



Relation entre l'orientation professionnelle et les intelligences multiples: une perspective scientifique inséparable

Relación entre orientación vocacional e inteligencias múltiples: una perspectiva científica inseparable

 Carlos Andrés Vesga Galvis*
<https://orcid.org/0009-0004-5034-3658>
Bucaramanga, Santander / Colombia

 Katherine Johana Ramírez Jiménez**
<https://orcid.org/0009-0005-3327-3704>
Bucaramanga, Santander / Colombia

 Edilsa Flórez Zambrano***
<https://orcid.org/0009-0008-6435-7662>
Bucaramanga, Santander / Colombia

Reçu: Juillet/28/2023

Révisé: Août /14/2023

Accepté: Novembre/27/2023

Publié: janvier /10/2024

Comment citer: Vesga, G. C. A., Ramírez, K. J. et Flórez, Z. E. (2024). Relation entre l'orientation professionnelle et les intelligences multiples: une perspective scientifique inséparable. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 5(9), 131-143. <https://doi.org/10.59654/c3bbwe78>

* Maître en Technologies Numériques Appliquées à l'Éducation. Enseignant du secondaire et du collège dans le domaine de la technologie et de l'informatique dans la municipalité de Girón Santander. Adresse e-mail de contact: carlos.vesga30@gmail.com

** Maître en Technologies Numériques Appliquées à l'Éducation. Enseignant de toutes les matières dans le primaire dans la municipalité de Bucaramanga Santander. Adresse e-mail de contact: katycada@gmail.com

*** Maître en Gestion de la Technologie Éducative. Enseignant du secondaire dans le domaine de l'anglais dans la municipalité de Girón Santander. Adresse e-mail de contact: edilsaflorezzambrano@gmail.com



Résumé

L'article porte sur la relation entre l'orientation professionnelle et les intelligences multiples. Les individus peuvent expérimenter et explorer différentes options et voies professionnelles, ce qui implique la réalisation de recherches, des entretiens avec des personnes travaillant dans diverses industries, des stages ou des expériences professionnelles, ainsi que la participation à des activités de développement personnel et professionnel. Il est essentiel que les activités et décisions prises au cours de ce processus soient alignées sur les objectifs et les aspirations de l'étudiant, afin de créer un sentiment de cohérence et de dessein dans son parcours de développement. Cependant, la plupart du temps, cette responsabilité est laissée entre les mains des étudiants. Les enseignants, les conseillers ou les orienteurs des établissements éducatifs font peu d'efforts pour développer une orientation favorisant de meilleurs résultats chez les étudiants au moment de choisir leur carrière universitaire. Dans cette optique, l'article analyse l'orientation professionnelle du point de vue de différentes théories et examine comment un objectif plus élevé peut être atteint en considérant la théorie des intelligences multiples de Howard Gardner en relation avec l'orientation et le choix professionnel. Enfin, quelques ressources pratiques pour prendre des décisions éducatives sont mentionnées.

Mots-clés: Orientation professionnelle, choix professionnel, théories substantielles, intelligences multiples.

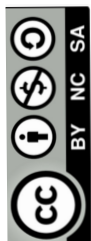
Resumen

El artículo trata sobre la relación entre la orientación vocacional y las inteligencias múltiples. Las personas pueden experimentar y probar diferentes opciones y caminos profesionales, lo que implica realizar investigaciones, hablar con personas que trabajan en diferentes industrias, realizar pasantías o prácticas profesionales, y participar en actividades de desarrollo personal y profesional. Es necesario que las actividades y decisiones tomadas durante este proceso estén en consonancia con los objetivos y metas del estudiante, de manera que se genere un sentido de coherencia y propósito en su camino de desarrollo. Sin embargo, la mayoría de las veces esta responsabilidad se deja en manos de los estudiantes. Los docentes, consejeros u orientadores de las instituciones educativas poco esfuerzo hacen por desarrollar una orientación que augure mejores logros en los estudiantes al momento de elegir su carrera universitaria. En este sentido el artículo analiza la orientación vocacional desde la perspectiva de diferentes teorías y como se puede lograr un mejor propósito si se considera la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en relación con la orientación y elección vocacional. Finalmente, se mencionan algunos recursos prácticos para tomar decisiones educativas.

Palabras clave: Orientación vocacional, elección vocacional. Teorías sustantivas, inteligencias múltiples.

