

THÉORIE DE LA CONSTRUCTION D'UNE CARRIÈRE

Mark L. Savickas (Career construction theory)

La théorie de la construction d'une carrière fournit à l'individu la façon de penser pour choisir une profession à sa mesure, et comment y réussir. La théorie présente un modèle pour la compréhension du comportement vocationnel tout au long de la vie professionnelle, et, aussi, les méthodes et le matériel dont ont besoin les conseillers et conseillères d'orientation pour aider leurs clients à faire des choix professionnels judicieux, à maintenir une vie de travail satisfaisante et en faire une réussite. Elle cherche à être complète dans son domaine en étudiant le comportement vocationnel sous trois angles différents: différentiel, développemental, et dynamique. Dans la perspective psychologie des différences individuelles, elle examine la teneur des types de personnalités vocationnelles et *ce que* les différentes personnes **préfèrent faire**. Dans la perspective psychologie développementale, elle examine le processus d'adaptation psychosociale et *comment* les individus **font face** aux développements vocationnels des tâches, aux transitions techniques et aux traumatismes du travail. Dans la perspective psychologie narrative, elle examine la dynamique par laquelle les thèmes de la vie imposent une signification au comportement professionnel et *pourquoi* chaque individu **adapte, à sa façon**, son travail à sa vie. Ces trois perspectives permettent aux conseillers et aux chercheurs d'examiner comment les individus construisent leurs carrières en utilisant les thèmes de la vie pour intégrer l'auto-organisation de leur personnalité et l'autoextension de l'adaptabilité de leur carrière en une entité auto-définie qui anime le travail, dirige les choix professionnels et façonne les ajustements vocationnels.

EXPOSÉ

La théorie de la construction d'une carrière en est une parmi plusieurs sur le sujet. Elle cherche à expliquer le choix professionnel et l'ajustement au travail, en s'interrogeant sur un aspect différent du comportement vocationnel. Les théories sur les carrières qui se sont distinguées parmi les autres, sont celles qui ont abordé efficacement les questions importantes. Par exemple, le modèle « accord-personne-environnement » est apparu au tout début du 20^{ième} siècle pour aborder la question : l'assortiment du travail au travailleur. Le modèle du développement vocationnel est apparu au milieu du 20^{ième} siècle pour aborder la question : l'avancement dans sa carrière dans une organisation ou une profession. Ces théories des différents types de personnalités professionnelles et des tâches pour parvenir à l'avancement professionnel demeurent encore utiles de nos jours quand on prend en considération qu'il faut assortir les travailleurs à leur travail et leur permettre de développer une carrière dans une organisation. Cependant, l'économie mondiale du 21^{ième} siècle pose de nouvelles questions sur les carrières, en particulier: comment les individus peuvent-ils surmonter une vie de changements d'emplois sans perdre leur confiance en soi et leur identité sociale? La théorie de la construction d'une carrière répond aux besoins des travailleurs mobiles d'aujourd'hui qui se sentent écartelés et désorientés devant la restructuration du travail, la transformation de la force ouvrière, et les impératifs multiculturels. Cette réorganisation fondamentale du monde du travail rend de plus en plus difficile la compréhension des carrières avec seulement les modèles « personne-environnement » et « développement professionnel » qui insistent sur l'engagement et la stabilité plutôt que sur la flexibilité et la mobilité. Le nouveau marché de l'emploi dans notre économie chancelante demande de concevoir sa carrière, non pas comme un engagement à vie à un seul employeur, mais comme la vente de services et de compétences à une série d'employeurs qui ont besoin de main-d'œuvre pour mener à bien leurs projets. En négociant chaque nouveau contrat, l'employé potentiel se concentre ordinairement sur le salaire, mais encore, devrait-il chercher à rendre son travail significatif, à contrôler son environnement, à équilibrer ses responsabilités famille-travail et à se préparer pour son prochain emploi. Tandis que la forme d'une carrière change de stabilité à mobilité pour refléter les besoins de travail des sociétés post-industrielles, la théorie de la construction d'une carrière cherche à retenir et à rénover les meilleurs concepts et recherches des modèles de carrière du 20^{ième} siècle pour les utiliser au 21^{ième} siècle. Par exemple, au lieu de mesurer les caractéristiques personnelles comme concepts réalistes et essayer de prouver la validité de la construction, la théorie se concentre maintenant sur comment les individus utilisent ce qu'ils ont. En remplaçant les scores par les histoires de cas, la théorie de la construction d'une carrière se concentre sur comment les individus utilisent leur personnalité professionnelle pour s'adapter à une séquence de changements d'emplois tout en demeurant fidèles à eux-mêmes et reconnaissables par les autres. La théorie le fait en se concentrant sur la signification qui structure la carrière d'un individu qui se joue entre les dix différents emplois ou plus qu'un travailleur, de nos jours, peut s'attendre à occuper durant sa vie active.

THÈMES DE VIE

La théorie de la construction d'une carrière maintient que les individus construisent leur carrière en donnant une signification à leur comportement professionnel. Les types de personnalités et les transitions développementales traitent de ce que la personne a fait et comment elle l'a fait. Toutefois, ils n'abordent pas la question pourquoi ils font ce qu'ils font, ni ne se concentrent sur l'esprit qui anime, ni sur les valeurs qui guident les multiples choix et ajustements qui construisent une carrière. Ainsi, la théorie de la construction d'une carrière insiste sur les processus explicatifs et interpersonnels par lesquels les individus imposent une signification et une direction à leur comportement professionnel. Elle utilise un constructivisme social comme métathéorie avec laquelle elle reconceptualise les types de personnalités et les tâches de développement professionnels comme étant des processus ayant des possibilités, non pas des réalités qui prédisent l'avenir. D'un point de vue constructiviste, une carrière, ou, plus précisément, une carrière subjective, indique une perspective animée qui impose une signification personnelle sur les mémoires passées, les expériences présentes, et les aspirations futures en les entrelaçant dans un patron qui représente un thème de vie. Ainsi, une carrière subjective qui guide, régule et soutient le comportement professionnel émerge d'un processus actif ayant une signification, et non pas de la découverte de faits préexistants.

L'élément thème de vie de la théorie de la construction d'une carrière aborde le sujet de la vie de travail et se concentre sur le *pourquoi* du comportement professionnel. Les histoires de carrières révèlent les thèmes que les individus utilisent pour faire des choix significatifs et s'ajuster aux rôles demandés par leur travail. **En traitant du pourquoi des thèmes de vie, du quoi des types de personnalités et du comment de l'adaptabilité de la carrière, la construction de carrière recherche à être complète dans son domaine.** Bien que le contenu de la personnalité et le processus de l'adaptation sont tous les deux importants, étudier la personnalité professionnelle et l'adaptabilité de la carrière comme variables séparées passe à côté de la dynamique qui intègre la personnalité et l'adaptabilité dans une entité définie. La signification essentielle d'une carrière, et la dynamique de sa construction, sont révélées dans des histoires évidentes sur les tâches de développement professionnel, les transitions professionnelles et les traumatismes au travail qu'un individu a dû affronter. En faisant la chronique de l'interaction récursive entre le moi et la société, les cas de carrières expliquent pourquoi les individus font les choix qu'ils font, et la signification personnelle de ces choix. D'après ces histoires prototypes sur la vie de travail, les conseillers et conseillères d'orientation tentent de saisir les thèmes de vie qui construisent les carrières et de comprendre les motifs et signification qui façonnent une vie de travail.

