

Le consommateur étudiant Marocain : la rivalité entre la personnalité et l'intérêt dans le choix vocationnel

The rivalry between personality and interest in vocational choice: case study of Moroccan students.

Auteur 1 : Houda EL FERACHI

Houda EL FERACHI (Ph.D, Professeur)

Faculté de Commerce et de Gestion, Université Internationale de Casablanca

Membre Associée au Laboratoire des Sciences Économiques et Politiques Publiques

Faculté d'Économie et de Gestion, Université Ibn Tofail

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : EL FERACHI .H (2023) « Le consommateur étudiant Marocain : la rivalité entre la personnalité et l'intérêt dans le choix vocationnel », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 21 » pp: 0452 – 0475.

Date de soumission : Novembre 2023

Date de publication : Décembre 2023



DOI : 10.5281/zenodo.10409338

Copyright © 2023 – ASJ



Résumé

L'objectif de cette recherche est de vérifier s'il existe une rivalité entre la personnalité et l'intérêt quant au choix vocationnel dans le cas du consommateur Marocain. En effet, bien que les concepts semblent rapprochés quand ils sont appliqués à la recherche sur le choix vocationnel, ils mesurent des dimensions différentes dans le processus de décision du consommateur. La personnalité cherche à comprendre les traits les plus présents chez l'individu de manière intrinsèque, tandis que l'intérêt mesure la préférence que l'individu manifeste envers un domaine professionnel, de manière extrinsèque. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons mené une étude quantitative auprès de 277 étudiants au Maroc. Nous souhaitons vérifier s'il existe des chevauchements entre les dimensions de la personnalité et celles de l'intérêt professionnel, à travers une analyse canonique de corrélations. Les résultats discernent des corrélations entre l'extraversion et le profil artistique de l'intérêt ; entre l'agréabilité et les profils social et entrepreneurial ; entre la conscience et les profils réaliste et conventionnel ; et entre l'ouverture avec les profils conventionnel, social et investigateur. Le névrosisme n'est pas corrélé aux quatre premiers profils RIASEC. Une discussion des résultats et des implications managériales est présentée à la fin.

Mots-clés : Personnalité ; Intérêt ; Choix vocationnel, Comportement du consommateur.

Abstract

The objective of this research is to investigate the rivalry that can take place between personality and interest in vocational choice regarding Moroccan consumers. Indeed, while the concepts seem similar when applied to research on vocational choice, they measure different dimensions in the consumer decision-making process. Personality seeks to intrinsically identify the dominant traits of each individual, while interest extrinsically measures the preference that this individual shows towards a professional field. To verify this hypothesis, we have undertaken a quantitative study among 277 students in Morocco. We aim to verify whether there exist any overlaps between personality and interest dimensions regarding vocational choice behavior, using canonical correlation analysis. The results discern that extraversion is correlated to the artistic type of interest; agreeableness is correlated to social and entrepreneurial profiles; consciousness is correlated to realistic and conventional profiles; and openness is correlated to conventional, social, and investigative profiles. Neuroticism is not correlated with the first four RIASEC profiles. A discussion of the results and managerial implications is presented at the end.

Keywords: Personality; Interest; Vocational choice, Consumer behavior.

Introduction

Dès la création du premier laboratoire de recherche psychologique par Wilhelm Wundt en 1879, les recherches en psychologie reposaient sur les méthodes des sciences naturelles. Ils décortiquaient les phénomènes pour mieux les concevoir. Le concept de la personnalité était multidimensionnel et antinomique des sujets et des méthodes de la nouvelle psychologie. Depuis ce temps, trois différentes méthodes de recherche en psychologie ont été développées: l'étude de la conscience, l'étude du comportement et l'étude de l'inconscient. Cette recherche s'intéresse à l'étude du comportement, principalement aux rôles de la personnalité et de l'intérêt dans le choix vocationnel. Le choix vocationnel représente l'étape concluante d'un processus de décision par lequel l'étudiant passe afin de faire son choix de filière, et en conséquence, ses orientations professionnelles. Hodges et Karpova (2010) catégorisent les facteurs d'influence du choix vocationnel en trois catégories: facteurs personnels, facteurs interpersonnels, et facteurs environnementaux. Dans leur modèle, les critères subjectifs psycho-graphiques, notamment la personnalité et l'intérêt, font partie des facteurs personnels. Ces deux concepts représentent les principaux construits de notre recherche, que nous mettons en perspectives par rapport au choix vocationnel.

En premier, la personnalité est un assemblage de plusieurs traits possédés par un individu, avec des ajustages différents. Raymond Cattell (1970) explique que la personnalité passe de la conception à la construction lorsqu'elle se compose de caractéristiques quantitativement mesurables (1970), qu'il appelle traits (Hansenne, 2007). Franzoi (2002) définit le trait comme une 'tendance relativement stable de se comporter d'une manière particulière face à différentes situations' (Udo-Imeh et al., 2015, p.3). La théorie des traits explique que chaque individu a des comportements différents dans des contextes différents, dépendamment de l'ensemble des traits qu'il possède. Ce lien entre la personnalité et le comportement nous intéresse particulièrement dans le cas du choix vocationnel des étudiants Marocains. Pour l'opérationnaliser, le modèle des cinq facteurs de Norman (1963) nous offre une assise fondamentale suffisante pour l'élaboration du cadre conceptuel de la recherche.

Le deuxième construit de la recherche est l'intérêt professionnel. Il porte sur la nature du domaine professionnel et les compétences auxquelles ce dernier fait appel. Il représente la perception de l'individu du travail au sein de ce domaine. De nombreux chercheurs ont relevé l'importance de l'intérêt dans le choix vocationnel, parmi lesquels nous citons Cohen et Hanno (1993); Adams et al. (1994); Coperthwaite et Knight (1995); Malgwi et al. (2005) et Strasser et al. (2002). Pour opérationnaliser l'intérêt professionnel, le modèle RIASEC de Holland (1973)

a été particulièrement privilégié par les chercheurs. Il est adopté pour étudier les classifications des choix vocationnels chez les étudiants en particulier et les individus en général.

Cette recherche a pour objectif de vérifier s'il existe une rivalité entre la personnalité et l'intérêt quant au choix vocationnel dans le cas du consommateur Marocain. En premier lieu, nous présentons les résultats de la revue de la littérature sur deux parties. La première partie est consacrée à la définition des construits : personnalité et intérêt professionnel. Elle présente la relation entre chacun de ces construits et le choix vocationnel. La deuxième partie synthétise les principaux apports de la revue de la littérature sur la rivalité entre la personnalité et l'intérêt professionnel. Par la suite, nous justifions nos choix méthodologiques pour la recherche, qui se base sur l'analyse des relations entre la personnalité, l'intérêt professionnel et le choix vocationnel auprès de 277 étudiants du secteur de l'enseignement supérieur privé au Maroc. En dernière partie, nous présentons les résultats escomptés de ce travail et nous les mettons en perspectives par rapport à la littérature. Cette discussion nous permet d'apprécier les contributions de la recherche et d'en déduire les perspectives théoriques, méthodologiques et managériales.

