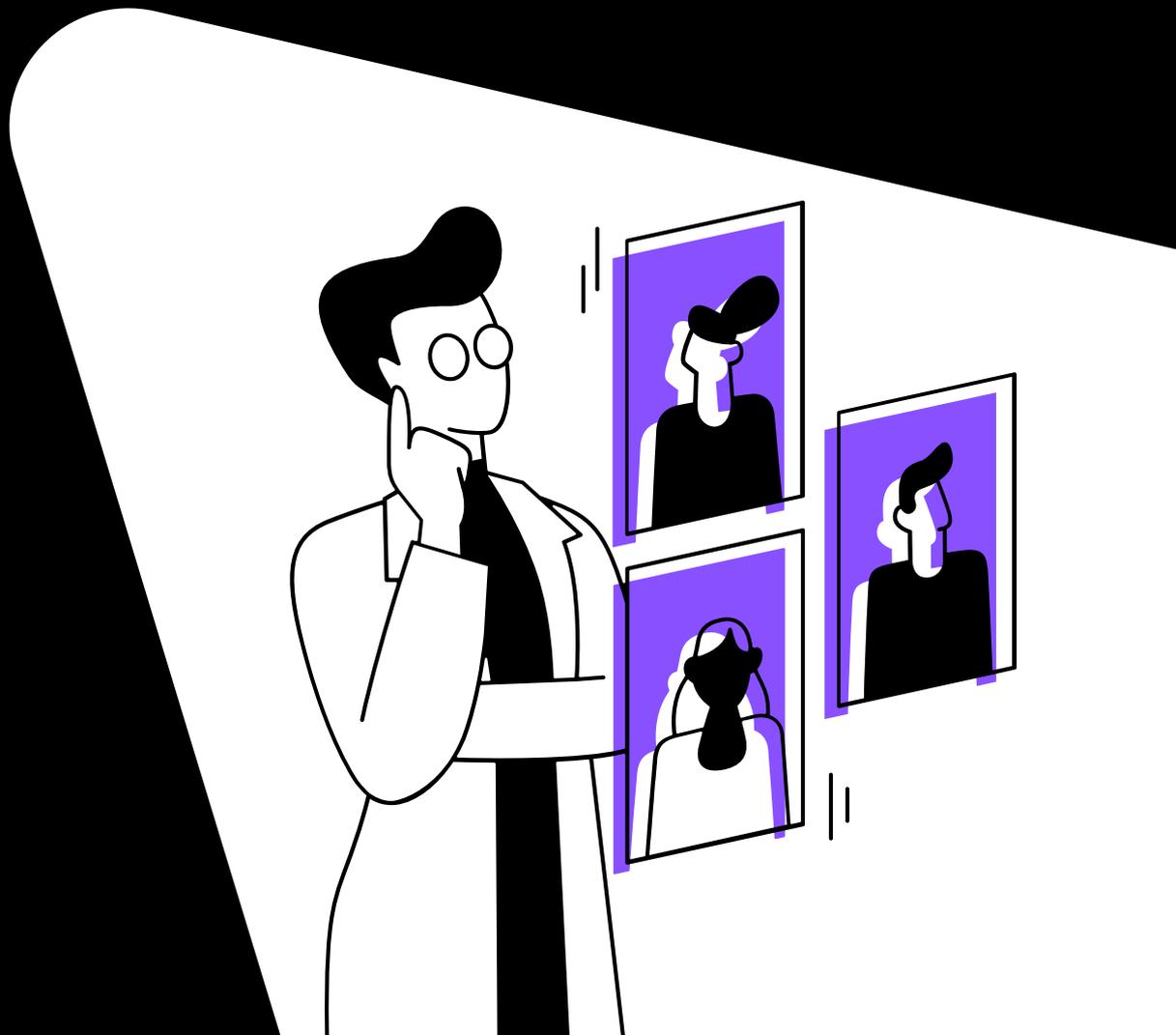


# MARCO

Construction de l'outil psychométrique  
d'évaluation des intérêts professionnels



# À PROPOS

Stéphanie Rambaud est docteure en Psychologie et travaille à la conception des outils psychométriques pour JobTeaser et veille ainsi à proposer des outils valides d'un point de vue scientifique.

