

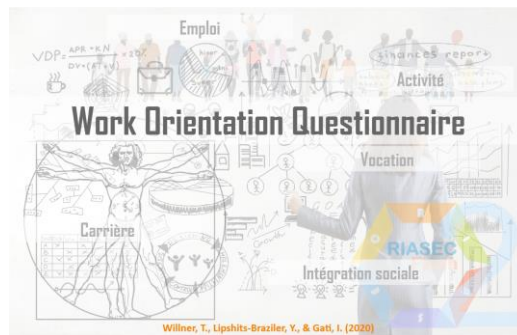
## FICHE PEDAGOGIQUE

### Questionnaire d'orientation du sens du travail

V2.00

03/05/2026

Fabien BELTRAME, Ph.D.



Si vous avez téléchargé cette fiche ailleurs que sur le site, assurez-vous d'avoir la dernière version ici :

<http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html>

#### 1. Introduction

L'association des mots « sens » et « travail » peut se faire sous différentes articulations. Il est donc important de clarifier ce que recouvre le « sens du travail » appréhendé par le questionnaire WOQ.

En effet, même si « le sens au travail » et « le sens du travail » sont distincts, ils sont souvent utilisés de manière interchangeable (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Le sens **au** travail renvoie à la quantité de sens que les personnes ressentent dans l'exercice de leur travail. On pourrait traduire cela par les questions « *ce que je fais a-t-il du sens ? Mon activité sert-elle à quelque chose ? Mon travail est-il utile ?* ».

Par contraste, on pensera au mythe de Sisyphe « *Les dieux avaient condamné Sisyphe à rouler sans cesse un rocher jusqu'au sommet d'une montagne d'où la pierre retombait par son propre poids. Ils avaient pensé avec quelque raison qu'il n'est pas de punition plus terrible que le travail inutile et sans espoir.* » (Camus, 1942)

Notons que, pendant la seconde guerre mondiale, les nazis ont opérationnalisé ce « travail inutile » dans les camps de concentration (Kotek, 2003) : Des pierres sont portées au pas de course d'un endroit à un autre, soigneusement empilées, puis ramenées, toujours en courant, à l'endroit où elles se trouvaient à l'origine.

Tandis que le sens **du** travail fait référence au type de sens que l'on attribue à son travail et que l'on pourrait traduire par les questions « *qu'est-ce que le travail représente pour moi ? Parmi toutes les sphères qui composent ma vie, où est-ce que je situe mon travail ?* ». C'est cette acception du sens du travail que le questionnaire WOK mesure.

#### 2. Construction du questionnaire WOK

Les auteurs du questionnaire Work Orientation Questionnaire (WOQ) ont passé en revue l'ensemble des modèles proposés pour décrire le sens du travail. Ils expliquent que la conceptualisation du sens du travail a pris de multiples formes. Pour tenter de les clarifier, Roberson (1990) a identifié trois catégories de signification du travail :

1. la centralité du travail
2. les valeurs du travail
3. l'orientation du travail

La centralité du travail décrit la manière dont les personnes priorisent leur travail par rapport aux autres sphères de leur vie (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994). Les valeurs du travail sont les caractéristiques intrinsèques générales du travail qui s'accordent, ou pas, avec les valeurs de celui qui l'exerce et guident sa motivation à agir. L'orientation du travail, porte sur la raison d'être du travail, c'est à dire à ce que le travail produit et ses objectifs. Le travail sert dans la vie d'un individu en tant que moyen de lui donner un sens (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton, 1985 ; Wrzesniewski et al., 1997). Ces 3 catégories peuvent être vues comme un construit associé à la façon dont le travail prend du sens (Rosso et al., 2010).

Nord, Brief, Atieh, et Doherty (1990) ont posé l'hypothèse que la signification que les individus attribuent à leur travail soit en relation avec leurs valeurs professionnelles.

Le type d'orientation vers le travail, qui concerne le questionnaire WOQ, aborde la signification du travail en tant que moyen de donner du sens dans la vie de la personne (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton, 1985; Wrzesniewski et al., 1997).

Les auteurs du questionnaire WOQ ont d'abord travaillé sur le modèle en 3 dimensions de Bellah et al. (1985). Les 3 dimensions sont :

1. emploi ;
2. carrière ;
3. vocation.

Shea-Van Fossen et Vredenburg (2014) constatent que les personnes ayant une orientation « emploi » vers le travail ont tendance à se sentir moins en sécurité dans leur emploi que les personnes ayant une orientation de type « vocation ». Ils expliquent que les 3 orientations (emploi, carrière et vocation) présentent des différences dans la recherche d'un emploi pouvant les stimuler :