1. Revue de la littérature

1.1. La personnalité et l'intérêt dans le choix vocationnel

1.1.1. La personnalité et le choix vocationnel

Tandis que la recherche cerne l'influence de la personnalité sur le choix vocationnel, les résultats sur les liens entre les traits et les filières divergent. Ceci est principalement dû aux soucis paradigmatiques et aux différences taxonomiques de la personnalité (Eysenck, 1991). Les chercheurs multiplient les modèles et les outils d'analyse. Certains chercheurs ne trouvent aucun lien entre la personnalité et le choix vocationnel (Oswick et Barber, 1998), et d'autres relèvent des différences notoires entre les traits de personnalité des étudiants, leur choix de filière et leur performance académique (Vedel, 2016). Pritchard et al. (2018) notent que 'la personnalité augmente le pouvoir des autres influences sur le choix de la filière, et ces influences sont elles-mêmes prédicteurs de la satisfaction de cette filière, au-delà des effets attribuables à la personnalité ' (p.155). Vedel (2016) explique que le souci des facettes engendre des difficultés à cerner cette influence car les variations au sein des dimensions de la personnalité sont trop grandes. Malgré ces contraintes, le modèle des cinq facteurs de Norman (1963) reste le modèle le plus sollicité dans la recherche sur la personnalité.

Extraversion

Le premier trait du modèle des cinq facteurs est l'extraversion. Il exprime la capacité de l'étudiant à interagir avec son environnement et la facilité dans la gestion des relations. La recherche relève le lien entre l'extraversion et le choix de la filière marketing particulièrement (McPherson, 1999 ; McPherson et Mensch, 2007 ; Pringle et al. 2010 ; Kothari et Pingle, 2015). Humburg (2014) confirme que l'extraversion est fortement liée aux études techniques telles que les mathématiques, les sciences naturelles, l'ingénierie, le management, l'économie et le droit. Ceci a également été appuyé par Garcia-Sedeño et al. (2009). Toutefois, ces derniers ont trouvé que l'extraversion est négativement liée à certaines filières techniques comme la mécanique et les sciences technologiques. Lousbury et al. (2009), Hussain et al. (2012) et De Janaszj et al. (2002) confirment que l'extraversion est plus élevée chez les étudiants en management. Myers et McCauley (1985) et Lounsbury. Loveland et al. (2003) l'ont également noté. En revanche, certaines recherches n'aboutissent pas aux mêmes résultats. Par exemple, Beauchamp et McKelvie (2006) n'ont trouvé aucune différence sur l'extraversion entre les étudiants inscrits en management/sciences naturelles et ceux inscrits en sciences de l'éducation et/ou en sciences sociales.

Agréabilité

L'agréabilité exprime la capacité à s'entendre avec les autres. En général, des étudiants qui ont un score élevé sur l'agréabilité ont tendance à choisir des filières où l'aspect humain est apparent, telles que l'accompagnement, l'infirmierie ou l'aide sociale. Lousbury et al. (2009), Hussain et al. (2012) et Zhao et Seibert (2006) ont trouvé que les étudiants en management ont un faible score sur l'agréabilité. Beauchamp et McKelvie (2006) ont établi le lien entre l'agréabilité et le choix de filière. Ils ont trouvé que les étudiants inscrits dans les sciences de l'éducation ou les sciences sociales ont un score plus élevé sur l'agréabilité que ceux inscrits en management ou en sciences naturelles. Toutefois, Humburg (2014) réfute le lien entre l'agréabilité et les études médicales, et toutes les filières qui ont un lien avec l'aide et la contribution. Il conclue à travers son étude que l'agréabilité n'a aucun lien avec l'intention de choisir une filière.

Stabilité émotionnelle

La stabilité émotionnelle représente le degré auquel l'étudiant est stable. Humburg (2014) a trouvé que la stabilité émotionnelle est positivement corrélée avec le choix des mathématiques, des sciences naturelles et de l'ingénierie, alors qu'elle est négativement corrélée aux filières des sciences humaines et des sciences sociales. Elle est également positivement liée aux filières qui nécessitent un environnement structuré telles que le

management, le droit et l'économie (Turner et Bowen, 1999 ; Humburg, 2014). Garcia-Sedeño et al. (2009) ont trouvé que les étudiants qui suivent des études en mécanique et/ou en sciences technologiques ont une stabilité émotionnelle plus élevée. Lousbury et al. (2009) et Hussain et al. (2012) ont également noté que les étudiants en management ont une plus grande stabilité émotionnelle.

Conscience

La conscience exprime les ambitions de l'étudiant en terme du nombre d'objectifs sur lesquels il se focalise à la fois. Lousbury et al. (2009) et Hochheiser (1998) confirment que les étudiants en management affichent un score plus élevé quant à la conscience, ce qui les rend plus ambitieux et plus proche du succès académique. En effet, il a été noté que la conscience est positivement corrélée avec la réussite académique (Humburg, 2014 ; O'Connor et Paunonen, 2007). Selon Humburg (2014), la conscience augmente la probabilité de faire des études universitaires et de poursuivre des études en médecine. Toutefois, Beauchamp et McKelvie (2006) n'ont trouvé aucune différence sur la conscience entre les étudiants inscrits en management/sciences naturelles et ceux inscrits en sciences de l'éducation/sciences sociales. Inversement, Hussain et al. (2012) ont trouvé que les étudiants en management ont un score plus faible sur la conscience.

Ouverture

En dernier, l'ouverture représente la curiosité de l'étudiant et son champ d'intérêts. Lousbury et al. (2009) ont trouvé que les étudiants en management ont un faible score sur l'ouverture. De même, Beauchamp et McKelvie (2006) notent que les étudiants inscrits en sciences naturelles et en sciences sociales affichent un score plus élevé sur l'ouverture que ceux inscrits en management ou en sciences de l'éducation. Vedel (2016) a trouvé que l'ouverture est plus élevée chez les étudiants en psychologie. Hussain et al. (2012) notent également que les étudiants en management ont un faible score sur l'ouverture par rapport aux étudiants des autres disciplines. Aussi, Mastor et Ismail (2004) ont relevé un score plus élevé sur l'ouverture chez les étudiants en technologie des informations.

1.1.2. *L'intérêt professionnel et le choix vocationnel*

Il existe deux différentes approches dans la recherche sur l'intérêt. La première se fonde sur la théorie de Freyd (1922) et offre une méthode inductive de la relation entre les occupations et les individus. Cette approche ne permet pas la conceptualisation de l'intérêt suite à l'absence d'un cadre théorique (Ackerman et Beier, 2003). La deuxième approche reprend la logique des théories des traits et structure l'intérêt en fonction des facteurs communs (Adkins et Kuder, 1940; Guilford, et al., 1954; Holland, 1959 et Roe, 1956).

