

La boîte à outils des Psychologues de l'Orientation Professionnelle

Les questionnaires d'intérêts

The Career Counseling Psychologists' Toolbox

Interest Questionnaires

Dr Bertrand LESSAULT

Docteur en psychologie du travail. Université d'Orléans, Centre d'Information et d'Orientation. bertrand.lessault@univ-orleans.fr

Pre Rowayda ZEIN NOAMAN

Auteur correspondant, Professeure en psychologie de l'orientation. Université de Tripoli, Université Libanaise, CRTD - Centre de recherche sur le travail et le développement, INETOP-CNAM - Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle. rowayda.zein@hotmail.fr

Soumission : 27.07.2024 – Acceptation : 20.02.2025 – Publication : 30.03.2025

Résumé — Pour engager les jeunes dans la démarche d'orientation professionnelle, les Psychologues de l'Éducation Nationale (PsyEN) en France, au sein des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) et des établissements scolaires, travaillent à l'aide de tests de positionnement. Au Liban, ces questionnaires d'intérêts ne sont pas suffisamment exploités, faute de formation en orientation professionnelle, laissant ainsi les jeunes tributaires de leur environnement. Cet article explore les tests et questionnaires d'intérêts, associés à la démarche de projet et à la recherche identitaire, outils clés utilisés par les professionnels de l'orientation. Dans une perspective internationale, nous questionnons leur conception et leur pertinence : comment ces questionnaires sont-ils pensés ? Répondent-ils efficacement aux besoins des individus et de la nouvelle génération ?

Mots-clés : *formation, projets, tests/questionnaires d'intérêts, orientation professionnelle, psychologie de l'orientation professionnelle.*

Abstract — To engage young people in the career guidance process, National Education Psychologists (PsyEN) in France, within Information and Guidance Centers (CIO) and schools, work with positioning tests. In Lebanon, these interest questionnaires are not sufficiently utilized due to a lack of training in career guidance, leaving young people dependent on their environment. This article explores interest tests and questionnaires, associated with project-based approaches and identity exploration, which are key tools used by career guidance professionals. From an international pers-

pective, we examine their design and relevance: How are these questionnaires conceived? Do they effectively meet the needs of individuals and the new generation?

Keywords: *Training, Projects, Interest Tests/Questionnaires, Professional Orientation, Psychology Of Career Guidance.*

Introduction

Les liens historiques entre la France et le Liban se caractérisent par une étroite collaboration. La question de l'utilisation des tests dans les processus d'orientation est l'un des sujets d'intérêt communs entre ces deux pays. Cette pratique, qui occupe une place centrale dans les systèmes éducatifs et professionnels, dépasse les frontières géographiques et culturelles pour devenir une préoccupation universelle.

Cet article fait partie d'une initiative visant à poser des questions et à saisir les pratiques d'orientation professionnelle, en France et au Liban. Nous examinerons notamment les divers aspects de cette approche, en mettant en évidence la quête d'identité et la démarche de projet qui en sont les éléments clés.

Dans cette perspective, nous examinerons l'emploi des tests en psychologie et plus précisément des questionnaires d'intérêts. Un aperçu historique aidera à comprendre les fondements de ces outils et leur évolution au fil des années. Nos propos seront enrichis par des exemples concrets qui mettront en évidence la variété des pratiques et des défis liés à l'orientation professionnelle.

Outre ces dimensions particulières, cette réflexion met en lumière un ensemble de concepts interconnectés, tous indispensables à la compréhension et à la mise en pratique des processus d'orientation professionnelle. L'identité, le projet professionnel, la formation académique, l'obtention de diplômes, l'intégration sur le marché du travail, l'emploi, la projection temporelle et la variété des personnalités sont les principaux piliers.

1. Le projet, une question d'orientation professionnelle

Boutinet (1990) souligne que le concept de « projet » est omniprésent dans notre société, notamment dans les pratiques d'orientation scolaire et professionnelle (Boy & al., 1999). Les projets personnels et professionnels (PPP) sont mis en œuvre à tous les niveaux de formation, que ce soit au collège, au lycée ou dans l'Enseignement Supérieur.

Bien que de nombreuses études se concentrent sur les projets professionnels des jeunes (Guichard & al., 1994 ; Duru-Bellat, 1995 ; Dumora, 1998), il est important de noter que la réalisation des projets n'est pas toujours garantie, avec seulement 34 % de réussite et plus de 66 % d'échec (Bain & Company, 2023).

Avant de conclure, considérons que l'hypothèse communément admise est que l'existence d'un projet solide, personnel et réfléchi permet de choisir sa carrière et de devenir un indicateur de succès.

Effectivement, de nombreux professeurs attribuent l'échec à l'absence de motivation des élèves qui n'ont pas de projet personnel spécifique (Bireaud, 1990). Mais il faut prendre du recul, les étudiants sans projet ne sont pas nécessairement en difficulté scolaire. Avec le

temps, ils ont la possibilité de développer leurs points de vue et on peut même dire que les jeunes peuvent se positionner après avoir été intervenus dans divers domaines.

De manière générale, de nombreux auteurs soulignent le caractère plus ou moins paradoxal de l'injonction au projet personnel dans un système scolaire où les décisions d'orientation sont principalement motivées par les résultats scolaires et non par les préférences ou les intérêts (Berthelot, 1993 ; Boutinet, 1999 ; Dumora, 2001 ; Duru-Bellat, Jarousse et Solaux, 1997).

