



Conseiller et consultant côte à côte pour déplier le RIASEC et découvrir le résultat qui fait sens

Méthode EPCR

Entretien de Partage Collaboratif des Résultats

Version 2.0

MANUEL TECHNIQUE

Si vous avez téléchargé ce document depuis une autre source, assurez-vous d'avoir la dernière version en visitant la page d'origine : <http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html>

Fabien BELTRAME
Psychologue du travail - Ph. D.,

Manuel technique V2.00
- 1er septembre 2019 -



Creative Commons

Ce document est proposé sous la licence Creative Commons.

ATTRIBUTION - PAS D'UTILISATION COMMERCIALE - PARTAGE DANS LES MÊMES CONDITIONS

Creative Commons

Le titulaire des droits autorise l'exploitation de l'œuvre originale à des fins non commerciales, ainsi que la création d'œuvres dérivées, à condition qu'elles indiquent les références à l'auteur original, qu'elles soient distribuées sous une licence identique à celle qui régit l'œuvre originale.



<http://creativecommons.org>

Table des Matières

1	Description du modèle RIASEC.....	4
1.1	Les intérêts professionnels.....	4
1.2	Le champ des intérêts.....	4
1.3	Spécificités de l'approche de Holland.....	4
1.4	Une représentation graphique, trame d'analyse.....	4
2	Entretien de partage collaboratif des résultats – EPCR.....	6
2.1	Préambule : le professionnel ne peut plus « restituer » les résultats.....	6
2.2	Accéder à la version spécifique « EPCR » du RIASEC Flash 2.....	7
2.3	Etape 1 : la passation du questionnaire RIASEC Flash 2 - EPCR.....	8
2.4	Etape 2 : les premières impressions.....	9
2.5	Etape 3 : la feuille des points saillants.....	9
2.6	Etape 4 : le tri des cartes de profil.....	10
2.7	Etape 5 : le rapprochement cartes / éléments saillants.....	11
2.8	Etape 6 : la passation RIASEC Flash 2.....	12
2.8.1	Le récapitulatif de l'utilisation de la case centrale.....	14
2.9	La feuille des réponses.....	15
2.9.1	Le tableau des réponses.....	15
2.9.2	Les questions optionnelles : pour introduire la question du « sens ».....	16
2.10	Imprimer le profil RIASEC Flash 2.....	16
3	Bibliographie.....	19
4	Lectures conseillées.....	19

1 Description du modèle RIASEC

1.1 Les intérêts professionnels

La théorie des intérêts professionnels de Holland est une théorie de la personnalité qui met l'accent sur la carrière et le choix professionnel. Dans cette approche, les personnes sont regroupées en fonction de leur intérêt pour six catégories différentes de professions. Les six types donnent l'acronyme RIASEC, par lequel la théorie est communément connue. Cette théorie a été développée par John L. Holland au cours de sa carrière, à partir des années 1950.

1.2 Le champ des intérêts

Les intérêts professionnels s'expriment à travers les préférences que les personnes donnent à des activités dans différents domaines. Connaître ses intérêts permet d'identifier des métiers dans lesquels les personnes sont plus susceptibles d'être performants et épanouis car adaptés à leurs motivations. Ce sont les chercheurs Strong et Kuder qui sont considérés comme les pionniers de la recherche sur les intérêts au début des années 1900. John Holland est arrivé un peu plus tard et s'est inscrit dans la continuité de leurs travaux mais avec l'idée d'en réduire le nombre de dimensions. C'est ainsi que d'une dizaine de catégories, Holland a posé son modèle en 6 types.

1.3 Spécificités de l'approche de Holland

L'approche de J. Holland part de l'hypothèse que les individus ont tendance à chercher des professions qui correspondent à leur personnalité, conformes à leurs valeurs et mobilisant leurs aptitudes. Partant de là, permettre à une personne, accompagnée dans sa construction/sécurisation d'un projet professionnel, de découvrir son type de personnalité et les métiers associés peut contribuer à aider cette personne à confirmer ou non ses hypothèses de travail et de projets professionnels.

Holland a proposé de définir les intérêts professionnels comme « l'expression de la personnalité au travail, dans les passe-temps, les activités récréatives et les préférences » (Holland, 1959).

1.4 Une représentation graphique, trame d'analyse

Pour J. Holland, la représentation hexagonale est importante car elle reflète les liens entre les différents types. En effet, cet hexagone est le résultat de l'analyse des relations entre les 6 types. Deux sommets adjacents ont une liaison positive forte, alors que deux sommets opposés sur l'hexagone ont une liaison dite négative

R-Réaliste : les pieds sur terre et attiré par les exercices physiques. Activités : manuelles, avec des objets, outils, machines . . . Environnement : concret, rythme régulier, ordres clairs.

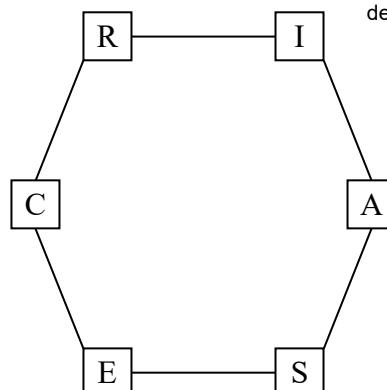
I-Investigatif : Intellectuel, cherchant toujours le "pourquoi du comment". Activités : observer, évaluer, analyser . . . Environnement : flexible, axé sur des projets, pas de délais.

C-Conventionnel : classique, assurant la régularité et la stabilité des choses. Activité : recueillir, ordonner, classer des données, des documents. . . Environnement : ordonné, prévisible traditionnel, ritualisé.

A-Artiste : émotif, intuitif, très sensible à l'environnement. Activités : créer, exprimer, imaginer des formes, des couleurs. Environnement : original, changeant, imprévisible.

E-Entreprenant : fonceur, convaincu et persuasif. Activités : vendre, diriger, gérer, argumenter . . . Environnement : compétitif, en mouvement, hiérarchisé.

S-Social : s'épanouissant surtout en groupe ou avec d'autres. Activités : aider, informer, guider, enseigner, conseiller . . . Environnement : chaleureux, ouvert au partage des tâches et de l'autorité.



La personne de type réaliste

La personne de type réaliste préfère la manipulation ordonnée et systématique d'objets, de machines ou d'animaux. Elle préfère les emplois ancrés dans la réalité tels ceux du mécanicien automobile, du contrôleur de la circulation aérienne, du géomètre, de l'exploitant agricole, de l'électricien. Elle manifeste des aptitudes pour la mécanique et elle s'avère souvent moins intéressée par les échanges sociaux.

On la décrit comme étant matérialiste, persistante, franche, pratique, honnête, modeste, réservée, humble, naturelle et stable. Elle possède des aptitudes techniques et se considère moins compétente dans des activités sociales et éducationnelles. D'ailleurs, elle peut éprouver de l'aversion pour des activités à caractère pédagogique.

La personne de type investigateur

Cette personne apprécie l'investigation symbolique, systématique et créatrice des phénomènes physiques, culturels et biologiques afin de mieux les comprendre et de les maîtriser. Elle aime les fonctions d'investigation dans différents domaines. Mais on la retrouve surtout dans les emplois tels ceux du biologiste, du chimiste, du physicien, de l'anthropologue, du géologue, du technicien-spécialiste de laboratoire médical. Elle est douée pour les mathématiques, les sciences et les méthode de recherche en générale. Elle reconnaît souvent qu'elle a peu de talent pour le leadership. On la décrit comme étant analyste, indépendante, modeste, circonspecte, intellectuelle, précise, critique, introvertie, rationnelle, curieuse, méthodique et réservée. Elle a des valeurs dites théoriques. Elle a en aversion les activités extraverties, persuasives et répétitives.

La personne de type artistique

Elle préfère les activités libres, non systématisées, non procédurales ainsi que celles qui favorisent la manipulation de matériaux physiques, verbaux ou humains dans le but de créer des formes ou des objets d'art. Elle préfère les occupations artistiques comme celles du compositeur, du musicien, du metteur en scène, de l'écrivain, du décorateur-ensemblier, de l'acteur. Elle est douée pour l'écriture, la musique ou l'art. Elle a souvent peu d'intérêt pour le travail de bureau. On la décrit comme étant indépendante, originale, idéaliste, intuitive et peu pratique. Elle manifeste des valeurs esthétiques. Elle a en aversion les activités systématiques, explicites et ordonnées.

La personne de type social

La personne de type social aime les activités permettant l'assistance à autrui afin d'informer, de former, de développer, de soigner ou encore d'enseigner. Elle aime les occupations orientées vers les contacts humains comme celles de l'enseignant, du conseiller d'orientation, du psychologue, du travailleur social, du thérapeute. Elle est douée pour les contacts sociaux et à l'inverse possède souvent peu de talents pour la mécanique et les sciences. On la décrit comme étant bienveillante, délicate, responsable, convaincante, généreuse, serviable, compréhensive, idéaliste, sociable, coopérative, perspicace et sympathique. Elle a des valeurs surtout sociales et parfois même religieuses. Elle a en aversion les activités explicites, ordonnées, systématiques comportant l'utilisation de matériaux, d'outils ou de machines.

La personne de type entreprenant

Cette personne a des préférences marquées pour les activités permettant l'atteinte de buts organisationnels ou économiques. Elle aime les occupations dans l'entreprise telles celles du vendeur, du gérant, du responsable de l'exploitation commerciale, du réalisateur de télévision, du promoteur de sports, de l'acheteur. Elle est douée pour le leadership, elle s'exprime facilement, mais elle manque souvent de talent pour les sciences. On la décrit comme étant aventureuse, énergique, sociable, ambitieuse, impulsive, sûre d'elle-même, aimant la vie, optimiste, parfois autoritaire et populaire. Elle manifeste des valeurs surtout économiques et politiques. Elle a en aversion les activités symboliques, systématiques et celles d'observation et d'analyse.

La personne de type conventionnel

Cette personne aime surtout les activités qui nécessitent la manipulation explicite, ordonnée et systématique de données telles que la tenue de livres de comptes et la classification, la reproduction de documents, l'organisation de données écrites et numériques selon un plan prescrit, le fonctionnement de machines de bureau afin d'atteindre des buts organisationnels et économiques. Elle préfère les emplois comme ceux du comptable, du secrétaire, de l'agent administratif, de l'analyste en placements, de l'employé de banque, de l'estimateur de prix de revient, de l'expert en fiscalité. Elle est douée pour le travail de bureau et l'arithmétique et reconnaît volontiers qu'elle n'est pas faite pour les

arts. On la décrit comme étant persistante, conformiste, maîtresse d'elle-même (calme), consciencieuse, méthodique, disciplinée, pratique, conservatrice, obéissante et soignée. Les valeurs qu'elle véhicule sont surtout économiques. Elle a en aversion les activités mal définies, libres, exploratrices et sans procédures.