Introduction

Le choix d'une carrière est l'une des décisions les plus importantes qu'une personne puisse prendre dans sa vie. Cependant, bien souvent, ce choix est fait sans tenir compte des compé-



tences et aptitudes de chaque individu, ce qui peut conduire à une insatisfaction tant professionnelle que personnelle. C'est pourquoi l'orientation professionnelle est devenue un outil fondamental pour aider les individus à découvrir quelle est l'activité ou la profession qui leur procure le plus de satisfaction et d'épanouissement personnel. Dans ce contexte, la théorie des intelligences multiples d'Howard Gardner a acquis une grande importance, car elle reconnaît que chaque individu possède des forces et des compétences uniques qui doivent être prises en compte lors du choix d'une carrière. Cet article explorera la relation entre l'orientation professionnelle à partir de diverses théories telles que celle des intelligences multiples, et présentera quelques outils pratiques pour prendre des décisions éducatives éclairées.

Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un processus fondamental dans la vie de tout individu, car elle implique une connaissance approfondie de soi pour découvrir quelle est l'activité ou la profession qui procure une plus grande satisfaction et réalisation personnelle. Avant de nous plonger dans ce processus, il est essentiel de comprendre ce qu'est la vocation en soi.

Le terme "*vocation*" provient du latin *vocare*, signifiant "appel" ou "action d'appeler". En ce sens, la vocation se réfère à l'inclinaison d'un individu vers une action ou une activité particulière, dans laquelle on aspire à atteindre un degré maximal de réalisation. Cette inclination peut être de nature artistique, professionnelle ou professionnelle, constituant une force interne qui nous pousse à nous concentrer sur un objectif spécifique.

D'Egremy (2022, p.7) définit la vocation comme "la disposition particulière de chaque individu à choisir la profession ou le métier qu'il souhaite étudier et exercer, en fonction de ses aptitudes, de ses caractéristiques psychologiques, physiques et motivations". En ce sens, le processus de choix de carrière et de développement professionnel est fondamental dans la vie d'une personne, car le choix d'une carrière ou d'une profession peut avoir un impact significatif sur sa satisfaction au travail, son développement personnel et son bien-être général. Il est important de choisir une carrière qui soit en accord avec les intérêts, les compétences et les valeurs de chaque individu, car cela contribuera à son succès et à son bonheur sur le plan professionnel.

L'orientation professionnelle joue un rôle clé dans ce processus, en fournissant des outils et des ressources pour que les individus puissent explorer et se connaître, identifier leurs forces et faiblesses, et comprendre leurs intérêts, valeurs et objectifs professionnels. De plus, l'orientation professionnelle fournit des informations sur différentes options de carrière, les tendances du marché du travail, les exigences éducatives et les opportunités de développement professionnel.

L'orientation professionnelle aide également les individus à surmonter les doutes, les indécisions ou les peurs qui peuvent survenir lors du processus de choix de carrière. Elle offre un espace sûr et confidentiel pour que les individus puissent exprimer et explorer leurs préoccupations, tout en recevant un soutien et une orientation.



Cependant, selon [Vidales \(2013\)](#), d'autres perspectives se concentrent sur l'expérience de bien-être associée à l'activité exercée, c'est-à-dire être conduit vers un but ou une destination. Dans ce sens, être situé professionnellement implique d'accomplir le travail de manière plaisante, engagée et efficace, en apportant joie, gentillesse et attention à ceux avec qui l'on travaille ou à qui l'on offre un service professionnel.

De plus, selon le [Ministère de l'Éducation du Pérou \(2013\)](#), la vocation est un processus qui commence dès les premières étapes du développement des enfants, à travers la compréhension de leur environnement, de la diversité des jeux et des explorations qui influent sur leur future vocation. Ce processus implique la formation de valeurs, le développement de l'identité, de l'estime de soi et de la personnalité, ainsi que la découverte de capacités appropriées. Ainsi, la vocation s'entrelace avec les opportunités et les limites de la réalité.

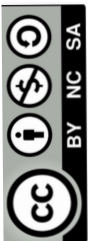
Importance de l'orientation professionnelle dans le processus de choix de carrière

L'orientation professionnelle joue un rôle fondamental dans le processus de choix de carrière car elle aide les individus à prendre des décisions éclairées sur leur avenir académique et professionnel. En corrélation avec ce qui a été exposé, il est important de mentionner que le choix professionnel est un processus complexe impliquant la prise en compte de divers facteurs internes et externes.