Il est donc observé que certains élèves orientent leur carrière par une série de renoncements et de choix négatifs, motivés par l'échec ou l'apparition de difficultés scolaires qui leur empêchent d'accéder aux filières souhaitées.

Le Service académique d'information et d'orientation de Lyon a mené en 1997 l'enquête « **Vivaldi** »¹ : plus d'un tiers des apprenants (40 %) ont changé d'avis entre avril et la rentrée, alors qu'au départ seulement 5 % se sont dit prêts à le faire. Les élèves des formations technologiques et professionnelles sont ceux qui ont le plus modifié leurs choix d'orientation. Ces résultats, toujours d'actualité, mettent en évidence le rôle des contraintes structurelles et conjoncturelles dans ces changements. Par exemple, 82 % des étudiants ayant dû revoir leur projet d'études déclarent avoir été refusés dans la filière de leur choix (78 %) ou avoir rencontré des problèmes matériels (4 %). Seulement 18 % ont spontanément changé de projet après avoir découvert d'autres perspectives plus adaptées à leurs attentes.

En effet, les processus de sélection des filières engendrent une auto-sélection : les apprenants abandonnent certaines aspirations selon leur perception des chances de réussite. De Kherchove et Lambert (2001) montrent une corrélation entre l'autolimitation des choix d'études et l'origine socio-culturelle : les élèves issus d'un milieu défavorisé sont plus enclins à faire un choix « contraint », renonçant à leur première ambition par crainte d'un échec.

Guichard (1993) insiste sur l'importance de l'institution scolaire dans la construction de l'identité et des projets professionnels des jeunes, mettant en avant l'influence prédominante du système scolaire par rapport au milieu familial.

Pour Forner et Autret (2000), une « *sagesse de l'indécision* » existe, permettant aux jeunes de se positionner après diverses expériences. Falardeau et Roy (1999) introduisent le concept d'« *anxiété vocationnelle* » pour décrire les difficultés associées à l'incertitude du choix professionnel.

La particularité d'un projet professionnel peut pousser l'apprenant à ne pas porter une attention suffisante aux exigences qu'il suppose, à ne pas chercher d'autres moyens pour y parvenir ou à ne pas s'intéresser à d'autres voies proches et peut-être plus accessibles. Si ce projet est élaboré trop tôt, il ne permettra pas de faire la découverte de nombreux secteurs d'activité. En refusant le travail à réaliser et l'engagement, un projet qui ne serait qu'un rêve ou un fantasme ne ferait que constituer un idéal fondamental dans la construction de l'identité. L'existence d'un projet est bien sûr une condition nécessaire mais pas suffisante pour sa

¹ Enquête menée par le SAIO (*Service Académique d'Information et d'Orientation*) du Rectorat de Lyon.

concrétisation. Il faut aussi s’impliquer dans l’activité pour organiser les actions qui permettent l’acquisition des savoirs (Biémar, Philippe & Romainville, 2003).

2. La nécessité du manque

Le manque est un moteur essentiel de la construction d’un projet. Selon Clot (1997, p. 54), il se manifeste lorsqu’il existe un écart entre ce qu’un individu est, ce qu’il fait et ce qu’il pense pouvoir faire.

Le Système éducatif souffre souvent d’un manque d’ouverture vers l’extérieur, notamment le monde professionnel. La *Commission du débat national sur l’avenir de l’école* (2004) souligne que les relations avec les partenaires extérieurs doivent être renforcées. Cependant, certaines réticences persistent, notamment la peur d’une confusion des rôles entre école et entreprise.

D’un côté, la situation de l’École est affectée par le manque d’ouverture à l’extérieur. Le décalage par rapport au monde économique et aux entreprises est souvent critiqué (Lessault, 2008). La Commission du débat national sur l’avenir de l’école (2004) souligne que les relations avec les partenaires extérieurs restent à développer. Même si certains ont le désir d’ouverture, il y a une grande tension, voire une hostilité. Le risque de confusion des temps et des rôles est à l’origine de la crainte de dérives et de la peur d’une politique mal équilibrée. Il est primordial d’établir dès le départ un protocole de travail précis pour une éducation partagée. En effet, la coopération avec les partenaires externes est « *perçue comme l’une des conditions de la réussite des élèves* » (Lessault, 2008, p. 113).

Pour pallier cette absence de communication extérieure, les établissements commencent à repenser leur partenariat et à l’intégrer dans le projet d’établissement. L’arrivée de nouvelles entreprises, d’associations et d’autres institutions renforce ce réseau.

En outre, l’incapacité des jeunes à se projeter dans l’avenir constitue une limite importante. Lancry-Hoestlandt (1989) affirme que la maîtrise du temps conventionnel émerge tardivement, expliquant pourquoi de nombreux jeunes peinent à exprimer clairement leur avenir professionnel. Rodriguez-Tome et Bariaud (1987) montrent que l’orientation vers l’avenir est surtout présente chez les jeunes ayant quitté l’adolescence.