La mission de JobTeaser est d'accompagner la nouvelle génération à se révéler et à s'épanouir professionnellement dans toute l'Europe.

Stéphanie est aussi chercheuse affiliée au LaPEA (Laboratoire de psychologie appliquée et d'ergonomie, Université de Paris, France).

Ses principaux thèmes de recherche sont : les émotions - la connaissance de soi - l'orientation professionnelle - les relations sociales et le bien-être.

Elle travaille également comme chercheuse indépendante et formatrice dans le cadre de missions spécifiques.



## Contact

 LinkedIn

[innovation@jobteaser.com](mailto:innovation@jobteaser.com)

# DÉFINITION

Les intérêts professionnels se définissent comme la variable différentielle des préférences envers des types d'activités -principalement professionnelles- mais également en termes de matières théoriques ou d'activités de loisirs (Vrignaud & Bernaud, 2005). Plus largement, ils englobent les motivations qui vont déterminer le choix vers un domaine d'activités plutôt qu'un autre (Larcebeau, 1955).

Ainsi, les intérêts professionnels représentent un des moyens les plus populaires pour caractériser, comparer et faire correspondre les individus avec leurs environnements de travail (Hogan et Blake, 1996). La spécificité des questionnaires d'intérêts se retrouve dans le fait de demander aux individus d'exprimer leurs préférences et leurs rejets envers un grand nombre d'activités (Vrignaud & Bernaud, 2005). L'enjeu de la passation de ce type d'inventaire est de permettre aux individus d'obtenir plus d'informations pour construire leur projet professionnel et de clarifier leurs choix d'orientation (Vrignaud & Bernaud, 2005).

# MODÈLES D'INTÉRÊTS

Les versions précédentes de Marco (v1 et v2) sont basées sur le modèle RIASEC<sup>1</sup>, issu des travaux de Holland (1959). Il s'agit d'un des modèles les plus utilisés afin d'évaluer les intérêts professionnels. L'auteur définit six types de profils associant intérêts, caractéristiques et activités de la personne correspondant à des profils de personnalité différents (Guichard & Huteau, 2001). Ces six types de profils sont les suivants : Réaliste, Investigateur, Artiste, Social, Entrepreneur et Conventionnel.

Souffrant d'un manque d'adaptation envers les nouvelles générations du monde professionnel, Bernaud propose en 2007 une mise à jour des termes utilisés dans le RIASEC et, puisque les intérêts semblent suivre davantage un modèle pentagonal que hexagonal (Vrignaud & Bernaud, 1994a, 1994b), il propose également un modèle en cinq profils, PSICO : Pratique, Scientifique, Innovateur, Conciliateur et Organisateur. Afin de proposer un outil robuste et adapté à notre population cible, nous avons fait le choix d'utiliser dans cette V3, ce modèle PSICO<sup>2</sup> issu de l'outil Horizon de Carrières de Bernaud (2007), toujours inspiré des travaux de Holland.

1. Pour en savoir plus sur le modèle et ses profils : <http://larecherchedemploi.free.fr/riasec>
2. Éditeur exclusif : Testallia éditions. Outil développé après 6 années de recherche au CNAM-INETOP (Paris)

# CONSTRUCTION DU QUESTIONNAIRE

## Participants

Quatre mille six cent cinquante-et-un participants ont complété volontairement ce questionnaire Marco v3 en ligne (70,3% de genre féminin, 29,4% de genre masculin, 0,3% autres). Le recrutement des participants s'est effectué via les réseaux sociaux, dans nos établissements partenaires ainsi qu'à Pôle emploi (11,6 % d'étudiants, 59% non salariés).