L'élément thème de vie de la théorie de la construction d'une carrière s'est dégagé du postulat de Donald E. Super : qu'en exprimant leurs préférences professionnelles, les individus émettent, en terminologie vocationnelle, l'idée qu'ils se font du genre de personnes qu'ils sont; que, en entrant dans une profession, ils cherchent à réaliser le concept qu'ils ont d'eux-mêmes; et, après s'être stabilisés dans une occupation, ils cherchent à réaliser leur potentiel et à préserver leur estime de soi. Ce postulat de base mène à la conceptualisation du choix professionnel en tant que réalisation de l'idée du moi, le travail en tant que la manifestation de l'individualité, et le développement professionnel en tant qu'un processus continu d'amélioration de l'adéquation entre le moi et la situation. À partir de cette perspective du moi, le travail procure un contexte pour le développement humain et tient une importante place dans la vie de chaque individu, une place qui compte.

La perspective du thème de vie souligne l'opinion qu'une carrière est une question d'importance. Le service d'orientation pour la construction d'une carrière vise à aider les clients à comprendre comment leur projet de vie est important pour eux et pour les autres. Dans la théorie de la construction d'une carrière, le thème est ce qui importe le plus dans l'histoire de la vie. Il s'agit d'un enjeu considérable dans la vie d'une personne. D'un côté, le thème importe aux individus en ce qu'il donne de la signification et un objectif à leur vie. Cela les amène à prendre soin et à aimer ce qu'ils font. D'un autre côté, ce qu'ils font et ce qu'ils contribuent à la société importe aux autres. La conviction que ce qu'ils font importe aux autres intensifie leur identité et leur donne un sens de signification sociale et de relation aux autres. Ce que les individus choisissent de faire relève de la personnalité professionnelle.

PERSONNALITÉ PROFESSIONNELLE

La personnalité professionnelle fait référence aux capacités, besoins, valeurs et intérêts d'un individu en relation à sa carrière. Les individus façonnent leur personnalité dans leurs familles et les développent dans leur voisinage et l'école en attendant d'intégrer, éventuellement, le monde du travail. Avant que ces caractéristiques ne s'expriment dans des occupations professionnelles, elles sont pratiquées dans des activités comme les tâches ménagères, les jeux, les passe-temps, la lecture et l'étude.

La théorie de la construction d'une carrière préfère reconnaître les intérêts et autres « caractéristiques » en relation à la carrière comme des stratégies pour adapter plutôt que comme des catégories réalistes. Les concepts, comme les intérêts, ne devraient pas être concrétisés comme facteurs ou caractéristiques. Ils ne résident pas dans l'individu et ils ne peuvent pas être déterrés par des inventaires d'intérêts. Ils ne devraient pas être traités comme des objets par les conseillers et conseillères d'orientation; **ils sont des verbes, non pas des noms**. Les capacités, intérêts et valeurs sont des phénomènes relationnels qui reflètent un sens créé par la société. **Ce sont des processus dynamiques qui présentent des possibilités, non pas des caractéristiques stables qui prédisent l'avenir**. À partir de cette perspective, les individus peuvent adopter ou laisser tomber les stratégies choisies d'après les situations. Naturellement, les stratégies bien éprouvées se fondent dans un style sûr. Ce style peut être comparé à celui d'autres personnes pour former des types ou des groupes, mais ces catégories, créées par la société, ne devraient être privilégiées que, tout au plus, comme des **similarités**.

La théorie de la construction d'une carrière fait valoir que les types de personnalités professionnelles et les intérêts professionnels ne sont que des *ressemblances* à des regroupements d'attitudes et d'habiletés instituées socialement. Ils n'ont aucune vraie valeur ou réalité en dehors d'eux-mêmes parce qu'ils dépendent des constructions sociales de temps, d'endroit et de culture sur lesquels ils reposent. Des similarités régulées dans l'environnement du travail produisent des types de personnalités professionnelles et des groupes professionnels parmi les individus qui ont des potentiels hétérogènes. Donc, la théorie de la construction d'une carrière considère les types de personnalités professionnelles et les intérêts professionnels comme un phénomène relationnel qui reflète des émergences de significations créées socialement. Pour cette raison, la théorie de la construction d'une carrière considère la personnalité professionnelle comme étant la *réputation* d'un individu parmi un groupe de personnes. Ainsi, la théorie se concentre sur ce que les individus peuvent devenir en travaillant, et non pas sur ce qu'ils sont avant de commencer à travailler. Le travail, comme contexte du développement de l'homme, est la forme extérieure de quelque chose d'intensément privé : c'est le pont entre le public et le privé. Traverser ce pont s'appelle adaptation.

ADAPTABILITÉ À LA CARRIÈRE

De concert avec les thèmes de vie et la personnalité professionnelle, le troisième élément principal de la théorie de la construction d'une carrière est l'adaptabilité à cette carrière. Les thèmes de vie guident l'expression de la personnalité dans le travail, tandis que cette expression même est gérée par le processus de l'adaptation à la carrière. Considérer la construction d'une carrière comme une série d'essais pour mettre en valeur le concept du moi dans des rôles sociaux concentre l'attention sur l'adaptation à une série de transitions : de l'école au travail, d'un emploi à un autre, et d'occupation en occupation. La théorie de la construction d'une carrière voit l'adaptation à ces transitions favorisée par **cinq principaux types de comportements : orientation, exploration, établissement, gestion et désengagement**. Ces activités constructives forment un cycle d'adaptation qui est répété périodiquement à mesure que de nouvelles transitions apparaissent à l'horizon. À mesure que chaque transition approche, les individus peuvent s'adapter plus efficacement s'ils affrontent le changement en toute conscience, la recherche d'information suivie d'une décision éclairée, les comportements d'essai menant à un engagement stable, projeté pour un certain temps, un rôle actif de gestion, et, éventuellement, une décélération et un désengagement tournés vers l'avenir. Par exemple, une employée commence un nouvel emploi avec une période de croissance dans son nouveau rôle, y compris l'exploration des exigences, des routines et des récompenses de ce rôle. Ensuite, elle s'établit dans ce rôle, le gère pour un certain temps, et, éventuellement, s'en désengage, soit volontairement, quand une nouvelle croissance la rend prête à assumer un nouvel emploi, ou, involontairement, quand des changements dans l'organisation du travail rend son emploi superflu. Dans notre économie post-industrielle, les gens ne travaillent plus dans le même emploi durant trente ans. De nouvelles technologies, la mondialisation, et la reconception des tâches demandent aux travailleurs de construire plus activement leurs carrières. Ils changent souvent d'emplois et font des transitions fréquentes, à chaque fois répétant le cycle d'orientation, d'exploration, de stabilisation, de gestion et de désengagement. La capacité à s'adapter à de nouvelles circonstances est accrue par certaines ressources de débrouillardise pour résoudre les problèmes mal définis, complexes et d'aspect inconnu présentés par les tâches développementales, les transitions professionnelles et les traumatismes du travail.

En considérant l'adaptabilité, la théorie de la construction d'une carrière souligne un ensemble d'attitudes spécifiques, de croyances et de compétences – l'ABC de la construction d'une carrière – qui forment les stratégies, pour résoudre les problèmes, et les comportements de débrouillardise que les individus utilisent pour synthétiser leurs concepts de soi professionnels avec leurs rôles au travail. Ces ABC sont regroupés dans quatre dimensions de l'adaptabilité : intérêt, contrôle, curiosité et confiance en soi. Ainsi, l'individu qui s'adapte (a) a de l'*intérêt* pour son avenir professionnel, (b) a un *contrôle* personnel croissant sur son avenir professionnel, (c) montre de la *curiosité* pour explorer les scénarios futurs possibles, et (d) renforce sa *confiance en soi* qui le mène à poursuivre ses aspirations. Augmenter l'adaptabilité du client à sa carrière est le principal objectif du service-conseils à la construction d'une carrière.