Tout le monde pose à chaque apprenant la question :

— **« Quel métier veux-tu faire à l’avenir ? »**

et cela met en évidence l’anxiété de l’avenir. Le fait que ces jeunes hésitent, ne répondent pas ou « je ne sais pas quoi faire » témoigne des difficultés auxquelles ils font face pour exprimer leur devenir et se déplacer dans le temps. Mais ils semblent plus ouverts sur les possibilités lorsque cette demande devient plus précise :

— **« Où te vois-tu l’année prochaine ? ».**

L’orientation professionnelle entraîne une évaluation de soi en lien avec le temps. En effet, il s’agit d’un processus de construction identitaire dans un temps. Nous exprimons un besoin différé et la question universelle : « **Qu’est-ce que je vais faire de ma vie ?** » se résolve peu à peu par la découverte, la recherche et les explorations. Il est primordial de mettre

en œuvre ces activités pour se développer et développer des projets professionnels. Cette démarche exploratoire est nécessaire, mais c'est le manque qui en est le moteur.

3. La recherche d'identité professionnelle

La construction de l'identité est le problème initial de l'orientation professionnelle : cette orientation vers l'individu s'explique sans doute par la puissance de l'idéologie actuelle qui considère chacun comme un sujet autonome, responsable et capable d'indépendance par rapport à ses propres contraintes. Cette vision nous amène à percevoir le développement personnel de chaque individu comme une règle morale essentielle qui peut être formulée de la manière suivante : « *s'épanouis-toi* » (Guichard et Hutteau, 2001, p. 6).

Il est possible d'affirmer que les jeunes sont déterminés à construire leur identité personnelle et à trouver une réponse à la question : « **Qui suis-je et qui veux-je être dans l'avenir ?** ». L'adolescence est une période où la vie familiale se mêle à la vie scolaire. Selon Witkowski et Piorunek (2007), le principal défi de cette période réside dans la sélection d'une identité professionnelle qui conditionnera l'engagement dans les responsabilités propres à la vie d'adulte.

En plus de cette recherche d'identité, il y a également la problématique de la régulation des flux dans les sections scolaires que le système de formation impose, ce qui constitue une démarche stratégique d'orientation professionnelle.

C'est pendant l'adolescence que les décisions scolaires sont prises et que se développent les projets vocationnels et le projet de vie, c'est-à-dire la décision de choisir une conception de vie. Lorsque le jeune entre dans la vie adulte, en se basant sur ses expériences sociales, ses valeurs et ses objectifs, il évalue son avenir en fonction de critères personnels. Par exemple, il a la possibilité de développer certaines représentations de ses futurs rôles familiaux et professionnels. Cela ne signifie pas pour autant qu'il le souhaite immédiatement et qu'il sait le faire. D'après Erikson (1972), l'adolescence représente une sorte de pause psychosociale. Ce retard planifié, qui concerne à la fois le développement de la personnalité et le statut social, permet à l'individu d'expérimenter les divers rôles sociaux, par des reprises régressives ou par des avancées précoces dans des domaines différents, sans que les contradictions internes ne se manifestent de manière négative.

L'institution utilise le moratoire pour confirmer la période d'attente que l'adolescent traverse avant de prendre en charge les devoirs et les responsabilités d'adulte. Dans cette période spécifique de passage de l'enfance à la maturité, c'est l'école qui prédomine (Guichard, 2000).

Avec la fin du passé et le passage à l'âge adulte, l'individu est confronté à des choix scolaires et professionnels difficiles, nécessitant un accompagnement et un suivi par le service d'orientation scolaire. Ces activités ont lieu dans les établissements dans le cadre actuel du Parcours Avenir, un programme qui traite de la démarche ou du processus d'orientation mis en œuvre dans l'établissement. L'objectif de ce parcours est de susciter l'élaboration de projets pour leur avenir scolaire et professionnel en étudiant et en prenant des initiatives.

C'est la raison pour laquelle les spécialistes de l'orientation utilisent ces concepts en lien avec la démarche de projet et la recherche identitaire, dans le cadre de la réalisation de tests et de questionnaires.

4. Présentation des différents types de tests

Différentes catégories de tests existent en psychologie. Nous en présenterons ici trois.

— Les tests psychométriques

Ils évaluent les résultats d’une personne en fonction de sa classe d’âge en utilisant un *Quotient Intellectuel* (QI). Leurs fondateurs sont présentés :

Du test de Binet-Simon à l’Intelligence Quotient de Stern :

Le ministère de l’instruction publique a décidé il y a un siècle de dépister les troubles de l’intelligence chez les enfants qui ne pourraient pas être scolarisés et devraient être réorientés vers un enseignement adapté à leurs difficultés. C’est Alfred Binet, l’un des précurseurs de la psychologie expérimentale, qui construit avec Théophile Simon la première échelle métrique de l’intelligence, composée de séries d’épreuves de plus en plus difficiles. Quelques années plus tard, le psychologue allemand Wilhelm Stern apporte une modification à la notion de niveau.

L’Échelle de Wechsler-Bellevue et le WISC

L’Échelle de Wechsler-Bellevue est le premier test d’intelligence développé pour les adultes par le docteur new-yorkais David Wechsler en 1939 (aujourd’hui : *WAIS*, *Wechsler Adult Intelligence Scale*). Il est constitué de deux échelles distinctes : – l’une avec des subtests verbaux (information, compréhension, mémoire des chiffres, similitudes, raisonnement arithmétique, vocabulaire), – l’autre avec des subtests de performance (classification et complément d’images, cubes de Kohs, assemblage d’objets, test de code). Une note globale et en fonction de l’âge du sujet sont converties en QI pour chaque note obtenue, à l’aide d’une table spécifique.