2 Entretien de partage collaboratif des résultats – EPCR

"C'est une réflexion en effet que je me fais de mon côté en entendant ta réponse, que premièrement chacun de nous n'est pas, de sa nature, tout à fait pareil à chaque autre, mais que cette nature au contraire l'en distingue, et qu'à l'exécution de tâches différentes conviennent des hommes différents."

Platon, La République 370

2.1 Préambule : le professionnel ne peut plus « restituer » les résultats

Il n'est pas inutile ici, de rappeler que le questionnaire RIASEC Flash 2, conçu en 2019, se réfère à un modèle bien plus ancien. En effet, la psychologie des intérêts professionnels trouve son origine au début du XXe siècle. A cette époque Strong (1927) et Kuder (1936) sont les premiers à proposer des méthodes de mesure psychométrique des intérêts professionnels. Ils sont considérés comme les pionniers de l'évaluation des intérêts (Tréteau, 2005). Holland pour sa part, publie ses 1er travaux en 1959 (Holland, 1959).

Il ne s'agit pas ici, de faire un historique de la mesure des intérêts professionnels mais plutôt de rappeler dans quel contexte est née cette évaluation. En effet, le « travail » du début de l'industrialisation et de l'automatisation n'a plus grand chose à voir avec le « travail » à l'aube du 1er quart de XXIe siècle.

Toute l'incertitude des périodes de 1ere et 2d guerre mondiale a heureusement laissé la place à une plus grande stabilité grâce à l'organisation européenne. La stabilité des trajectoires professionnelles de l'époque du « choosing a vocation » (Pearson, 1909) ne ressemble en rien aux transitions professionnelles uberisées, slashées, intérimisées de notre époque.

Tout cela pour dire que, si la mesure des intérêts reste la même car la solidité des confirmations psychométriques le prouve, la manière de présenter les résultats ne peut plus être identique. Ce point est essentiel car il vient éclairer celles et ceux qui, aujourd'hui, invitent à « *jeter le bébé avec l'eau du bain* ». Le questionnaire RIASEC Flash 2 a aussi pour vocation de montrer que l'on a intérêt à s'appuyer sur un modèle ancien, qui a fait ses preuves, et à adapter la présentation des résultats à la posture du XXIe siècle. En l'occurrence, la posture du XXIe est celle décrite dans le cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle.

Pour conclure sur l'usage de l'évaluation psychométrique, Bernaud et Vrignaud écrivaient déjà il y a plus de 20 ans que « *si au cours des années 1970 on a pu opposer des interventions « armées » utilisant des instruments psychométriques à des interventions éducatives d'avantages basées sur le groupe et utilisant l'auto-évaluation et/ou l'évaluation par les pairs, cette opposition s'estompe actuellement par le constat du caractère complémentaire des deux approches et leur intégration. Il en résulte qu'aujourd'hui, les tests ne peuvent pas être uniquement conçus comme des outils diagnostiques, pour asseoir une prise de décision ou résoudre un problème spécifique* » (Bernaud & Vrignaud, 1996).

Avec le RIASEC Flash 2, il ne faut donc pas « restituer » les résultats mais les « partager ». Il ne faut donc pas « transmettre » les résultats d'expert à consultant mais « collaborer » dans la co-construction d'accompagnant à accompagné.

Il y a mille et une techniques pour faire ce partage de résultats et chaque professionnel pourra tout à fait imaginer, concevoir sa propre méthode. Ici, dans ce manuel, nous proposons une approche intitulée EPCR, entretien de partage collaboratif des résultats.

La méthode EPCR reprend le principe de conjuguer l'approche idiosyncrasique et nomothétique proposé par Boy dans la « restitution dynamique » (Boy, 2005). Mais cette méthode ne reprend pas l'utilisation de 2 questionnaires différents. En effet, d'un point de vue psychométrique, 2 échelles de mesure d'une dimension du modèle RIASEC, même si elles sont composées d'items de nature

différente, sont fortement corrélées. Pointer la différence de score entre 2 outils revient donc à « jouer » sur l'erreur de mesure de chaque outil. Même si nous poursuivons le même objectif - créer une situation de dissonance - cette approche ne nous semble pas la plus pertinente pour amener la personne à s'interroger et à produire ses propres interprétations.

Pour cela, vous qui êtes professionnel de l'accompagnement et qui souhaitez mettre en œuvre cet EPCR, vous devez tout d'abord utiliser la version spécifique du questionnaire RIASEC Flash 2

La méthode est présentée avec le questionnaire RIASEC Flash 2 mais elle peut être utilisée avec n'importe quel questionnaire RIASEC.

2.2 Accéder à la version spécifique « EPCR » du RIASEC Flash 2

La version du questionnaire, spécifique pour la méthode EPCR, est disponible sur la page d'accueil:

<http://deporientation.free.fr>

RIASEC Flash 2 simple (avec affichage des résultats à la fin) : clic sur le logo



RIASEC Flash 2 EPCR : rubrique
« professionnel » clic sur **EPCR**

Questionnaire d'identification des intérêts pour adulte

Professionnel :

RIASECFlash : utiliser la méthode EPCR : **EPCR**

Il n'y a aucune différence entre les questions du RIASEC Flash 2 et la version spécifique EPCR. La différence se situe au niveau de l'accès aux résultats. Avec le RIASEC Flash 2 simple, le clic sur le bouton « Résultats » donne immédiatement accès à la page de profil. Avec la version spécifique EPCR, le clic sur le bouton « Valider - EPCR » ne donne pas accès à la feuille de profil. Il donne accès à la référence de la passation. Comme on le voit sur la capture écran ci-dessous :



Identifiant de passation :

1566650299

Conservez Précieusement ce numéro. Le professionnel qui vous accompagne l'utilisera pour vous montrer vos résultats

En effet, il est important, dans le déroulé de la méthode que la personne ait passé le questionnaire RIASEC Flash 2, mais qu'elle n'ait pas vu ses résultats. Car c'est vous, professionnel de l'accompagnement, qui allez l'amener à comprendre par elle-même le modèle RIASEC et donc la compréhension de ses propres résultats.

2.3 Etape 1 : la passation du questionnaire RIASEC Flash 2 - EPCR

Le questionnaire RIASEC Flash 2 est composé de 3 sections :

- les 24 items ipsatifs (requis)
- les caractéristiques du répondant (requis)
- les 5 questions (optionnelles) pour initier la réflexion sur le sens (facultatif)

A ce stade, il convient de faire passer le questionnaire sans donner trop d'explication sur le modèle RIASEC. Juste expliquer qu'il s'agit d'un questionnaire où il faut donner son avis sur des activités professionnelles. Et préciser qu'il faut donner son avis « dans l'absolu », c'est à dire sans se demander si l'on a, ou pas, les compétences pour exercer l'activité concernée.

Par exemple, dans cet item, 2 activités professionnelles sont proposées :

Je m'imaginer en train de réaliser l'activité de droite puis celle de gauche et j'indique l'intensité de celle que je préfère :

1. Dessiner des formes géométriques avec une règle et des instruments de dessin technique

☐ +++

☐ ++

☐ +



Assembler des tissus de fibre de verre pour construire une coque de bateau

☐ +

☐ ++

☐ +++

Il faut inviter la personne à se demander, selon sa représentation et ce qu'elle imagine d'un travail où l'on manipule des matériaux composites pour fabriquer une coque de bateau, si cette activité lui plairait. Ensuite, elle fait de même avec l'activité professionnelle où l'on fait du dessin technique avec des règles et des instruments et si cette activité lui plairait. Ensuite elle doit choisir son activité préférée entre les deux et enfin, décider de l'intensité de son intérêt entre « + », « ++ » et « +++ ».

Notons qu'elle a la possibilité de n'apprécier aucune des 2 activités. Dans ce cas elle peut cocher la case centrale « 0 ». Mais elle ne peut le faire que **4 fois** pour tout le questionnaire. Cette option est justifiée par le fait que si elle répond toujours « 0 » alors aucun résultat n'est possible et passer le questionnaire serait inutile pour l'aider dans sa réflexion sur son évolution professionnelle.

A chaque item et pour chaque activité professionnelle proposée, il faut que le répondant fasse abstraction du « *mais je ne sais pas dessiner ... et je n'y connais rien en fibre de verre !* ». La personne doit s'imaginer à la place du dessinateur, à la place du constructeur de bateau et indiquer, à partir de ce qu'elle en sait et se représente si, de son point de vue, elle se verrait bien dans cette activité.

Il faut peut-être également lui expliquer que les activités proposées par le questionnaire ne sont que des exemples. Ce ne sont absolument pas les activités vers lesquelles elle se dirigera demain. Ce point est important car les professionnels de l'accompagnement sont très au clair avec ce principe de l'évaluation psychométrique des intérêts professionnels. Mais les personnes accompagnées elles, peuvent penser que si elle répondent « +++ » à l'item « *assurer la cueillette des pommes* » alors le résultat du conseil en évolution professionnelle sera « *saisonnier dans le calvados* » ! Ce n'est absolument pas le cas mais il vaut mieux le dire dès le début. Cela va sans dire mais cela va encore mieux en le disant.

Pour cette passation, vous pouvez envisager plusieurs organisations en fonction de votre propre activité. Par exemple, si vous êtes coach en libéral et que vous accompagnez des personnes suffisamment autonomes sur le digital, vous pouvez leur proposer de passer le questionnaire d'où ils le souhaitent : au domicile, au bureau, ou même avec vous car la passation est très rapide, etc ... Dans ce cas, demandez-leur de bien noter la référence qui apparaîtra après la validation de la passation.

Si vous êtes conseiller en insertion professionnelle, vous pouvez tout à fait inviter les personnes que vous accompagnez à passer le questionnaire dans vos locaux. Toujours en demandant de bien noter la référence qui apparaîtra après la validation de la passation.

Vous gardez cette référence par devers vous. Les résultats seront consultés tout à la fin de la démarche EPCR.