Suite à ces débats taxonomiques, Holland (1959) a proposé un modèle typologique pour décrire l'intérêt professionnel, appelé le modèle RIASEC. Il se compose de 6 profils types : Réaliste, Artistique, Investigateur, Social, Entreprenant, et Conventionnel (Ackerman et Beier, 2003). Ce modèle devient hautement sollicité dans la recherche sur le choix vocationnel (Kaufman et al., 2013). Selon Pike (2006), la rubrique *Réaliste* englobe toutes les activités qui demandent la manipulation des machines et outils. *Investigant* contient les activités qui relèvent de l'exploration, la compréhension et la prédiction ; la rubrique *Artistique* contient les activités artistiques, littéraire et musicales. Le type *Social* est lié aux activités de partage telles que l'enseignement ou l'aide sociale. Dans la rubrique *Entreprenant*, on trouve les activités d'actualisation de soi, qui favorisent l'atteinte des objectifs personnel. En dernier, sous le type *Conventionnel*, on trouve les activités classiques qui permettent l'atteinte des objectifs personnels et organisationnels à travers les habitudes. Holland s'est basé sur les activités préférées des individus, leurs intérêts et leurs compétences, afin de dresser ce modèle (Porter et Umbach, 2006). Le modèle RIASEC offre un cadre conceptuel solide qui lie les facteurs psychologiques aux facteurs sociologiques dans le but de développer un modèle d'adéquation entre la personne et l'environnement (Pike, 2006). Holland (1997) décrit son modèle comme un cadre théorique composé de trois éléments : les personnes, les environnements et l'interaction entre ces deux éléments (Pike, 2006).

L'intérêt pour un domaine peut être le facteur le plus important lorsqu'il s'agit du choix vocationnel (Roach, et al. 2012). Il est fonction de la perception de l'individu du travail au sein du domaine (Adams et al., 1994 ; Strasser et al., 2002 ; Magawi et al., 2005). Plusieurs études corroborent cela, notamment les recherches de Adams et al. (1994), Cohen et Hanno (1993), Malgwi et al. (2005), Strasser et al. (2002) et Zhang (2007). Downey, McGaughey et Roach (2011) confirment que l'intérêt influence fortement l'attitude envers le choix des études en gestion. Deci et al. (2013) le confirment également quant au choix des études en comptabilité (Mbawuni et Nimako, 2015, p. 67). Mbawuni et Nimako (2015) concluent que pour les étudiants Ghanéens, 'le sentiment à l'égard de la profession a eu la plus grande influence sur les

intentions de carrière' (p. 78). Tracey et Hopkins (2001) affirment que l'intérêt influence aujourd'hui catégoriquement le choix vocationnel chez l'individu, bien plus que les capacités cognitives ou les habilités.

1.2. La rivalité entre la personnalité et l'intérêt dans le choix vocationnel

La rivalité entre la personnalité et l'intérêt dans le choix vocationnel tient son origine des confusions entre les concepts, et leurs dimensions. D'après Holland (1973), 'les intérêts professionnels peuvent être considérés comme une caractéristique de la personnalité' (cité dans Wicherts et Vrost, 2010, p. 494). De Fruyt et Mervielde (1996) ont démontré que le modèle des cinq facteurs et celui des six dimensions de Holland sont tous les deux efficaces pour la prédiction du choix vocationnel des étudiants (Larson et al., 2010). Toutefois, l'efficacité de prédiction ne signifie pas systématiquement la capacité de substitution entre les modèles. En effet, cette mixité intrigue les chercheurs aussi bien sur le niveau conceptuel que méthodologique. La recherche sur le lien entre la personnalité et l'intérêt remonte aux années 1945 (Tyler, 1945, cité dans Logue, 2005). Holland (1996) affirme qu'il existe au moins quatre facteurs en commun entre le modèle RIASEC et le modèle des cinq facteurs. Costa, McCrae et Holland (1984) décèlent des similarités entre l'extraversion et les types social et entreprenant et entre l'ouverture et les types artistique et social. Ceci a été confirmé par Gottfredson et al. (1993), parmi plusieurs autres chercheurs qui ont également trouvé une ressemblance entre la conscience et le type conventionnel (Logue, 2005, Ackerman et Beier, 2013). Aussi, Larson et al. (2002) confirment que 'les relations les plus solides se situent entre le trait d'ouverture et les thèmes d'intérêt artistique et d'investigation, le trait d'extraversion et les thèmes d'intérêt entrepreneurial et social, et entre le trait de l'agréabilité et du thème de l'intérêt social' (Logue, 2005, p. 19). Larson et Borgen (2002) corroborent également ces propos dans leur recherche.

Ces chevauchements sont hypothétiques et manquent encore de structure et de certitude, ce qui requiert un effort supplémentaire sur cet aspect avant de départager les modèles (Larson et al., 2002, cité dans Logue, 2005). Pour cette raison, Holland évoque le concept de congruence ou d'adéquation entre la personnalité et l'environnement plutôt qu'un chevauchement. Feldman et al. (1999) confirment que 'la congruence de la personne et de l'environnement est liée à des niveaux plus élevés de stabilité, de satisfaction et de réussite scolaire' (p. 643, cité dans Porter et Umbach, 2006, p. 432). Ktoridou et al. (2013) présentent cette relation à travers leur modèle d'adéquation personne/environnement. Ils attestent que toute adéquation entre le trait de personnalité et l'intérêt professionnel mène au succès et à la satisfaction. Dans son étude sur les types de personnalité et les choix de majeurs, Pike (2006) suggère que la théorie de Holland soumet trois propositions quant à la relation entre ces deux variables: l'*auto-sélection* à travers

laquelle les étudiants sélectionnent les disciplines qui correspondent le mieux à leur personnalité ; la *socialisation* qui est le résultat généré quand la discipline choisie renforce l'intérêt et les compétences de l'étudiant ; et la *congruence* qui représente l'épanouissement encaissé quand il y a compatibilité entre la personnalité de l'étudiant et l'environnement ou il travaille par la suite. Toutefois, Pike (2006) regrette que la théorie de Holland ne présente pas suffisamment de détail sur le processus de sélection, une opinion partagée par Osipow (1983) et Smart (1989). La rivalité entre la personnalité et l'intérêt dans le choix vocationnel constitue un débat que Kaufman, Pumacahua et Holt (2013) qualifie de relation entrelacée.

1. Méthodologie

L'objectif de cette analyse est de relever les chevauchements entre la personnalité et l'intérêt qui impactent la recherche sur le choix vocationnel chez les étudiants universitaires Marocains. Nous avons expliqué précédemment les composantes de la personnalité et celles de l'intérêt professionnel. Alors que les concepts semblent rapprochés quand ils sont appliqués à la recherche sur le choix vocationnel, ils mesurent des dimensions complètement différentes. La personnalité cherche à comprendre les traits les plus présents chez l'individu de manière intrinsèque, tandis que l'intérêt cherche à mesurer la préférence que l'individu manifeste envers un domaine professionnel, de manière extrinsèque.