Il existe des versions destinées aux enfants, comme le *W.I.S.C* (*Wechsler Intelligence Scale for Children*) et la batterie d’évaluation Kaufmann pour les enfants (*K-ABC*) publiée par A. et N. Kaufmann par 1983. Actuellement, on utilise le *WISC V* (2014) et la *WAIS V* est en cours de conception (2025).

— Les tests projectifs

Ils offrent aux personnes la possibilité de mettre en lumière les principaux sujets de leur vie mentale. Voici deux illustrations les plus célèbres :

Le test de Rorschach

Ce test de personnalité a été créé par le psychiatre allemand Hermann Rorschach en 1921. Il repose sur la libre interprétation d’un dessin fait de manière aléatoire, à partir de taches d’encre de couleurs jetées sur un papier. Ce papier tâché est ensuite plié, puis déplié, ce qui crée un dessin symétrique. Ainsi, la personne peut décrire, à son propre rythme, ce que ce dessin représente pour elle. Ce test est aujourd’hui composé de dix questions que le psychologue pose à son client. Il analyse ensuite son discours, selon un protocole particulier, pour évaluer le psychisme du sujet.

Le TAT et CAT de Murray

En 1935, Henri Murray a développé le *Thematic Apperception Test* (TAT) et le *Children Apperception Test* (CAT), qui reposent sur la construction d'une histoire à partir d'une image dessinée. La première planche présente un enfant assis devant une table. Elle pose sa tête entre ses mains. Devant lui se trouvent un violon et son archet. Il semble réfléchir ou hésiter... Le thérapeute suggère de concevoir une histoire où le patient est le héros. Cinq éléments fondamentaux définissent la personnalité : *la motivation du héros, son environnement, le déroulement de l'histoire, les intérêts et les émotions envers les autres personnages, le thème de l'histoire*. La version française du test est constituée de 17 planches.

— Les enquêtes d'intérêts ou tests d'intérêts

Ils mettent en lumière une position personnelle de ceux qui les utilisent. Ces outils d'évaluation psychologique permettent aux utilisateurs de comprendre leurs préférences et leurs centres d'intérêt dans différents domaines, comme le travail, l'éducation et les loisirs. Leur objectif principal est de guider les personnes dans leurs choix. Ils favorisent une compréhension plus approfondie de leur fonctionnement et de leurs motivations.

Les questionnaires d'intérêts en psychologie ont connu de nombreuses évolutions au fil du temps. En effet, au cours du XXe siècle, de nombreux psychologues ont développé des classifications afin de repérer les différents aspects de la personnalité et ont étudié les intérêts, la motivation et l'environnement.

Le *Strong Vocational Interest Blank* est un sondage réalisé par E. K. Strong Jr. au début des années 1920, qui a permis d'évaluer de manière systématique les intérêts professionnels. Ce sondage a été le début d'une nouvelle étape où les psychologues ont étudié l'influence des préférences des personnes sur leurs choix de carrière.

La théorie des types de personnalité et d'environnements professionnels de John L. Holland est une véritable révolution dans le domaine dans les années 1950, plus connue sous le nom de modèle **R.I.A.S.E.C.** En utilisant ses années de recherche et d'observation, il a créé le *Strong Interest Inventory*, un sondage d'intérêts largement utilisé à travers le monde pour orienter les individus dans leur choix professionnel.

En même temps, Donald Super a développé sa théorie sur le développement professionnel en 1953, soulignant l'importance des intérêts, des compétences et des valeurs personnelles pour construire une carrière épanouissante. Les idées qu'il a proposées ont permis d'améliorer la conception des questionnaires d'intérêts, en soulignant l'importance de les adapter aux besoins de chaque personne.

Dans les années 1960 et après, Edmund W. Gordon a introduit une nouvelle perspective en soulignant l'importance de considérer les contextes culturels et socio-économiques lors de l'évaluation des intérêts. Les études qu'il a réalisées ont permis la mise au point de questionnaires d'intérêts plus diversifiés.

Il est donc essentiel de se rendre compte que les questionnaires d'intérêts ne sont pas seulement des tests, mais sont le résultat d'un siècle de recherche et d'innovation consacrés à la compréhension et au respect de la diversité des personnes.

5. Un objectif, un questionnaire

Il existe différents outils payants et gratuits qui n'ont pas tous la même finalité.

— Questionnaires d'orientation scolaire

Le questionnement d'orientation scolaire permet aux individus de mieux comprendre leurs intérêts en matière d'études et de carrière. Une approche exploratoire est proposée pour explorer les trois domaines de connaissances essentiels à la construction d'un projet scolaire et professionnel : l'individu, les professions et les cursus. On en déduit un profil.

— Questionnaires d'auto-évaluation professionnelle

Ce questionnaire est utilisé par les entreprises pour interroger les employés et préparer un entretien. Ce questionnaire permet de comprendre les préférences des employés dans leur domaine professionnel, il est basé sur une théorie psychologique spécifique. En règle générale, ce sondage est employé afin de fournir des commentaires aux entreprises afin d'améliorer leurs procédures internes. Ce type de questionnaires permet de mesurer les compétences professionnelles d'un employé.