SERVICE-CONSEILS À LA CONSTRUCTION D'UNE CARRIÈRE

Le service-conseils à la construction d'une carrière commence par une entrevue avec une série de questions standardisées posée au client. Le *Career Style Interview* (*Entrevue pour un choix de carrière*) suscite des histoires de cas qui permettent aux conseillers d'identifier et de se rendre compte de l'unité thématique de la vie d'un client. En plus de révéler le thème de vie, les données venant de l'*Entrevue pour un choix de carrière* (*Career Style Interview*) manifestent aussi la personnalité professionnelle du client et son adaptabilité.

Il est très important que ni le conseiller ni le client n'estiment les histoires de carrières comme motifs déterminants de l'avenir; au contraire, ils doivent les considérer comme des essais actifs pour déterminer et former l'avenir. Les histoires guident l'adaptation en évaluant les occasions et les contraintes aussi bien que l'utilisation des caractéristiques de la personnalité professionnelle pour aborder les tâches, transitions et traumatismes. En racontant son histoire, le client se remémore son passé d'une manière qui le mène à construire un avenir possible. Les clients semblent raconter aux conseillers les histoires qu'eux-mêmes veulent entendre; de toutes les histoires qu'ils pourraient narrer, ils racontent celles qui corroborent leurs objectifs courants et inspirent l'action. Plutôt que de rapporter des faits historiques, les individus reconstruisent leur passé de façon à ce que les évènements antérieurs soutiennent leurs choix du moment et préparent la voie pour de futurs changements. **Cette vérité narrative diffère souvent de la vérité historique** parce qu'elle romance le passé afin de préserver une continuité et une cohérence de disposition en face d'un changement psychosocial.

En essayant de percevoir le thème de vie en écoutant les histoires de carrières d'un individu, les conseillers et les chercheurs peuvent être désorientés par les nombreux détails d'une vie. Afin d'éviter de devenir désorientés par les complexités et les contradictions d'un client, ils peuvent, non pas simplement écouter les faits, mais essayer de **saisir ce qui fait se tenir ces faits ensemble**, tout en essayant d'entendre le thème ou le secret qui fait que cette vie est un tout. Ramener les actions et les incidents qui sont rapportés et qui semblent le fruit du hasard en un seul tracé peut être fait de plusieurs façons. Dans ce but, la théorie de la construction d'une carrière propose que l'auditeur essaie d'entendre la quintessence des histoires que le client raconte. Les conseillers et les chercheurs abordent souvent cette tâche en assumant que le thème archétype de la construction d'une carrière implique de **changer une préoccupation personnelle en une occupation publique**. Quand ils écoutent un client raconter son histoire, ils se concentrent sur l'identification et la compréhension de son paradigme personnel pour tourner essence en intérêt, tension en intention, et obsession en profession. La narration du progrès dans le modèle de carrière du 20^{ième} siècle qui disait comment grimper l'échelle professionnelle est ainsi transformée en une narration du progrès qui dit comment les individus peuvent utiliser le travail pour maîtriser activement ce qu'ils avaient passivement souffert et, ainsi, passer d'un moins ressenti à un plus perçu. Ainsi, dans son application de conseils, la théorie de la construction d'une carrière aide les clients à vivre pleinement leur vie et à devenir plus complets alors qu'ils subviennent à leur besoins et contribuent à leurs communautés.

REFERENCES AND FURTHER READINGS

- Guichard, Jean and Janet Lenz. 2005. Career Theory from an International Perspective. *Career Development Quarterly*, 53, No. 1.
- Hogan, Joyce and Brent Holland. 2003. « Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations : A Socioanalytic Perspective. » *Journal of Applied psychology*, 88, 100-112.
- Josselson, Ruthellen. 1994. « Identity and Relatedness in the Life Cycle. » Pp. 81-102 in *Identity and Development : An Interdisciplinary Approach*, edited by H. A. Bosma, T.L.G.Graafsman, H.D. Grotevant, and D.J. De Levita. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Josselson, Ruthellen. 2000. « Stability and Change in Early Memories Over 22 years : Themes, Variations, and Cadenzas. » *Bulletin of the Menninger Clinic*, 64 : 462-481.
- Holland, John L. 1997. *Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.) Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Kalleberg, Arne L., Jeremy Reynolds, and Peter V. Marsden. (2003) Externalizing Employment : Flexible Staffing Arrangements in US Organizations. *Social Science Research*, 32 : 525-552.
- McAdams, Dan P. 1995. « What Do We Know When Know a Person? *Journal of Personality*, 63, 365-396
- Savickas, Mark L. 1989. « Career-Style Assessment and Counseling ». Pp. 289-320 in *Adlerian Counseling : A Practical Approach for a New Decade* (3rd ed) edited by T. Sweeney. Muncie, IN : Accelerated Development Press.
- Savickas, Mark L. 2005. « The Theory and Practice of Career Construction. » Pp 42-70 in *Career Development and Counseling : Putting Theory and Research to Work*, edited by S. D. Brown and R.W. Lent. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
- Super, Donald E., Mark L. Savickas, and Charles M. Super. 1996. « The Life-Span, Life-Space Approach to Careers » Pp 121-178 in *Career Choice and Development* (3rd ed) edited by D. Brown and L. Brooks. San Francisco : Jossey-Bass.

Étude de cas

Au début d'une consultation sur une construction de carrière, je me concentre sur la compréhension et l'évaluation des thèmes de vie dans l'histoire de la carrière du client. Bien qu'il y ait beaucoup de littérature sur comment distinguer les thèmes dans les histoires de carrières, ma technique favorite pour identifier les thèmes de vie est de me concentrer sur **comment un individu cherche à transformer une préoccupation en une occupation**. Je recherche la valeur du noyau de cette carrière et en surveille les rythmes. Pour y arriver, j'obtiens une série uniforme d'histoires de mes clients en utilisant une entrevue structurée appelée *Career Style Interview* (Savickas, 1989) (*Entrevue pour un plan de carrière*, Savickas). L'entrevue est élaborée de façon à obtenir des histoires qui définissent l'individu et qui permettent au conseiller d'identifier le style que cet individu impose à son caractère et l'unité thématique qui résulte de la gravure de ce style sur la matrice psychosociale de sa personnalité dans ses rôles au travail. Les données obtenues d'une *Career Style Interview* dévoile aussi clairement le type de personnalité professionnelle d'un client ainsi que son adaptabilité à sa carrière. J'ai publié un manuel pour *Career Style Interview* (Savickas, 1998), que les étudiants stagiaires pourraient trouver utile, ainsi que plusieurs brèves histoires de cas (Savickas, 1988, 1995a, 1995b, 1997), alors, je n'élaborerai pas plus ici. Plutôt, je vais vous présenter une histoire de cas plus complète, en utilisant, en premier, les résultats d'une *Career Style Interview* pour évaluer le type de personnalité professionnelle, l'adaptabilité à la carrière, le thème de vie et, ensuite, décrire comment j'ai utilisé cette évaluation en orientation afin d'aider ma cliente à parler d'une carrière possible qui l'aiderait à faire des choix éducatifs et professionnels, et ensuite, jouer des rôles qui seraient significatifs pour elle et importants pour les autres.