Afin d'analyser la rivalité entre la personnalité et l'intérêt, nous avons administré un questionnaire sur un échantillon de 277 étudiants universitaires du secteur de l'enseignement supérieur privé au Maroc. Pour analyser les résultats, nous utilisons l'analyse canonique des corrélations afin de déceler les chevauchements entre les dimensions de personnalité et celles de l'intérêt. La personnalité est mesurée selon le modèle des cinq facteurs de Norman, et l'intérêt est mesuré selon le modèle RIASEC de Holland.

1.1. Échelles de mesure adoptées

Pour cadrer les objectifs de cette recherche, éviter d'alourdir le questionnaire, et prévenir la non-réponse, nous avons adopté l'échelle développée par Gosling et al. (2003) pour mesurer la personnalité. Ces chercheurs ont basé leur travail sur les recherches pionnières parmi lesquelles nous citons les travaux de Goldberg (1992), Costa et McCrae (1992), Paunonen & Ashton (2001), et Saucier (1994). Ils ont également vérifié la fiabilité de leur instrument de mesure et la validité de l'échelle. Leur échelle se compose de 10 items, qui se catégorisent en 5 items bipolaires. Nous avons adopté une échelle sémantique différentielle pour mesurer la personnalité de nos enquêtés. La traduction de l'échelle s'est faite de la langue d'origine à la langue française en suivant la méthode de la double traduction.

Tableau 1 : Traduction de l'échelle de Gosling et al. (2003)

Échelle d'origine	Traduction
Reserved, quiet	Est réservé
Sympathetic, warm.	Fait généralement confiance
Disorganized, careless.	A tendance à être paresseux
Calm, emotionally stable	Est détendu, gère bien le stress
Conventional, uncreative	A peu d'intérêts artistiques
Extraverted, enthusiastic	Est extraverti, sociable
Critical, quarrelsome.	A tendance à se méfier des autres
Dependable, self-disciplined	Fait un travail minutieux
Anxious, easily upset.	Devient facilement nerveux
Open to new experiences, complex.	A une imagination active

Source : réalisé par nous-mêmes

Pour l'intérêt, nous avons suivi le modèle RIASEC de Holland (1959 – 1997) qui mesure l'intérêt à travers six dimensions : Réaliste (R), Investigateur (I), Artistique (A), Social (S), Entreprenant (E), et Conventionnel (C). Le questionnaire est composé de 44 items qui portent sur les activités préférées des individus, leurs intérêts et leurs compétences. Les étudiants sont amenés à cocher tous les énoncés dans lesquels ils se retrouvent. La traduction de l'échelle est prise du centre de carrière USaid¹, qui publie le questionnaire en ligne. Nous proposons quelques exemples d'énoncés ci-après :

- J'aime travailler avec les voitures
- J'aime faire des puzzles Je suis une personne créative
- Je suis bon pour travailler de manière indépendante
- J'aime la création littéraire
- J'aime la science
- Je suis rapide pour prendre des responsabilités

1.2. Échantillonnage et sélection des étudiants

La cible du questionnaire est constituée de 277 étudiants qui font des études supérieures ; qui sont inscrits dans des écoles ou des universités au Maroc ; qui étudient dans le secteur privé, et qui sont inscrits dans une des filières principales que nous incluons dans la recherche. Il s'agit

¹ <https://vcc.careercenter.ma/vcc/connaitre-riasec>

d'une cible particulière, au regard de sa mobilité, et en raison de son emplacement. De ce fait, nous optons pour l'échantillonnage de convenance.

L'échantillonnage de convenance est l'une des techniques d'échantillonnage non probabiliste, souvent conçu pour des raisons de praticité (Malhotra et al. 2007). Il s'agit d'un échantillonnage peu coûteux et plus rapide. Le choix d'opter pour ce type d'échantillonnage est justifié par notre volonté de sonder des répondants en vue de tester des hypothèses sur une population qui n'est pas facile à intercepter. De même, les tests que nous avons dans le questionnaire sont longs et évaluent un caractère personnel. En conséquence, seuls les étudiants ayant volontairement souhaité participer ont été inclus dans l'échantillon.

2. Résultats

Le tableau 2 présente les résultats des statistiques descriptives de l'échantillon. Ceci est une première phase capitale qui nous fournit une lecture au premier degré des résultats dans le but d'améliorer la connaissance de la cible et de son comportement. Nous décrivons l'échantillon de cette recherche selon quatre critères, : le sexe de l'étudiant ; son année d'études ; la filière à laquelle il est inscrit et en dernier le type de baccalauréat qu'il détient.

Tableau 2 : Description de l'échantillon

Genre	Effectifs	Pourcentage
Femme	154	56%
Homme	123	44%
Total	277	100%
Année d'études	Effectifs	Pourcentage
1ère année	91	33%
2ème année	61	22%
3ème année	49	18%
4ème année	40	14%
5ème année	36	13%
Total	277	100%
Filiere choisie	Effectifs	Pourcentage
Ingénierie	74	27%
Management fondamental	41	15%
Marketing	25	9%
Sciences de la santé	20	7%

Comptabilité-gestion	24	9%
Finance	15	5%
Contrôle Comptabilité Audit (CCA)	14	5%
Commerce international	12	4%
Gestion des organisations	10	4%
Droit	12	4%
Management informatique	10	4%
Logistique international	8	3%
Management hôtelier	8	3%
Architecture	3	1%
Sport management	1	0%
Total	277	100%
Type de baccalauréat	Effectifs	Pourcentage
Physique-chimie	110	40%
Sciences économiques	77	28%
Sciences expérimentales	36	13%
Sciences mathématiques	17	6%
Lettres	17	6%
Techniques de comptabilité	13	5%
Sciences et Technologies Électriques	7	3%
Total	277	100%

Source : réalisé par nous-mêmes

L'échantillon est composé de 277 étudiants de l'enseignement supérieur privé au Maroc, dont 56% femmes et 44% hommes. Il couvre toutes les années universitaires, de la 1^{ère} année à la cinquième, et la majorité des filières proposées par le secteur privé au Maroc. Nous présentons en dernier le type du baccalauréat pour offrir une description plus claire sur les profils des étudiants. Le tableau 3 présente les statistiques descriptives de l'échantillon. Nous constatons que tous les items respectent les seuils d'acceptation par rapport aux coefficients d'asymétrie et d'aplatissement, dans le sens où les coefficients d'asymétrie (skewness) sont compris entre -1 et 1, et les coefficients d'aplatissement (kurtosis) sont compris entre -1,5 et 1,5. Nous concluons que les items de l'échelle suivent une distribution normale.