— Questionnaires d'évaluation des compétences et des talents

Ce questionnaire vise à identifier les compétences du salarié pour qu'il puisse construire sa carrière en fonction de ses compétences et de ses centres d'intérêt. Ce questionnaire permet de guider et d'aider à prendre des décisions.

— Questionnaires d'intérêts pour les loisirs et les activités

Ces questionnaires, moins centrés sur le travail, étudient les centres d'intérêt personnels et les activités de loisirs pour aider les individus à trouver des loisirs et des activités qui leur conviennent.

6. Questionnaires disponibles actuellement

— Guides Pour l'Orientation (GPO)

Il est un sondage d'orientation scolaire élaboré par J.-P. Serre (1998). Il vise à favoriser l'approche exploratoire en incluant des données sur les métiers et les études. Il conscientise peu à peu les apprenants de la question de l'orientation. Il est donc proposé d'explorer les trois champs de connaissances indispensables à la construction d'un projet scolaire et professionnel : *soi-même*, *les professions* et *les formations*.

Cet outil offre la possibilité de se familiariser avec les points d'orientation et les compétences indispensables pour la recherche d'informations. Il soutient les projets associés au Parcours Avenir. D'autres questionnaires d'orientation scolaire sont disponibles, tels que *l'horizon* ou *Hexa3D*.

— Career Key

Il vise à encourager l'approche exploratoire. Le *Career Key* est un site web qui a pour objectif d'aider les individus à identifier leurs centres d'intérêt professionnels et à explorer les carrières qui leur conviennent le mieux. Il s'appuie sur la théorie des intérêts professionnels de John L. Holland, qui évalue les individus en fonction de six types d'intérêts principaux : réaliste, expérimentateur, artistique, social, entrepreneur et conventionnel. D'après Lawrence K. Jones et Juliet Wehr Jones (2024), le *Career Key* offre aux utilisateurs la possibilité de définir leurs préférences professionnelles et de découvrir des domaines de carrière qui correspondent à leurs intérêts, leurs compétences et leur personnalité.

— Kuder Career Planning System

Le *Kuder Career Planning System* est une plateforme en ligne conviviale et interactive. Les utilisateurs peuvent accéder au système en utilisant un navigateur web sur leur ordinateur ou leur appareil mobile. Une fois qu'ils se sont connectés, ils sont soutenus par une série de questionnaires, d'évaluations et d'activités conçues pour explorer leurs intérêts, leurs compétences et leurs valeurs. Ensuite, les informations recueillies sont utilisées pour élaborer des recommandations personnalisées sur les carrières potentielles qui pourraient correspondre aux profils des utilisateurs. Le système propose souvent des ressources supplémentaires telles que des informations sur les métiers, des conseils pour la recherche d'emploi et des outils de planification de carrière (Kuder, 1938).

— O*NET Interest Profiler

Le logiciel en ligne *O*NET Interest Profiler* est développé par le Département du travail des États-Unis. Il offre aux individus la possibilité de découvrir leurs centres d'intérêt professionnels en leur posant une série de questions sur les activités qu'ils apprécient le plus et les environnements de travail qui les attirent le plus. Les réponses données lui permettent de dresser une liste de métiers qui correspondent aux intérêts de l'utilisateur. C'est un outil utilisé dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la planification de carrière (Lewis & Rivkin, 1999).

— Strong Interest Inventory (SII)

Le *sondage des intérêts forts* (SII) est un outil largement utilisé pour évaluer les intérêts professionnels. Son objectif est d'évaluer les préférences professionnelles des individus en leur posant une série de questions sur divers domaines d'intérêt, tels que les compétences, les activités et les environnements professionnels privilégiés. D'après les réponses recueillies, il élabore un profil qui énumère les diverses carrières qui pourraient le mieux correspondre à la personnalité et aux intérêts de la personne.

— Holland Codes

Les Holland Codes, ou codes **R.I.A.S.E.C.**, sont une classification élaborée par le psychologue John L. Holland afin de répartir les différentes catégories de personnalité professionnelle. Chaque lettre correspond à un type particulier :

- **Personnalité réaliste (R)** : Ceux qui sont pragmatiques, axés sur l’action et qui privilégient le travail avec des objets, des outils ou des machines.
- **Investigateur (I)** : Ceux qui ont une approche analytique, une curiosité et qui privilégient le travail avec des idées, des concepts ou des théories.
- **Artistique (A)** : Ceux qui sont pleins de créativité, d’expression et qui apprécient de travailler dans des environnements non organisés où ils peuvent refléter leur singularité.
- **Social (S)** : Ceux qui ont une grande empathie, une grande sociabilité et qui apprécient de collaborer avec autrui afin de les aider, les éduquer ou les soigner.
- **Employé (E)** : Ceux qui ont de l’ambition, qui sont persuasifs.

Les processus d’orientation professionnelle, de conseil en carrière et de sélection professionnelle utilisent ces codes afin d’aider les personnes à mieux appréhender leurs intérêts, leurs compétences et leurs valeurs, et à sélectionner des carrières qui leur correspondent. Selon Holland (1959), ils fournissent également aux employeurs des types d’emplois qui pourraient correspondre aux compétences des candidats – meilleurs, convaincants.