- les personnes ayant une orientation « emploi » sont plus susceptibles d'éviter un travail difficile, alors que ceux ayant une orientation « vocation » le préfèrent. Ceux qui ont une orientation « carrière » n'ont aucun penchant sur ce point.
- Les personnes qui ont un niveau élevé sur la dimension « vocation » ont tendance à vivre leur vie en dehors du travail dans la continuité de leur vocation (Berg et al., 2010), et elles sont plus satisfaites au travail que les personnes des autres orientations (Lan et al., 2013; Wrzesniewski et al., 1997)
- Dobrow and Heller (2015) expliquent que les personnes qui ont un niveau élevé sur la dimension « vocation » ont tendance à se concentrer sur cette vocation plutôt que sur les autres dimensions de leur projet professionnel comme par exemple leurs aptitudes ou le marché de l'emploi.
- On peut s'attendre à trouver un plus grand nombre de « vocation » parmi les personnes exerçant certaines professions, par exemple les enseignants et les employés des ONG qui partent pour aider les pays en développement dans des domaines tels que l'éducation, la santé, l'entrepreneuriat, l'autonomisation des femmes et le développement communautaire
- D'autres types d'emploi comme les vendeurs, les techniciens médicaux, les ouvriers d'usine et les secrétaires peuvent néanmoins considérer leur travail comme « vocation ». Ces personnes pourraient aimer leur travail et penser qu'il contribue à rendre le monde meilleur.

Par ailleurs, une orientation de type « vocation » est corrélée positivement avec l'importance des actions de type « bénévolat » ; une orientation de type « carrière » est positivement corrélée au pouvoir et la réussite ; alors qu'une orientation « emploi » présente une corrélation négative avec les valeurs de réussite (Gandal et al., 2005; Lan et al., 2013).

Ces 3 orientations présentent des associations différentes avec le sentiment d'avoir un travail qui a du sens, le niveau de satisfaction au travail et dans la vie plus globalement. Les personnes qui ont une orientation de type « vocation » sont plus susceptibles de trouver du sens dans leur travail (Steger, Dik, & Duffy, 2012) et font état d'une plus grande satisfaction au travail et dans leur vie (Yugo, 2006). Ceux qui ont une orientation de type « emploi » ou « carrière » sont moins susceptibles de trouver du sens dans leur travail (Steger et al., 2012) et présentent un niveau de satisfaction plus faible, tant dans leur travail que dans leur vie (Yugo, 2006).

Les auteurs du questionnaire WOQ ont ensuite posé l'hypothèse que les 3 dimensions, ainsi décrites, ne couvraient pas la totalité du sens donnée au travail. Ils ont donc proposé deux dimensions pour compléter ce modèle : l'intégration sociale et l'activité

Les personnes axées sur l'intégration sociale perçoivent le sens de leur travail dans la possibilité de faire partie d'un groupe ou d'une organisation. Ils veulent sentir que leur travail leur procure un sentiment de soutien et d'appartenance. Le besoin d'appartenance est une motivation humaine essentielle, comme l'expliquent l'hypothèse de l'appartenance (Baumeister & Leary, 1995) et la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985).

Les auteurs proposent que le travail puisse satisfaire ce besoin fondamental de sentiment d'appartenance ou de connexion avec les autres. Alors que les individus axés sur la vocation mettent l'accent sur les

objectifs pro sociaux de leur travail et recherchent un de travail qui, selon eux rendra le monde meilleur, les individus orientés vers l'intégration sociale recherchent un travail qui leur donne un sentiment d'appartenance et de faire partie d'une communauté. L'orientation vers le travail de type « intégration sociale » aborde également l'aspect relationnel du travail. Elle est compatible avec la théorie relationnelle du travail de Blustein (2011), qui suggère que la connexion avec les autres est une fonction humaine sous-jacente, à laquelle nous aspirons dans diverses situations, y compris au travail

Pour l'orientation de type « activité », ce sont les recherches de Rosso et al. (2010) qui ont identifié cette nouvelle dimension. Il a posé la question suivante « If by some chance you inherited enough money to live comfortably without working, do you think you would work anyway or not? » (« Si par hasard vous héritiez de suffisamment d'argent pour vivre confortablement sans travailler, pensez-vous que vous travailleriez de toute façon ou pas ? »).

Les personnes qui ont une orientation de type « activité » travaillent principalement pour occuper leur temps. L'un des principaux groupes démographiques où l'on observe cette forme d'orientation au travail est celui des retraités qui cherchent à continuer à travailler et à rester occupés (Hayward, Hardy et Liu, 1994 ; Maestas, 2010). Un domaine de recherche connexe, appelé "études sur la loterie" (Rosso et al., 2010), a indiqué que de nombreuses personnes préfèrent continuer à travailler même lorsqu'elles n'ont plus besoin de le faire pour vivre (Arvey, Harpaz et Liao, 2004 ; Highhouse, Zickar et Yankelevich, 2010).

De nombreux travailleurs ont également déclaré que leur travail était une forme d'activité qui occupait leur temps, qu'ils s'ennuieraient et se sentiraient inutiles sans lui (Morse & Weiss, 1955). Ceci est compatible avec le modèle de Jahoda (1982), dans lequel une fonction latente majeure du travail est qu'il façonne notre expérience du temps, en remplissant nos journées avec des activités planifiées. En effet, la 1ère des 5 dimensions du modèle de Jahoda pose que le travail structure les activités quotidiennes et nous aide à percevoir le temps. En dissociant le temps du travail et celui du repos, nous sommes en mesure d'organiser notre journée, notre semaine et notre année.

