

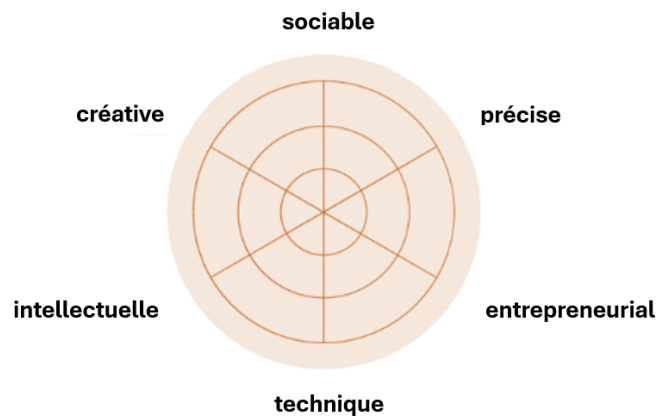
Document complémentaire leçon « Diversité dans le monde du travail »

Commentaire didactique : créer un « profil d'emploi »

Théorie

Dans un processus de choix professionnel, la personnalité et les intérêts des personnes jouent un rôle important.

Avec un « profil d'emploi » composé de six caractéristiques typiques de la personnalité, on peut établir un modèle structurel hexagonal qui permet de représenter les professions ou les profils des personnes. Créer un « profil d'emploi » personnel permet de définir les intérêts et les orientations professionnelles. Le « profil d'emploi » d'une profession permet quant à lui de mieux comprendre les caractéristiques de la profession en question.



Ce modèle est souvent utilisé pour déterminer les professions qui pourraient convenir aux personnes à la recherche d'un emploi. On estime qu'une forte concordance entre les deux « profils d'emploi » augmente la probabilité de réussite, de satisfaction et de stabilité de carrière dans la profession en question (Holland, 1997).

Dans l'enseignement – deux possibilités :

Créer un « profil d'emploi » personnel

Les élèves réfléchissent à la façon de se décrire au mieux sur la base des six typologies de caractéristiques et intérêts personnels.

Les questions suivantes peuvent être utiles :

- Comment suis-je ?
- Qu'est-ce qui me plaît ?
- Quels sont mes intérêts et mes points forts ?

Créer un « profil d'emploi » pour une profession

Les élèves réfléchissent à la façon de décrire au mieux la profession sur la base des six typologies de caractéristiques et intérêts.

Les questions suivantes peuvent être utiles :

- Comment sont (typiquement) les personnes qui exercent cette profession ?
- Qu'est-ce qu'elles aiment ?
- Quels sont leurs intérêts et leurs points forts ?

Plus un type de caractéristique ou intérêt est prononcé, plus le repère (○) est éloigné du centre du schéma. Moins un type de caractéristiques ou un intérêt est important, plus le repère (○) est proche du centre. Les repères sont ensuite reliés par des lignes (/). On obtient ainsi une surface/réseau.

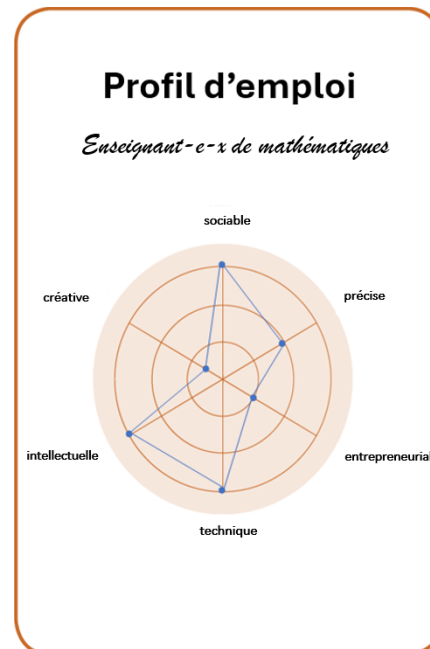
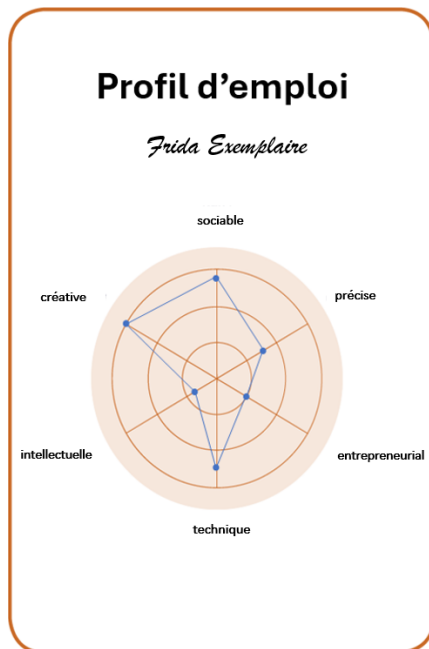
Exemples :

Frida Exemplaire crée un « profil d'emploi » personnel.

Elle se décrit comme une personne très *sociable*, mais pas particulièrement *précise* et elle n'a pas du tout d'*esprit entrepreneurial*. Elle affirme avoir de la facilité avec la *technique*, mais elle ne se considère pas comme une personne *intellectuelle*. En revanche, elle est très *créative*.