— Self-Directed Search (SDS)

Le *SDS* offre aux individus la possibilité d’explorer leurs centres d’intérêt professionnels en tant qu’outil d’orientation professionnelle. En se basant sur la théorie des types de personnalité de John L. Holland, il distingue six catégories principales d’individus en fonction de leurs orientations professionnelles. Les résultats du *SDS* proposent des conseils professionnels qui répondent aux intérêts de chaque individu. Cet outil est utilisé dans le domaine du conseil en carrière et de l’orientation professionnelle (Holland, 1979).

— Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

L’indicateur de type *Myers-Briggs (MBTI)* est un moyen très courant d’évaluer la personnalité qui vise à détecter les préférences psychologiques clés d’une personne à diverses échelles. En utilisant la théorie des types psychologiques de Carl Jung, le *MBTI* évalue les individus en se basant sur quatre critères essentiels : l’orientation extravertie ou introvertie, la perception sensorielle ou intuitive, la pensée rationnelle ou émotionnelle, et la manière de vivre structurée ou spontanée. L’association de ces préférences donne 16 types de personnalité distincts. Le *MBTI* est souvent utilisé dans les domaines du développement personnel, de la gestion des ressources humaines et du conseil en carrière (Myers & Myers, 1998).

— Career Explorer

L'objectif de l'outil en ligne *Career Explorer* est d'aider les individus à découvrir différentes opportunités professionnelles en fonction de leurs intérêts, compétences et aspirations. Il offre une multitude de questionnaires et de tests pour assister les utilisateurs dans la détection de leurs domaines d'intérêt, de leurs compétences et de leurs souhaits professionnels. En utilisant ces informations, le *Career Explorer* élabore des conseils professionnels personnalisés, ainsi que des informations sur les formations et les opportunités d'emploi adaptées à chaque profil. Selon Spencer Thompson (2012), cet instrument peut s'avérer utile pour les étudiants en phase d'orientation professionnelle, les professionnels en reconversion ou toute personne désireuse de découvrir de nouvelles opportunités professionnelles.

7. Exemples d'utilisation d'un questionnaire d'intérêts

7.1. Contexte

Dans le cadre de notre partenariat entre le Liban et la France, nous avons exposé à un groupe de dix jeunes adultes vivant dans différents pays un questionnaire, une version simplifiée du *Career Explorer*, un outil largement utilisé en Amérique du Nord et en France. Cet outil, simple et rapide à remplir, est conçu pour répondre aux exigences du monde moderne, avec des questions structurées et appuyées sur des références solides. L'objectif est d'offrir aux participants la possibilité d'exprimer leurs convictions et leurs choix professionnels.

Ce groupe est composé de six filles et quatre garçons, issus de divers milieux sociaux et poursuivant des études dans différentes filières, notamment les sciences, l'ingénierie, les sciences économiques et les lettres modernes.

Parmi eux, deux étudiantes francophones vivant à l'étranger ont accepté de partager un extrait de leurs réponses. L'une est actuellement en master au Maroc, tandis que l'autre travaille en Arabie Saoudite. De plus, les deux étudiantes, âgées de 22 et 23 ans, poursuivent des études de chimie à l'université.

7.2. Questions/Réponses

Voici les réponses collectées :

Quelle a été l'étape la plus marquante de votre scolarité ?

(Un événement, un accomplissement ou une rencontre qui a eu une influence importante).

A : *Avoir réussi à obtenir le diplôme de Master.*

H : *La présence d'un enseignant en sciences et techniques qui m'a transmis des techniques à travers le jeu.*

Quelles compétences essentielles avez-vous acquises au cours de votre dernière expérience professionnelle ou scolaire ?

(Cela peut englober des aptitudes techniques, des compétences relationnelles ou des compétences en gestion).

A : *La communication et la collaboration.*

H : *Les compétences essentielles que j'ai acquises pendant mon parcours professionnel sont la communication et la gestion de la pression.*

Quel est l'environnement de travail ou le style de management sous lequel vous vous épanouissez le plus ?

(Un cadre flexible, un travail d'équipe, un leadership de soutien).

A : *Le travail individuel.*

H : *L'environnement de travail sous lequel je m'épanouis le plus est le travail d'équipe.*

Avez-vous un objectif professionnel ou scolaire spécifique pour l'année à venir ?

(Cela peut être associé à l'évolution professionnelle, à l'acquisition de nouvelles compétences ou à l'obtention d'un diplôme/d'une certification.)

A : *Acquérir mon diplôme en Master Spécialisé ACQM (Analyse et Contrôle Qualité des Médicaments et produits de santé à base de produits naturels) et devenir employé en tant que responsable de laboratoire au sein d'une entreprise pharmaceutique.*

H : *Mon objectif est d'obtenir un diplôme dans le domaine administratif supérieur afin de pouvoir prendre part à la prise de décision l'année prochaine.*

7.3. L'Orientation, une dimension internationale

Les résultats de cette enquête sont assez semblables à ceux de personnes rassemblées dans d'autres pays. Selon Nicolas Robette (2011), les principaux types de parcours des typologies sont généralement similaires. Il en découle que la localisation géographique n'a pas d'impact sur les réactions : les craintes et les aspirations sont similaires. Les questions qui ont permis de préciser les intérêts des candidats ont pour objectif de chercher la dimension internationale des tests d'intérêts.