Le questionnaire WOQ est donc construit autour d'un modèle en 5 dimensions. Il propose une mesure pour évaluer le sens que les individus donnent à leur travail suivant les 5 orientations suivantes :

- **emploi (compensation financière)** : les individus qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen pour satisfaire leurs besoins financiers, le revenu et la sécurité économique. Évidemment, toutes les personnes sont attachées à leur rémunération, mais ce qu'il faut comprendre ici, c'est que les personnes qui placent cette dimension en tête de leur préoccupation, ont tendance à ne placer dans le travail que cette préoccupation financière.
- **carrière (avancement et influence)** : les individus présentant un niveau élevé dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen d'avancement et de développement professionnel sur le lieu de travail et cherchent à acquérir des responsabilités et un pouvoir supplémentaire. Ici, les personnes perçoivent leur travail comme une occasion de pouvoir acquérir un statut social élevé. Ils sont motivés par désir d'acquérir un pouvoir, une promotion et un avancement plus élevé dans leur travail.
- **vocation (devoir prosocial)** : les individus ayant un niveau élevé dans cette dimension considèrent leur travail comme socialement valorisé, contribuant ainsi à rendre le monde meilleur. Ceux qui considèrent leur travail comme une vocation se concentrent principalement sur la valeur sociale de leur travail : ils veulent faire une différence dans la société et croient souvent que leur travail contribue à rendre le monde meilleur
- **intégration sociale (appartenance)** : les individus présentant un niveau élevé dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen d'appartenance, qui leur permet de faire partie d'un groupe
- **activité (remplir du temps libre avec de l'activité)** : les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen de combler les temps morts et de leur fournir de l'activité

## Cas d'usage du questionnaire WOK

Avant toute exploitation des résultats, il convient de regarder les données d'entête et notamment la valeur « item ATT ». Il s'agit de la réponse donnée à l'item d'attention (n°17 bis). Pour cet item, le libellé est :

« 17b item d'attention : veuillez cliquer sur 'Plutôt d'accord' ».

Si la personne a bien lu l'item, elle a coché la bonne réponse et la valeur de l'item ATT sera « OK ». Dans le cas contraire, la valeur sera « KO ». Une valeur KO doit alerter sur le fait que, si c'est le cas pour l'item d'attention, alors c'est peut être le cas pour tous les items. Et cela tend à dire que la personne a cliqué au hasard, sans lire le contenu des items et dans ce cas, les résultats sont justes aléatoires et sans aucun sens. Dans cette situation, il convient d'en échanger avec la personne pour comprendre cette valeur. Peut-être que la personne ne sait, tout simplement pas lire ...



Données d'entête : ici, l'item d'attention vaut « OK »

Un accompagnement à l'évolution professionnelle au XXI<sup>e</sup> siècle se doit d'avoir une approche holistique, c'est à dire de prendre en compte toutes les composantes de la vie : la sphère familiale, la sphère des amis, la sphère des loisirs, les vacances, etc ... et bien entendu, la sphère professionnelle et la façon dont la personne place le travail dans cet ensemble de composantes de sa vie.

Le questionnaire WOQ permet, par une mesure en référence à un modèle, de situer le travail dans le paysage des composantes de la vie de la personne que l'on accompagne.

Le questionnaire WOQ peut être utilisé pour :

- Comprendre sa relation au travail: le modèle permet d'identifier les dimensions les plus importantes pour la personne et d'évaluer l'équilibre entre elles.
- Faire des choix professionnels: le modèle peut aider à identifier des carrières et des emplois qui correspondent aux aspirations et aux valeurs de la personne.
- Développer une carrière épanouissante: le modèle peut guider la personne dans la planification de sa carrière et l'atteinte de ses objectifs professionnels.
- Améliorer le bien-être au travail: le modèle peut contribuer à identifier les sources de sens et de satisfaction au travail et à améliorer la motivation et l'engagement.

Les résultats doivent être discutés avec le répondant avec deux objectifs :

1. Aider la personne à comprendre comment elle situe le travail dans l'ensemble de ses sphères de vie au regard des 5 dimensions habituellement rencontrées dans la population française.
2. Aider la personne à interroger cette place : souhaite-t-elle conserver ce sens du travail dans sa vie ou souhaite-t-elle en changer et sur quel point ?

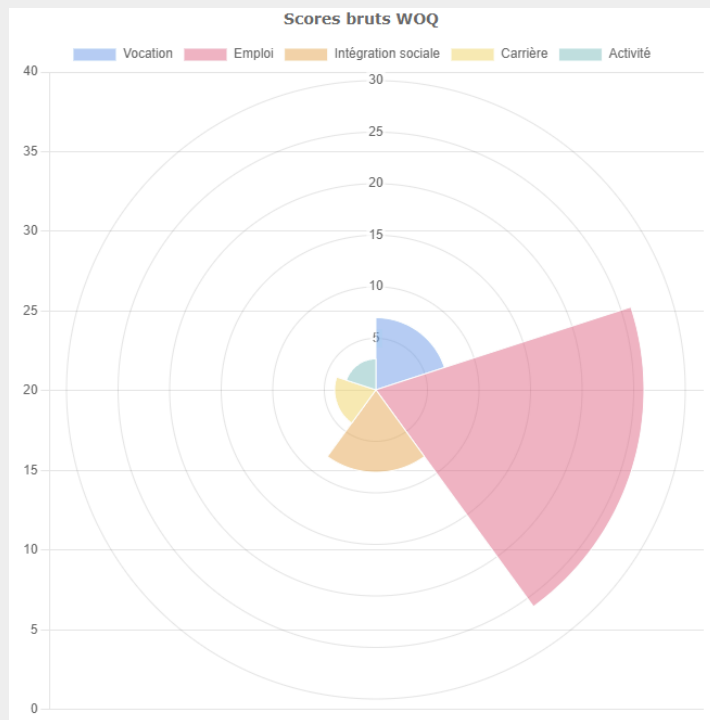
### Analyse de cas N°1 :

