

DENIS PELLETIER

*Département d'Orientation, Faculté des  
Sciences de l'Éducation, Université Laval*

## DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL ET APPRENTISSAGE DU PROCESSUS DE DECISION

La grande originalité des tenants du développement vocationnel est peut-être d'avoir converti en matériaux de recherche les vérités toute simples du sens commun. Qu'il faille être soi-même dans ses activités de travail, cela était déjà admis avant que Donald Super eût centré ses hypothèses sur la formation et l'utilisation des concepts du moi. La littérature du développement vocationnel offre cette particularité d'établir des construits hypothétiques fort élaborés qui ont l'avantage d'une approche plus systématique et d'un langage plus opérationnel.

### PSYCHOLOGIE DU DEVELOPPEMENT VS PSYCHOLOGIE DE L'APPRENTISSAGE

Les fondements de ce renouveau en orientation sont ceux-là même de la psychologie du développement. (Beilin, 1955) L'interaction de l'individu et du milieu engage un processus dont le dynamisme nous apparaît encore plus évident sous l'éclairage nouveau des tâches développementales. Chaque étape de la vie présente des responsabilités que la société espère nous voir mener à bonne fin. Le processus de la maturation et les mécanismes d'apprentissage par lesquels j'accumule et j'interprète les expériences constituent le répertoire de comportements dont je dispose pour négocier les tâches prescrites par la société et par sa culture. La conduite d'un individu à un moment donné serait liée à l'accumulation de ses conduites antérieures.

Le développement vocationnel pourrait se comparer à un enseignement programmé. Ainsi celui qui doit concevoir le projet d'une formation spécialisée tirerait avantage d'expériences antérieures, comme celles d'engager de bonnes relations avec ses pairs, de donner son plein rendement académique ou encore d'être davantage financièrement autonome.

Les premières données du Career Patterns Study (Super & Overstreet, 1960) nous révèlent, par exemple, que la préoccupation de choisir constitue une étape préliminaire, qu'avant de spécifier une ou des préférences il faut se familiariser avec les facteurs à considérer, il faut être responsable, user d'anticipation, explorer et expérimenter au moyen des activités scolaires et para-scolaires, utiliser les ressources du milieu, etc. . . .

Peut-être devons-nous pressentir que les recherches sur la maturité vocationnelle donneront lieu à une nouvelle conception de la personne normale: *A Science of Human Effectiveness*. (Blocher, 1966) Qu'il s'agisse des principes de plaisir et de réalité, d'assimilation et d'accommodation, de différenciation et d'intégration, nous retrouvons toujours l'idée d'adaptation et de progrès ordonné.

Vocational behavior develops from less complex and less effective behavior to more complex and more effective behavior with increasing age from childhood well into adulthood. Vocational behavior becomes increasingly reality-oriented. Vocational behavior becomes more specific, less general. (Super & Overstreet, 1960)

Il faut souligner ici ce consensus de tous les auteurs sur un progrès en deux temps qui va du jeu de rôle à l'épreuve de la réalité. Lorsque Ginzberg relève les bases utilisées dans l'expression des préférences, il observe que les considérations de l'adolescent vont des éléments subjectifs du choix aux éléments de la réalité socio-économique. Ce passage d'une conduite égocentrique à un comportement socialisé présente des analogies fortement marquées avec le phénomène de décentration dont parle Piaget.

Les recherches de Robert O'Hara et de David Tiedeman font état de cette subjectivité de plus en plus soumise chez l'individu à sa capacité d'évaluation. Il existe avec l'âge un accord davantage positif entre les intérêts et valeurs exprimés et ceux inventories. (O'Hara & Tiedeman, 1959; O'Hara, 1966)

De ces constatations se dégage l'idée d'un moi qui évolue d'une manière plus réaliste et plus efficace. Ceci est illustré par le paradigme de David Tiedeman et de Robert O'Hara. (Tiedeman & O'Hara, 1963) Leur modèle de la décision est partagé en périodes d'anticipation et de réalisation, chacune d'elles se caractérisant par des conditions psychologiques particulières. Ces conditions psychologiques s'apparentent, à mon avis, aux phases d'apprentissage décrites par la psychologie expérimentale. Ainsi l'exploration qui s'exprime par la reconnaissance d'une situation à changer, par le besoin de se déterminer des objectifs, et par l'absence d'un plan d'action défini, ressemble aux phases initiales de motivation et d'essais-erreurs. La variabilité des comportements décroît par la suite (cristallisation) pour faire place à une plus grande différenciation (spécification) et à une sélection des réponses appropriées (choix). Les états de clarification et d'induction agissant à la manière d'une validation et d'un ré-enforcement.