Tout d'abord, les intérêts et les compétences d'une personne jouent un rôle essentiel dans le choix d'une profession. Il est crucial que l'individu soit attiré par la profession qu'il choisit et qu'il ait les compétences nécessaires pour accomplir les tâches et activités qui y sont associées. De plus, les valeurs et la personnalité doivent également être prises en considération, car une profession doit être en accord avec les principes et la manière d'être de la personne. [Heppner, Hinkelmann et Humphrey \(1994\)](#) mettent l'accent sur l'importance des intérêts, compétences et valeurs sociales dans le choix professionnel.

Cependant, ces facteurs internes ne sont pas les seuls à influencer le choix professionnel. Ils sont également influencés par des facteurs externes tels que le genre et le niveau socio-économique. Les stéréotypes professionnels et les attentes culturelles peuvent limiter les options professionnelles d'une personne, en particulier dans des sociétés où certaines carrières sont considérées comme plus appropriées pour les hommes ou les femmes. [Ducoing \(2005\)](#) affirme que le genre, le niveau socio-économique et les stéréotypes professionnels enracinés dans la société sont particulièrement pertinents. De plus, le niveau socio-économique peut influencer la possibilité d'accéder à certaines professions, certaines nécessitant un investissement économique significatif. [González et Lessire \(2005\)](#) ajoutent à la liste des influences déterminantes le genre, l'origine socio-économique, ainsi que les pressions exercées par l'environnement familial et les amitiés proches.

Le choix professionnel vise également à trouver une profession dans laquelle une personne



puisse s'épanouir pleinement et exploiter au maximum ses compétences et talents. Il est important qu'une personne choisisse une carrière qui lui permette de s'exprimer et de se développer tant sur le plan personnel que professionnel. De plus, il est nécessaire de prendre en compte la demande sur le marché du travail. Choisir une profession avec peu de demande ou peu d'opportunités d'emploi peut compliquer le développement professionnel et avoir des conséquences négatives sur la vie économique de la personne. Les études de [Garay \(2001\)](#) ainsi que [De La Mano et Moro \(2013\)](#) ont souligné que les objectifs personnels, professionnels et académiques des étudiants jouent un rôle significatif dans ce choix.

Certaines études accordent une grande importance à l'orientation professionnelle dans le choix de carrière. Ainsi, [Yamada et Castro \(2013\)](#) ont constaté qu'un pourcentage élevé de diplômés de l'enseignement supérieur regrettent la décision qu'ils ont prise pour entrer dans une carrière universitaire. De son côté, [Quispe \(2014\)](#) souligne l'importance d'un choix en accord avec l'orientation professionnelle de chaque individu, cela étant une manière d'éviter et de prévenir le mécontentement et la frustration future chez les étudiants.

Théories et approches pertinentes pour le développement de l'orientation professionnelle

Il existe plusieurs théories et approches pertinentes dans le domaine de l'orientation professionnelle. Certaines des plus remarquables sont les suivantes:

- **Théorie du développement de carrière:** Selon la théorie proposée par Donald Super, le processus de choix de carrière se déroule tout au long de la vie et est influencé par divers facteurs tels que la personnalité, les intérêts, les compétences et l'environnement socio-économique. [Super \(1968\)](#) soutient que le développement professionnel se divise en deux étapes : la phase de croissance et la phase d'exploration.

Dans la phase de croissance, qui s'étend de la naissance à 14 ans, l'exploration, la recherche d'informations et l'identification ont lieu. Pendant cette période, les individus cherchent des références auprès de figures significatives de leur environnement telles que l'école, la famille et la communauté, entre autres. Ces figures jouent un rôle important dans la découverte d'informations sur eux-mêmes et dans le développement du concept du "moi". À cette étape, les préférences professionnelles sont davantage liées aux besoins émotionnels de la personne qu'à ses compétences et intérêts professionnels. De plus, ces préférences ont tendance à évoluer avec le temps.

Selon [Busot \(1995\)](#), le stade de croissance se divise en les étapes suivantes: (a) *Étape de fantaisie*: De la naissance jusqu'à 11 ans, caractérisée par la recherche de plaisir, l'attraction pour des activités liées au pouvoir, la distorsion de la perception du temps, le manque d'objectivité, la recherche d'aventures, l'excitation et le questionnement de la fantaisie. (b) *Étape d'intérêt*: Elle se manifeste entre 11 et 12 ans, où se développent des intérêts basés sur les préférences personnelles de l'individu, qui peuvent changer de manière



instable. De même, le contact avec la réalité professionnelle commence, et il est compris que la prise de décision doit être basée sur ses propres motivations et intérêts. (c) *Étape de capacité*: Elle s'étend de 13 à 14 ans, c'est le moment où les aptitudes et capacités individuelles se consolident, car elles sont mises en pratique à travers différentes activités telles que les jeux, les sports, les tâches ménagères et scolaires. De plus, l'autoconcept de l'individu se renforce.