2.4 Etape 2 : les premières impressions

Objectif : recueillir les ressentis

Modalité : expression libre à partir d'une question ouverte

Cette étape répond à la suggestion de Savickas (1995) d'examiner la signification subjective des intérêts dans l'histoire de vie du client. En effet, cette signification peut être très différente de celle que le conseiller lui attribuerait.

Le professionnel va demander à la personne de s'exprimer sur son ressenti de la passation du questionnaire.

« Vous venez de répondre à 24 questions qui portaient sur des activités professionnelles variées. Qu'avez-vous pensé de ce questionnaire ? »

Proposition de relance

« y-a-t-il des activités qui vous ont marquées dans ce questionnaire ? »

« si oui, pourquoi ? »

« est-ce qu'en répondant à ce questionnaire, vous avez pensé à d'autres activités qui vous plairaient ? »

« qui, au contraire, vous déplairaient ? »

« si oui, pourquoi ? »

« en répondant aux questions, avez-vous pensé à des personnes que vous connaissez ? »

« des personnes qui exercent ces activités ? »

« des personnes de votre entourage ... ? »

A la fin de cette étape, et en guise de transition vers l'étape suivante, le conseiller peut sortir la feuille des items du questionnaire (Voir annexes : feuille 1). Attention, il ne faut pas sortir trop tôt cette feuille. Il faut d'abord laisser un temps suffisant d'expression libre sans aucun support.

Sur cette feuille vous pourrez noter la référence de la passation. Cela permettra à la personne de ne pas perdre cette référence et de retrouver, quand elle le souhaitera, sa passation.

2.5 Etape 3 : la feuille des points saillants

Objectif : recueillir les ressentis

Modalité : recueillir par écrit les points saillants (Voir annexes : feuille 2)

Le professionnel va demander à la personne de revenir sur ce qu'elle vient d'exprimer en essayant de « catégoriser ». Il s'agira également de poursuivre les associations d'idées pour exprimer plus d'activités ...

Ensemble, ils complètent la feuille 1 « **EPCR : Recueil des éléments saillants** ». Ici, le stylo est tenu soit par le professionnel, soit par la personne accompagnée. C'est au choix des 2, dans leur collaboration, de décider qui fait le travail d'écriture.

Sous la conduite de l'entretien par le professionnel, la personne est invitée à parler des activités professionnelles rencontrées dans le questionnaire RIASEC Flash 2 mais également d'autres activités qui lui viennent à l'esprit.

Ces activités sont placées dans la partie « plus plus » (« + + ») de la feuille ou dans la partie « moins moins » (« - - ») selon qu'elles plaisent, ou pas, respectivement, à la personne.

Les verbes sont, quant à eux, extraits des activités et recopiés de la même façon dans la rubrique « verbes » de la feuille et répartis, de la même façon, entre « + + » et « - - ». Ici, il ne faut surtout pas censurer la personne. Si elle exprime des verbes, en dehors d'une activité, le verbe sera noté sur la feuille. Ce qui est recherché ici, n'est pas la concordance entre activité et verbes mais plutôt le type d'activité et le type de verbe.

A ce stade, la colonne à droite de la feuille de recueil des éléments saillants n'est pas encore utilisée. Le recueil de ressentis doit permettre, au terme de l'EPCR, de faire un parallèle avec les résultats au questionnaire RIASEC Flash 2. Il doit donc être « suffisant ». C'est à dire qu'il doit comporter **au minimum une dizaine d'activités** et au moins **autant de verbes**. En deçà, le recueil est trop pauvre et ne permet pas un travail d'appropriation solide du modèle RIASEC.

2.6 Etape 4 : le tri des cartes de profil

Objectif : découvrir le modèle RIASEC

Modalité : cartes de partage des profils RIASEC (Voir annexes : feuille 3)

Le document « Cartes de partage des profils RIASEC » (feuille 3) est imprimé en recto-verso et découpé selon les 6 cartes. Si le professionnel le souhaite, il peut soit l'imprimer sur du papier au grammage plus fort que 80grs, soit même coller les cartes sur de la cartoline pour en faire un jeu réutilisable sans crainte de déchirure.

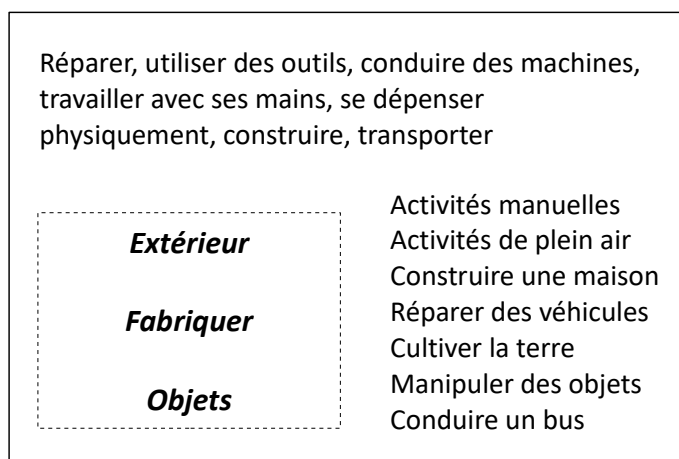
Le professionnel dépose devant lui, les 6 cartes en prenant bien soin de mettre le côté « REALISTE », « INVESTIGATEUR », « ARTISTE », etc ... sur le dos de la carte plaqué sur le bureau. En effet, à ce stade la personne ne doit pas voir les intitulés des 6 profils. Les cartes sont mélangées et ne sont pas disposées dans l'ordre RIASEC.

Le professionnel demande à la personne de lire les cartes et de désigner celle dont elle se sent la plus proche. A ce stade, les termes présentés sur les cartes doivent faire écho à ce que la personne a exprimé dans les 2 étapes précédentes. Il est donc important de bien réaliser les 2 étapes précédentes sans précipiter la sortie de ces cartes. En effet, n'oublions jamais que « *rien n'est acquis s'il n'est pas compris* ». Cela veut dire que c'est le temps passé à échanger sur les activités et les verbes des 2 étapes précédentes qui va permettre à la personne de reconnaître la carte qui lui est la plus familière.

Le professionnel pourrait être tenté de sortir immédiatement les cartes car c'est un support ludique. Mais faire cela, en zappant les 2 premières étapes, revient à demander à la personne de se conformer à un modèle, celui des cartes. Les 2 premières étapes ont justement pour intérêt d'amener la personne à d'abord partager son propre référentiel, sa propre manière de donner du sens, pour ensuite comparer sa propre représentation à un existant observé dans l'ensemble de la population.

Les cartes sont construites en 3 zones :

- en haut : des verbes habituellement associés au profil
- en bas à droite : des activités appréciées par le profil
- en bas à gauche : 3 termes pour une lecture synthétique du profil



Les cartes sont conçues pour convenir à une approche analytique ou une approche globale, selon la préférence de la personne. Ainsi chaque personne devrait pouvoir se retrouver dans la lecture de ces cartes. Certaines personnes commenceront par les 3 mots (global) et d'autres commenceront par le détail (les activités). Si vous utilisez par ailleurs, la typologie de Jung, cela correspond à la dimension sensation – intuition : S - N

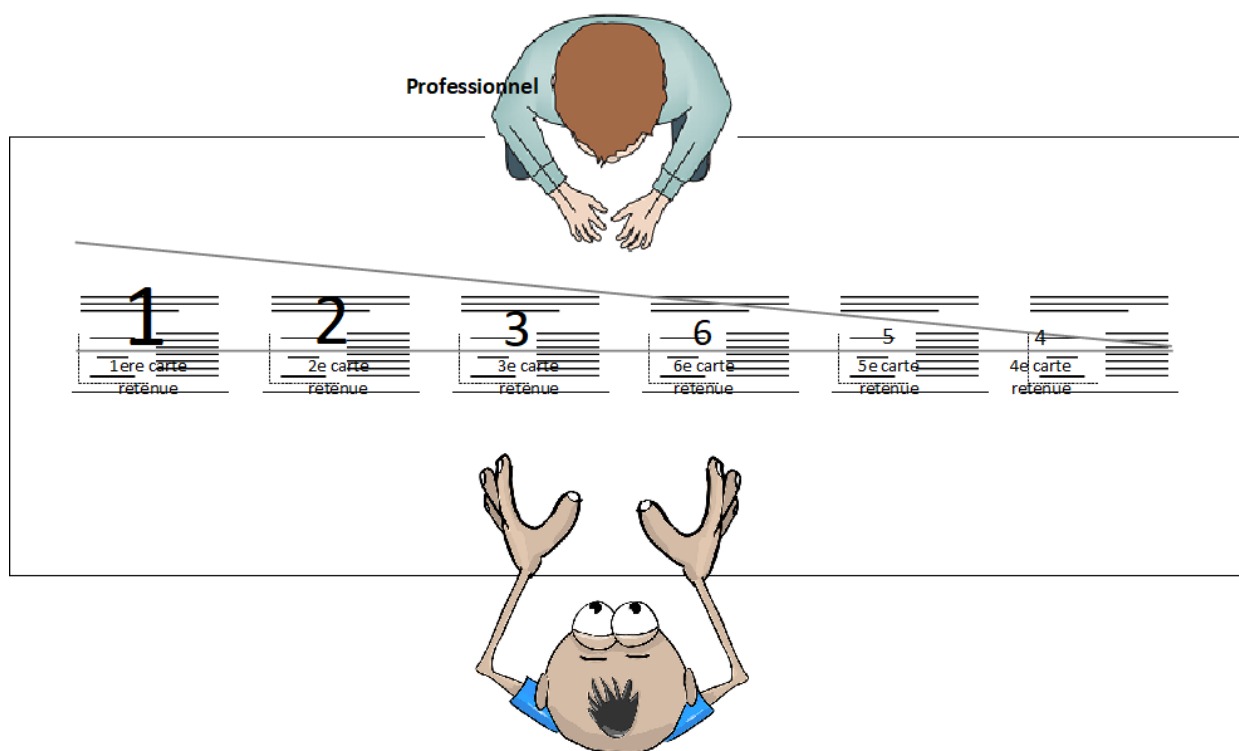
Après avoir désigné la carte qui, de son point de vue est la plus proche de la description qui lui ressemble le plus, le professionnel prend cette carte. Toujours en prenant soin de ne pas montrer le dos de la carte, il va la placer au dessus tout à gauche, par rapport à la personne accompagnée.

Le professionnel invite ensuite la personne à désigner, parmi les 5 cartes restantes, celle dans laquelle il se reconnaît le plus. Et ainsi de suite jusqu'à avoir ordonné les 3 premières cartes. Le professionnel place les 3 cartes dans l'ordre décroissant en face de la personne.