Bertrand a terminé ses études. Il est titulaire d'un Master 2 en développement durable. Il est inscrit à France Travail et il peine à trouver son insertion professionnelle. Dans le cadre de son CEP, le conseiller France Travail perçoit les difficultés de Bertand pour clarifier le sens du travail dans sa vie. Le conseiller lui

propose de répondre au questionnaire WOQ.

Les résultats de la passation de Bertrand au questionnaire WOK montrent qu'il présente une orientation vers le travail principalement de type « emploi » complétée par une petite part de « intégration sociale » et « vocation ».

Au cours de son accompagnement à l'évolution professionnelle (CEP), Bertrand va expliquer à son conseiller FT qu'il a répondu en fonction de sa situation actuelle. En effet, en attendant de trouver un emploi en lien avec sa certification de niveau 7, Bertrand a conservé son emploi d'Equipier Polyvalent chez McDonald's qu'il occupe depuis qu'il a commencé ses études supérieures.



Il comprend alors que pour lui, le sens qu'il donne à son travail actuel dans sa vie est essentiellement alimentaire.

Son conseiller CEP de France Travail va alors l'amener à réfléchir à ce qu'il souhaiterait changer, ou pas, dans l'orientation qu'il donne aujourd'hui au travail dans sa vie. En effet, maintenant que Bertrand connaît les 5 dimensions du sens du travail dans la vie, il peut se projeter dans son évolution professionnelle avec son Master 2 en développement durable et se donner un objectif d'orientation du travail dans sa vie plus cohérent et conforme à ses attentes.

Ici, Bertrand explique que le développement durable est une passion pour lui, car il souhaite être acteur de la transition écologique et énergétique. Il se donne donc pour objectif de rééquilibrer son profil d'orientation vers le travail en décrochant un poste qui lui donnera l'occasion de mettre sa passion plus en avant et donc un score majoritairement sur la dimension « vocation ». En deuxième position de son objectif, il met le score « intégration sociale » car il est important pour lui de construire un réseau social professionnel pour apprendre des autres et continuer à développer ses compétences.

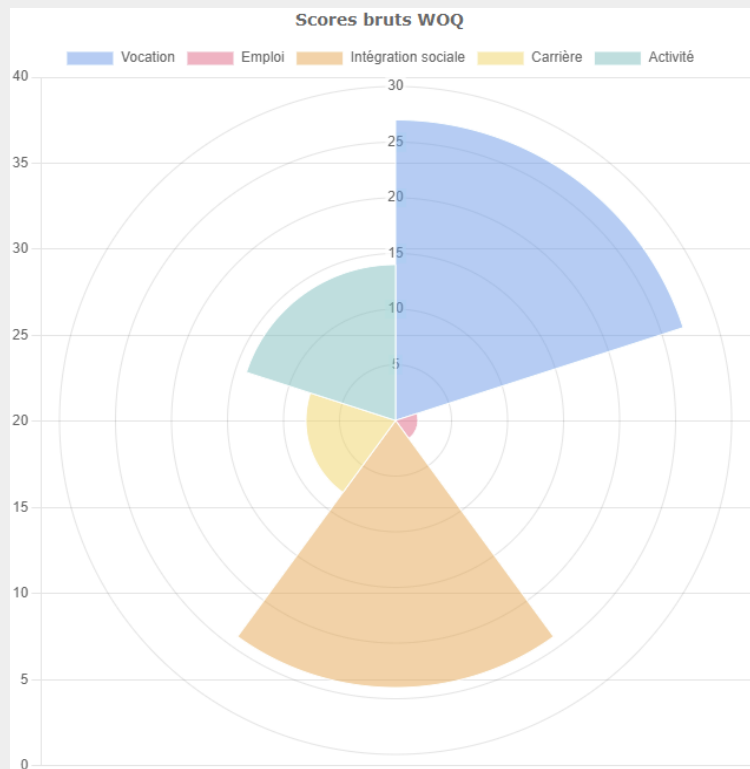
Et enfin, il prend conscience que le niveau de rémunération (dimension « emploi ») n'est pas sa priorité, même s'il indique qu'il souhaite néanmoins avoir une reconnaissance salariale à la hauteur de son niveau de certification. La dimension « carrière » n'est pas non plus sa priorité. Certes, il souhaite avoir un poste à responsabilités, mais il ne recherche pas le pouvoir pour le pouvoir. Il explique que derrière le terme « responsabilités », il souhaite avoir des possibilités d'agir sur le monde.