## Matériels et procédure

Après avoir lu la consigne, les participants étaient invités à répondre à 276 items répartis selon six exercices mesurant chacun des préférences envers des : Cours ou formations (63 items), Personnes avec lesquelles on aimerait travailler ou être en contact (36 items), Activités extra-professionnelles (33 items), Environnements de travail (38 items), Activités professionnelles (79 items), Rêves et aspirations (27 items). Pour chaque item, le participant positionne son intérêt à l'aide d'une échelle de mesure ordinaire représentée par cinq smileys allant de "cela ne m'intéresse pas du tout" à "cela m'intéresse tout à fait". Les 276 items ont été pré-construits afin de couvrir les 31 branches métiers classifiées par le CIDJ (i.e. Centre d'Informations et de Documentations Jeunesse).

À la fin des exercices, les participants devaient répondre à des données socio-démographiques (genre, âge, statut) et avaient la possibilité, s'ils le souhaitaient, de mentionner leurs intérêts à l'aide d'une échelle ordinaire en cinq points sur chacune des 31 branches d'activités du CIDJ avant d'obtenir leur restitution (i.e. 3256 participants).

## Analyses de données

Un outil psychométrique doit respecter trois grandes qualités : il doit être sensible (discriminant), fidèle (stable) et valide (concordant avec le construit). Puisque notre v3 constitue la première étape d'une lourde validation scientifique qui doit amener à une version ultérieure, voici les premiers éléments d'analyses statistiques effectués en pre-testing :

**(1) Sensibilité.** Dans l'ensemble, l'étude de la distribution des scores obtenus aux différentes échelles d'activités (indices de dispersion) est globalement satisfaisante avec cependant des asymétries constatées pour les métiers en lien avec l'agriculture et la mécanique.

**(2) Fidélité.** Dans l'ensemble, l'étude de la consistance interne de nos différentes échelles d'activités est satisfaisante (Alpha de Cronbach variant de .79 à .90)

**(3) Validité.** Les analyses effectuées grâce à des méthodes de classification non supervisées (i.e. Analyse en composantes principales) et supervisées (i.e. taux de kendall) nous ont permis d'extraire les 169 items expliquant le plus de variance sur 27 nouvelles branches d'activités.

Ainsi, la dernière étape de validation scientifique de notre outil Marco sera effectuée sur la nouvelle version (v4) et fera l'objet d'un **rapport psychométrique**. Cette nouvelle version de l'outil sera donc **plus courte** (169 items) et **plus robuste** grâce à nos analyses statistiques effectuées qui justifient la sélection des items les plus pertinents pour représenter les différentes branches d'activités. Toutes ces étapes dans la construction de l'outil nous permettent ainsi de fournir au participant un **bilan fiable** de ses intérêts professionnels.

# MODALITÉS DE PASSATION

## Principe de cotations

L'outil psychométrique Marco a pour double objectif d'évaluer les intérêts professionnels de l'individu selon **(1) les cinq profils** du modèle PSICO, **(2) les 27 branches métiers** retravaillées. Chacune des cinq dimensions est ainsi évaluée à l'aide de 12 items et les scores sur les 27 branches d'activités sont mesurés selon 7 à 11 items.

## Prochaine étape

Un outil psychométrique doit respecter trois grandes qualités : il doit être sensible (discriminant), fidèle (stable) et valide (concordant avec le construit). Puisque notre pré-test constitue la première étape d'une lourde validation scientifique qui doit amener à une version ultérieure, les futurs éléments d'analyses statistiques seront effectués selon ces qualités psychométriques.

Ainsi, la dernière étape de validation scientifique de notre outil MARCO sera effectuée sur la version actuelle en ligne et fera l'objet d'un rapport psychométrique. Cette nouvelle version de l'outil pourra être sujette à itération et sera donc plus robuste grâce à nos analyses statistiques effectuées. Toutes ces étapes dans la construction de l'outil nous permettent ainsi de fournir au participant un bilan fiable de ses valeurs professionnelles.



**JOBTEASER**

#InnoTeam

[innovation@jobteaser.com](mailto:innovation@jobteaser.com)