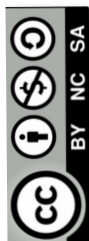
En ce qui concerne l'étape d'exploration, elle fait référence au processus de recherche et de découverte des intérêts, des compétences, des valeurs et de la personnalité d'une personne. Cette étape fait partie du modèle de développement de carrière proposé par Super, qui comprend également les étapes de croissance, d'établissement, de maintien et de déclin.

Pendant l'étape d'exploration, les individus ont généralement l'occasion d'expérimenter et d'essayer différentes options et voies professionnelles. Cela implique de mener des recherches, de parler avec des personnes travaillant dans différentes industries, de faire des stages ou des pratiques professionnelles, et de participer à des activités de développement personnel et professionnel. Des chercheurs tels que [Morán et al. \(2012\)](#) affirment que cette étape se produit entre 15 et 24 ans. Au cours de cette période, les individus testent les comportements apparus lors de l'étape précédente, et la performance de rôles dans la fantaisie et dans la réalité se conjugue pour tenter de remplir la tâche vocationnelle la plus importante de l'adolescence: définir le problème du choix. Cela signifie que l'adolescent cherche à renforcer ses compétences et capacités, mais peut également modifier et ajuster son concept de soi car il joue différents rôles.

En Colombie, la théorie de Super peut être appliquée pour expliquer le processus de développement professionnel à différentes étapes de l'éducation. Dans l'enseignement secondaire, qui comprend les âges de 11 à 14 ans, les adolescents se consacrent à découvrir et assimiler des valeurs, des intérêts et des besoins. Pendant l'enseignement moyen, qui s'étend de 15 à 16 ans, et l'enseignement supérieur, de 17 à 21 ans, les jeunes recherchent des informations sur les opportunités éducatives et les carrières universitaires.

- **La théorie de la motivation:** Initialement, l'un de ses promoteurs a été Maslow. Sa théorie de la hiérarchie des besoins établit que les personnes ont différents niveaux de besoins, allant des plus fondamentaux (physiologiques) aux plus complexes (autoréalisation). Selon Maslow, les personnes sont motivées à satisfaire ces besoins de manière hiérarchique. [Cano \(2008\)](#) argumente que la théorie de Maslow conçoit la motivation d'un point de vue humaniste en réalisant une hiérarchisation des besoins humains qui sont satisfaits selon leur ordre.

La théorie de la motivation et l'orientation professionnelle sont liées en ce sens qu'elles se concentrent toutes deux sur la compréhension et l'explication des facteurs qui influent sur les décisions et les comportements des personnes en ce qui concerne leur carrière ou leur travail.



La théorie de la motivation se réfère à l'étude des processus psychologiques qui impulsent et dirigent le comportement humain. Elle examine comment les besoins, les désirs, les objectifs et les attentes influent sur la manière dont les personnes sont motivées et réagissent à différentes stimulations et situations.

L'orientation professionnelle, d'autre part, vise à aider les personnes à prendre des décisions de carrière informées et satisfaisantes. Cela implique d'explorer et de comprendre les compétences, les intérêts, la personnalité et les valeurs individuelles, ainsi que les exigences et les opportunités présentes dans l'environnement professionnel. L'objectif principal de l'orientation professionnelle est d'aider les personnes à trouver un travail ou une carrière qui soit en adéquation avec leurs caractéristiques et leurs objectifs personnels.

Dans ce sens, la théorie de la motivation peut être appliquée à l'orientation professionnelle pour comprendre les facteurs qui motivent les personnes à choisir une carrière ou une profession particulière. Par exemple, quelqu'un peut être motivé par la recherche de succès et de reconnaissance, tandis qu'un autre peut être motivé par la passion ou le désir de contribuer à la société. La compréhension de ces motivations peut aider les conseillers à guider les personnes vers des carrières qui leur sont significatives et satisfaisantes.

De plus, la théorie de la motivation peut également fournir des outils et des stratégies pour promouvoir la motivation et l'engagement dans le développement de la carrière. Cela peut inclure l'établissement d'objectifs clairs, la promotion de l'autodétermination et de l'autonomie, la fourniture de rétroaction positive et la création d'un environnement de travail favorable à la satisfaction et à la croissance personnelle.