Pour les 3 cartes restantes, le travail va se faire en sens inverse. En effet, les 3 profils les plus proches, du point de vue de la personne, viennent d'être choisis. Les 3 profils restants risquent d'être difficiles à départager. Et la personne risque de ne plus savoir à quel critère se tenir pour les distinguer. Le professionnel va alors lui proposer de désigner la carte qui lui semble la plus étrangère à ce qu'elle pense être. La carte désignée sera la numéro 6 que le professionnel placera dans l'alignement des 3 précédentes mais en prenant soin de laisser suffisamment d'espace entre la carte 3 et la carte 4 pour placer les 2 cartes restantes. Il place cette 4^e carte le plus à droite par rapport à la personne accompagnée.

Le professionnel demande alors à la personne de compléter la sérier en plaçant les 2 cartes restantes sur les emplacements 4 et 5 de sorte que les 6 cartes soient disposées de celle qui lui correspond le plus à celle qui lui est la plus étrangère.

Cette étape peut paraître un peu complexe pour le professionnel qui l'anime. C'est pourquoi vous trouvez dans les annexes à ce manuel un schéma en 3 temps : la situation de départ, la situation intermédiaire (le choix de la 4^e carte) et la situation finale. En fait, après l'avoir animée une ou deux fois seulement, le principe du classement est très vite intégré par le professionnel.



Annexe 3 : déroulement du tri des cartes : la situation finale

2.7 Etape 5 : le rapprochement cartes / éléments saillants

Objectif : rapprochement du sens de la personne et du modèle RIASEC

Modalité : cartes de partage des profils RIASEC (feuille 3) + recueil des points saillants (feuille 2)

A l'aide d'un surligneur, le professionnel et la personne accompagnée vont repérer sur la feuille 2, (renseignée à l'étape 3) les verbes qui correspondent. Il s'agit ici de repérer les verbes écrits sur la feuille 2 que l'on retrouve dans les cartes de profil, alignées de gauche à droite dans l'ordre de préférence décroissante de la personne.

Et ils font de même pour les activités. Ici, il ne faut pas s'en tenir rigoureusement aux termes utilisés. Evidemment la personne peut avoir utilisé des synonymes des termes des cartes. A ce stade, il est fort probable que le plus grand nombre des verbes de la feuille 2 se retrouve sur la carte placée en position N°1 (tout à la gauche de la personne).

A la fin de cette comparaison et reconnaissance, le professionnel retourne la carte qui contient le plus de termes communs avec la feuille 2. S'il s'agit de la carte placée en position 1, la personne a bien perçue la description des types RIASEC. Elle a bien su identifier les caractéristiques qui lui correspondent.

Si ce n'est pas le cas, le professionnel et la personne accompagnée chercheront à comprendre pourquoi ce n'est pas la carte placée en position 1 que l'on retrouve le plus dans la feuille de recueil des ressentis. Attention ici, il convient de laisser l'initiative à la personne de décider si elle souhaite, ou non, ré-agencer les cartes. S'il y a conflit entre le choix de la carte placée en position 1 et les verbes et activités de la feuille 2, le professionnel peut utiliser la colonne de la feuille 2 (à droite) pour inscrire la lettre RIASEC en face du verbe correspondant à la carte qui s'en approche le plus. Il est ensuite facile, visuellement, de compter le nombre de lettre RIASEC correspondant aux verbes et activités de la feuille 1 pour identifier les lettres qui reviennent en plus grand nombre.

A la fin de cette étape, la personne devrait avoir bien compris la description des profils RIASEC ainsi que leur agencement. C'est à dire l'assemblage des cartes en position 1 et 2. Mais également pourquoi les autres cartes, notamment les 5 et 6, sont « rejetées » à l'autre extrémité.

A ce stade, la personne a découvert son profil RIASEC grâce à l'accompagnement et au travail collaboratif avec le professionnel.

2.8 Etape 6 : la passation RIASEC Flash 2

Objectif : retour sur la passation du questionnaire RIASEC Flash 2

Modalité : confrontation des résultats du questionnaire avec la démarche de découverte collaborative

Pour lire une passation à partir de sa référence, vous vous rendez sur la page de lecture des passations des outils du site. Cette page est accessible depuis l'accueil du site (<http://deporientation.free.fr>) rubrique « Ressources » puis « Articles, outils, méthodes, ... » : - Lire une passation d'un questionnaire à partir de sa référence : [html](#) »

Lire une passation d'un questionnaire de deporientation.free.fr à partir de sa référence 

RIASECFlash 2 : lire une passation à partir de la référence

Mid'Adozz : lire une passation à partir de la référence

APAC : lire une passation à partir de la référence

ISI-5 : lire une passation à partir de la référence

SavORIENT : lire une passation à partir de la référence

ZTPI : lire une passation à partir de la référence

Questionnaire archivé

RIASECFlash version 1 : lire une passation à partir de la référence

Dans la case (flèche verte de l'image ci-dessus pour le RIASEC Flash 2) vous entrez la référence de la passation que la personne vous a transmise puis vous cliquez sur le bouton « Lire ». Si vous avez besoin de lire une passation plus ancienne réalisée avec le questionnaire RIASEC Flash version 1, vous faites de même dans la case située en bas de page dans la rubrique « questionnaire archivé » (cadre bleu ci-dessus)

Vous obtenez alors la feuille de profil identique à celle du RIASEC Flash 2 classique. Une très légère différence néanmoins avec la feuille de profil classique : sur la feuille de profil EPCR, vous trouvez une ligne supplémentaire, tout en haut, qui vous redonne le genre, la tranche d'âge et la qualification renseignés au moment de la passation. Cela vous permet de vous assurer que vous visualisez la bonne passation :



Ici, plusieurs situations peuvent se produire. Evidemment celle où les résultats au questionnaire RIASEC Flash 2 correspondent au RIASEC majeur et mineur, identifiés dans la démarche collaborative. Mais également la situation où les résultats ne convergent pas. Dans un cas comme dans l'autre, y compris dans les situations intermédiaires où une seule lettre correspond, il convient de faire s'exprimer la personne sur sa perception des correspondances ou des différences.

Ici, le professionnel peut utiliser la valeur de **l'indice de différenciation** et **l'indice de consistance** (voir annexe) pour aider la personne à mieux comprendre pourquoi il y a, ou pas, similarité des résultats entre la passation du questionnaire et la démarche EPCR.

Ces 2 indices se trouvent sur la feuille de profil, juste au dessus du tableau des scores bruts et étalonnés :

La valeur de différenciation de votre profil: 18
Valeur de consistance de votre profil : MOYENNE

Dimensions	Réaliste	Investigateur	Artiste	Social	Entrepreneur	Conventionnel
Scores bruts	0	22	5	9	0	4
Scores étalonnés	nc	nc	nc	nc	nc	nc

L'objectif dans cette 5e et dernière étape est d'aider la personne à être au clair avec ses intérêts. Attention, il ne s'agit pas d'imposer les résultats du questionnaire RIASEC Flash 2 en considérant qu'il s'agit d'une référence. Il s'agit d'accompagner la personne dans la compréhension de ses résultats et du pourquoi il y a convergence ou divergence (indice de consistance) et pourquoi il y a une forte ou une faible différenciation.

La valeur des 2 indices est très utile car elle permet d'identifier les profils « plats ». C'est à dire les profils de réponse où la personne n'a pas su bien se positionner sur les échelles du questionnaire. Dans ce cas, c'est assez logique que la personne hésite également au cours de l'entretien et du tri des cartes. Ce sont tous ces éléments qui vont éclairer le professionnel pour qu'il puisse mener un accompagnement à haute valeur ajoutée.

Ici, toutes les techniques habituelles d'entretien d'accompagnement en orientation professionnelle peuvent être utilisées.

Par exemple, le professionnel peut amener la personne à s'exprimer sur ses intérêts dans différents contextes : au travail, à la maison, dans les loisirs, avec ses amis, dans ses activités de bénévole, etc ...

En effet, le questionnaire RIASEC Flash 2 propose des items construits sur des activités professionnelles. Le questionnaire place donc, *de facto*, la personne dans un contexte professionnel. Mais peut être qu'au cours de la découverte collaborative, la personne a élargi ses réponses à un contexte plus général. Dans ce cas il sera intéressant d'identifier les différents contextes et les différences d'intérêts suivant ces contextes. En effet, être au clair avec ses propres intérêts en distinguant ceux qui relèvent du champ professionnel et ceux qui sont plutôt dans la sphère personnelle est essentiel pour prendre les bonnes décisions d'évolution professionnelle. Le professionnel peut également consulter la réponse « loisir préféré » des questions optionnelles.

Un autre exemple pourrait être de faire s'exprimer la personne sur ses activités professionnelles en essayant de distinguer celles qui lui plaisent, de celles qu'elle fait par obligation. Ici, il faut bien faire attention à distinguer l'activité qui déplaît :

1. parce que le contenu de l'activité n'intéresse pas la personne,
2. parce que la personne ne maîtrise pas les compétences nécessaires
3. parce que le contexte de réalisation est déplaisant

C'est en effet 3 formes différentes qui ne renvoient pas à la même mesure de l'intérêt professionnel tel que le RIASEC le propose. Par exemple, pour le 2. la personne peut « aimer » une activité mais répondre qu'elle « n'aime pas » car elle ne se sent pas en « zone de confort » par manque de formation. Dans ce cas, le modèle RIASEC va renvoyer une faible mesure sur la lettre concernée alors qu'en réalité la mesure aurait dû être forte si la personne était rassurée en accédant à la formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour mener cette activité. C'est le cas assez classique de la personne qui est placée sur un nouvel outil de travail et doit apprendre ... « sur le tas » ...

Pour le 3., le cas est un peu similaire au précédent. En effet, en réalité, l'activité lui plaît mais c'est le contexte d'exercice qui ne lui convient pas. C'est le cas assez classique de la personne qui aime faire les choses avec précision et méthode mais qui est placée dans un environnement très tendu, stressant et avec des cadences à tenir qui ne lui permettent pas de faire comme « les règles de l'art » le demandent.

Ici, c'est au professionnel de l'accompagnement de savoir détecter tous ces éléments en amenant la personne à les évoquer.