Tableau 3 : Statistiques descriptives de l'échantillon

	Personnalite					RIASEC					
	<i>Extraversion</i>	<i>Agreeableness</i>	<i>Consciousness</i>	<i>Neuroticism</i>	<i>Openess</i>	<i>Realistic</i>	<i>Investigative</i>	<i>Artistic</i>	<i>Social</i>	<i>Entrep</i>	<i>Conventional</i>
Mean	4,253	4,462	5,022	3,935	5,365	3,426	3,628	2,812	3,643	4,390	3,509
Std. Error	0,092	0,107	0,091	0,114	0,103	0,116	0,110	0,113	0,099	0,115	0,112
Std. Dev.	1,528	1,776	1,523	1,893	1,713	1,937	1,822	1,879	1,650	1,909	1,860
Kurtosis	-0,258	-0,821	-0,113	-1,107	0,008	-0,810	-0,573	-0,436	-0,548	-0,670	-0,630
Skewness	-0,156	-0,224	-0,570	-0,054	-0,928	0,001	0,122	0,443	-0,541	-0,040	0,021

Source : réalisé par nous-mêmes

La recherche confirme qu'il existe un lien entre la personnalité et le choix vocationnel et nous permet de déceler les traits de personnalité les plus apparents chez les étudiants des différentes filières. Afin d'éviter la redondance et respecter la représentativité de l'échantillon, nous n'interprétons que les résultats des filières pour lesquelles nous avons eu le plus de réponses. Nous nous assurons également d'avoir au moins une filière pour chacune des catégories RIASEC pour qu'on puisse faire une lecture comparative des résultats par la suite.

Le tableau 4 montre que les ingénieurs et les étudiants en management sont majoritairement extravertis, méfiants, minutieux, détendus et créatifs. Il en va de même pour les étudiants en sciences de la santé à l'exception de la dimension névrosisme, ou ils sont majoritairement nerveux. Les étudiants en finance affichent les mêmes traits de personnalité que ceux en sciences de la santé sauf pour le premier trait où ils sont majoritairement réservés. Les étudiants en comptabilité et gestion se caractérisent par les mêmes traits que les ingénieurs, et les étudiants en CCA sont similaires à ceux en sciences de la santé. Les juristes et les financiers se ressemblent également en termes des traits de personnalité et ceux en marketing se distinguent par leur extraversion, confiance, conscience minutieuse et leur créativité, quoi qu'ils soient majoritairement nerveux.

Tableau 4 : Traits de personnalité versus filières

		PERSONNALITE									
		Extraversion		Agréabilité		Conscience		Névrosisme		Culture	
		Extrav	Introv	Mefiant	Confiant	Minutieux	Paresseux	Nerveux	Détendu	Creatif	Conservateur
Filière	Ingénierie	32	19	42	27	43	15	34	42	66	13
	Management fondamen	18	10	23	15	16	9	16	24	32	4
	Sciences de la santé	18	9	23	7	18	3	15	12	21	6
	Finance	4	6	11	8	15	3	13	6	16	3
	Comptabilité-gestion	11	4	11	9	19	2	8	12	18	4
	CCA	9	7	10	3	13	1	10	3	13	2
	Droit	5	7	11	1	12	0	10	3	11	1
	Management hôtelier	2	3	4	4	7	1	5	1	4	1
	Marketing	15	5	11	13	25	3	15	9	23	2
	Architecture	1	0	2	1	0	2	3	0	3	0
	Commerce internationa	10	1	4	5	8	2	5	5	6	3
	Logistique internationa	3	1	5	2	3	0	4	3	3	3
	Gestion des organisatio	8	2	4	4	10	3	5	6	12	2
	Management informati	2	2	4	4	4	1	4	4	9	0
	Sport management	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Total	139	76	166	103	193	45	148	130	238	44	

Source : réalisé par nous-mêmes

Pour l'intérêt, nous sommes assurés de représenter au moins une filière sous chacune des dimensions RIASEC, telles que catégorisées par Holland (1973). En effet, le management hôtelier représente les vocations réalistes ; l'ingénierie représente les investigateurs ; le marketing pour les entrepreneurs et les artistiques ; les sciences de la santé représentent en même temps les investigateurs et les sociables ; le management et le droit pour les entrepreneurs ; et la finance et la comptabilité-gestion pour les conventionnels.

Nous remarquons depuis le tableau 5 que les étudiants en ingénierie sont majoritairement investigateurs et entrepreneurs ; ceux en management fondamental sont plutôt réalistes et entrepreneurs ; les étudiants en science de la santé sont plutôt réalistes et investigateurs, ce qui s'applique également sur les financiers et les étudiants du management hôtelier. En revanche, les étudiants en comptabilité et gestion se jugent réalistes et entrepreneurs, alors que les juristes sont plutôt réalistes, et les marqueteurs plutôt entrepreneurs.

Tableau 5 : Intérêt professionnel versus filières

		RIASEC					
		R	I	A	S	E	C
Filière	Ingénierie	15	19	5	6	24	13
	Management fondamental	11	3	1	2	18	5
	Sciences de la santé	8	7	0	5	5	3
	Finance	5	4	2	1	3	2
	Comptabilité-gestion	5	3	2	4	5	4
	CCA	5	2	1	0	6	1
	Droit	4	3	1	1	3	0
	Management hôtelier	4	0	0	1	3	0
	Marketing	3	3	1	2	12	6
	Architecture	3	0	0	0	0	0
	Commerce international	2	5	2	1	2	1
	Logistique international	2	1	1	1	1	2
	Gestion des organisations	1	2	1	3	3	4
	Management informatique	1	2	0	0	2	1
	Sport management	0	1	0	0	0	0
Total	69	55	17	27	87	42	

Source : réalisé par nous-mêmes

L'objectif principal de cette recherche est de détecter les chevauchements entre les traits de personnalité et l'intérêt vocationnel pour comprendre dans quelle mesure l'un des modèles peut substituer l'autre lorsqu'il s'agit du choix vocationnel. La littérature nous offre une visibilité assez claire sur les traits de personnalité qui caractérisent les profils RIASEC, que nous testerons par la suite pour voir si cela s'applique à cet échantillon.

Le tableau 6 offre une lecture croisée des traits de personnalité en fonction des dimensions RIASEC. Ce tableau aide à faire une lecture synthétique des associations entre les filières, les traits de personnalité et les intérêts professionnels de l'échantillon.

Tableau 6 : Résultats personnalité versus intérêt professionnel

Filières	Extraversion	Agréabilité	Conscience	Névrosisme	Culture	RIASEC
Ingénierie	Extraversion	Méfiant	Minutieux	Détendu	Creatif	Investigateurs, entrepreneurs
Management fondamental	Extraversion	Méfiant	Minutieux	Détendu	Creatif	Realistes, entrepreneurs
Sciences de la santé	Extraversion	Méfiant	Minutieux	Nerveux	Creatif	Realistes, Investigateurs
Finance	Introversion	Méfiant	Minutieux	Nerveux	Creatif	Realistes, Investigateurs
Comptabilité-gestion	Extraversion	Méfiant	Minutieux	Détendu	Creatif	Realistes, entrepreneurs
CCA	Extraversion	Méfiant	Minutieux	Nerveux	Creatif	Realistes, entrepreneurs
Droit	Introversion	Méfiant	Minutieux	Nerveux	Creatif	Realistes
Management hôtelier	Introversion	Confiant	Minutieux	Nerveux	Creatif	Realistes, entrepreneurs
Marketing	Extraversion	Confiant	Minutieux	Nerveux	Creatif	Entrepreneurs

Source : réalisé par nous-mêmes

Afin de vérifier s'il existe des chevauchements entre les dimensions de la personnalité et celles de l'intérêt professionnel, nous avons procédé par une analyse canonique des corrélations qui nous a permis d'établir les liens linéaires entre les deux modèles. Le tableau 7

présente les résultats de cette analyse. Nous remarquons que le test du lambda de Wilks confirme que les deux ensembles de variables (celles qui mesurent la personnalité et celles qui mesurent l'intérêt) sont liés de manière significative. Toutefois, le tableau 8 indique les degrés de signification entre les groupes. Les corrélations sont plus significatives entre les deux premiers groupes : Extraversion avec RIASEC, et Agréabilité avec RIASEC. La puissance des corrélations s'affaiblit dans les groupes qui suivent.