Il convient de noter qu'en orientation éducative, il est nécessaire de prendre en compte la motivation interne et externe proposée par McClelland et Atkinson. La relation entre l'orientation éducative et la motivation interne et externe réside dans le fait que l'orientation éducative peut influencer la motivation des étudiants. L'orientation éducative peut aider les étudiants à développer une motivation interne en leur fournissant des informations, un soutien émotionnel et des ressources pratiques pour prendre des décisions éducatives. Par exemple, les conseillers ou les orienteurs peuvent aider les étudiants à identifier leurs intérêts et leurs forces et à se connecter à des opportunités éducatives qui correspondent à leurs objectifs personnels. Enfin, l'orientation éducative peut également influencer la motivation externe des étudiants en leur offrant des incitations et des récompenses externes. Par exemple, l'orientation éducative peut proposer des bourses, des prix ou des reconnaissances aux étudiants qui atteignent certains objectifs académiques.

- **Théorie du modèle d'activation du développement professionnel et personnel ou des Modèles Interactantes (MID):** Cette théorie a été proposée par Pelletier et repose sur l'idée que le développement de la carrière et de l'identité personnelle sont interconnectés et s'influencent mutuellement. [Pelletier \(1978\)](#) souligne que le choix professionnel est le résultat d'un processus évolutif qui nécessite une pratique éducative continue, ainsi



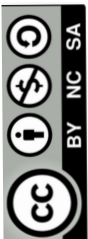
que la construction d'un projet professionnel et personnel, et une compréhension des possibilités nécessaires pour le mener à bien.

La prémisse centrale de la théorie réside dans le fait que le développement professionnel et personnel est activé à travers trois processus principaux: (a) *Activation cognitive*: Ce processus concerne l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires pour prendre des décisions professionnelles et personnelles. Il inclut le développement de la conscience de soi, l'exploration des intérêts et des valeurs, l'acquisition d'informations sur les options de carrière et l'évaluation des compétences personnelles. (b) *Activation motivationnelle*: Dans ce processus, l'objectif est d'augmenter la motivation envers la carrière et le développement personnel. Cela impliquerait d'établir des objectifs clairs, de créer une connexion entre les objectifs personnels et les objectifs professionnels, et de rechercher l'auto-efficacité pour atteindre ces objectifs. (c) *Activation contextuelle*: Ce processus se concentre sur l'environnement et les ressources disponibles pour l'individu. Il inclut le soutien social, les opportunités d'apprentissage, l'accès à l'information et les politiques et pratiques organisationnelles qui peuvent influencer le développement professionnel et personnel.

Romero (1994) indique que l'orientation professionnelle se divise en quatre phases avec des tâches et des compétences spécifiques différentes: (a) *Phase d'exploration*: Pendant cette étape, l'individu est exposé à des expériences et à des informations nouvelles liées à sa formation. (b) *Phase de cristallisation*: À cette étape, une idée générale du processus d'orientation se forme et un projet professionnel possible est envisagé. (c) *Phase de spécification*: À ce moment, l'individu fait face aux possibilités et aux limitations, analyse et concrétise son projet personnel. On évalue ce qui est souhaitable par rapport à ce qui est probable. (d) *Phase de réalisation*: Cette étape implique un engagement et une responsabilité envers la décision prise, ainsi que la planification de stratégies pour mettre en œuvre le projet établi.

D'autre part, il convient de noter que le processus d'orientation repose sur trois principes fondamentaux: (a) *Principe expérientiel*: Selon Pelletier (1978), la connaissance est acquise par le biais des expériences sensorielles de l'individu, de sorte que l'expérience est plus pertinente que l'information passive reçue. L'orientation doit se concentrer sur la fourniture d'un niveau élevé d'expérience. De plus, selon Romero (1994), ce principe implique la prise en compte des attitudes, des émotions, des besoins, des intentions propres ou d'autrui, et des valeurs dans le processus d'orientation. (b) *Principe heuristique*: Romero (1994) affirme que ce principe accorde de l'importance à l'investigation cognitive active de l'individu et à son autonomie en tant que sujet en processus de choix. La participation active de l'individu lui permet de déterminer pourquoi c'est bon pour son projet, générant ainsi un sentiment de compétence et d'autonomie. (c) *Principe intégrateur*: Tant Pelletier (1978) que Romero (1994) s'accordent à dire que ce principe implique de trouver un sens dans les actions entreprises au cours du processus d'orientation.