Le professionnel pourra également consulter le nombre d'utilisation de la case centrale. C'est, en effet, les items pour lesquels la personne n'a pas réussi à trancher sa préférence entre 2 dimensions RIASEC. Cette information est restituée sur la feuille des réponses (cf paragraphe 2.9)

2.8.1 Le récapitulatif de l'utilisation de la case centrale

Le récapitulatif des items cotés « 0 », les items d'indécision, est présenté en bas de tableau :

Utilisation de la case centrale, items d'indécision (4)	
4 Décorer des ouvrages par procédés d'impression répétitifs (sérigraphie, pochoir, tampon)	Vérifier et enregistrer les documents des passagers et leurs bagages (référencement, surpoids, ...)
12 Découper et fixer des plinthes et des barres de seuil	Animer des jeux en réseau
14 Surveiller l'état de santé et le développement d'un nourrisson et intervenir si nécessaire	Réparer du matériel de bricolage (perceuse, ponceuse, scie sauteuse, ...)
22 Codifier et saisir des données clients (enregistrement de chèques, ordres de bourse, ...) et mettre à jour les tableaux de suivi	Piloter une console et lancer les effets de lumières durant un spectacle

Pour mémoire, le nombre d'items de ce tableau est de 4 maximum. Pour le professionnel qui accompagne, il sera intéressant de regarder le nombre d'utilisation de la case centrale. Si le nombre est de zéro, le répondant a su trouver une préférence pour toutes les activités proposées.

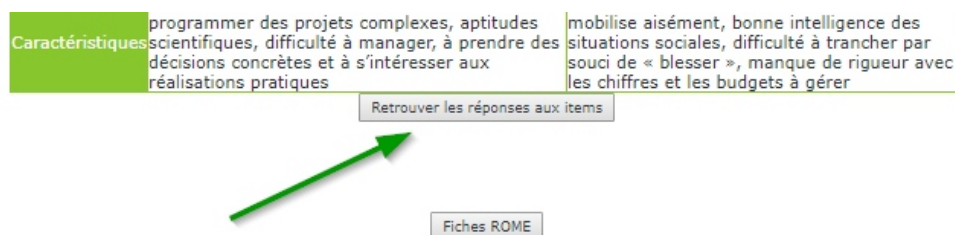
Inversement, plus le chiffre s'approche de 4 et plus le répondant a multiplié les activités professionnelles pour lesquelles il se trouvait en situation d'indécision. C'est un élément de la passation qui peut faire l'objet d'un échange entre le conseiller et le répondant. En effet, une mise en réflexivité du répondant sur la formalisation des caractéristiques des activités professionnelles proposées par

l'item, peut permettre d'identifier les raisons de cette indécision et ainsi pouvoir dépasser un point d'achoppement. Identifier les caractéristiques des activités qui empêchent de faire un choix peut être une aide précieuse dans l'accompagnement à l'évolution professionnelle.

Evidemment, toute autre piste d'éclairage permettant de comprendre les différences ou les convergence de résultats doivent être explorées. C'est cette exploration qui fait la richesse et la plus-value du travail d'accompagnement du conseil à l'évolution professionnelle. Et à ce jour, aucune machine n'est en capacité de remplacer cet accompagnement.

2.9 La feuille des réponses

Le RIASEC Flash 2 propose de revoir les réponses à toutes les questions. Pour accéder à la feuille de réponses, il suffit de cliquer sur le bouton « Retrouver les réponses aux items » en bas de page.



Cette possibilité peut être aidante dans la compréhension des écarts qui auraient pu apparaître. C'est également intéressant pour creuser avec la personne, les raisons de ses choix.

2.9.1 Le tableau des réponses

Pour faciliter ce travail et accompagner la personne dans la compréhension de ses réponses au regard du modèle RIASEC, les réponses sont présentées par score de dimension RIASEC décroissant. Et, à l'intérieur de chaque dimension R, I, A, S, E ou C, les réponses aux questions sont présentées par score de choix d'intensité décroissant également.

Feuille de réponses classées par scores décroissants des dimensions RIASEC

INVESTIGATEUR (22)				
Id.	Item	+	++	+++
2	Concevoir et faire évoluer des outils pédagogiques, tests, programmes, modules, plans de formation, ...			X
8	Concevoir des études quantitatives et former les enquêteurs (guide d'entretien, interview, questionnaire, ...)			X
15	Elaborer et faire évoluer des méthodologies et outils d'enquête et de sondage de la population			X
21	Analyser, évaluer les informations opérationnelles et stratégique de l'entreprise et déterminer les actions à engager			X
29	Analyser un poste de travail			X
42	Analyser des données socioéconomiques			X
35	Analyser des échantillons de roches, boues et définir des compositions, des modèles géologiques		X	
48	Etudier les évolutions de la faune et de la flore dans les milieux naturels		X	
SOCIAL (9)				
Id.	Item	+	++	+++
47	Accompagner l'intégration de nouveaux salariés			X
3	Informers les voyageurs et apporter assistance aux personnes à mobilité réduite		X	
41	Enseigner les savoirs professionnels et les techniques d'un métier		X	
14	Surveiller l'état de santé et le développement d'un nourrisson et intervenir si nécessaire	X		
20	Accompagner des élèves handicapés dans leurs activités scolaires	X		
9	Surveiller un patient en phase de réveil et adapter le traitement selon les besoins			non retenu
30	Réaliser pour une personne âgée des courses, la préparation des repas, des formalités administratives, ...			non retenu
36	Animer des jeux en réseau			non retenu
ARTISTIQUE (5)				
Id.	Item	+	++	+++
7	Réaliser un reportage photographique ou filmé d'un événement			X
13	Concevoir ou réaliser des supports de communication : Visuels (dessins, logos, charte graphique, ...)	X		
19	Effectuer la décoration d'une vitrine et mettre en valeur les articles	X		
34	Créer des illustrations visuelles ou sonores en utilisant l'animation d'images, de textes, de dessins ou de photos	X		
4	Décorer des ouvrages par procédés d'impression répétitifs (sérigraphie, pochoir, tampon)			non retenu
25	Réaliser des compositions florales : bouquets, ronds, bouquet de mariée, bruyères à longues tiges			non retenu

Les questions en noir correspondent aux activités pour lesquelles le répondant a donné une intensité d'intérêt. Les questions en rouge correspondent aux activités que le répondant n'a pas conservées. Lorsque le répondant a utilisé la case centrale « 0 », les 2 activités sont présentées en rouge.

2.9.2 Les questions optionnelles : pour introduire la question du « sens »

Le RIASEC flash 2 propose une série de 5 questions optionnelles en fin de passation. Ces questions sont présentées après les caractéristiques personnelles afin de bien les distinguer de l'évaluation des intérêts et du modèle de Holland. Le répondant fait le choix d'y répondre, ou de ne pas y répondre. Il est important de ne pas le forcer à renseigner ces questions. Elles sont à sa main et c'est à lui de décider s'il y répond ou non.

Mais quelque soit son choix, il va les lire pour prendre sa décision de répondre ou non. Cette lecture est déjà, en soi, une découverte des questions que l'on doit se poser lorsque l'on réfléchit à son évolution professionnelle. S'il fait le choix de ne pas y répondre, il est probable que néanmoins elles lui restent à l'esprit et qu'il y réfléchisse par lui-même ultérieurement.

Donc quelque soit la présence, ou l'absence, d'information dans ce cadre, le professionnel peut aborder ces questions avec le répondant. S'il y a des réponses alors le conseiller invitera à les approfondir. Et s'il n'y a pas de réponse, le conseiller pourra demander à la personne si elle souhaite s'exprimer sur ces questions.

Pour aller plus loin dans votre réflexion personnelle, les réponses que vous avez données :

Mon métier actuel, ou l'activité professionnelle que j'exerce le plus souvent : Conseiller en évolution professionnelle et J'aime beaucoup Mon loisir préféré : photographie, bricoler, cuisiner Le 1er mot qui me vient quand je pense au TRAVAIL : collègues Sur une échelle de 1 à 100, je situe à 74 l'importance du travail dans ma vie.

OU

Pour aller plus loin dans votre réflexion personnelle, les réponses que vous avez données :

Mon métier actuel, ou l'activité professionnelle que j'exerce le plus souvent : non renseigné et non renseigné Mon loisir préféré : non renseigné Le 1er mot qui me vient quand je pense au TRAVAIL : non renseigné Sur une échelle de 1 à 100, je situe à 0 l'importance du travail dans ma vie.

Dans le 1er exemple ci-dessus, le conseiller aura tout intérêt à s'appuyer sur sa connaissance de la typologie RIASEC pour accompagner le répondant dans sa réflexion. En effet, le profil du répondant est IS et dans une moindre mesure A. On voit que le métier actuel est « conseiller en évolution professionnelle » donc plutôt à dominante S et que l'évaluation est « J'aime beaucoup » ce qui est cohérent avec son profil IS.

Pour les loisirs, la photographie relève du A que le répondant a en 3ème lettre dans son profil. Par contre « bricoler » et « cuisiner » sont plutôt des activités de la dimension R. Une dimension totalement rejetée par le répondant puisqu'il n'a retenu aucun des items R. Cet écart est tout à fait intéressant à investiguer pour aider la personne à clarifier ses intérêts professionnels de ses intérêts personnels. Cette clarification contribue à la réflexion sur le sens que le répondant donne à sa vie.

Enfin, le mot « collègues » renvoie également à la dimension S, bien présente dans son profil IS. Tout cela concourt vraisemblablement à la note de 74/100 donnée pour la centralité du travail dans la vie. Mais cela reste à travailler avec la personne.

2.10 Imprimer le profil RIASEC Flash 2

Vous pouvez imprimer la feuille de profil du RIASEC Flash 2 et y adjoindre le tableau ci-dessous, tiré de la thèse d'O. Dulu (2014). Ce tableau reprend de manière synthétique les grandes caractéristiques des 6 types du modèle RIASEC. Ce document sera remis à la personne que vous accompagnez.