Rencontre avec Éline

La mère d'Éline m'a téléphoné pour prendre un rendez-vous d'orientation de carrière pour sa fille, disant qu'Éline avait déjà vu deux conseillers d'orientation mais qu'ils n'étaient pas très bons. Quand j'ai demandé ce que cela voulait dire, elle a expliqué qu'ils n'étaient pas parvenus à convaincre sa fille à prendre une majeure en biologie pour aller en médecine. J'ai consenti à conseiller Éline seulement si elle prenait elle-même son rendez-vous, et que je travaillerais pour Éline, et non pour sa mère.

Quand j'ai rencontré Éline, elle avait 20 ans, était étudiante à plein-temps au collège et m'a dit qu'elle ne pouvait décider quelle majeure choisir, bien que sa mère l'incitât à s'inscrire en pré-médecine. Elle vivait à la maison et voyageait chaque jour au campus. Elle pensait peut-être s'inscrire en pré-médecine pour continuer en médecine, mais, en ce moment, elle n'en était plus sûre. Elle a dit qu'elle était allée au Centre d'orientation de son collège, mais se sentait encore moins décidée que jamais après avoir consulté un conseiller. Elle veut que je l'aide à examiner si la médecine est un bon choix pour elle. Elle vient de terminer le semestre d'automne de sa seconde année et, au printemps, doit déclarer où elle veut se diriger. Elle pense quelque fois que le génie l'attire, et elle a pris un cours en génie au semestre d'automne. Elle pense aimer le génie chimique, mais trouve le génie civil plus facile. Elle a demandé des renseignements à un autre collègue où il y a, dans leur curriculum de génie chimique, une meilleure intégration des ordinateurs. Elle est attirée par les ordinateurs, et aime l'idée que, si elle se fait transférer à ce collège, elle pourrait être pensionnaire. Je lui ai posé les questions du formulaire de *Career Style Interview* qui se trouve dans le **Tableau 3 (en annexe)**. Les notes que j'ai prises sur le formulaire suivent.

Entrevue avec Éloïse sur son plan de carrière

Comment puis-je t'aider à construire ta carrière?

Je ne comprends pas pourquoi je ne peux me décider à choisir une majeure. J'ai besoin d'aide pour faire mon choix.

Trois rôles-modèles :

-Ann of Green Gables=son caractère; son tempérament fougueux (je cache le mien); se fixe des objectifs et fait tout pour les atteindre; fait ce qu'elle veut; est intègre; a du plaisir.

-L'héroïne de *Wrinkle in Time*= épreuve de force contre des créatures qui veulent s'emparer de l'esprit des gens. Elle pense à des moyens pour rassembler tous ses amis pour combattre ces créatures.

-Laura, *Little House on the Prairie*= idées farfelues de choses à faire; rivalise, surpasse ce que ses frères et sœurs font; ils finissent par se battre comme chiens et chats.

Magazines :

Vogue = la mode; *Business Week* = les campagnes de publicités; *Details* =vêtements pour hommes.

Programme de télévision favori :

Laverne and Shirley = elles font des choses hors normes, mais sans s'attirer des désagréments.

Livre favori :

The Search of Mary Kay Malloy = c'est l'histoire d'une fillette irlandaise qui voyage seule en Amérique.

Passe-temps favoris :

Cinéma. Magasiner dans les friperies pour de beaux vêtements à la mode. Coudre ou broder (points de croix) devant la télévision pour ne pas perdre de temps. Vous pouvez faire ce que vous avez envie d'avoir, non ce que tous les autres portent. J'aime voir le produit fini. Parler aux gens.

Adages favoris :

"J'aime apprendre des choses." Curious George

"Faire bien les choses" - Les parents pensent « presque parfait » et ils vérifient. Faites quelque chose mal et vous êtes obligés de le recommencer jusqu'à ce que ce soit bien.

Quelles étaient tes matières préférées à l'école?

Les maths parce que vous apprenez la bonne manière de faire les choses, et à résoudre des problèmes par vous-même.

Je détestais l'histoire parce qu'il fallait apprendre des faits et des dates qui n'avaient pas d'importance. Je détestais aussi la géographie parce qu'il fallait mémoriser.

Trois souvenirs de jeunesse avec titres qui pourraient faire manchettes:

#1 Petite fille contrariée parce qu'elle doit se tenir tranquille

J'allais à Disneyland avec mes grands-parents, mon oncle et son amie. J'étais dans le fond de la caravane essayant de chanter et de danser pour ma grand-maman. Elle m'a dit de m'asseoir parce que je pourrais me blesser. J'ai importuné l'amie de mon oncle en essayant de lui faire la conversation. J'ai essayé de lui parler, mais elle pensait que je ne devrais pas me déplacer pour le faire.

#2 Petite fille enjouée redoute de parler à des parents

Je me souviens d'une réunion de famille chez Grand-maman (l'autre). Je jouais à un jeu avec ma cousine. Je ne connaissais pas la plupart des personnes présentes. Ma grand-maman m'a fait arrêter de jouer et m'a dit d'aller parler aux gens qui, eux, savaient qui j'étais. Grand-maman a dit : "Les enfants, conduisez-vous bien".

#3 Enfant espiègle a du plaisir au début, ou comment un bon plan échoue

Une famille, que mes parents avaient connue en Angleterre, était en visite chez-nous. Je taquinais leur fils. Il riait des bigoudis que j'avais sur la tête. Le garçon me pourchassait tout autour du jardin. Alors, je me suis réfugiée près de mon chien où le garçon ne pouvait m'atteindre, mais il a pris un bâton, l'a lancé, et m'a atteint à l'œil. Sa mère et ma mère m'ont amenée dans la chambre et ont nettoyé mon œil.

À la fin du *Career Style Interview*, j'ai posé à Éline **quelques questions** qui m'étaient venues à l'esprit durant cette entrevue structurée.

À quelle occasion ton indécision a-t-elle été remarquée?

Je m'ennuyais durant mes cours. Un de mes professeurs s'en est aperçu et m'a invité à venir lui parler. Il m'a demandé pourquoi j'étais indécise à propos du génie. Il m'a dit que lui aussi était indécis durant son collège, alors, il s'est engagé dans la Marine. Cela a rendu mon indécision plus réelle quand il a dit cela. Il m'a permis de la reconnaître et de commencer à m'en occuper.

Comment se sent-on quand on est indécis?

Je me sens mieux depuis que je l'ai accepté. J'échoue à ce que je devrais faire (faire un choix). Je flotte dans l'espace, pas de direction, dans le noir.

Ce sentiment te rappelle quoi?

Être hors de contrôle.

Raconte-moi un incident où tu ressentais la même chose.

Me sentir sans contrôle comme lorsque je suis dépressive.

Raconte-moi.

Mon amie a le don pour me déclencher. Elle est trop émotive. Quand elle se dispute avec son ami, elle me rend dépressive à cause des choses qu'elle dit quand elle est elle-même dépressive suite à ses relations qui vont mal. Elle exprime ce que je ne peux exprimer. Quand elle le dit, je finis par ressentir mes sentiments.

As-tu une idée de ce qui te fait peur?

J'ai peur de mal choisir. Je pourrais faire un mauvais choix. Ensuite, je ne pourrais pas arriver à satisfaire les espoirs des autres.

Dis-moi la partie de ta vie qui est importante dans le choix de ta carrière.

J'ai toujours été indécise. En deuxième année, je suis allée m'acheter de nouvelles chaussures. Après les avoir portées une journée à l'école, je les ai rapportées et j'en ai pris une paire différente. Le garçon qui était assis à côté de moi en classe croyait que j'étais riche parce que j'avais tant de paires de chaussures, mais c'était parce que je n'arrivais pas à me décider.