### Analyse de cas N°2 :

Charlotte est conseillère en évolution professionnelle. Elle s'intéresse beaucoup aux compétences à s'orienter. Elle est curieuse et consacre beaucoup de temps à découvrir de nouvelles méthodes et outils en orientation. C'est donc tout naturellement qu'elle essaie le questionnaire WOQ quand elle apprend la sortie

de ce nouvel outil permettant de travailler la question du sens du travail. Ses résultats ne l'étonnent pas : elle a une orientation vers le travail majoritairement de type « vocation ». La dimension « intégration sociale » est importante également, alors que « emploi » est assez faible. Elle explore la feuille de profil et prend connaissance des descriptions de chaque dimension. Sa connaissance et sa compréhension de l'outil s'affinent et ... Charlotte commence à se poser des questions. Sans vraiment s'en rendre compte elle interroge sa propre situation professionnelle. Elle comment à se rendre à l'évidence : depuis quelques temps, elle ne va plus au travail avec autant d'entrain qu'autrefois.

A partir de ce constat, la description des 5 dimensions du sens du travail, Charlotte prend conscience que son travail est une vocation dans laquelle elle trouve une grande partie du sens de ce qu'elle fait. Et son travail lui permet de rencontrer beaucoup de personnes, les bénéficiaires qu'elle accompagne mais également ses collègues de travail et les partenaires. C'est tout cela qui fait le sens de son travail dans sa vie



Mais elle reconnaît également qu'au fil du temps, son poste de travail est devenu de plus en plus administratif. Le temps qu'elle consacrait autrefois à l'accompagnement des personnes, s'est progressivement mué en temps de saisie informatique. Et surtout, elle voit ses marges de manœuvre, son autonomie d'action et sa capacité d'innover, dans les solutions qu'elle propose aux personnes qu'elle accompagne, de plus en plus contraintes par un niveau de prescription grandissant. Elle ne peut plus faire une bonne « analyse de la demande » et co-construire avec la personne les solutions qui répondent au besoin. Elle doit inscrire les personnes dans des prestations et des formations, même si cela n'a pas de sens avec la situation de ses bénéficiaires.

Elle en est convaincue : elle déplore depuis quelques temps que son travail ne soit plus au service des bénéficiaires mais au service des tableaux de bord et du reporting.

C'est un eureka, elle met le doigt sur une petite musique lancinante qui la travaillait depuis plusieurs années. Elle sentait bien que quelque chose ne tournait pas rond mais cela n'était pas conscientisé. En travaillant sur le sens du travail avec ce questionnaire, elle objective l'origine de sa progressive perte de goût et de motivation pour son activité professionnelle. En effet, son métier de CEP est une vocation et ses résultats sur la dimension « emploi » sont très faibles. Elle ne considère donc pas son travail comme un gagne-pain qui sort de sa vie lorsqu'elle quitte son bureau. Son travail est sa raison de vivre. Et elle ne peut concevoir la place de son travail dans ses différentes sphères de vie autrement que comme centrale.

A partir de ses résultats au questionnaire WOQ, elle décide de ce plan d'action : son administration vient tout juste de changer de nom, d'équipe dirigeante et de mission. Elle se donne donc 6 mois pour observer les changements. Si, au terme des 6 mois, le niveau de prescription et de demande de reporting restent les

mêmes, elle quittera son poste et se lancera à son propre compte. Car, en indépendante, elle retrouvera ses marges de manœuvre et pourra ainsi remettre son activité professionnelle dans une place qui correspond au sens qu'elle donne à son travail dans ses différentes sphères de vie.

#### 4 Bibliographie

- Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138, 404–420.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart : Individualism and commitment in American life*. Berkley : University of California Press.
- Berg, J., Grant, A., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21, 973–994.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1–17.
- Camus, A. (1942). *Le Mythe de Sisyphe*. Gallimard. Paris.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press.
- Dobrow, S. R., & Heller, D. (2015). Follow your heart or your head? A longitudinal study of the facilitating rôle of calling and ability in the pursuit of a challenging career. *Journal of Applied Psychology*, 100, 695–712.
- Gandal, N., Roccas, S., Sagiv, L., & Wrzesniewski, A. (2005). Personal value priorities of economists. *Human Relations*, 58, 1227–1252.
- Hayward, M. D., Hardy, M. A., & Liu, M. C. (1994). Work after retirement: The experiences of older men in the United States. *Social Science Research*, 23, 82–107
- Highhouse, S., Zickar, M., & Yankelevich, M. (2010). Would you work if you won the lottery ? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95, 349–357.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment : A social-psychological analysis*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Kotek, J.(2003). Camps et centres d'extermination au XXe siècle : essai de classification. *Les Cahiers de la Shoah*. 2003/1 (no 7), pages 45 à 85.
- Lan, G., Okechuku, C., Zhang, H., & Cao, J. (2013). Impact of job satisfaction and personal values on the work orientation of Chinese accounting practitioners. *Journal of Business Ethics*, 112, 627–640.
- Maestas, N. (2010). Back to work: Expectations and realizations of work after retirement. *Journal of Human Resources*, 45, 718–748.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191–198.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 21–64). Lexington, KY: Lexington Books.
- OCDE (2004). *Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*. Paris : OCDE, Riverin-Simard, D., Simard, Y. (2004). *Vers un modèle de participation continue : la place centrale de l'orientation professionnelle*. Québec.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224–228.
- Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 107–134). Lexington Books: Lexington.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308510000067>

- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15, 101–120.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. <https://psycnet.apa.org/record/1997-03161-002>
- Yugo, J. E. (2006). The effect of response format on the criterion related validity of a measure of work orientation (Doctoral dissertation, Bowling Green State University). Retrieved from [http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=bgsu1162062935](http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=bgsu1162062935)

# ANNEXES

## Vocation (VO) – devoir prosocial

Les personnes qui ont une orientation préférentielle de type « vocation » trouvent que leur travail est inséparable de leur vie. Une personne qui a une orientation « vocation » ne travaille pas pour le gain financier ou l'avancement professionnel, mais plutôt pour l'épanouissement que lui procure son travail.

Les personnes ayant un niveau élevé dans cette orientation considèrent leur travail comme socialement valorisé, contribuant ainsi à rendre le monde meilleur. Ceux qui considèrent leur travail comme une vocation se concentrent principalement sur la valeur sociale de leur travail : ils veulent faire une différence dans la société et croient souvent que leur travail contribue à rendre le monde meilleur

Pour ces personnes, le travail est plus qu'un simple moyen de gagner de l'argent. C'est une vocation, un moyen de contribuer à un monde meilleur et de laisser une trace positive. Elles sont motivées par un sens profond du devoir et par le désir d'aider les autres. Elles retirent une grande satisfaction du fait de faire une différence dans la vie des gens et dans la société.

Ce qui les caractérise le plus c'est :

- L'altruisme et engagement social: Elles sont profondément engagées dans l'amélioration de la société et du bien-être d'autrui.
- La recherche de sens et d'impact: Elles recherchent un travail qui a un sens profond et qui a un impact positif sur le monde.
- La motivation intrinsèque: Elles sont motivées par le sentiment de contribuer à une cause importante et de faire une différence.
- La satisfaction par le service aux autres: Elles retirent une grande satisfaction du fait d'aider les autres et de répondre à leurs besoins.
- La fierté du travail accompli: Elles sont fières de leur contribution à la société et de l'impact positif de leur travail.

### Nota :

Le mot « vocation » était à l'origine utilisé dans un contexte religieux, les personnes étant considérées comme « appelées » par Dieu à effectuer un travail moralement et socialement significatif. Bien que le sens moderne du terme « vocation » ait peut-être perdu son lien avec la religion, le travail que les personnes se sentent appelés à faire est généralement considéré comme ayant une valeur sociale - une fin en soi - impliquant des activités qui peuvent, mais ne doivent pas nécessairement, être agréables.

### Items de l'orientation « vocation »

- Je vois mon travail comme quelque chose pour lequel j'ai été destiné
- Je considère mon travail comme la mission de ma vie
- Mon travail est l'une des choses les plus importantes dans ma vie
- Mon travail contribue à rendre le monde meilleur
- Mon travail donne du sens à ma vie

## Emploi (EM) – compensation financière

Les personnes qui ont une orientation préférentielle de type « emploi » s'intéressent principalement aux avantages matériels du travail et ne recherchent, ni ne reçoivent aucun autre type de récompense. Le travail n'est pas une fin en soi, mais plutôt un moyen qui permet aux individus d'acquérir les ressources nécessaires pour profiter de leur temps libre. Les principaux intérêts et ambitions des personnes qui ont une orientation de type « emploi » ne s'expriment pas à travers leur travail. Elles ne recherchent pas nécessairement un travail qui les passionne, mais plutôt un travail stable et rémunérateur. Elles sont généralement satisfaites de leur situation professionnelle tant qu'elles peuvent atteindre leurs objectifs financiers.

Dit autrement, les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen pour satisfaire leurs besoins financiers, le revenu et la sécurité économique. Évidemment, toutes les personnes sont attachées à leur rémunération, mais ce qu'il faut comprendre ici, c'est que les personnes qui placent cette dimension en tête de leur préoccupation, ont tendance à ne pas placer dans le travail que cette préoccupation financière.

Ce qui les caractérise le plus c'est :

- La priorité à la sécurité financière: Elles accordent une grande importance à la sécurité financière et à la stabilité.
- La motivation par le salaire: Elles sont principalement motivées par le salaire et les avantages sociaux que procure leur travail.
- Le pragmatisme: Elles ont une approche pragmatique du travail et le voient comme un moyen d'atteindre leurs objectifs financiers.
- La satisfaction des besoins primaires: Elles sont satisfaites de leur travail tant qu'il leur permet de subvenir à leurs besoins primaires et à ceux de leur famille.
- Le faible intérêt pour la motivation intrinsèque: Elles ne recherchent pas nécessairement un travail passionnant ou épanouissant.

### Items de l'orientation « emploi »

- Si j'avais assez d'argent, j'arrêteraient de travailler
- Si je pouvais recevoir un salaire en restant à la maison toute la journée, je ne travaillerais pas
- Ma principale raison de travailler est de gagner de l'argent me permettant de gérer ma vie hors travail
- Ma principale raison de travailler est essentiellement financière—pour payer mes factures
- Je travaille uniquement pour gagner de l'argent

## Intégration sociale (IS) – appartenance

Les personnes qui ont une orientation préférentielle de type « Intégration sociale », considèrent que le travail est plus qu'un simple moyen de gagner de l'argent. Pour ces personnes, le travail est un lieu où elles peuvent se sentir connectées à d'autres personnes, partager des valeurs communes et contribuer à un but commun. Elles retirent une grande satisfaction de l'appartenance à un groupe et des relations sociales qu'elles tissent au travail.