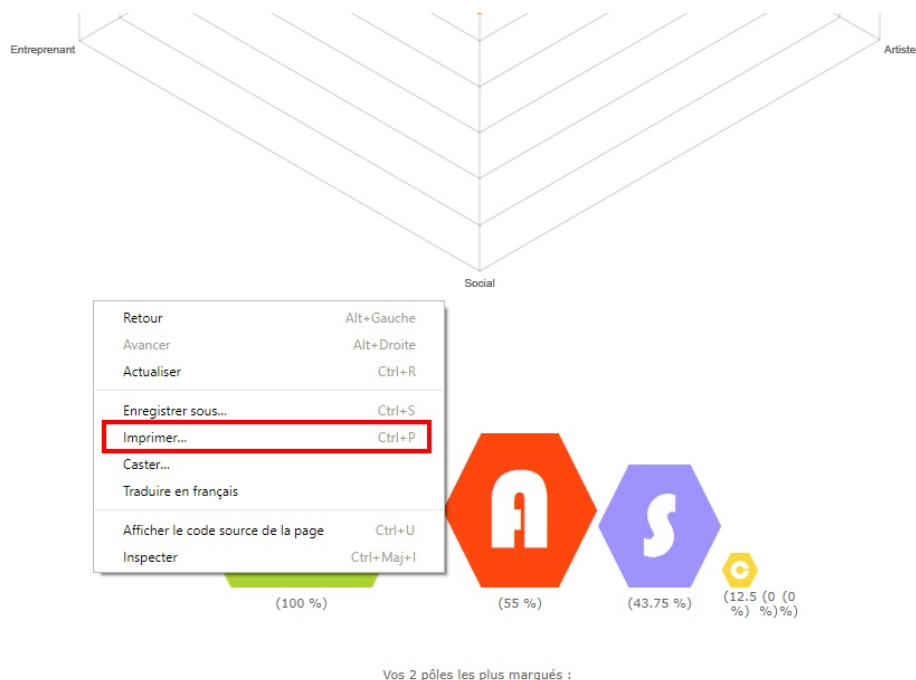
Pour imprimer la feuille de profil, vous pouvez soit :

- faire un clic droit sur le fond de la page (pas sur les images ou sur le radar)
- appuyer simultanément sur les touches « Ctrl » + « p » du clavier
- choisir ensuite la destination : votre imprimante ou « Enregistrer au format PDF »

Si vous choisissez d'enregistrer le profil au format PDF, vous pouvez ensuite envoyer ce profil par mail à la personne accompagnée.

La feuille des points saillants est une trace écrite que vous pouvez donner également à la personne. Cette trace l'aidera, plus tard, à se rappeler comment elle est arrivée à son profil RIASEC.

Dans tous les cas, indiquez bien, à la personne, la référence de sa passation pour qu'elle puisse la retrouver ultérieurement. Vous pouvez, par exemple, la surligner en fluo sur la feuille de profil ou sur la feuille des points saillants.



Dom. Holland	Données générale	Environnement	Activités types	Points forts	Métiers	Caractéristiques
Réaliste	Le besoin de toucher les choses, l'engagement physique	Environnement simple et naturel. Il est caractérisé par son sens pratique. Il a le goût des résultats tangibles et des gestes concrets. Adroit de ses mains, il aime manier des outils ou conduire des « machines ». Il a de l'endurance physique et/ou de la dextérité manuelle. Il aime obtenir des résultats concrets et travaille avec régularité	Réparer, utiliser des outils, conduire des machines, travailler avec ses mains, se dépenser physiquement	Modestie, franchise, efficacité dans le travail, autonome, gestion efficace du temps, capacité à trouver des solutions concrètes à des problèmes	Ingénieur technique, conducteur d'autobus, militaire, sportif, agriculteur	Sens pratique, aventureux, capacités mécaniques, peu à l'aise dans les rapports sociaux, peu d'intérêt pour la nouveauté
Investigateur	Le besoin de comprendre, la rigueur intellectuelle	Privilégie les activités intellectuelles, notamment d'ordre scientifique, à l'action. Il aime analyser, observer, expérimenter pour comprendre les phénomènes qui l'entourent. Il est guidé par le besoin de comprendre et d'accroître ses connaissances. Il apprécie la stimulation intellectuelle, notamment par l'apprentissage. Il est peu intéressé par les relations interpersonnelles	Résoudre des problèmes, conduire des recherches, analyser des données, travailler de façon autonome	Esprit critique, synthétique, d'analyse, indépendant, méthodique, curieux, rigoureux	Informaticien, biologiste, médecin, mathématicien, sociologue	Capacités à susciter un questionnement, à programmer des projets complexes, aptitudes scientifiques, difficulté à manager, à prendre des décisions concrètes et à s'intéresser aux réalisations pratiques
Artiste	L'expression de soi, le goût du changement	L'artiste s'oppose au type conventionnel. Il est avant tout quelqu'un qui a besoin de s'exprimer dans ce qu'il fait. Il est souvent attiré par des activités à caractère artistique mais peut exercer sa créativité dans tout autre domaine. Il éprouve une aversion pour les tâches trop systématiques et contraignantes. Il apprécie le changement dans son travail et s'adapte facilement à de nouvelles conditions	Jouer un rôle, décorer, créer, imaginer, écrire, s'exprimer	Indépendant, sensible, intuitif, idéaliste, créatif, original, anticipateur	Chargé de communication, relations publiques, publicitaire, journaliste, musicien, professeur d'arts	Fort enthousiasme face à des activités nouvelles et attirantes, impulsif, travaillera plus facilement dans des environnements flexibles ou peu contraignants, peu pratique et peu diplomate, présente parfois des difficultés à s'intégrer dans une équipe
Social	Le désir de communiquer, le travail en équipe	Le social est celui qui s'éloigne le plus du type réaliste. Il recherche les contacts avec les autres pour les conseiller, les informer, les aider... ce qui le prédispose à des activités à vocation sociale ou de communication. Leader et populaire, il aime être au centre des activités et est peu enclin aux activités à caractère administratif. Il est à l'aise dans un environnement chaleureux et participatif qui satisfait son besoin d'appartenance	Enseigner, conseiller, aider, informer, rencontrer des personnes	Généreux, tolérant, responsable, accueillant, bonne éloquence verbale, idéaliste, coopératif, disponible, diplomate.	Le désir de communiquer, le travail en équipe	Doué pour les relations humaines, il se mobilise aisément, bonne intelligence des situations sociales, difficulté à trancher par souci de « blesser », manque de rigueur avec les chiffres et les budgets à gérer
Entrepreneur	Le besoin de pouvoir, la force de conviction	Aime prendre des initiatives et exercer une influence sur les autres par son pouvoir de persuasion et son sens de l'organisation. Réactif, il est à l'aise dans les situations qui réclament de la rapidité de décision et de la combativité. Il lui faut relever des challenges à la mesure de son ambition. Il a le goût des relations d'affaires et les activités commerciales. Il est apte à diriger les autres, à prendre des décisions, à réaliser des projets d'envergure.	Vendre, gagner de l'argent, faire de la politique, diriger, décider, convaincre, persuader	Energique, aptitude à prendre des risques, fin stratège, populaire en étant souvent leader, expression aisée, persuasif, persévérant, extraverti	Directeur général, responsable marketing, agent immobilier, gérant de PME, homme politique	Convaincant, compétitif, besoin d'activités, goût de l'argent, esprit aventureux, parfois autoritaire, difficulté à avoir une vue à long terme, il a tendance à parfois trop se précipiter
Conventionnel	L'efficacité dans les structures, le goût du travail bien fait	Apprécie les environnements stables et structurés. D'une grande conscience professionnelle, il aime le travail bien fait, l'exactitude et la rapidité d'exécution. Il a le sens des chiffres, apprécie les activités de gestion. Il apparaît soit comme un bon exécutant soit comme un réalisateur systématique et méthodique et exige des directives claires. Il attribue de la valeur à la réussite matérielle et sociale	Organiser, vérifier, classer, rédiger des notes, gérer	Conscientieux, calme, méthodique, de confiance, soucieux du travail de qualité, impliqué professionnellement, persévérant, rigoureux, ordonné, minutieux, loyal	Comptable, statisticien, banquier, agent des impôts	Prudent, difficulté à innover, à remettre en cause le savoir acquis, laisse transparaître une certaine résistance au changement, respectueux des hiérarchies, peu imaginatif

Tableau 1 : Répartition des types de Holland par activités, métiers et environnement (Tiré de DULU, 2014)

3 Bibliographie

Bernaudo, J.-L. et Vrignaud, P. (1996). Restitution de questionnaire d'intérêts et conseil en carrière : Une revue des méthodes et de leurs effets. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 46, 109-120.

Bernier, J.J., Pietrulewicz, B. (1997). *La psychométrie, traité de mesure appliquée*. Montréal : Gaëtan Morin éditeur.

Boy, T. (2005). Ni pour, ni contre les tests en bilan d'orientation, bien au contraire. *Pratiques psychologiques*, 11(3), 249-264.

Cornillon, P.-A., Guyader, A., Husson, F., Jégou, N., Josse, J., Kloeareg, M., Matzner-Løber, E. and Rouvière, L. (2012). *Statistiques avec R. - 3e édition revue et augmentée*. Presses Universitaires de Rennes, 2012

Cronbach, Lee J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and psychological measurement*, 64-3, 391-418.

Demangeon, M., (1984). *Intérêts, valeurs, personnalité en classe de terminale*. Paris : INETOP.

Dickes et al., (1994). *La Psychométrie*. Paris : Presse Universitaires de France

Dulu, O. (2014). *Approche structurale de la compétence à s'orienter. Proposition d'un modèle général, hiérarchique, dynamique et multivarié*. Thèse. Cnam

Holland, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counselling Psychology*, 6, 35-45.

Kuder, G. F. (1936). *Manual to the Kuder Preference Record*. Chicago : Science Research Associates.

Laveault, D., Grégoire J., (2012). *Introduction Aux Théories Des Tests En Sciences Humaines*. Bruxelles : [de Boeck Université](#).

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston : Houghton Mifflin.

SAVICKAS, M.L. (1995). Examining the personal meaning of inventoried interests during career counselling. *Journal of Career Assessment*, 3, 188-201.

Strong, E. K., Jr. (1927). *Strong Vocational Interest Blank, Manual*. Stanford, CA : Stanford University Press.

Tétreau, B. (2005). L'ESSOR D'UNE PSYCHOLOGIE DES INTÉRÊTS PROFESSIONNELS. *Carrierologie* (http://www.carrierologie.uqam.ca/volume10_1-2/05_essor/05_essor.pdf)

Vrignaud, P., Bernaudo, J.L. (2005). *L'évaluation des intérêts professionnels*. Mardaga, Sprimont (Belgique)

4 Lectures conseillées

Gaudron, J.P., (1999). La psychométrie assistée par ordinateur : problématiques en question et perspectives de recherches. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28, 1, 31-62.

Loss, I., Farchy, I., (2003). Les questionnaires d'intérêts. *Actualité de la formation permanente*, 186, 52-57.