D'autre part, il existe trois principes essentiels qui servent de fondement au processus d'orientation. (a) *Le Principe Expérientiel*, selon Pelletier (1978), la connaissance s'acquiert à travers les



expériences sensorielles de l'individu, mettant davantage l'accent sur l'expérience que sur l'information passive reçue. Par conséquent, l'orientation doit se concentrer sur la fourniture d'un niveau élevé d'expérience. Romero (1994) ajoute qu'il est essentiel de prendre en compte les attitudes, les émotions, les besoins, les intentions propres ou d'autrui, et les valeurs dans le processus d'orientation. (b) *Le Principe Heuristique*, selon Romero (1994), l'investigation cognitive active de l'individu et son autonomie en tant que sujet en processus de choix sont importantes. La participation active de l'individu lui permet de déterminer par lui-même ce qui est le plus approprié pour son projet, générant ainsi un sentiment de compétence et d'autonomie. (c) *Le Principe Intégrateur*; Pelletier (1978) et Romero (1994) affirment qu'il est nécessaire de trouver un sens dans les actions entreprises au cours du processus d'orientation. Il est indispensable que les activités et les décisions prises pendant ce processus soient en harmonie avec les objectifs et les aspirations de l'individu, de manière à créer un sentiment de cohérence et de dessein dans son parcours de développement.

En ce qui concerne le principe intégrateur, Pelletier (1978) affirme qu'il peut être réalisé de deux manières: (a) *La signification*: cela concerne le fait de donner du sens à chaque expérience vécue dans le présent, d'intégrer à la globalité de la vie de la personne, et aux aspects qui sont pertinents, qui auraient pu être ignorés ou inconnus auparavant. (b) *La direction*: cela se réfère à l'évaluation négative, positive ou neutre qui peut être attribuée à l'expérience.

Théorie des intelligences multiples en relation avec l'orientation et le choix professionnel

Howard Gardner a avancé l'existence de plusieurs types d'intelligence. Selon cet chercheur, chez une personne, chaque type d'intelligence agit de manière indépendante. Gardner (1993) affirme que l'intelligence ne devrait pas être considérée comme une capacité unique et généralisée, mais plutôt comme une combinaison de différentes compétences et habiletés. L'auteur a initialement identifié sept intelligences distinctes qui interagissent entre elles, à savoir: l'intelligence linguistique, l'intelligence logico-mathématique, l'intelligence spatiale, l'intelligence musicale, l'intelligence corporelle-kinesthésique, l'intelligence interpersonnelle et l'intelligence intrapersonnelle.

- **Intelligence linguistique:** Il s'agit de la capacité à utiliser le langage de manière efficace, comprenant la compréhension, l'analyse et la production de textes écrits et oraux.
- **Intelligence logico-mathématique:** Elle fait référence à la capacité de raisonnement logique, de pensée abstraite, de résolution de problèmes mathématiques et de compréhension des principes scientifiques.
- **Intelligence spatiale:** Elle implique la capacité à percevoir et manipuler l'information visuelle et spatiale, ainsi que la capacité à résoudre des problèmes liés à l'espace et à l'orientation.
- **Intelligence musicale:** Elle concerne la capacité à apprécier, composer et produire de la musique, ainsi qu'à percevoir et reconnaître les éléments musicaux.



- **Intelligence corporelle-kinesthésique:** Elle implique la capacité à utiliser le corps de manière experte et coordonnée, comme c'est le cas pour les athlètes, danseurs ou chirurgiens.
- **Intelligence interpersonnelle:** Elle se rapporte à la capacité de comprendre et de se lier avec d'autres personnes, ainsi qu'à la capacité de percevoir et de répondre aux émotions et motivations des autres.
- **Intelligence intrapersonnelle:** Elle fait référence à la capacité d'auto-connaissance, d'auto-contrôle et d'auto-évaluation, ainsi qu'à la compréhension des propres sentiments, besoins et objectifs.

Par la suite, [Gardner \(2001, 2011\)](#) a ajouté deux intelligences supplémentaires à sa liste: l'intelligence naturaliste, qui se réfère à la capacité de classer et de se rapporter aux éléments de la nature, et l'intelligence existentielle, liée à la réflexion sur des questions fondamentales de l'existence humaine.