La personnalité professionnelle d'Élaine, son adaptabilité à sa carrière, et ses thèmes de vie

La théorie de la construction d'une carrière se concentre sur les histoires parce qu'elle considère que le langage est le seul moyen efficace pour construire les carrières à partir d'interactions sociales complexes. Dans ces relations, **le langage et les histoires sont les outils de construction** pour apporter la signification. Les clients, en racontant leurs histoires, ressentent qu'ils deviennent plus réels. Plus ils racontent d'histoires, plus ils deviennent réels. Plus ils voient leur « moi », plus ils développent l'idée qu'ils se font d'eux-mêmes. Raconter sa vie cristallise ce qu'un client pense de lui-même. Beaucoup de clients rient et pleurent en racontant leurs histoires parce qu'ils voient émerger leurs thèmes de vie dans l'espace entre eux et le conseiller. Il est important que les conseillers aident leurs clients à comprendre l'implication de ce qu'ils ont dit en racontant leurs histoires. Cela signifie mettre en relation le thème aux problèmes posés au début de l'entrevue. Il est aussi mieux de se servir des métaphores les plus dramatiques du client et de ses mots favoris (i.e., ceux dont il s'est servi le plus souvent). En même temps, le **counseling constructiviste** élargit le vocabulaire que le client possède pour extraire la signification de l'expérience. Il offre au client le vocabulaire logique du modèle RIASEC ainsi que le langage dramatique des histoires et le langage symbolique de la poésie. **Aider les clients à élargir leur vocabulaire sur eux-mêmes augmente leur capacité à raconter leur expérience**, à comprendre et à communiquer ce qu'ils sont et ce qu'ils recherchent.

Chaque conseiller/conseillère peut lire les histoires d'Élaine à partir de leur théorie de carrière favorite. Un conseiller pourrait porter attention à la diction du choix des mots du RAISEC (Holland, 1997), à la grammaire des combinaisons de mots efficaces (Betz, 2000), ou à la rhétorique des croyances persuasives de carrière (Krumboltz & Vosvick, 1996). En ceci, il peut être utile de démontrer la routine d'interprétation utilisée par les conseillers qui portent attention à la syntaxe qui modèle la construction de carrière. Comme pour tout le monde, l'histoire complète d'Élaine demanderait tout un volume. Alors cette démonstration ne sera pas exhaustive, ni même détaillée. Elle soulignera seulement quelques incidents représentatifs du cas d'Élaine pour illustrer **six "trucs du métier"** de conseiller en construction de carrière.

Premièrement, je commence par essayer de trouver un sens aux histoires d'Élaine en révisant la manière dont elle veut utiliser son expérience d'orientation. Ses objectifs encadrent mon analyse de ses histoires et du counseling à venir. Ils fournissent la perspective dans laquelle on examinera les histoires. En réponse à ma première question "**Comment puis-je d'aider à construire ta carrière?**" Élaine avait répondu qu'elle ne savait pas pourquoi elle ne pouvait choisir une majeure et qu'elle voulait de l'aide pour faire un choix. Ceci nous donne deux points de référence. Elle voudrait que le conseiller l'aide à comprendre pourquoi elle n'arrive pas à choisir, et, en même temps, qu'il l'amène à faire son choix. Alors, en passant en revue ses histoires de carrière, je demeure à l'affût de ses expériences de prises de décisions et de ses vues sur le sujet. Je suis particulièrement intéressé à voir comment ses prises de décisions se rapportent à ses thèmes de vie. Bien sûr, je note aussi, qu'en terme d'adaptabilité de carrière, elle bénéficierait d'augmenter son sens de contrôle sur sa carrière.

Deuxièmement, je recherche **les verbes utilisés dans ses premiers souvenirs**. Je commence par le premier verbe dans la première histoire, ayant appris que c'est une forme particulièrement importante du mouvement dans la vie du client. Dans le premier souvenir d'Élaine, le premier verbe est "aller". Pour moi, cela signifie qu'elle veut bouger, être toujours en mouvement, et voyager. J'étudie ensuite les autres histoires pour découvrir d'autres indices pour appuyer cette idée. Je note "me déplacer" et "danser" dans le premier souvenir, et je trouve un appui de plus dans son livre préféré qui raconte l'histoire du voyage d'une fillette dans un autre pays. D'autres verbes dans ses premiers souvenirs se détachent par leurs répétitions. "Jouer" et "chanter" semblent importants pour elle. Elle aime la vie. "Essayer" apparaît aussi trois fois dans le premier souvenir, suggérant qu'elle est bûcheuse et persistante pour arriver à ses buts. "Parler" apparaît dans les deux premiers souvenirs, alors elle aime à communiquer. Et, finalement, dans les deux premiers souvenirs, des femmes adultes lui disent de s'asseoir et d'arrêter de jouer. Je commence à voir la tension dans sa vie entre vouloir, être en mouvement et se faire dire de rester tranquille. Évidemment, il y a plus que cela dans ses histoires, mais c'est assez pour commencer. Il est important de se rappeler que ces souvenirs ne sont pas nécessairement les raisons de son comportement, elle les a construits pour refléter son combat actuel. Le passé prend des leçons du présent, se reformant pour s'ajuster aux besoins courants. C'est pourquoi les histoires de carrière, en plus de refléter le thème de vie, expriment presque toujours directement le problème central que le client doit affronter. De toutes les histoires disponibles, chacune reflétant le même thème, les clients racontent celles qu'ils ont eux-mêmes besoin d'entendre.

Troisièmement, j'étudie **les titres** qu'Élaine a donnés à chacun de ses trois souvenirs. Je lui avais demandé de prétendre que chaque histoire serait publiée dans un quotidien et qu'il lui fallait des titres accrocheurs qui contiendraient chacun un verbe. Ces titres sont des compressions rhétoriques qui résument ses histoires. Du point de vue d'Élaine, elle est une "petite fille" enthousiaste, contrariée parce que des "grandes" personnes, plus puissantes qu'elle, l'empêchent de poursuivre ses rêves. Elles veulent qu'elle reste là où on l'a placée et elle redoute de leur parler de ses besoins. Elle sait qu'elle peut être espiègle et les irriter, pourtant, elle comprend que ce plan négatif fera long feu à la fin. Cela vaut la peine de lire ce plan de deux manières. D'un côté, il en révèle plus sur le thème de vie qui régira sa carrière. D'un autre côté, il expose, ici et maintenant, le problème sur lequel elle veut travailler en orientation, et ce qu'elle attend de son conseiller. Elle veut un conseiller qui encourage son élan et son plaisir dans la vie, lui enseigne à s'affirmer, et élabore un plan qui réussira.