Le développement vocationnel serait-il en réalité un phénomène d'apprentissage observé sur plusieurs années, apprentissage que des situations contrôlées pourraient accomplir dans un laps de temps beaucoup plus réduit? C'est là une hypothèse lourde de conséquences pour la pratique de l'orientation si elle devenait confirmée par une série de recherches.

#### CONTENU DES CHOIX VS MANIERES DE CHOISIR

Lorsque nous soumettons l'ensemble des données à des schèmes de classification et d'organisation, nous pouvons alors reconnaître les étapes qui composent l'itinéraire professionnel d'un individu. Qu'il s'agisse des périodes décrites par Ginsberg, Super, Havighurst, ou encore des moments critiques proposés par Erikson (1959), nous observons des changements d'attitudes et d'approches vis-à-vis les situations propres à chacun des âges. Il est à noter aussi que tous ces auteurs sont préoccupés beaucoup plus par le processus de décision que par le contenu des choix.

Cette tendance me paraît d'une grande signification pour l'avenir de l'orientation. *Elle suppose que la manière de choisir serait un critère de réalisme si non plus efficace du moins aussi efficace que le contenu des choix.* Notre science ne serait-elle pas en train de se former autour d'une *méthodologie de la décision*? Tiedeman (Tiedeman & O'Hara, 1963) pour sa part croit que la spécificité de notre savoir est dans la connaissance de l'action finalisée et que le processus de décision est éducatif:

We are inclined to think that career development is not isomorphically related to general developmental psychology. Our concern for the influence of guidance procedures within the educational setting has led us to con-

clude: 1) that the stages can be ordered by guidance methods, 2) that pre-eminences can be flattened or made to rise earlier to some extent, and 3) that trends can be given new direction or even reversed. These propositions need further testing. (Tiedeman & O'Hara, 1963, p. 82)

C'est dans la même perspective que Henry Weitz (1964) définit la consultation comme l'aide nécessaire à l'apprentissage des comportements exigés par les situations de choix. Son approche largement inspirée des théories de l'apprentissage, se caractérise par les procédures suivantes: problem identification—structural planning—structural activation—generalization—evaluation.

L'importance accordée au processus plutôt qu'au contenu, est appelée à modifier la notion du counselling. Josiah S. Dilley (1967) formule le dilemme ainsi:

A goal of counseling is to help decision makers make good decisions. But what is meant by "good?" Two views are discussed: outcome and process. The former is concerned with real-life results after the decision is made, the latter with the quality of the deliberations during the decision-making process. (p. 547)

Albert S. Thompson (1964) soutient le même point de vue lorsqu'il écrit:

This double goal of combining the resolution of the immediate problem with the development of a general problem-solving facility on the part of the client represents a real challenge. Again we can say that most clients have the potential within themselves to solve their own problems but are unable to mobilize their capacities because something in the situation or in themselves prevents appropriate solutions from ever being considered. (p. 224)

#### LE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL EN TANT QUE MAITRISE PROGRESSIVE DU PROCESSUS DE DECISION

Peut-être devons-nous concevoir le développement vocationnel comme une série d'essais et d'erreurs où l'individu tente des manières différentes de choisir, des modes variés de décision afin de maîtriser les habiletés nécessaires dans la vie pour s'autodéterminer et maintenir son identité à travers le changement.

*Il nous importerait de connaître quelles sont les manières de décider qui contiennent les plus grandes probabilités d'efficacité. Au lieu de pratiquer une stratégie à priori comme l'est l'appariement parsonnien, il nous faudrait découvrir les styles utilisés par ceux qui décident heureusement et réalisent efficacement ce qu'ils ont décidé.*

C'est en ce sens que Jean Pierre Jordaan (1963) décrit les conduites d'exploration et distingue certaines dimensions comme celles de l'exploration improvisée et systématique, intrinsèque et extrinsèque, centrée sur soi et sur le milieu, contemporaine et rétrospective, etc. . . . Supposons pour un moment que le développement vocationnel est la maîtrise progressive du processus de décision. Alors nous pouvons interpréter les bases de choix observées par Ginsberg comme la recherche pour l'adolescent d'une manière efficace de choisir. Il acquiert ainsi des principes et des règles de décision.

Decision rules, like the probabilities and values of consequences, are learned. This learning is mediated by feedback. A decision rule is used in action, and the effects of its use are available as information to the decision maker . . . . (p. 56) This feedback is used as new input to revise plans where necessary. (p. 59)

Decision rules account for the pattern of choices a person himself makes in solving a problem or carrying out a plan of action . . . (p. 57) If decision behavior is an integral aspect of personality—not an attachment of some kind, or a factor operating occasionally—then we should be able to predict an individual's behavior if we know the decision rules he typically uses. (McDonald, 1965, p. 58)

N'est-il pas étonnant que notre science ne possède encore aucune phénoménologie du processus de décision. Nous ne savons pas quelles sont les différentes approches ou stratégies que l'individu peut utiliser dans les situations de choix.