Les intelligences multiples de Gardner peuvent être liées à l'orientation et au choix professionnel de diverses manières:

- **Connaissance de soi :** L'intelligence intrapersonnelle se réfère à la capacité de comprendre et de gérer nos propres émotions, objectifs, forces et faiblesses. Ce type d'intelligence est crucial dans le choix professionnel, car il implique d'avoir conscience de nos préférences, intérêts et compétences, ce qui peut nous aider à identifier les carrières qui nous conviennent le mieux.
- **Relations interpersonnelles:** L'intelligence interpersonnelle consiste en la capacité à comprendre et à interagir efficacement avec les autres. Cette intelligence est importante dans le choix professionnel, car de nombreuses carrières nécessitent des compétences pour travailler en équipe, communiquer de manière efficace et établir des relations solides avec autrui.
- **Compétences spécifiques:** Les différentes intelligences multiples de Gardner sont liées à des compétences spécifiques qui peuvent être pertinentes pour certaines carrières. Par exemple, l'intelligence musicale peut être importante dans le choix d'une carrière dans le domaine de la musique ou des arts, tandis que l'intelligence logico-mathématique peut être pertinente pour des carrières en ingénierie ou en sciences.
- **Diversité des options:** La théorie des intelligences multiples reconnaît que chaque individu possède des forces et des compétences uniques. Cela implique que toutes les carrières ne conviennent pas à tout le monde. Le choix professionnel basé sur les intelligences multiples permet de prendre en compte une large gamme d'options professionnelles et de trouver celles qui correspondent le mieux aux forces et aux compétences de chaque individu.



Comment utiliser la théorie des intelligences multiples de Gardner pour orienter professionnellement les jeunes?

La théorie des intelligences multiples de Gardner peut être utilisée pour orienter professionnellement les jeunes de plusieurs manières:

Premièrement, nous pensons qu'il est nécessaire d'identifier les forces et les faiblesses de chaque individu. La théorie des intelligences multiples soutient que chaque personne possède différents types d'intelligence, tels que l'intelligence linguistique, logico-mathématique, musicale, interpersonnelle, intrapersonnelle, spatiale, naturaliste et corporelle-kinesthésique. En évaluant les compétences et les préférences de chaque jeune par rapport à ces intelligences, on peut identifier ses forces et faiblesses dans différentes zones. À cette fin, des tests peuvent être utilisés pour déterminer le type d'intelligence de l'étudiant.

Deuxièmement, il est nécessaire de fournir des options de carrière correspondant aux intelligences prédominantes: une fois que les intelligences prédominantes d'un individu ont été identifiées, des options de carrière ou des domaines professionnels exploitant ces compétences peuvent être proposés. Par exemple, si un étudiant a une intelligence musicale prononcée, il pourrait envisager des carrières dans la musique, la production musicale ou l'enseignement de la musique.

En troisième lieu, il est essentiel d'adapter les méthodes d'enseignement et d'évaluation. En connaissant les intelligences prédominantes des jeunes, les conseillers d'orientation peuvent adapter les méthodes d'enseignement et d'évaluation pour répondre à leurs besoins individuels. Par exemple, si un étudiant a une intelligence spatiale marquée, il pourrait bénéficier d'activités pratiques et visuelles plutôt que de simplement lire des informations écrites.

En quatrième lieu, il est nécessaire de favoriser la connaissance de soi et l'exploration. La théorie des intelligences multiples peut aider les jeunes à mieux comprendre leurs propres forces et faiblesses, ce qui leur permet à leur tour de prendre des décisions plus éclairées sur leur avenir professionnel. L'exploration de différentes zones d'intelligence à travers des activités et des expériences peut également aider les jeunes à découvrir de nouveaux intérêts et compétences.

Conclusions

Il est conclu que dans la théorie de Donald Super, le choix professionnel est un processus continu influencé par des éléments tels que la personnalité, les intérêts, les compétences et l'environnement socio-économique. Pendant la période de croissance, qui va de la naissance à 14 ans, l'exploration et la recherche d'informations ont lieu, où les préférences professionnelles sont davantage liées aux besoins émotionnels de la personne. Ainsi, l'objectif de cette étape est d'aider les individus à acquérir une compréhension plus approfondie d'eux-mêmes et des différentes options professionnelles disponibles. De plus, cela leur permet également d'identifier et d'ajuster leurs objectifs à mesure qu'ils acquièrent plus d'informations et d'expériences.



Nous considérons que la théorie de la motivation et l'orientation professionnelle sont liées car elles se concentrent toutes deux sur la compréhension et la facilitation des décisions et comportements des personnes en relation avec leur carrière ou travail. Les deux domaines peuvent bénéficier mutuellement en utilisant les principes et concepts de la motivation pour informer et améliorer le processus de prise de décision professionnelle.