Meijer, Rob R. (2001). Nouveaux développements dans le domaine du testing informatisé. *Psychologie Française*, 46-3, 221-230.

Vrignaud, P. (1996). Les tests au XXI^e siècle. Que peut-on attendre des évolutions méthodologiques et technologiques dans le domaine de l'évaluation psychologique des personnes ? *Pratiques Psychologiques*, 4, 5-27.

Vrignaud, P., Castro, D., Mogenet, J.L., (2000). Recommandations internationales sur l'utilisation des tests. *Pratiques Psychologiques*, Numéro Spécial hors série.

ANNEXES

Les indices de consistance et de différenciation d'un profil

La consistance du profil

Les études sur le modèle RIASEC montrent que l'on peut envisager la consistance d'un profil. C'est-à-dire l'interprétation du couple formé des 2 pôles principaux (RIASEC Majeur et RIASEC Mineur). En effet, le modèle RIASEC est hexagonal. Et des pôles proches sur l'hexagone ont une forte corrélation. Alors que des pôles opposés ont de faibles corrélations, voire des corrélations négatives.

Les profils constitués de types proches sur l'hexagone (par exemple le profil Réaliste / Investigateur) sont dits consistants car ces types partagent des points communs. Les profils constitués de types opposés sur l'hexagone (Social / Réaliste) sont dits inconsistants car ils s'opposent sur plusieurs dimensions.

Par exemple, une personne qui a le pôle le plus marqué en Réaliste trouvera des intérêts assez forts sur le pôle investigateur ou conventionnel. Cette même personne trouvera des intérêts, mais de manière beaucoup moins marquée avec le pôle artistique ou entreprenant. Et plutôt faiblement avec le pôle social.

La consistance est une information importante pour l'interprétation du profil suite à la passation du questionnaire car, pour Holland, un profil « consistant » facilitera les choix d'orientation, la stabilité et la satisfaction dans les environnements de travail correspondant au profil

Méthode d'évaluation de la consistance du profil

- **Forte** : le second type est sur un sommet adjacent au premier, par exemple RI
- **Moyenne** : le second type est séparé par un sommet, par exemple RA
- **Faible** : le second type est situé sur le sommet opposé, par exemple RS

Notons ici que Vrignaud et Bernaud (2005, p.58) précisent que l'on constate, dans la population des personnes qui ont passé un questionnaire RIASEC, une plus grande fréquence de consistance forte que faible. En guise de repères, voici les fréquences observées pour les indices de consistance de 7401 passations du RIASEC Flash :

	Effectifs	Poucentage	Pourcentage cumulé
FORTE	3450	46,6	46,6
MOYENNE	2383	32,2	78,8
FAIBLE	1568	21,2	100,0
Total	7401	100,0	

La différenciation du profil

La différenciation du profil correspond à l'intensité relative des différences entre les scores obtenus sur les 6 types d'intérêt professionnel. Un profil bien différencié comporte des différences de scores suffisamment importantes entre les 6 types pour considérer que la personne hiérarchise bien les différents types d'intérêts. Le graphique de l'hexagone sera très saillant.

Un profil peu différencié présentera des scores à peu près équivalents entre les 6 types ; on dit alors que le profil est « plat »: Cela signifie que la personne différencie peu les différents types d'intérêts. Le graphique de l'hexagone sera plus régulier.

La consistance et la différenciation du profil sont à considérer conjointement :

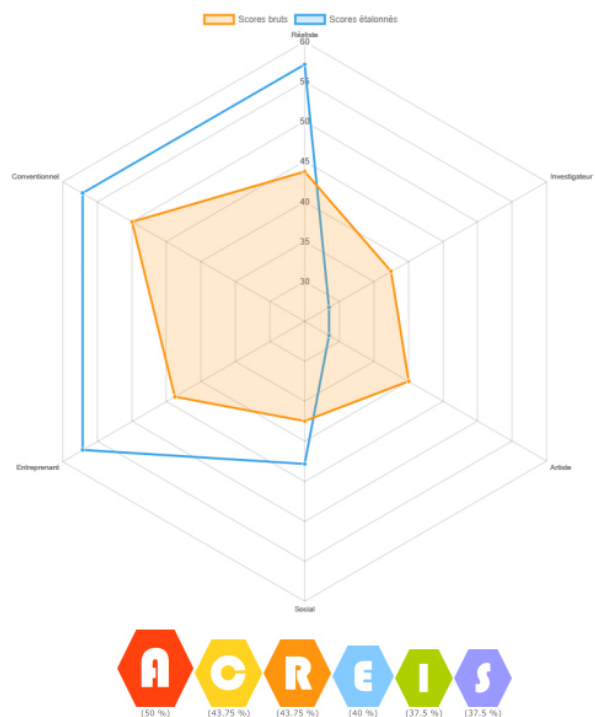
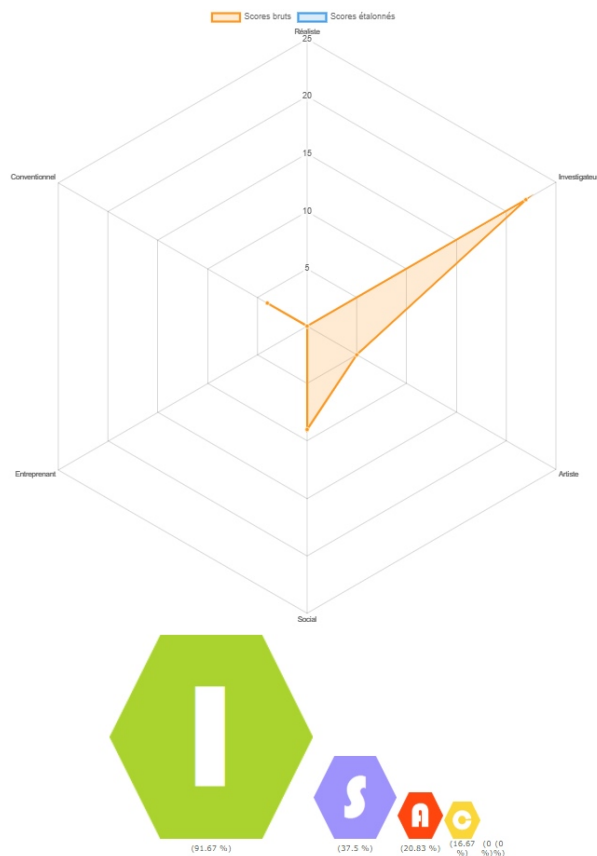
Un profil consistant et différencié devrait présenter plus de stabilité qu'un profil consistant mais peu différencié. Lorsque le profil est faiblement consistant et peu différencié, il faut s'attacher à comprendre pourquoi la personne n'exprime pas ou peu de préférence entre les 6 types.

Méthode de calcul de l'indice de différenciation

La formule de calcul de l'indice de différenciation du profil du Questionnaire RIASEC Flash correspond à celle recommandée par Pierre Vrignaud (Vrignaud, Bernaud, 2005). Soit t_1 , t_2 , t_3 , t_4 , t_5 et t_6 les 6 scores classés par ordre décroissant. L'indice de différenciation est donné par la formule suivante :

$$D = \left(t_1 - \frac{(t_2 + t_3)}{2} \right) + \left(t_3 - \frac{(t_4 + t_5)}{2} \right)$$

Exemple de profil avec forte et faible différenciation



Indice de différenciation : FORT (18)

Exemple : R=0 ; I=22 ; A=5 ; S=9 ; E=0 ; C=4
 $t_1 = 22$; $t_2=9$; $t_3=5$; $t_4=4$; $t_5=0$; $t_6=0$

$$D = (22-7) + (5-2) = 15+3 = 18$$

Indice de différenciation : FAIBLE (1)

Exemple : R=7 ; I=6 ; A=8 ; S=6 ; E=7 ; C=8
 $t_1 = 8$; $t_2=8$; $t_3=7$; $t_4=7$; $t_5=6$; $t_6=6$

$$D = (8-7.5) + (7-6.5) = 0.5 + 0.5 = 1$$

1

EPCR : Items du questionnaire RIASEC Flash 2



Référence :

Je m'imagine en train de réaliser l'activité de droite puis celle de gauche et j'indique l'intensité de celle que je préfère :

1. Réaliser des opérations de saisie de courrier, de tableaux, ... selon les consignes	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Réaliser des compositions florales : bouquets, ronds, bouquet de mariée, bouquets à longues tiges, ...	☐ + ☐ ++ ☐ +++
2. Concevoir et faire évoluer des outils pédagogiques, tests, programmes, modules, plans de formation, ...	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Prospecter des biens immobiliers, des terrains	☐ + ☐ ++ ☐ +++
3. Informer les voyageurs et apporter assistance aux personnes à mobilité réduite	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Réaliser des articles de menuiserie et d'agencement en dérivés du bois (panneaux de bois, stratifiés, ...)	☐ + ☐ ++ ☐ +++
4. Décorer des ouvrages par procédés d'impression répétitifs (sérigraphie, pochoir, tampon)	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Vérifier et enregistrer les documents des passagers et leurs bagages (référencement, surpoids, ...)	☐ + ☐ ++ ☐ +++
5. Développer un portefeuille clients, négocier et contractualiser des prestations	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Analyser un poste de travail	☐ + ☐ ++ ☐ +++
6. Réaliser une opération d'usinage de type fraisage	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Réaliser pour une personne âgée des courses, la préparation des repas, des formalités administratives, ...	☐ + ☐ ++ ☐ +++
7. Réaliser un reportage photographique ou filmé d'un événement	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Organiser ou contrôler le chargement des marchandises dans le camion de transport	☐ + ☐ ++ ☐ +++
8. Concevoir des études quantitatives et former les enquêteurs (guide d'entretien, interview, questionnaire, ...)	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Vendre des produits ou services	☐ + ☐ ++ ☐ +++
9. Surveiller un patient en phase de réveil et adapter le traitement selon les besoins	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Fabriquer ou réparer une bobine électrique pour intégration dans un transformateur	☐ + ☐ ++ ☐ +++
10. Réceptionner des commandes et planifier les livraisons	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Créer des illustrations visuelles ou sonores en utilisant l'animation d'images, de textes, de dessins ou de photos	☐ + ☐ ++ ☐ +++
11. Organiser la force commerciale de l'entreprise (déploiement du réseau, recruter les commerciaux, ...)	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Analyser des échantillons de roches, boues et définir des compositions, des modèles géologiques	☐ + ☐ ++ ☐ +++
12. Découper et fixer des plinthes et des barres de seuil	☐ +++ ☐ ++ ☐ +	☐ I ☐ 0	Animer des jeux en réseau	☐ + ☐ ++ ☐ +++

Je m'imagine en train de réaliser l'activité de droite puis celle de gauche et j'indique l'intensité de celle que je préfère :

13. Concevoir ou réaliser des supports de communication :
Visuels (dessins, logos, charte graphique, ...)

+++ ++ +

I
0

Vérifier l'authenticité de documents, de titres de propriété
ou l'exactitude d'un inventaire

+ ++ +++

14. Surveiller l'état de santé et le développement d'un
nourrisson et intervenir si nécessaire

+++ ++ +

I
0

Réparer du matériel de bricolage (perceuse, ponceuse, scie
sauteuse, ...)