Ce sont des personnes qui vont s'impliquer activement dans les événements et activités organisés par l'entreprise. Elles prennent le temps de discuter et de socialiser avec leurs collègues. Elles sont toujours prêtes à aider et à soutenir leurs collègues. Elles défendent l'esprit d'équipe et la cohésion du groupe. Elles se sentent heureuses et épanouies lorsqu'elles font partie d'une équipe soudée.

Les personnes présentant un niveau élevé dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen d'appartenance, qui leur permet de faire partie d'un groupe à travers notamment :

- Le besoin d'inclusion: Elles ont un fort besoin de se sentir connectées à un groupe et de faire partie d'une communauté.
- L'importance des relations sociales: Elles accordent une grande importance aux interactions et aux liens sociaux au travail.
- La motivation par l'appartenance: Elles sont motivées par le sentiment d'appartenir à une équipe et de contribuer à un objectif commun.
- La valorisation de la collaboration: Elles apprécient le travail collaboratif et laissent une grande place à l'entraide.
- Le sentiment de fierté collective: Elles sont fières de leur équipe et des réalisations accomplies ensemble.

### Items de l'orientation « Intégration sociale »

- Mon travail représente pour moi une opportunité de faire partie d'un groupe important
- C'est important pour moi d'être en relation avec mes collègues de travail
- Je fais l'effort pour me sentir appartenir à l'organisation/entreprise dans laquelle je travaille
- Les personnes avec qui je travaille sont comme une famille pour moi
- J'aimerais établir des relations avec mes collègues qui s'étendent au-delà du lieu de travail

## Carrière (CA) – avancement et influence

Les personnes qui ont une orientation préférentielle de type « Carrière » s'investissent davantage dans leur travail et marquent leurs réalisations, non seulement par des gains monétaires, mais aussi par une progression au sein de la structure professionnelle. Cette progression se traduit souvent par un statut social plus élevé, un pouvoir accru dans le cadre de la profession et une meilleure estime de soi.

les individus présentant un niveau élevé dans cette dimension, considèrent leur travail comme un moyen d'avancement et de développement professionnel. Ils cherchent à acquérir des responsabilités et un pouvoir supplémentaire. Ici, les personnes perçoivent leur travail comme une occasion de pouvoir acquérir un statut social élevé. Ils sont motivés par le désir d'acquérir un pouvoir, une promotion et un avancement plus élevé dans leur travail.

Pour ces personnes, le travail est un moyen d'accéder à une position sociale valorisante et d'obtenir la reconnaissance qu'elles recherchent. Elles sont motivées par le pouvoir, l'ambition et le prestige. Elles sont prêtes à investir beaucoup d'efforts pour atteindre leurs objectifs et gravir les échelons de la hiérarchie.

Pour y parvenir, elles s'appuient généralement sur les caractères suivants :

- L'ambition et motivation par le succès: Elles sont très ambitieuses et motivées par le désir de réussir et d'atteindre une position sociale élevée.
- L'importance du statut et du prestige: Elles accordent une grande importance au statut social et au prestige que procure leur travail.
- La compétitivité: Elles sont souvent très compétitives et cherchent à se distinguer de leurs pairs.
- La recherche de reconnaissance: Elles ont besoin de reconnaissance et de validation de leurs réussites.
- L'orientation vers les résultats: Elles sont focalisées sur les résultats tangibles et les objectifs quantifiables.

### Items de l'orientation « Carrière »

- Je voudrais avancer hiérarchiquement dans mon domaine professionnel
- J'espère acquérir plus d'influence et de pouvoir dans mon travail
- J'espère pouvoir obtenir une promotion dans un futur proche
- J'espère pouvoir accéder un jour à un meilleur poste dans mon travail
- J'espère dans un futur proche pouvoir accéder à un poste offrant d'avantage de missions et de responsabilités

### Activité (AC) – combler du temps libre

Les personnes qui ont une orientation préférentielle de type « Activité » recherchent principalement dans le travail, un moyen de s'occuper.

Les personnes qui obtiennent des scores élevés dans cette dimension considèrent leur travail comme un moyen de combler les temps morts et de leur fournir de l'activité

Pour ces personnes, le travail est bien plus qu'un simple moyen de gagner de l'argent. Ce sont souvent des personnes qui ont déjà une source de revenu suffisant par ailleurs : les retraités, les gagnants du loto, les rentiers, etc ... C'est une passion, une source d'épanouissement et une part essentielle de leur identité. Elles ne pourraient pas envisager une vie sans travail, même si elles n'en avaient pas besoin financièrement. Elles sont motivées par le désir de se sentir utiles, de contribuer à la société et de réaliser leur plein potentiel.