De même, nous concluons que le choix d'une carrière est un processus divisé en deux étapes: la période de croissance et la période d'exploration. Pendant la période d'exploration, les individus peuvent expérimenter et tester différentes options professionnelles, ce qui implique la réalisation de recherches, des discussions avec des personnes travaillant dans différentes industries, des stages professionnels et la participation à des activités de développement personnel et professionnel. Il est nécessaire que les activités et décisions prises au cours de ce processus soient en accord avec les objectifs et les aspirations de l'individu, créant ainsi un sentiment de cohérence et de dessein dans leur parcours de développement.

Nous concluons également que la théorie des intelligences multiples reconnaît que chaque individu possède des forces et des compétences uniques, ce qui signifie que toutes les carrières ne conviennent pas à toutes les personnes. Le choix professionnel basé sur les intelligences multiples permet de prendre en compte une large gamme d'options professionnelles et de trouver celles qui correspondent le mieux aux forces et compétences de chaque individu. Il est donc important que les personnes identifient leurs forces et faiblesses pour choisir une carrière qui leur permette de développer tout leur potentiel.

Enfin, nous concluons qu'il existe divers outils pratiques pouvant aider les personnes à prendre des décisions éducatives éclairées, tels que les tests d'intelligences multiples, les questionnaires sur les intérêts et compétences, ainsi que les entretiens avec des professionnels de différentes industries. Ces outils permettent aux personnes de connaître leurs forces et faiblesses, ainsi que les options professionnelles qui correspondent le mieux à leurs compétences et objectifs. Il est donc important que les personnes utilisent ces outils pour prendre des décisions éducatives informées et satisfaisantes. L'enseignant ou l'intervenant en orientation professionnelle doit s'efforcer de prendre en compte les caractéristiques personnelles, les intérêts, les compétences et les aptitudes des étudiants, et en fonction de cela, développer l'orientation professionnelle des étudiants.

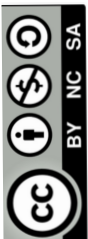
Références

Busot, J. A. (1995). *Elección y Desarrollo Vocacional*. Ediluz.

Cano, C. M. (2008). Motivación y elección de carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 6-0. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/remo/v5n13/v5n13a03.pdf>

D'Egremy, A. F. (2022). *Cómo descubrir tu vocación*. Anaya.

De La Mano, M. y. (2013). *Motivaciones en la elección de la carrera universitaria: metas y objetivos*



- de los estudiantes de Traducción y Documentación de la Universidad de Salamanca. Salamanca: Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- Ducoing, P. (. (2005). *Sujetos, actores y procesos de formación*. México, DF, México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa. <https://es.scribd.com/doc/33557860/COMIE-Actores-y-procesos-de-formacion-Tomo-II-estado-del-conocimiento>
- González, B. J. et Lessire, O. (2005). Aspectos más recientes en orientación vocacional. *Revista Iberoamericana de Educación*. www.rieoei.org/deloslectores/876Gonzalez.PDF
- Heppner, M. J., Hinkelman, O. J., & Humphrey, C. F. (1994). Shifting the Paradigm: The use of Creativity in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 21(1), 77-86. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02117430>
- Ministerio de Educación. (2007). *Manual de Tutoría y Orientación Educativa*. Lima: Autor. <https://data.miraquetemiro.org/sites/default/files/documentos/MANUAL%20DE%20TUTORIA%20%20Y%20ORIENTACION%20EDUCATIVA%20copy.pdf>
- Pelletier, D. (1978). L'approche opératoire du développement personnel et vocationnel: ses. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 12(4), 207-217. <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/60195/45557>
- Romero, R. S. (1994). *Orientación vocacional no discriminatoria. Propuestas desde el modelo de activación del desarrollo vocacional y persona*. En M. Irradier (Ed.), *Orientación académico-vocacional para una toma de decisión no discriminatoria* (págs. 25-38). EMA-KUNDE / Instituto Vasco de la Mujer. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3143950>
- Vidales, I. (2013). *Nuevas prácticas de orientación vocacional*. Trillas. <https://www.scribd.com/document/370270279/Libro-Nuevas-Practicas-de-OrientacionVocaional-de-Ismael-Vidales-Delgado>
- Quispe, Z. M. (2014). *Motivos ocupacionales y autoconcepto en la elección de carrera*. Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Educativa que presenta la Bachiller. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5549/QUISPE_ZUNIGA_MELISSA_MOTIVOS_OCUPACIONALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yamada, G. et Castro, F. J. (2013). *Calidad y acreditación de la Educación Superior: retos urgentes para el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico - Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1916/Yamada Gustavo2013.pdf](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1916/Yamada_Gustavo2013.pdf)