Au Liban, on fait appel à des évaluations scientifiques afin de mesurer les intérêts professionnels et de prodiguer des conseils éducatifs aux élèves. Dans les établissements scolaires publics, le test de Holland et le test des intelligences multiples sont utilisés pour évaluer les intérêts professionnels des jeunes, tandis que dans les écoles privées, cette évaluation se base sur le modèle **RIASEC** en collaboration avec les tests de ce modèle.

Dans le cadre du programme France 2030, le projet *Career Explorer*, lancé par le *Consortium Scale*, bénéficie du soutien de l'État en France. Aujourd'hui, 18 établissements d'enseignement supérieur l'utilisent pour accompagner les étudiants dans leur quête d'une carrière épanouissante. En collaboration avec ces établissements, toutes les formations sont élaborées et mises en pratique auprès des étudiants, afin de proposer un contenu adapté et pertinent, comme l'intégration des modules d'orientation et d'insertion en ateliers dans le cadre de l'accompagnement obligatoire validant les crédits ECTS.

Le but principal consiste à inciter les étudiants à acquérir les compétences indispensables pour se positionner dans un monde professionnel complexe, en combinant leurs intérêts, compétences et aspirations avec les défis d'un monde plus durable.

Cette approche vise à sensibiliser les étudiants à l'importance de l'orientation et des préjugés cognitifs qui influencent les décisions, à comprendre leurs intérêts et leurs valeurs, ainsi qu'aux défis de durabilité. Elle vise également à identifier leurs compétences qui correspondent à leurs intérêts et à les mettre en valeur en mettant en avant leur profil. Son but est également d'explorer avec confiance le marché du travail et de comprendre les mécanismes. Son but est aussi de trouver des opportunités, des stages, des compétences en recherche, de rédiger un CV et une lettre de motivation.

Conclusion

Les dernières années ont été marquées par une transformation majeure du monde du travail, caractérisée par sa complexité croissante et sa volatilité. Cette instabilité est particulièrement préjudiciable aux élèves et aux jeunes travailleurs, qui ont du mal à se déplacer dans un monde professionnel aux règles parfois obscures, ce qui engendre des insatisfactions. Effectivement, un tiers des personnes actives en France ont manifesté leur insatisfaction concernant leurs choix professionnels (Job Teaser & Kantar, 2024).

Les parcours de carrière de la *Génération Z* (18-27 ans) sont moins prévisibles et linéaires que ceux des générations précédentes. Toutefois, ces jeunes sont aussi moins réticents à l'idée de changer d'emploi. Depuis leur entrée sur le marché du travail, plus d'un quart (27%) ont déjà connu des changements, tandis que 30% n'ont pas encore fait le pas.

Selon les résultats, la plupart des jeunes employés ne sont pas pleinement satisfaits de leur carrière. La majorité d'entre eux souhaitent évoluer, même si leur expérience est relativement courte et que le marché du travail est plutôt instable.

La faible rémunération (38% des personnes interrogées), le stress au travail élevé (28 % des personnes interrogées), le manque de défis : un travail peu stimulant et/ou une routine professionnelle trop établie (26% des personnes interrogées), le manque d'adéquation entre les valeurs de l'entreprise et celles de cette génération (25% des personnes interrogées) et une culture d'entreprise qui ne correspond pas à leur personnalité (24% des personnes interrogées).

À cet égard, les outils utilisés par les psychologues de l'orientation, notamment les questionnaires d'intérêts, sont adaptés aux changements des valeurs défendues par la nouvelle génération. Afin d'avoir une meilleure compréhension des aspirations des Z en matière de choix professionnels, il est essentiel d'avoir un ensemble d'indicateurs d'épanouissement : *les valeurs* (transparence, éthique, diversité et respect de l'environnement), *les compétences*, *la personnalité*, *les attentes salariales* et *l'évolution du coût de la vie*, ainsi que *les aspirations en matière de stimulation et de contraintes*.

Références

- BAIN & COMPANY (2023). *Rapport annuel sur les fusions-acquisitions en 2023*.
<https://www.bain.com/fr/a-propos-de-bain/media-center/communiqués-de-presse/france/2023/rapport-annuel-de-bain-company-sur-les-fusions-acquisitions>.
- BERNET, O. (2000). La représentation du problème « s'orienter » chez les lycées de terminale. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 29, n° 3, p. 453-482.
- BERTHELOT, J.-M. (1993). *École, orientation, société*. Paris : Puf.
- BIÉMAR, S. ; PHILIPPE, M.-C. ; ROMAINVILLE, M. (2003). L'injonction au projet : paradoxale et infondée ? *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 32, n° 1, p. 31-51.
- BIREAUD, A. (1990). *Les méthodes pédagogiques dans l'Enseignement Supérieur*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