Tableau 7 : Signification globale des corrélations

EFFECT .. WITHIN CELLS Regression					
Multivariate Tests of Significance (S = 5, M = 0, N = 132)					
Test Name	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	.34208	3.30480	30.00	1350.00	.000
Hotellings	.39146	3.45008	30.00	1322.00	.000
Wilks	.69387	3.39949	30.00	1066.00	.000
Roys	.16816				

Source : réalisé par nous-mêmes

Tableau 8 : Relations de corrélations entre les groupes

Dimension Reduction Analysis					
Roots	Wilks L.	F	Hypoth. DF	Error DF	Sig. of F
1 TO 5	.69387	3.39949	30.00	1066.00	.000
2 TO 5	.83415	2.49107	20.00	886.49	.000
3 TO 5	.93440	1.53550	12.00	709.35	.106
4 TO 5	.97847	.98092	6.00	538.00	.437
5 TO 5	.99721	.37704	2.00	270.00	.686

Source : réalisé par nous-mêmes

Pour une analyse plus pointue, nous avons analysé les relations de corrélations entre les dimensions de la personnalité et celles de l'intérêt de manière croisée. Le tableau 9 montre que la dimension extraversion de la personnalité est fortement corrélée avec le profil artistique de l'intérêt. L'agréabilité est corrélée aux profils social et entrepreneurial. La conscience est liée aux profils réaliste et conventionnel. Le névrosisme est négativement corrélé aux quatre premiers profils ; et l'ouverture est corrélée avec les profils conventionnel, social, et investigateur.

Tableau 9 : Analyse canonique des relations Personnalité – Intérêt

Correlations between COVARIATES and canonical variables					
CAN. VAR.					
Covariates	Extraversion	Ageeableness	Consciousness	Neurocism	Openess
Realistic	.09527	.13479	.48047	-.56138	-.03546
Investig	.22354	.10722	-.33224	-.30102	.41663
Artistic	.86155	.07397	.37067	-.05361	.20584
Social	.02865	.55189	.24829	-.50680	.61185
Entrep	.01393	.60201	.37049	.36301	.40371
Conventi	-.02091	-.39243	.39556	.01572	.78900

Source : réalisé par nous-mêmes

Les résultats que nous avons trouvés confirment dans un sens la littérature, et ouvrent la discussion sur certaines contradictions. Ces contradictions peuvent découler du contexte où l'étude a été réalisée, ou de certains soucis associés à la taxonomie des concepts. Nous discuterons les résultats escomptés dans la partie qui suit, pour discerner les contributions, limites, et perspectives.

3. Discussion

Pour vérifier s'il existe une rivalité entre les dimensions de personnalité et celles de l'intérêt professionnel quant au choix vocationnel des étudiants Marocains, nous avons mené une enquête auprès de 277 étudiants universitaires. En premier lieu, les résultats descriptifs nous montrent qu'il existe un lien notable entre les traits de personnalité, l'intérêt et le choix vocationnel des étudiants de l'échantillon. L'analyse canonique des corrélations relève des chevauchements entre les cinq dimensions de la personnalité et les six dimensions RIASEC de l'intérêt. Nous apprécions la valeur de ce travail à travers une discussion qui met en perspective nos résultats par rapport à ceux des recherches qui précèdent. L'objectif de cette partie est de déceler les contributions, limites et perspectives de cette étude.

3.1. La personnalité, l'intérêt et le choix des filières

Les résultats montrent que les ingénieurs et les étudiants en management sont majoritairement extravertis, méfiants, minutieux, détendus et créatifs. En termes de profils RIASEC, les étudiants en ingénierie sont majoritairement investigateurs et entrepreneurs, alors que ceux en management fondamental sont plutôt réalistes et entrepreneurs. Ces résultats s'alignent avec ceux de Humburg (2012). Il en va de même pour les étudiants en sciences de la santé, qui affichent les mêmes traits que les ingénieurs, à l'exception de la dimension névrosisme, où ils sont majoritairement nerveux. La divergence des résultats pour les étudiants en sciences de la santé s'explique par les divergences entre filières dont se compose ce domaine. En effet, les sciences de la santé regroupent des filières très différentes l'une de l'autre, à savoir la psychologie, la psychomotricité, l'orthophonie ou la kinésithérapie. Pour le RIASEC, les étudiants en sciences de la santé sont plutôt réalistes et investigateurs. Ces résultats, ainsi que les divergences notées, ont également été relevés par Wicherts et Vorst (2010).

Les étudiants en finance et les juristes affichent les mêmes traits de personnalité que ceux en sciences de la santé sauf pour le premier trait où ils sont majoritairement réservés. Pour les profils RIASEC, les financiers sont réalistes et investigateurs, tandis que les juristes sont majoritairement réalistes. Les étudiants en comptabilité et gestion se caractérisent par les mêmes traits que les ingénieurs, et les étudiants en CCA sont similaires à ceux en sciences de la santé, mais sont réalistes et entrepreneurs. Ceci corrobore les résultats de Humburg (2012).

De même, les résultats nous montrent que les étudiants en marketing sont plus entrepreneurs, et se distinguent par leur extraversion, sens du détail et créativité. Ces résultats s'alignent en partie avec les études de McPherson (1999), Pringle et al. (2010) et Kothari et Pingle (2015), qui ont trouvé que l'extraversion est un trait important dans le choix de filière marketing.

3.2. La rivalité entre la personnalité et l'intérêt dans le choix de filière

Quant à la rivalité entre la personnalité et l'intérêt, nous avons noté que l'extraversion est fortement corrélée avec le profil artistique de l'intérêt. Ces résultats ne confirment pas les résultats des autres chercheurs. En effet, dans la littérature, l'extraversion est souvent associée aux profils social et entrepreneurial. En revanche, nous soulevons ici les facettes qui composent l'extraversion, qui ne se contredisent pas avec les facettes du profil artistique. Ce lien nous paraît toutefois logique et requiert plus d'investigation. En effet, l'extraversion se définit par la 'préférence pour le contact humain, l'attention et le désir d'inspirer les autres ; Grégaire et assertivité versus réserve et timidité' (Humburg (2012), p.5), alors que le désir d'inspirer les autres est également associé aux profils artistiques.