Quatrièmement, je veux comprendre comment Élaine **essaie de résoudre ses problèmes** de construction de carrière, et comment les occupations peuvent l'aider à grandir et à maîtriser activement les problèmes qu'elle aura à affronter. Je cherche à tracer la ligne qui va de la préoccupation à l'occupation, implicite dans ses histoires, et qui est l'essence du thème de vie. Pour y arriver, je compare son premier souvenir à ses rôles-modèles. Le premier souvenir dépeint la peine et le problème tandis que les rôles-modèles proposent une tentative de solution et démontrent des façons d'y arriver. Dans le cas d'Élaine, la première histoire est à propos d'une enfant enjouée qui se fait dire de s'asseoir tranquille et de faire ce que l'on lui dit de faire. Ceci, bien sûr, rappelle son dilemme courant—rester tranquillement assise quand sa mère lui dit de prendre une majeure en pré-médecine. Rester tranquillement assise peut être sa métaphore pour décrire son indécision. Pour déceler le plan qu'elle a en tête, je me tourne vers qui elle a choisi comme modèles à suivre. Comme architecte de son propre caractère, elle les a choisies comme calques parce qu'elles ont résolu les problèmes qu'elle-même affronte en ce moment. Élaine a incorporé ces figures-clés comme des idéaux, a imité quelques-uns de leurs comportements saillants, et, maintenant, s'identifie à elles. Comment elle les décrit révèle les principaux éléments de l'idée qu'elle se fait d'elle-même et exprime clairement son identité psychologique. Plus que cela, les descriptions servent comme objectifs qu'elle s'est fixés. Dans les histoires d'Élaine, les figures-clés représentent l'esprit, l'enthousiasme, l'enjouement, les objectifs, la compétitivité, la persistance, le sang-froid, le combat contre l'autorité obstinée, et le recrutement de l'aide des pairs dans ces combats. Ces qualités sont confirmées dans ses autres histoires. Elle n'a pas peur des idées farfelues et de faire des choses hors normes aussi longtemps qu'elles sont amusantes et ne causent pas de désagréments. Elle est curieuse et capable de résoudre des problèmes. Elle est soignée et aime à bien faire les choses. Elle aime la mode, mais peut-être d'une manière conventionnelle et pratique.

Cinquièmement, je profile **l'adaptabilité à sa carrière**. Après avoir revu les stratégies de débrouillardise dans ses histoires, j'en suis venu à la conclusion qu'elle est profondément intéressée par son avenir, qu'elle en est curieuse, et pourrait mettre un peu plus de confiance dans ses capacités à y arriver – mais cela est plus dû à des tendances perfectionnistes qu'à un manque d'estime de soi. La principale déficience du profil, bien sûr, est l'absence d'un contrôle de carrière fort. L'indécision est son "banc d'essai" pour lutter contre les autres puissances qui veulent décider pour elle ce qu'elle fera de son avenir. La propriété de sa carrière est en jeu, et elle est prête à combattre pour elle maintenant. Elle n'a besoin que d'un plan et d'encouragement. Je vais commencer par essayer d'aider Élane à voir son indécision comme une force, non pas comme une faiblesse. C'est le moyen qu'elle prend pour lutter contre les créatures puissantes qui essaient de contrôler sa carrière.

Sixièmement, j'évalue la **personnalité professionnelle** d'Élane. Je le fais en examinant ses histoires à travers la lentille de "l'hexagone RIASEC de Holland". En regardant à travers ces lentilles à six côtés, je vois qu'elle ressemble le plus au type "investigateur" (personne curieuse qui trouve des solutions aux problèmes et qui aime les mathématiques et les sciences). Ensuite, elle ressemble le plus au type "conventionnel" (elle aime les équipes, les partenaires, la prudence, la propreté, les normes). Au milieu, il y a la ressemblance au type "social" (parler, jouer avec d'autres, prendre soin des gens). Je vois moins de ressemblance avec les types "artistique et entrepreneur", bien que le fait qu'elle aime le voyage, la mode et l'aventure suggère leur présence. Ce sont des potentiels latents qu'elle actualisera peut-être dans l'avenir. Je vois le moins de ressemblance au type "réaliste"; en ce moment, je n'en vois aucune, mais il doit y en avoir un tout petit peu. Je trouve étrange le manque de caractéristiques réalistes dans ses histoires de carrière pour quelqu'un qui est intéressé au génie civil (IRE); même la médecine a "réaliste" dans son code ISR.

Étant passé à travers ma routine d'interprétation en six étapes d'une manière systématique, je résume mes conclusions et me prépare à rencontrer mon client en faisant deux choses ultimes — élaborer une formule de succès et composer le portrait de sa vie. Je m'efforce d'écrire un **premier jet de la formule de succès** que mon client et moi éditerons ensemble jusqu'à ce que le client la trouve assez juste et inspirante. Les formules de succès font partie intégrante de la technique de Haldane (1975) pour **articuler les forces sur lesquelles on peut compter**. Je recommande hautement ses livres et son matériel. Pour aider les étudiants stagiaires à écrire des formules de succès, j'ai fait un prospectus qui est dans le Tableau 4 (Savickas & Crites, 1981, p.67). Pour écrire une formule de succès pour Élane, un conseiller choisira une phrase de chacune des trois colonnes qui représentent les types du RAISEC auquel elle ressemble le plus. Essayez-le vous-même. De "investigateur", j'ai choisi *résoudre les problèmes*, de "conventionnel", j'ai choisi *faire partie d'une équipe* et de "social", j'ai choisi *aider les autres*. Le premier jet de sa formule de succès était donc: *Tu te sens heureuse et bien quand tu fais partie d'une équipe qui aide les gens à résoudre leurs problèmes*. Cela aurait tout aussi bien pu être *Tu te sens heureuse et bien quand tu utilises la logique pour donner des conseils sur comment organiser des choses*.

Je passe ensuite de la formule de succès à un **portrait plus étendu du client** (Lawrence-Lightfoot & Davis, 1997). J'essaie de tracer un portrait de vie qui capte son caractère essentiel, sans les touches de finition que le client devra rajouter durant son counseling. Je commence à composer le portrait en utilisant mon esprit rationnel, mais, rapidement, j'enrichis cette logique en faisant appel à mon intuition. Je repense aux sentiments et aux réactions interpersonnelles que le client a provoqués en moi. Je fais de libres associations sur comment les éléments complexes de ses histoires de carrière s'ajustent à l'objectif en vue. Je rêve tout éveillé sur les chapitres subséquents que le client pourrait écrire étant donné où finit le chapitre actuel. Je pense à des connaissances qui partagent les rôles-modèles et les passe-temps de ma cliente, et considère comment elle pourrait tirer des enseignements de leurs vies.

En composant un portrait de vie, je vise à dépeindre honnêtement la vie du client comme un travail en cours, une vie simultanément prédéterminée et imprévisible. Le portrait n'est pas la même chose qu'un livre de la vie; plutôt que des faits, il présente la vérité narrative et met en lumière les émotions qui relient les faits. Il inclut des tentatives de réponses à des questions absolues comme "Qui suis-je?" "Qu'est-ce que je recherche?" et "Que dois-je faire pour grandir et m'épanouir?" Il aborde aussi les quatre questions énumérées dans la colonne 1 du Tableau 2. Je souligne et répète le thème de vie, affirmant son importance et sa validité, et l'utilise pour unir le sens des différentes histoires de carrière. Cette insistance favorise l'individualité du client en intégrant les parties et les forces le constituant. Je le fais en imposant une structure narrative pour construire une vue de soi qui unit des vues contradictoires, des comportements déconcertants et des histoires incohérentes. Pardessus tout, je mets en lumière le secret de la vie entière du client. Si ce n'est que pour rien d'autre, je veux que le portrait exprime clairement l'idée maîtresse qui dit passion dans la vie du client. En clarifiant ce qui est en jeu et les choix qui doivent être faits, son portrait devrait accroître la capacité du client à prendre une décision. Après que j'aie esquissé un portrait qui comporte le type de personnalité du client, l'adaptabilité à sa carrière, et ses thèmes de vie, je suis prêt à entrer en conversation avec mon client sur le quoi, le comment et le pourquoi de sa carrière.