The concept of strategy has some real advantages over the trait concepts it has replaced in the areas where it has been used. For one thing, different strategies are not mutually exclusive, so that it is quite possible for a person to develop several alternative ones that he is capable of using in any given situation. What looks like inconsistency, considered as a personality trait, may mean that a person selects from his behavior repertory different alternatives on different occasions. Furthermore, strategies are in principle teachable, so that it seems possible that ability to handle many kinds of life situations might be markedly increased in an individual who learns to use a more effective strategy in place of a less effective one. Thus what is involved in a shift from dimension to strategy is more than a mere change of label. (Tyler, 1965, p. 503)

Une illustration de ces stratégies serait celle de l'exploration intentionnelle, consciemment dirigée, systématique et du type de l'hypothèse-à-vérifier qui augmenterait davantage la compréhension de l'individu et de son milieu. (Jordaan, 1963)

A part quelques observations préliminaires et fragmentaires comme celles de Leona Tyler dont les hypothèses s'inspirent des stratégies de Bruner (Bruner, Goodnow, & Austin, 1956) nous ignorons pratiquement tout des moyens de négociation du répertoire de comportements mis en exercice par le processus de décision.

En écrivant ces lignes, j'ai eu l'impression pendant un moment que je m'égarais et que, je ne sais par quelle aberration, je pouvais, partant du développement vocationnel, aboutir à des considérations de ce genre. Je trouve cependant dans un article de Tiedeman un passage qui me rassure un peu.

Choice is affected by the ways in which the individual arrives at such conceptions of self-in-situation, by his *experiencing style* in other words. This style can be said to determine or limit the experiencing process, and therefore the conceptual results of experiencing as well. To the extent that choice is based upon these concepts of self and "out there," to that extent do such styles become the bases for action choices. (Field, Kehas, & Tiedeman, 1963, p. 770)

#### CHANGEMENT VS STABILITE

Le développement vocationnel met l'accent sur le phénomène du changement avec ce que cela exige de tolérance pour l'ambiguïté et pour l'incertitude. Il insiste aussi sur la polyvalence de l'individu et sur la mobilité du monde professionnel. Mais aussi paradoxal que cela puisse paraître, les éléments les plus dynamiques du développement en assurent en même temps la stabilité. En effet, les stades et les tâches du développement recèlent par définition des probabilités de réussite pour les tâches et les stades subséquents. Il existe donc, en principe, un lien de fidélité entre ce que je réussis à trente ans et ce que j'ai réussi à vingt ans, sans quoi la notion même du développement voca-

tionnel n'a pas sa raison d'être (à ce propos monsieur Bernard Tétreau (1967) rapportait récemment une recherche de Super et Seltzer (1966) qui pose des doutes inquiétants). L'idée du moi qui est central dans la théorie, suppose, elle aussi, le mobile et le stable, car l'individu bien que sujet à des perceptions nombreuses et variées met en jeu des mécanismes de sélection et soumet l'environnement à ses schèmes d'assimilation.

Leona Tyler, dans sa recherche d'une psychologie de l'individualité, essaie d'inventorier la manière dont l'individu organise ses choix.

Some use their past experience as a basis for the distinctions they make, others rely largely on their evaluations of their own talents, still others on simple statements of interest or aversion. In many cases well-organized systems of values are in evidence . . . .

These aspects of behavior, the extent to which negative or positive choices predominate, the tendency to use broad or narrow classifications, seem to represent a kind of personal style used in dealing with choice situations. (1961, p. 197)

Ce sont peut-être ces styles personnels en situation de choix qui assurent la stabilité à travers le changement. Les éléments subjectifs et situationnels peuvent se transformer; mais les bases et les catégorisations sur lesquelles les décisions sont fondées pourraient être habituelles et par conséquent meilleurs facteurs de prédiction. C'est ce que pourraient nous suggérer les corrélations de fidélité obtenues par l'auteur qui vont de .46 à .94 pour un intervalle de trois mois.

#### CONCLUSION

Retenons de cet exposé que le développement vocationnel fondé jusqu'à maintenant sur les tâches et sur les comportements d'un groupe donné à un âge donné, pourrait être interprété non seulement en termes de maturité, mais aussi en termes d'apprentissage progressif des mécanismes fondamentaux nécessaires à la formation et à l'utilisation dans les situations de choix des idées du moi et des concepts occupationnels. (Frank Fletcher (1966), Reuben Starishevsky et Norman Matlin (1963), ainsi que Thomas L. Hilton (1962), paraissent diriger leurs interrogations dans ce sens.)