En revanche, nous avons trouvé que l'agréabilité est corrélée aux profils social et entrepreneurial, que la conscience est liée au profil conventionnel, et que l'ouverture est corrélée avec les profils social et investigateur. Ces résultats confirment les résultats discernés par plusieurs chercheurs, notamment Gottfredson, Jones, et Holland (1993). Notre recherche a également décelé deux autres liens, qui ne sont pas très présents dans la littérature. En effet, nous avons trouvé une corrélation positive entre l'agréabilité et le profil entrepreneuriale, et entre la conscience et le profil réaliste. Toutefois, nous sommes alignés avec les autres chercheurs quant au névrosisme, qui est négativement corrélé aux quatre premiers profils RIASEC.

Ces résultats soulèvent des hypothèses liées au contexte où la recherche s'est déroulée en termes de spécificités liées aux étudiants marocains. Ces spécificités peuvent être culturelles, sociales, ou autre et peuvent faire sujet d'éventuelles recherches. En même temps, Ces résultats renvoient au débat sur le cadre paradigmatique de la personnalité et la taxonomie. En effet, non seulement la recherche sur la personnalité ne dispose d'aucun cadre paradigmatique suffisant, mais elle souffre également des préoccupations taxonomiques relatives aux confusions sur ses facettes sous-jacentes. McAdams et Pals (2006) confirment l'absence de cadre paradigmatique pour la recherche sur la personnalité et Goldberg (1990) relève des variations entre les différents types de personnalité. Cette multiplicité entrave la construction d'un paradigme suffisant.

3.3. Contributions managériales et méthodologiques

Cette recherche discerne des contributions sur trois niveaux :

(1) sur un niveau fondamental, les résultats contribuent à l'avancement de la connaissance liée au comportement du consommateur quant au choix vocationnel. Ce point est discuté dans la partie qui précède.

(2) Sur un niveau appliqué, les apports sont liés aux pratiques des établissements de l'enseignement supérieur privé, et des professionnels de l'orientation en général. Les résultats de cette recherche offrent une valeur pragmatique. Pour les établissements, les résultats permettent de relever le rôle de la personnalité et de l'intérêt professionnel dans le choix vocationnel. Ces compréhensions sont utiles lors des campagnes de recrutement, tant pour l'élaboration des messages publicitaires que pour l'affinement de l'approche commerciale. Quant aux professionnels de l'orientation, comprendre dans quelle mesure la personnalité et l'intérêt impactent le choix vocationnel est primordial pour assurer le bon accompagnement des étudiants, ou bien pour aménager les bonnes actions correctives dans le cas des mauvaises décisions. Il est également important de reconnaître les chevauchements entre les deux concepts pour une meilleure interprétation des scores. En effet, plusieurs professionnels adoptent les tests de personnalité et/ou les tests de l'intérêt professionnel comme outils d'orientation. Il est donc utile de pouvoir distinguer les chevauchements lors du suivi.

(3) Sur un niveau méthodologique, les résultats vérifient et discutent les méthodes mobilisées dans cette recherche, en l'occurrence, les outils de mesure de la personnalité et de l'intérêt professionnel. Nous avons mis en pratique l'échelle de 10 items de Gosling et al. (2003) et l'échelle de 44 items de Holland (1959 – 1997). Les deux outils sont applicables dans le contexte Marocain et nous ont permis de saisir des résultats qui sont majoritairement alignés avec la littérature. Aucune autre recherche scientifique qui mobilise ces outils n'a été conduite au Maroc.

3.4. Limites et perspectives de la recherche

Notre recherche présente des limites au niveau de l'échantillonnage, comme l'étude ne porte que sur le secteur de l'enseignement supérieur privé au Maroc. Il serait plus intéressant d'élargir la portée de l'étude en incluant le secteur public également.

Pour les perspectives de cette recherche, nous soulevons la taille de l'échantillon qui peut être plus étendue, et les unités d'échantillonnage pour faire face à la limite présentée ci-haut. En effet, il serait plus intéressant d'ajouter les résultats du secteur public, ou de faire une lecture croisée entre les résultats des deux échantillons.

Conclusion

L'objectif de cette recherche est de vérifier s'il existe une rivalité entre la personnalité et l'intérêt quant au choix vocationnel chez les étudiants du secteur de l'enseignement supérieur privé au Maroc. Nous avons mené une étude quantitative auprès de 277 étudiants au Maroc. Nous souhaitons vérifier s'il existe des chevauchements entre les dimensions de la personnalité et celles de l'intérêt concernant le choix vocationnel, à travers l'analyse canonique des corrélations. Les résultats de notre analyse démontrent que l'extraversion est fortement corrélée avec le profil artistique de l'intérêt ; l'agréabilité est corrélée aux profils social et entrepreneurial ; la conscience est liée aux profils réaliste et conventionnel. Le névrosisme est négativement corrélé aux quatre premiers profils ; alors que l'ouverture est positivement corrélée avec les profils conventionnel, social, et investigateur.

Le choix vocationnel en général et la rivalité entre la personnalité et l'intérêt professionnel en particulier, font sujet de débat sur plusieurs niveaux. Ils intéressent les chercheurs pour un but épistémique, les professionnels d'orientation et les établissements d'enseignement pour des raisons managériales, et les individus (étudiants, adultes et parents) pour des raisons d'épanouissement et de réussite personnelle.

Bibliographie

- Ackerman, P., L. & Beier, M., E. (2003). Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process. SAGE publications, 11, 2, 205-218.
- Adams, S. H., Pryor, L. J., & Adams, S. L. (1994). Attraction and retention of high-aptitude students in accounting: an exploratory longitudinal study. *Issues in Accounting Education*, 9(1), 45–58.
- Adkins, D. C., & Kuder, G. F. (1940). The relation of primary mental abilities to activity preferences.
- Beauchamp, K., & McKelvie, S. J. (2006). Personality traits and university program. *Psychological Reports*, 99(1), 277-291.
- Cattell, R. B., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. (1970). *Hanahook for the Sixteen Personaliry Factor Questionnaire*. Champagne, Ill.: Institute for Personality and Ability Testing.
- Cohen, J., & Hanno, D. (1993). An analysis of underlying constructs affecting the choice of accounting as a major. *Issues in Accounting Education*, 8(2), 219–238.
- Coperthwaite, C. A., & Knight, W. E. (1995). Student Input, Student Involvement, and College Environment Factors Impacting the Choice of Academic Major.
- Costa P. T., Jr., McCrae R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Joumal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Costa, P. and McCrae, R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) And NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Psychological Assessment Resources.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1996). Personality and interests as predictors of educational streaming and achievement. *European Journal of personality*, 10, 405 – 425.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). The dynamics of self-determination in personality and development. In *Self-related cognitions in anxiety and motivation* (pp. 181-204). Psychology Press.
- Downey, J. P., Mcgaughey, R., & Roach, D. (2011). Attitudes and influences toward choosing a business major: The case of information systems. *Journal of Information Technology Education: Research*, 10(1), 231-251.
- Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5, or 3? --criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12, 773-790.
- Franzoi, S. (2002). *Psychology: A journey of discovery*. Atomic Dog Publishing.
- Freyd, M. (1922). The Measurement of Interests in Vocational Selection. *Journal of Personnel Research*.