Je commence par examiner la réaction de mon client à ma première question lui demandant en quoi le counseling pourrait lui être utile. Ensuite, je lui présente le portrait de sa vie. Je le présente toujours d'une manière qui met l'accent sur sa trajectoire développementale, spécialement sur le mouvement du symptôme jusqu'à la force – de la tension à l'intention – afin que les clients ressentent leur propre impulsion: de leur **souffrance passive vers une maîtrise active**. Ce faisant, j'agis comme un conteur d'histoires qui se concentre sur les gestes dramatiques, parlant toujours vers quoi se dirige le client et affirmant l'exclusivité du client sur la direction que prendra ce mouvement. Occasionnellement, je fais la pause pour agir en poète qui fait le point sur des détails importants en soulignant des expressions saisissantes du moi durant un moment narratif. C'est analogue à faire une pause dans le film de la vie du client pour en étudier une image. Ces pauses dans l'action sont utilisées pour reconstruire de vieilles significations de façon à en créer de nouvelles et à ouvrir de nouvelles avenues de mouvement. Je répète toujours un truisme dans un portrait, et dans un langage franc, parce ce que ce que l'on ne reconnaît pas a tendance à grossir plus qu'il ne le devrait.

En présentant son portrait au client, je demeure curieux, jamais certain. Plusieurs fois, je demande au client si je comprends bien les choses en posant la question, "Ai-je oublié quelque chose?" Le portrait doit être présenté comme un début d'ébauche, non pas comme la vérité. Il reçoit sa validité par l'assemblage des détails de la vie en une histoire personnelle cohérente et significative. Ainsi, à la fin, la vérité de mon portrait du client est jugée par son utilité même au dit client.

Avec Élane, j'ai amorcé notre deuxième rencontre en lui demandant si elle avait de nouvelles idées pour ses réponses données durant son entrevue *Career Style Interview* ou s'il y avait quelque chose qu'elle désirait ajouter ou clarifier. Bien qu'elle n'eût rien à ajouter, plusieurs clients le font parce qu'ils continuent à penser aux questions et à la conversation dans les heures suivant la première séance. Je lui ai ensuite rappelé ce qu'elle avait répondu à ma question: comment pouvais-je l'aider? Élane avait dit qu'elle ne savait pas pourquoi elle ne pouvait choisir une majeure et qu'elle aimerait une aide pour le faire. Elle avait aussi mentionné qu'elle voulait discuter si la médecine serait un bon domaine de carrière pour elle. Ceci nous donne trois points de référence pour regarder son portrait de vie: pourquoi elle ne peut choisir? (i.e., adaptabilité à la carrière), la médecine est-elle pour elle? (i.e., type de personnalité professionnelle), et comment s'y prendre pour faire un choix? (i.e., thèmes de vie).

J'ai ensuite décrit son thème de vie comme étant des créatures puissantes et bagarreuses qui essaient de voler son esprit, ou dans ce cas particulier, sa carrière. Elle se rebelle en ne faisant rien et en refusant de décider en leur faveur tandis qu'elle rassemble toutes ses ressources personnelles et un appui social afin de faire son propre choix. J'ai fait une pause pour recevoir sa réaction et ses révisions. Nous avons étudié sous tous ses aspects ses sentiments sur le portrait, parce que l'affect aide à créer le sens. Nous avons aussi examiné ses forces, en particulier, ses caractéristiques personnelles dont elle est le plus fière. Nous avons ensuite discuté comment les problèmes qu'elle affronte présentement sont, en fait, les meilleurs solutions qu'elle pourrait proposer. Par exemple, j'ai aidé Éleine à transformer son indécision du problème qu'elle avait, à être la meilleure solution qu'elle a trouvée jusqu'à présent pour essayer de repousser les créatures qui volent sa carrière en la faisant tenir tranquille jusqu'à ce qu'elle fasse comme elles veulent. De cette manière, je l'ai aidée à faire usage du langage, en particulier de ses métaphores et verbes favoris, comme un moyen de contrôler la situation et accroître ses sentiments d'action.

Ayant ainsi résolu la première préoccupation d'Éleine – comprendre pourquoi elle ne pouvait se décider à propos de sa majeure – nous nous sommes attaqués à sa seconde question: la carrière en médecine était-elle pour elle? Pour aborder cette question, nous avons pris en considération sa personnalité professionnelle et ses intérêts, en particulier, comment elle se proposait d'utiliser le monde pour se réaliser. En suivant la théorie de construction de carrière, j'ai cherché à créer et à confirmer des intérêts, non pas à les diagnostiquer, en me concentrant sur ses moyens intérieurs et les voies extérieures qu'elle pouvait utiliser pour se réaliser et se positionner dans la société. Nous avons discuté des intérêts qu'elle avait acquis comme étant les solutions à ses problèmes pendant ses années de croissance. Elle veut être indépendante et être dans l'action, utiliser la logique pour résoudre les problèmes, et travailler en équipe. Je lui ai présenté les **deux formules de succès** que j'ai élaborées pour elle, et lui ai demandé laquelle elle trouvait meilleure pour elle. Elle les a révisées et après quelques minutes, elle était contente de la formule de succès suivante: *Je me sens heureuse quand je fais partie d'une équipe qui utilise la logique pour aider les gens en leur donnant des conseils pour résoudre leurs problèmes de manière organisée*. La médecine ne semble pas s'accorder à ses plans aussi bien que d'autres domaines. La médecine a un code ISR, et elle ne ressemble pas beaucoup au type Social ou au type Réaliste. Elle pourrait certainement aller en médecine, mais cela ne s'incorporerait pas tout à fait à son idée qu'elle a d'elle-même.

Nous avons ensuite échangé sur son désir d'une carrière dans laquelle elle pourrait utiliser la logique pour résoudre des problèmes structurés et faire partie d'une équipe (IC), non pas résoudre les problèmes ambigus, physiques que présentent, de façon routinière, les patients à leurs médecins. J'ai fait le commentaire que, si elle devenait médecin, elle serait probablement attirée vers une spécialité comme la radiologie. Nous nous sommes aussi demandé si les collègues et les aspects réalistes du travail d'ingénierie la séduisaient vraiment. Nous avons parlé de l'exploration de majeures en informatique, en mathématiques, et en finances. Ensuite, nous avons consulté le *Dictionary of Holland Occupational Code (Dictionnaire Holland des codes professionnels?)* (Gottfredson & Holland, 1996) pour identifier les professions qui concordent avec son code et nous en avons trouvé deux catalogués sous ICS (immuno-hématologue et ingénieur en emballage) et huit catalogués sous CIS (planificateur de la sécurité des systèmes informatiques, spécialiste en sécurité informatique, vérificateur en traitement électronique des données, représentant à l'étranger, photographe en ophtalmologie, technicien en ophtalmologie, examinateur au détecteur de mensonges, et technicien en électrophysiologie). Je n'ai pu résister à discuter de photographie en ophtalmologie, qui est une forme très spécialisée d'imagerie médicale vouée à l'étude et au traitement des troubles de l'œil, à cause du troisième souvenir d'enfance d'Éleine, celui qui relatait une blessure à un œil. Malgré mon enthousiasme déplacé, Éleine n'était absolument pas intéressée à considérer cette occupation. Par-dessus tout, nous nous sommes demandé de quelle manière elle pourrait le plus s'épanouir et les endroits où seraient possible son autodétermination et sa conceptualisation d'elle-même.

