

Introduction au questionnaire VOCAT

Le questionnaire VOCAT mesure vos intérêts professionnels tout en reflétant une image plus globale de vous-même. En effet, dans un bon nombre de cas, les métiers qui nous attirent ne nous correspondent pas. C'est pourquoi, le questionnaire VOCAT est en réalité 5 questionnaires en 1 et mesure les dimensions suivantes :

- ma personnalité;
- mes intelligences privilégiées;
- mes valeurs;
- mes activités préférées;
- les métiers qui m'attirent.



Parfois, ces différentes informations sont cohérentes et alignées, l'orientation professionnelle est alors relativement facile. Dans d'autres cas, il y a des incohérences qui peuvent alors être investiguées de manière à mieux se connaître et à faire les meilleurs choix.

L'originalité du VOCAT est donc d'appréhender un grand nombre de vos caractéristiques. Une autre innovation du questionnaire est de permettre, en croisant toutes ces informations, de vous proposer une douzaine de métiers concrets pouvant vous correspondre parmi un peu moins de 400 métiers repris dans la liste du Service d'Information sur les Études et les Professions (SIEP).

Le VOCAT permet donc de mettre vos choix professionnels en perspective tout en vous orientant de manière précise. Cette orientation est, bien entendu, à moduler par le coach et par vous-même en fonction de votre parcours et de votre projet de vie.

Enfin, le VOCAT a été conçu en 2018 en prenant en compte la littérature scientifique récente afin d'en faire un outil d'orientation le plus performant possible. Fin 2019, les résultats de 308 personnes ont été analysés en vue d'améliorer la qualité du questionnaire afin qu'il corresponde au mieux aux standards de qualité internationaux. Plus de détails concernant les théories utilisées et les sources scientifiques sont repris ci-dessous pour chacune des parties du questionnaire.

La Personnalité

Nos caractéristiques de personnalité sont centrales pour mieux comprendre nos comportements, nos émotions et nos motivations. Elles influencent, par exemple, notre parcours scolaire, nos préférences, nos relations sociales ou notre bien-être (Kankaraš, 2017). Pour mesurer la personnalité, nous avons opté pour l'utilisation du modèle du Big Five qui est le modèle de personnalité le plus répandu et le plus communément utilisé par la communauté scientifique.

L'originalité de notre approche est de proposer, à côté de questions plus classiques, des petites mises en situation. Nous pensons que le fait de se plonger dans un contexte permet de répondre de manière plus concrète et donc plus valide à des questions de personnalité.

Les Intelligences Multiples

Nous utilisons le modèle des Intelligences Multiples développé en 1983 par Howard Gardner, professeur à l'Université de Harvard (Gardner, 2008). Ce modèle met en évidence huit formes d'intelligence : les intelligences verbo-linguistique, logico-mathématique, visuospatiale, musicale, kinesthésique, interpersonnelle, intrapersonnelle et naturaliste. Le questionnaire permet de mettre en avant vos intelligences privilégiées et ainsi de connaître les types de problèmes que vous préférez résoudre. Inclure les Intelligences Multiples dans une orientation professionnelle est une approche originale dont plusieurs chercheurs louent la plus-value (Shearer & Luzzo, 2009 ; Taylor, 2007).

Les Valeurs Professionnelles

Les valeurs professionnelles sont les objectifs que nous cherchons à atteindre via notre travail. Notre modèle de valeurs s'inspire de celui de Donald Super, qui est toujours l'un des modèles de référence sur le sujet. Les valeurs professionnelles sont importantes à prendre en compte, car notre satisfaction professionnelle augmente lorsque notre travail permet de satisfaire nos valeurs (Robinson, 2007; Leuty & Hansen, 2013).

En nous inspirant des dernières recherches scientifiques sur le sujet (Leuty & Hansen, 2011) et du modèle de Super, nous avons opté, dans le VOCAT, pour les 12 valeurs professionnelles qui nous semblaient être les plus importantes dans le cadre d'une orientation professionnelle.

Les Activités et les Métiers Attrayants

Pour mesurer les métiers attrayants, le VOCAT s'inspire du modèle de Holland qui est très clairement la théorie dominante en ce qui concerne les intérêts professionnels (Furnham, 2001 ; Kankaraš, 2017). Holland a trouvé dans ses recherches que les métiers pouvaient être regroupés en six grandes catégories : Réaliste (R), Investigateur (I), Artistique (A), Social (S), Entreprenant (E) et Conventionnel (C). Dans le Vocat, nous avons renommé ces catégories en distinguant respectivement les métiers Manuels, d'Analyse, Créatifs, d'Aide, d'Action et les métiers Administratifs. Il est à remarquer que chaque profession correspond à une combinaison de ces dimensions. Par exemple, le métier d'enseignant combine les dimensions d'aide et d'analyse.

Nous avons fait le choix de créer des mesures distincts pour les activités préférées et les métiers attrayants, et ce, afin de pouvoir plus facilement mettre en évidence certaines incohérences. Par

exemple lorsque quelqu'un est attiré par les métiers créatifs, mais apprécie peu les activités créatives; ou si une personne insiste sur les activités d'aide mais n'est pas attirée par les métiers d'aide. Ces incohérences sont souvent instructives.

Les recherches menées fin 2019 sur 308 personnes nous ont enfin permises de mettre en évidence 15 sous-catégories de métiers. Celles-ci nous permettent d'affiner votre profil. Au total, le questionnaire compte 62 mesures.

La synthèse du rapport

Le rapport inclut des algorithmes qui permettent de mettre en évidence les métiers qui conviennent le mieux à votre personnalité, à vos valeurs, à vos intelligences privilégiées et à vos intérêts professionnels. Nous améliorons régulièrement ces algorithmes en fonction de nos analyses de résultats.

Le programme propose donc les métiers qui semblent bien convenir à votre profil. Cette liste de profession est alors à moduler par le coach en orientation et par vous-même afin de prendre en compte de manière globale vos projets et votre parcours. Le rapport met en avant les caractéristiques les plus importantes de votre métier idéal ainsi que les incohérences constatées. Le coach construit enfin avec vous les étapes qui vous mèneront, nous l'espérons, à l'épanouissement professionnel.

Bibliographie

Furnham, A. (2001). Vocational preference and P–O fit: Reflections on Holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology*, 50(1), 5-29.

Gardner, H. (2008). *Les intelligences multiples*. Paris: Retz.

Kankaraš, M. (2017), *Personality matters: Relevance and assessment of personality characteristics*, OECD Education Working Papers, No. 157, OECD Publishing, Paris.

Leuty, M. E., & Hansen, J. I. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 379-390.

Leuty, M. E., & Hansen, J. I. C. (2013). Building evidence of validity: The relation between work values, interests, personality, and personal values. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 175-189.

Robinson, C. H. (2007). *Examination of the relationship of work values to the "Big-Five" personality traits and measures of individualism and collectivism* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).

Shearer, C. B., & Luzzo, D. A. (2009). Exploring the application of multiple intelligences theory to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 3-13.

Taylor, R. (2007). *The effects of a multiple intelligence self-assessment intervention on adolescents' career decision self-efficacy* (Doctoral dissertation, Walden University).