- Garcia-Sedeño, M. A. N. U. E. L., Navarro, J. I., & Menacho, I. (2009). Relationship Between Personality Traits and Vocational Choice. *Psychological Reports*, 105, 1-10.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59, pp. 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 518.
- Guilford, J. P., Christensen, P. R., Bond, N. A., Jr., & Sutton, M. A. (1954). A factor analysis study.
- Hansenne, M. (2007). *Psychologie de la personnalité* (3e édition). Bruxelles: De Boeck.
- Hochheiser, R. M. (1998). *Time management*. Hauppauge, NY: Barron’s.
- Hodges, N., & Karpova, E. (2010). Majoring in fashion: A theoretical framework for understanding the decision-making process. *International Journal of Fashion Design, Technology and Education*, 3(2), 67-76.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.), Psychological Assessment Resources, Lutz FL.
- Humburg, M. (2014). *Personality and field of study choice*. Maastricht University, Graduate School of Business and Economics.
- Hussain, S., Abbas, M., Shahzad, K., & Bukhari, S. A. (2012). Personality and career choices. *African Journal of Business Management*, 6(6), 2255-2260.
- De Janaszj et al. (2002)
- Kaufman, J. C., Pumacahua, T. T. & Holt, R. E. (2013). Personality and creativity in realistic, investigative, artistic, social, and enterprising college majors. *Personality and Individual Differences*, 54, 913–917.

- Kothari, T. P., & Pingle, S. S. (2015). PERSONALITY TRAITS AND TEACHING STYLE OF MANAGEMENT TEACHERS: AN EMPIRICAL STUDY. *Journal of Contemporary Management Research*, 9(2).
- Ktoridou, D., Epaminonda, E., Arola, N. A., Kyprianides, G. & Paschalis, A. (2013). The fit between major of study and personality type: an application of holland's codes in cyprus. *ICICTE Proceedings*, pp. 422 – 430.
- Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: Examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (1), 9 1-112.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239.
- Larson, L. M., Wu, T. F., Bailey, D. C., Gasser, C. E., Bonitz, V. S., & Borgen, F. H. (2010). The role of personality in the selection of a major: With and without vocational self-efficacy and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 211-222.
- Logue, Christen Tomlinson, "The Relationship Between Personality Traits, Vocational Interest Themes, and College Major Satisfaction. " PhD diss., University of Tennessee, 2005.
- Lounsbury, J. W., Fisher, L. A., Levy, J. J., & Welsh, D. P. (2009). An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. *Individual Differences Research*, 7(1).
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. M., & Gibson, L. W. (2003). Intelligence, "Big Five" personality traits, and work drive as predictors of course grade. *Personality and individual differences*, 35(6), 1231-1239.
- Malgwi, C. A., Howe, M. A., & Burnaby, P. A. (2005). Influences on students' choice of college major. *Journal of education for business*, 80(5), 275-282.
- Malhotra, A., Mathews, J. D., & Urbina, J. (2007). Multi-static, common volume radar observations of meteors at Jicamarca. *Geophysical research letters*, 34(24).
- Mastor, K. A., & Ismail, A. H. (2004). Personality and cognitive style differences among matriculation engineering and information technology students. *dimensions*, 14, 15.
- Mbawuni et Nimako (2015). Modelling Job-related and Personality Predictors of Intention to Pursue Accounting Careers among Undergraduate Students in Ghana. *World Journal of Education*. Vol. 5, No. 1.
- McAdams, D., P. & Pals, J., L. (2006). Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality. *American Psychologist*, 61,3, 204 – 217. p. 204.

- McPherson, B. (1999). Correlating students' personality types with their rating of topics covered in business communication classes. *Business Communication Quarterly*, 62(3), 46-52.
- McPherson, B., & Mensch, S. (2007). STUDENTS' PERSONALITY TYPE AND CHOICE OF MAJOR. *Academy of Information & Management Sciences Journal*, 10(2).
- Myers, K. M., Burke, P., & McCauley, E. (1985). Suicidal behavior by hospitalized preadolescent children on a psychiatric unit. *Journal of the American Academy of Child Psychiatry*, 24(4), 474-480.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 971-990.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of Career Development* (3rd ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Oswick, C., & Barber, P. (1998). Personality type and performance in an introductory level accounting course: A research note. *Accounting Education*, 7(3), 249-254.
- Paunonen, S. V., & Ashton, M. C. (2001). Big five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 81(3), 524.
- Pike, G. R. (2006). Students' personality types, intended majors, and college expectations: Further Evidence Concerning Psychological and Sociological Interpretations of Holland's Theory. *Research in Higher Education*, 47, 801 – 822.
- Porter & Umbach (2006). *College Major Choice: An Analysis of Person–Environment Fit*. *Research in Higher Education*, Vol. 47, No. 4.
- Prediger (1982) propose deux dimensions qu'il appelle en anglais : Things/ideas and Date/people. *Psychometrika*, 5, 251-262.
- Pringle, C. D., DuBose, P. B., & Yankey, M. D. (2010). Personality characteristics and choice of academic major: Are traditional stereotypes obsolete? *College Student Journal*, 44(1), 131-143.
- Pritchard, A., Fudge, J., Crawford, E. C., & Jackson, J. (2018). Undergraduate choice of major and major satisfaction: an expanded role for personality measures. *Journal of Marketing for Higher Education*, 28(2), 155-174.
- Roach, D. W., McGaughey, R. E., & Downey, J. P. (2012). Selecting a business major within the college of business. *Administrative Issues Journal*, 2(1), 11.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: John Wiley.

- Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of personality assessment*, 63(3), 506-516.
- Smart, J. C. (1989). Life history influences on Holland vocational type development. *Journal of Vocational Behavior* 34: 69--87.
- Strasser, S., Ozgur, C., & Schroeder, D. (2002). Selecting a business major: An analysis of criteria and choice using the analytical hierarchy process. *Mid-America Journal of Business*, 17(2), 47-56.
- Tracey, T. J. G., & Hopkins, N. (2001). Correspondence of interests and abilities with occupational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 178-189.
- Turner, S. E., & Bowen, W. G. (1999). Choice of major: The changing (unchanging) gender gap. *ILR Review*, 52(2), 289-313.
- Tyler, L. E. (1945). Relationships between Strong Vocational Interest scores and other attitude and personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 29, 58-67.
- Udo-Imeh, P. T., Nsobiari, F. A., & Essien, E. E. (2015). Personality and consumer behavior: A review. *European Journal of Business and Management*, 3 - 6.
- Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Personality and individual differences*, 92, 1-10.
- Wicherts, J. M., & Vorst, H. C. (2010). The relation between specialty choice of psychology students and their interests, personality, and cognitive abilities. *Learning and Individual Differences*, 20(5), 494-500.
- Zhang, L. F. (2007). Do personality traits make a difference in teaching styles among Chinese high school teachers?. *Personality and Individual differences*, 43(4), 669-679.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of applied psychology*, 91(2), 259.