Ayant débattu, à sa satisfaction, la question de savoir si la médecine était bien pour elle et quels autres domaines mériteraient d'être explorés, nous avons abordé sa troisième question: comment arriver à choisir une majeure. Nous avons discuté des moyens à partir de sa situation actuelle, y compris des résolutions alternatives et de ses possibles personnalités. Son indécision n'est pas une faiblesse, elle reflète plutôt une force potentielle qui doit s'épanouir, dans son cas, probablement, en un talent et une détermination pour résoudre les problèmes qui dureront toute sa vie. La vie doit être dynamique, non pas statique. J'ai expliqué que le développement résulte de l'activité et du fait d'être capable de surmonter les difficultés rencontrées dans le monde. Nous nous sommes ensuite engagés dans une conversation significative sur les activités de construction de soi qui pourraient la faire se sentir plus entière et l'amener plus près de la personne qu'elle veut devenir. Nous avons parlé de son désir de revendiquer plus de contrôle sur sa vie et de choisir sa propre majeure. En préparation pour le faire, nous avons parlé de possibles expériences de croissance comme prendre un travail d'été loin de sa famille, vivre dans une résidence universitaire, prendre un stage d'affirmation de la personnalité et rencontrer un conseiller pour discuter de questions familiales. Elle a été encouragée par notre conversation, et ressentait que d'avoir passé en revue sa vie lui avait donné la capacité d'avancer et la détermination de le faire. Nous avons convenu de se parler au téléphone au milieu du semestre suivant et de se revoir durant l'été.

Lorsqu'elle est revenue l'été suivant, Éleine a raconté qu'elle avait pris un cours d'éducation continue en affirmation de la personnalité, travaillé avec un conseiller d'orientation pendant cinq séances pour améliorer sa relation avec ses parents et réduire son perfectionnisme, et vécu loin de sa famille durant son travail d'été comme contrôleur de billets dans un parc d'amusement, et pris des cours optionnels en informatique et en comptabilité. Elle pensait prendre une majeure en informatique, mais se demandait si le génie ne serait pas mieux pour elle. Pensant qu'elle aimerait explorer cette ambivalence de façon organisée, je l'ai invitée à compléter le *Incorporation Worksheet* (Savickas, 1980) qui apparaît dans le tableau 5. En ma présence, Éleine a évalué sur une échelle de sept points comment les douze adjectifs décrivaient, en premier, l'occupation d'un spécialiste en informatique, puis, d'un ingénieur, et, finalement, elle-même. Ces évaluations lui démontrent la construction des trois éléments. Bien que ses perceptions puissent être inexactes quand elles sont comparées à l'information professionnelle objective et aux inventaires personnels, elles sont les perceptions qui guident son comportement. Si les évaluations avaient paru grossièrement inexactes, nous en aurions discuté.

Nous avons examiné ses évaluations en commençant par déterminer un code RIASEC pour chaque élément en jugeant les évaluations pour les deux adjectifs qui représentent chaque type et ensuite en mettant en ordre les types. Ceci a résulté en un code ICS pour elle, ICA pour le spécialiste en informatique, et IRC pour l'ingénieur. En termes de types RIASEC, il y avait une meilleure concordance entre elle et l'informatique qu'entre elle et le génie. Puis, nous avons examiné comment chaque occupation s'incorporait bien à son idée d'elle-même en calculant et en jugeant les différences entre les évaluations pour les deux comparaisons. La différence entre l'autoévaluation et l'évaluation pour l'informatique était 18 comparé à la différence entre l'autoévaluation et l'évaluation pour le génie qui était 26. De toute évidence, Éleine percevait l'informatique meilleure pour incorporer l'idée qu'elle se faisait d'elle-même. Elle a apprécié cet exercice et aimé la conclusion qu'elle était arrivée – faire une majeure en informatique.

J'ai revu Éleine après sa graduation avec une majeure en informatique. Elle m'a dit combien elle avait pris plaisir à suivre ses cours, mais détesté le sexisme affiché par plusieurs de ses professeurs. Pour combattre leurs préjugés, elle avait organisé un club pour les étudiantes en informatique. Elle était fière de ce qu'elles avaient accompli en combattant les préjugés. Elle était encore plus fière de la position professionnelle qu'elle venait de décrocher. Dans deux semaines, elle allait commencer un travail comme analyste en système informatique dans un poste qui lui demandait de voyager, en équipe, à travers les États-Unis, à des succursales d'une compagnie nationale, pour résoudre des problèmes d'ordinateurs. De plus, Éleine m'a dit qu'elle et sa mère étaient maintenant des "amies" et que sa mère était fière de ce qu'elle avait accompli et contente des promesses de son avenir. Éleine s'attend à devenir une femme d'actions, encouragée par une mère qui lui dit de ne pas se laisser faire lorsque des gens la persécutent. Elle rayonnait quand elle m'a dit comment elle s'était servi des choses dont nous avons parlées ensemble pour aider ses amies et compagnes à faire des choix de carrière.

Les prédictions des conseillers sur les progrès de la carrière d'Élaine ne devraient pas être utilisées pour évaluer la compétence d'un conseiller ou d'une conseillère d'orientation. Que les premières "conjectures" du prochain chapitre de la carrière d'Élaine soient justes ou inexactes ne devraient jamais être mises en question. Ce qui est important, c'est que le conseiller d'Élaine soit "utile" pour elle et non pas "juste". Le conseiller lui aura été utile s'il a permis à Élaine à comprendre ses histoires de carrière, à connaître sa personnalité professionnelle et son environnement de travail préféré, à grandir en confiance dans le contrôle de sa carrière, à composer une formule de succès, et à envisager et à explorer ses personnalités diverses et des scénarios futurs. **Les clients avec des problèmes de carrière ont besoin de conseillers qui les aident à être les instigateurs de leur vie, ils n'ont pas besoin de diseurs de bonne aventure qui font des prédictions.**

Traduction :
Andrée L. Lagueux
Ste-Foy
Décembre 2006

Mark Savickas earned his Ph.D. in Counseling and Personnel Services from Kent State University in 1975. He is Chairperson of the Department of Behavioral Sciences at the Northeastern Ohio Universities College of Medicine. He has served as Editor in Chief of the Editorial Board of Career Development Quarterly. He is an adjunct professor in the department and has been making a primary contribution for over two decades in the area of career development and career education.

http://chdsw.educ.kent.edu/dr_savickas.htm

Curriculum Vitae et publications

http://chdsw.educ.kent.edu/faculty_&_staff_files/Savickas%20Vita.pdf

Tableau 3
Career Style Interview Questions

A Comment puis-je t'aider dans ton choix de carrière?

1. Quel est la personne que tu admires le plus?

À qui aimerais-tu ressembler plus tard?

Qui admirais-tu lorsque tu étais plus jeune? Pourquoi?

De quelle manière ressembles-tu à _____?

De quelle manière es-tu différent de _____?

2. Est-ce que tu lis des revues régulièrement? Lesquelles?

Pourquoi aimes-tu ces revues?

Et la télévision? Aimes-tu certaines émissions en particulier?

3. Qu'aimes-tu faire durant tes loisirs?

Quels sont tes passe-temps favoris?

Qu'est-ce qui t'attire dans ces passe-temps?

4. As-tu un dicton ou un proverbe favori?

Dis-moi un proverbe que tu as déjà entendu.

5. Quelles étaient tes trois matières favorites au secondaire?

Pourquoi aimes-tu _____, _____, et _____?

Et les matières que tu n'aimais pas?

Pourquoi n'aimes-tu pas _____, _____ et _____?

6. Quels sont tes souvenirs les plus lointains?

J'aimerais que tu me racontes trois choses qui te sont arrivées quand tu avais de quatre à six ans.