- BINET, A. ; & SIMON, T. (1905). L'Échelle métrique de l'intelligence : Sur les nouvelles méthodes de diagnostic du niveau intellectuel des anormaux. *L'année psychologique*, n° 12, p. 191-244.
- BOUTINET, J.-P. ([1990] 1999). *Anthropologie du projet*. Paris : Puf (5^e éd.).
— (1999). Le projet professionnel : un choix pour quel avenir ? *Éducation Permanente*, n° 141, p. 85-90.
- BOY, T. et al. (1999). Analyse des méthodes éducatives en orientation. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 28, n° 2, p. 157-223.
- CLOT, Y. (1997). Le projet au risque de l'activité deux exemples. *Pratiques Psychologiques*, n° 1, p. 53-62.
— (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : Puf.
- COMMISSION du débat national sur l'avenir de l'école (2004). *Les Français et leur école*. Dunod : Le miroir du débat.
- DE KHERCHOVE, A. & LAMBERT, J.-P. (2001). Choix des études supérieures et motivations des étudiant(e)s. *Reflète et perspectives de la vie économique*, n° 4, p. 41-55.
- DUMORA, B. (1998). Expérience scolaire et orientation. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 27, n° 2, p. 211-234.
— (2001). Les intentions d'orientation et leur argumentation : aspects développementaux et psycho-sociaux. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, n° 30, HS, p. 148-165.
- DURU-BELLAT, M. (1995). Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycées et les lycéennes. La « causalité du probable » et son interprétation sociologique. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 24, n° 1, p. 69-86.
- DURU-BELLAT, M. ; JAROUSSE, J.-P. & SOLAUX, G. (1997). S'orienter et élaborer un projet au sein d'un système hiérarchisé, une injonction paradoxale ? *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 26, n° 4, p. 459-482.
- ERIKSON, E.-H. (1972). *Adolescence et crise*. Paris : Flammarion.
- FALARDEAU, I. & ROY, R. (1999). *S'orienter malgré l'indécision*. Sainte-Foy-Québec : Septembre Éditeur.
- FORNER, Y. & AUTRET, K. (2000). Indécision et adaptation à l'université. *Orientation Solaire et Professionnelle*, vol. 29, n° 3, p. 499-517.
- GORDON, E. W. (1998). Synthesis of research on personality and interests. *The Counseling Psychologist*, N° 26, p. 363-379.
- GUICHARD, J. (1993). *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : Puf.
— (2000). Cadres et formes identitaires vicariantes et pratiques en orientation. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 29, n° 1, p. 181-212.
- GUICHARD, J. et al. (1994). Diversité et similarité des représentations professionnelles d'adolescents scolarisés dans des formations différentes. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 23, n° 4, p. 409-437.
- GUICHARD, J. & HUTEAU, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Dunod.

- HOLLAND, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, N°6, p. 35-45.
- JOB Teaser & Kantar. (2024). *Étude sur la satisfaction des choix d'orientation professionnelle*, Génération Z.
- JONES, L. K. & WEHR Jones, J. (2024). *Career Key* 25th Edition.
- KAUFMANN, A., & KAUFMANN, N. (1983). *K-ABC* (Kaufman Assesment Battery for Children. (1983 US/1993 FR). La pensée sauvage.
- KUDER, F. (1938). *The Kuder Preference Test*. University of Chicago.
- LANCRY-HOESTLANDT, A. (1989). *Perspectives temporelles et vie scolaire*. Thèse pour le doctorat d'État.
- LESSAULT, B. (2008). *Les compétences techniques et pédagogiques dans la relation école-entreprise. L'enseignement de la mécanique poids lourd*. Thèse, INETOP-CNAM.
- LEWIS, P. & RIVKIN, D. (1999). *O*NET Interest Profiler developed by the U.S. Department of Labor*. National O*NET Consortium. North Carolina.
- MURRAY, H. A. (1938). *Explorations in personality*. Oxford University Press.
- MYERS, I. B., & MYERS, P. B. (1998). *MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Consulting Psychologists Press.
- PIORUNEK, M. (2007). L'élaboration des projets à l'adolescence : étude empirique auprès d'adolescents Polonais. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol. 36, n° 2, p. 251-271.
- ROBETTE, N. (2011). *Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires*. CEPED, p. 86, halshs-01016125.
- RODRIGUEZ-TOME, H. & BARIAUD, f. (1987). *Les perspectives temporelles à l'adolescence*. Paris : Puf.
- RORSCHACH, H. (1921). *Psychodiagnostic, 10 Planches*. Suisse : Éditions Hans Huber Berne /France : Puf.
- SERRE, J.-P. (1998). *Questionnaire d'intérêt : Guide Pour l'Orientation (GPO)*. Éd. Delta-Expert.
- SPENCER, T. (2012). *Career Explorer*. Sokanu.
- STERN, W. (1912). *Die psychologischen Methoden der Intelligenzprüfung und ihre Anwendung auf Schule und Beruf*. Leipzig: Barth.
- STRONG Jr, E. K. (1927). *Vocational interests of men and women*. Stanford University Press.
- SUPER, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, N° 8, p. 185-190.
- TERMAN, L. M. (1916). *The Measurement of Intelligence: An Explanation of and a Complete Guide for the Use of the Stanford Revision and Extension of the Binet-Simon Intelligence Scale*. Boston : Houghton Mifflin.
- VIVALDI (1997). *Enquête menée par le SAIO* (Service Académique d'Information et d'Orientation). Rectorat de Lyon.
- WECHSLER, D. (1939). *The Measurement of Adult Intelligence*. Baltimore. Publisher: the Williams and Wilkins Company.

Pour citer cet article

Bertrand LESSAULT, Rowayda ZEIN NOAMAN, « La boîte à outils des Psychologues de l’Orientation Professionnelle : Les questionnaires d’intérêts », *Paradigmes*, vol. VIII, n° 02, mars 2025, p. 315-330.