Ce qui les caractérise le plus, c'est :

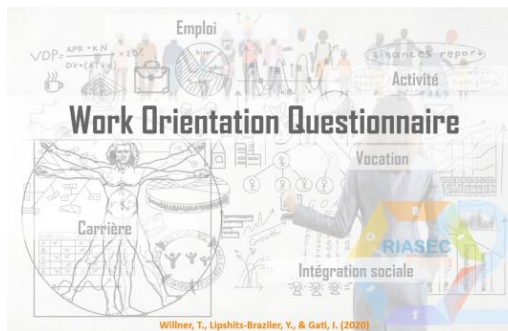
- L'amour du travail: elles ont un amour profond pour leur travail et le considèrent comme une source d'épanouissement personnel.
- Le besoin d'accomplissement: elles ont un fort besoin de se sentir utiles et productives.
- La valeur de l'accomplissement personnel: elles retirent une grande satisfaction de la réussite de leurs missions et de l'accomplissement de leurs objectifs.
- L'identité professionnelle: leur travail est une part importante de leur identité et de leur sens de l'estime de soi.
- La difficulté à envisager une vie sans travail: elles ont du mal à imaginer une vie sans travail, même si elles n'en avaient pas besoin financièrement.

### Items de l'orientation « Activité »

- Les jours où je ne travaille pas, le temps semble passer très lentement
- C'est difficile pour moi d'imaginer comment je pourrais passer mes journées sans travailler
- Je n'aime pas rester sans rien faire, donc je préfère travailler
- Quand je suis à la maison pendant les vacances, je m'ennuie rapidement
- Sans travail, ma vie serait vide et dénuée de sens

# Work Orientation Questionnaire

Version : 1.0  
Langage : Fr



## Tables d'étalonnages

### POPULATION

Description

Effectif N = 1253

Genre Hommes : 343 (27.4%)  
Femmes : 910 (72.6%)

Age Moyen : 40.98  
Ecart-type : 11.08  
Age mini : 13  
Age maxi : 64

Caractéristiques de distribution de la durée de passation (en secondes) Moyenne : 315.36  
Ecart-type : 216.23  
Durée mini : 105  
Durée maxi : 1971

Durée moyenne de passation : **5 min et 15 secondes**

### POPULATION

Caractéristiques

Cadre national des certifications professionnelles  
(Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019)

[Table de comparaison des niveaux de certification :](#)  
Nomenclature de 1969 et Cadre National des Certifications Professionnelles

Situation actuelle En emploi : 752 (60.00%)  
En recherche d'emploi : 408 (32.6%)  
En formation : 66 (5.3%)  
A l'école : 27 (2.2%)

Accompagnement En bilan de compétences : 446 (35.6%)  
En CEP : 190 (15.2%)  
Autre accompagnement : 260 (20.8%)  
J'y réfléchis seul : 357 (28.5%)

	Niveau de formation						Total
	Sans	CAP/BEP	BAC	BAC+2	BAC+3	BAC+5 et +	
Hommes	27	61	58	54	43	100	<b>343</b>
Femmes	43	107	157	160	173	270	<b>910</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>168</b>	<b>215</b>	<b>214</b>	<b>216</b>	<b>370</b>	<b>1253</b>

# ÉTALONNAGE Hommes

Population Masculine - N : 343

VO : Vocation - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 3	4 8	9 13	14 18	19 22	23 25	26 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

EM : Emploi - H0 non rejetée : la distribution suit une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 3	4 9	10 14	15 19	20 23	24 28	29 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

CA : Carrière - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 6	7 11	12 16	17 21	22 24	25 28	29 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

IS : Intégration sociale - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 7	8 11	12 15	16 19	20 22	23 25	26 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

AC : Activité - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 0	1 4	5 8	9 13	14 19	20 23	24 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

# ÉTALONNAGE Femmes

Population féminine - N : 910

VO : Vocation - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 5	6 8	9 14	15 18	19 22	23 26	27 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

EM : Emploi - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 3	4 8	9 12	13 18	19 23	24 28	29 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

CA : Carrière - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 5	6 10	11 15	16 20	21 24	25 27	28 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

IS : Intégration sociale - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 7	8 11	12 15	16 18	19 21	22 24	25 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

AC : Activité - H0 rejetée : la distribution ne suit pas une loi normale

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Score	0 0	1 3	4 7	8 12	13 17	18 22	23 30
% pop.	4.8	11.1	21.2	25.8	21.2	11.1	4.8
% SUP	95.2	84.1	62.9	37.1	15.9	4.8	-
% INF	-	4.8	15.9	37.1	62.9	84.1	95.2

% pop. : pourcentage de la population appartenant à la classe considérée

% SUP : pourcentage de sujets se situant dans une classe supérieure

% INF : pourcentage de sujets se trouvant dans une classe inférieure

**Exemple** : Table étalonnage en 7 classes du score brut VO Homme.

Un sujet qui obtient un score brut de 20 se situe dans la classe V. Ce score est désormais considéré comme équivalent aux scores 19,20,21 et 22. L'étalonnage est, en effet, un découpage de la distribution des scores bruts en classes d'équivalence.

On peut alors dire que 21.2% de la population obtient le même score que lui, que 15.9% de la population obtient un score supérieur au sien et que 62.9% de la population obtient un score inférieur au sien.