Pierre du Modèle crée un « profil » pour la profession « d'enseignant de mathématique au degré secondaire I ».

Il décrit l'enseignant de mathématiques au degré secondaire I comme une personne très *intellectuelle*, *technique* et *sociable*. Il estime en outre que la profession demande un niveau moyen de *précision*, pas beaucoup d'*esprit entrepreneurial* et aucune *créativité*.



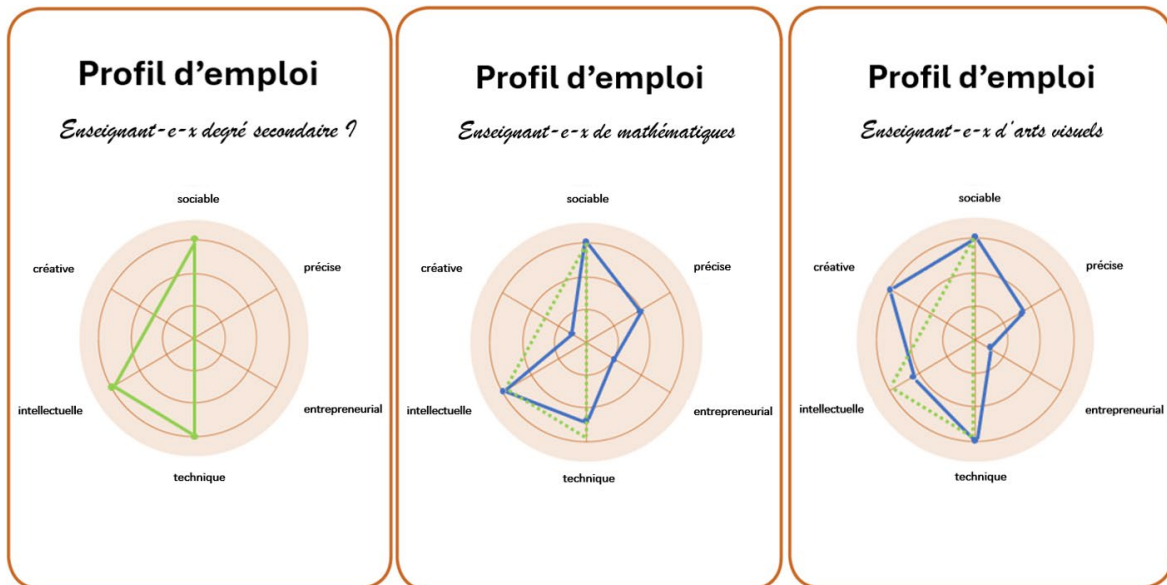
Toutes les catégories du « profil d'emploi » peuvent apparaître dans chaque profession, mais les proportions vont changer. En représentant graphiquement les différents aspects d'une profession, il est possible de remettre en question les idées que l'on a des professions et de remettre en cause certains stéréotypes.

Exemple : la profession d'ébéniste est généralement perçue comme très pratique/technique. Or, le « profil d'emploi » de cette profession lorsqu'elle est exercée dans un atelier classique est très différent du « profil d'emploi » de cette même profession lorsqu'elle est exercée dans une institution sociale.

Bibliographie

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa : Psychological Assessment Resources.

Exemple : comparaison entre la profession d'enseignant-e-x de mathématique et celle d'enseignant-e-x d'arts visuels



Suggestion pour une intervention en classe :



Les « profils d'emploi » peuvent varier. Certains facteurs vont automatiquement influencer la façon dont nous créons un « profil d'emploi ». L'idée que l'on se fait d'une profession est influencée, par exemple, par les sources d'information sur lesquelles nous nous basons, mais aussi par les opinions de la société et des personnes que l'on fréquente (par exemple, le cercle d'amis, la famille).

Si des « profils d'emploi » types, basés sur trois aspects (intérêts et aptitudes) « primaires », peuvent être établis pour certaines professions, il ne s'agira toujours que d'exemples prototypiques. Il n'existe donc pas de bons ou de mauvais « profils d'emploi » ; mais plutôt de « profils d'emploi » qui fournissent une tendance qui va nous permettre de nous orienter.

Dans cet exemple nous pouvons observer, à gauche en vert, le « profil d'emploi » d'un-e-x enseignant-e-x du degré secondaire I. Le triangle vert indique les trois intérêts et aptitudes qui ont, en général, une importance « primaire » dans cette profession, c'est-à-dire une importance plus grande par rapport aux autres aspects indiqués. Nous pouvons donc supposer qu'en général, une personne qui travaille dans ce domaine a des intérêts et des aptitudes plutôt marqués sur le plan social, sur le plan intellectuel et sur celui de la recherche, ainsi que sur le plan technique et pratique.

! Attention : ce qui précède ne doit pas être considéré comme un prérequis obligatoire, mais plutôt comme une orientation. Si le contexte dans lequel est exercée la profession change (par exemple, dans le cas qui nous concerne, si la matière enseignée change) le « profil d'emploi » change également. Il est frappant toutefois de constater ici, que les trois intérêts et aptitudes « primaires » n'ont pas fondamentalement changé.