Et je voudrais faire mienne cette conclusion de Harry Beilin:

What I am suggesting for vocational development research is a shift of emphasis from the normative to a concern with psychological processes and mechanisms—particularly with cognitive processes. (1963, p. 782)

#### REFERENCES

- Beilin, H. The application of general developmental principles to the vocational area. *Journal of Counseling Psychology*, 1955, 2, 53-57.
- Beilin, H. Discussion. *The Personnel and Guidance Journal*, 1963, 41, 780-782.
- Blocher, D. H. Wanted: A science of human effectiveness. *The Personnel and Guidance Journal*, 1966, 44, 729-733.
- Bruner, J. S., Goodnow, J. J., & Austin, G. A. *A study of thinking*. New York: Wiley, 1956.
- Dilley, J. S. Decision-making: A dilemma and a purpose for counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 1967, 45, 547-551.
- Erikson, E. H. Identity and the life cycle. *Psychological Issues*, 1959, 1.
- Field, F. L., Kehas, C. D., & Tiedeman, D. V. The self-concept in career development: A construct in transition. *The Personnel and Guidance Journal*, 1963, 41, 767-771.
- Fletcher, F. M. Concepts, curiosity and careers. *Journal of Counseling Psychology*, 1966, 13, 131-138.
- Havighurst, R. J. Youth in exploration and man emergent. In H. Borow (Ed.), *Man in a world at work*. Boston: Houghton Mifflin, 1964. Pp. 215-236.
- Hilton, T. L. Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 1962, 9, 291-298.

- Jordaan, J. P. Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan, *Career development: Self-concept theory* (Essays in vocational development). College Entrance Examination Board, 1963, Research Monograph, No. 4, Pp. 42-78.
- McDonald, F. J. *Educational psychology*. (2nd ed.) Belmont, California: Wadsworth, 1965.
- O'Hara, R. P. Vocational self concepts and high school achievement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 1966, 15, 106-112.
- O'Hara, R. P. & Tiedeman, D. V. Vocational self-concept in adolescence. *Journal of Counseling Psychology*, 1959, 4, 292-301.
- Starishevsky, R. & Matlin, N. A model for the translation of self concepts into vocational terms. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan, *Career development: Self-concept theory* (Essays in vocational development). College Entrance Examination Board, 1963, Research Monograph, No. 4, Pp. 33-41.
- Super, D. E. & Overstreet, P. L. *The vocational maturity of ninth-grade boys*. Columbia University, Bureau of Publications. Teachers College, 1960.
- Super, D. E. & Seltzer, R. The prediction of vocational behavior. Paper presented at the annual meeting of the American Personnel and Guidance Association, Washington, D.C., 1966.
- Tétreau, B. Le développement vocationnel: mythes et réalités, *L'Orientation Professionnelle*, 1967, 3, 361-369.
- Thompson, A. S. Counseling and the ages of man. *Journal of Counseling Psychology*, 1964, 11, 221-229.
- Tiedman, D. V. & O'Hara, R. P. *Career development: Choice and adjustment* (differentiation and integration in career development). College Entrance Examination Board, 1963.
- Tyler, L. E. Research explorations in the realm of choice. *Journal of Counseling Psychology*, 1961, 8, 195-201.
- Tyler, L. E. *The psychology of human differences*. (3rd ed.) New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.
- Weitz, H. *Behavior change through guidance*. New York: Wiley, 1964.

#### LECTURES SUGGEREES

- Lee, J. M. & Pallone, N. J. *Guidance and counseling in schools: Foundations and processes*. New York: McGraw-Hill, 1966.
- Peters, H. J. & Hansen, J. C. (Eds.), *Vocational guidance and career development, selected readings*. New York: MacMillan, 1966.
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. *Vocational development: A framework for research*. Columbia University, New York: Bureau of Publications, Teachers College, 1957.
- Tiedman, D. V. & Field, F. L. Guidance: The science of purposeful action applied through education. *Harvard Educational Review*, 1962, 32, 483-501.

## VOCATIONAL DEVELOPMENT AND DECISION MAKING PROCESS

Vocational development is viewed by the author as a series of trials whereby an individual attempts different ways of making a choice, diversified approaches to making a decision, in order to master the skills necessary to gain self-direction and preserve his identity through change. Choices and situations are altered but basic principles, classifications and strategies upon which decisions rest, could be viewed as habits and, therefore, better predictors.