+ ++ +++

15. Elaborer et faire évoluer des méthodologies et outils
d'enquête et de sondage de la population

+++ ++ +

I
0

Déterminer les objectifs stratégiques de vente d'un secteur

+ ++ +++

16. Indexer et archiver des dossiers professionnels, comptes
rendus de séance,...

+++ ++ +

I
0

Décomposer les enchaînements, les mouvements d'une
chorégraphie et mener les répétitions des danseurs

+ ++ +++

17. Assembler et fixer des éléments pré-fabriqués en béton

+++ ++ +

I
0

Enseigner les savoirs professionnels et les techniques d'un
métier

+ ++ +++

18. Négocier des contrats commerciaux avec des centrales
d'achat (référencements, charte tarifaire, opérations
promotionnelles, ...)

+++ ++ +

I
0

Analyser des données socioéconomiques

+ ++ +++

19. Effectuer la décoration d'une vitrine et mettre en valeur
les articles

+++ ++ +

I
0

Organiser des tournées de visite (planning, ...)

+ ++ +++

20. Accompagner des élèves handicapés dans leurs activités
scolaires

+++ ++ +

I
0

Conduire les engins agricoles vers le lieu de production
(champs, forêt), de stockage, de livraison (fermes,
coopératives)

+ ++ +++

21. Analyser, évaluer les informations opérationnelles et
stratégique de l'entreprise et déterminer les actions à
engager

+++ ++ +

I
0

Diriger un service, une structure

+ ++ +++

22. Codifier et saisir des données clients (enregistrement de
chèques, ordres de bourse, ...) et mettre à jour les tableaux
de suivi

+++ ++ +

I
0

Piloter une console et lancer les effets de lumières durant un
spectacle

+ ++ +++

23. Découper et poser du carrelage

+++ ++ +

I
0

Accompagner l'intégration de nouveaux salariés

+ ++ +++

24. Définir des objectifs commerciaux (vente, volume, chiffre
d'affaires, satisfaction clientèle, ...)

+++ ++ +

I
0

Etudier les évolutions de la faune et de la flore dans les
milieux naturels

+ ++ +++

Référence :



Activités

++

--

Verbes

++

--



Réparer, utiliser des outils, conduire des machines, travailler avec ses mains, se dépenser physiquement, construire, transporter

Extérieur

Fabriquer

Objets

Activités manuelles
Activités de plein air
Construire une maison
Réparer des véhicules
Cultiver la terre
Manipuler des objets
Conduire un bus

Comprendre, réfléchir, inventer, analyser, questionner, chercher, étudier, observer, résoudre des problèmes

Autonome

Résoudre

Concepts

Activités de raisonnement
Analyser des données
Sciences expérimentales
Sciences humaines
Travailler de façon autonome

Jouer un rôle, décorer, créer, imaginer, écrire, s'exprimer, jouer de la musique, rêver, divertir, filmer, danser

Imagination

Créer

Idées

Jouer un rôle
Mettre en scène
Créer des formes artistiques
Peindre un portrait
Sculpter une pierre
Photographier une cérémonie

Enseigner, conseiller, aider, informer, rencontrer, soigner, transmettre, accueillir, éduquer, accompagner, orienter

Relations

Aider

Personnes

Aider les autres
Informer des personnes
Contribuer à l'éducation
Conseiller des personnes
Accompagner la vie scolaire
Soigner des personnes

Vendre, gagner de l'argent, diriger, décider, convaincre, persuader, prospecter, commander, manager, entreprendre

Leadership

Influencer

Public

Négocier un contrat
Débattre avec un adversaire
Diriger un service
Convaincre un client
Créer une entreprise
Discourir devant une assemblée

Organiser, vérifier, classer, gérer, appliquer, préparer, actualiser, seconder, trier, archiver,

Bureau

Organiser

Chiffres

Rédiger des procédures
Vérifier les comptes
Rédiger des notes
Calculer des taux
Classer des dossiers
Actualiser des tableaux de bord
Organiser le travail



Réparer, utiliser des outils, conduire des machines, travailler avec ses mains, se dépenser physiquement, construire, transporter

Extérieur

Fabriquer

Objets

Activités manuelles
Activités de plein air
Construire une maison
Réparer des véhicules
Cultiver la terre
Manipuler des objets
Conduire un bus

Comprendre, réfléchir, inventer, analyser, questionner, chercher, étudier, observer, résoudre des problèmes

Autonome

Résoudre

Concepts

Activités de raisonnement
Analyser des données
Sciences expérimentales
Sciences humaines
Travailler de façon autonome

Jouer un rôle, décorer, créer, imaginer, écrire, s'exprimer, jouer de la musique, rêver, divertir, filmer, danser

Imagination

Créer

Idées

Jouer un rôle
Mettre en scène
Créer des formes artistiques
Peindre un portrait
Sculpter une pierre
Photographier une cérémonie

Enseigner, conseiller, aider, informer, rencontrer, soigner, transmettre, accueillir, éduquer, accompagner, orienter

Relations

Aider

Personnes

Aider les autres
Informer des personnes
Contribuer à l'éducation
Conseiller des personnes
Accompagner la vie scolaire
Soigner des personnes

Vendre, gagner de l'argent, diriger, décider, convaincre, persuader, prospecter, commander, manager, entreprendre

Leadership

Influencer

Public

Négocier un contrat
Débattre avec un adversaire
Diriger un service
Convaincre un client
Créer une entreprise
Discourir devant une assemblée

Organiser, vérifier, classer, gérer, appliquer, préparer, actualiser, seconder, trier, archiver,

Bureau

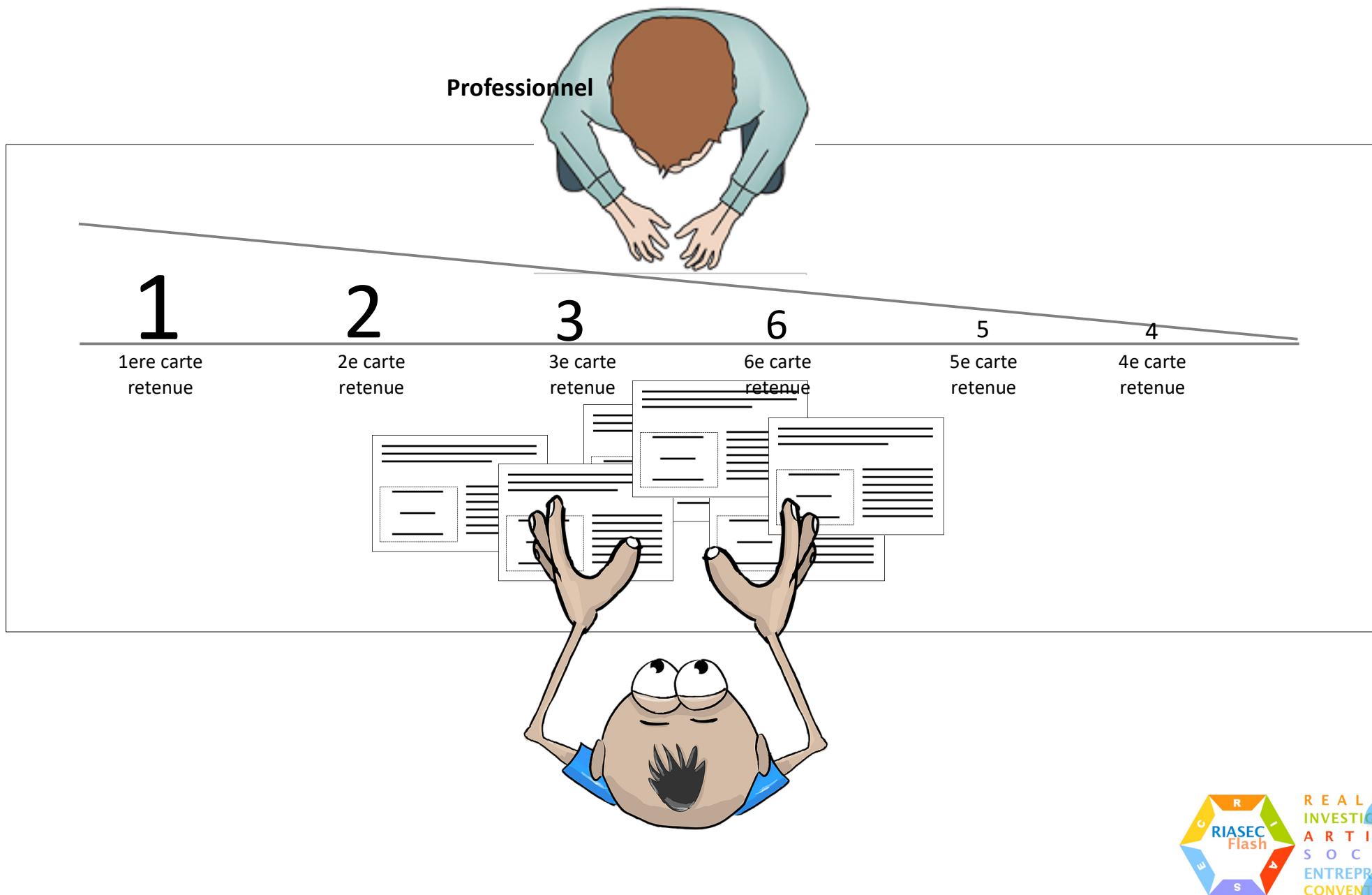
Organiser

Chiffres

Rédiger des procédures
Vérifier les comptes
Rédiger des notes
Calculer des taux
Classer des dossiers
Actualiser des tableaux de bord
Organiser le travail

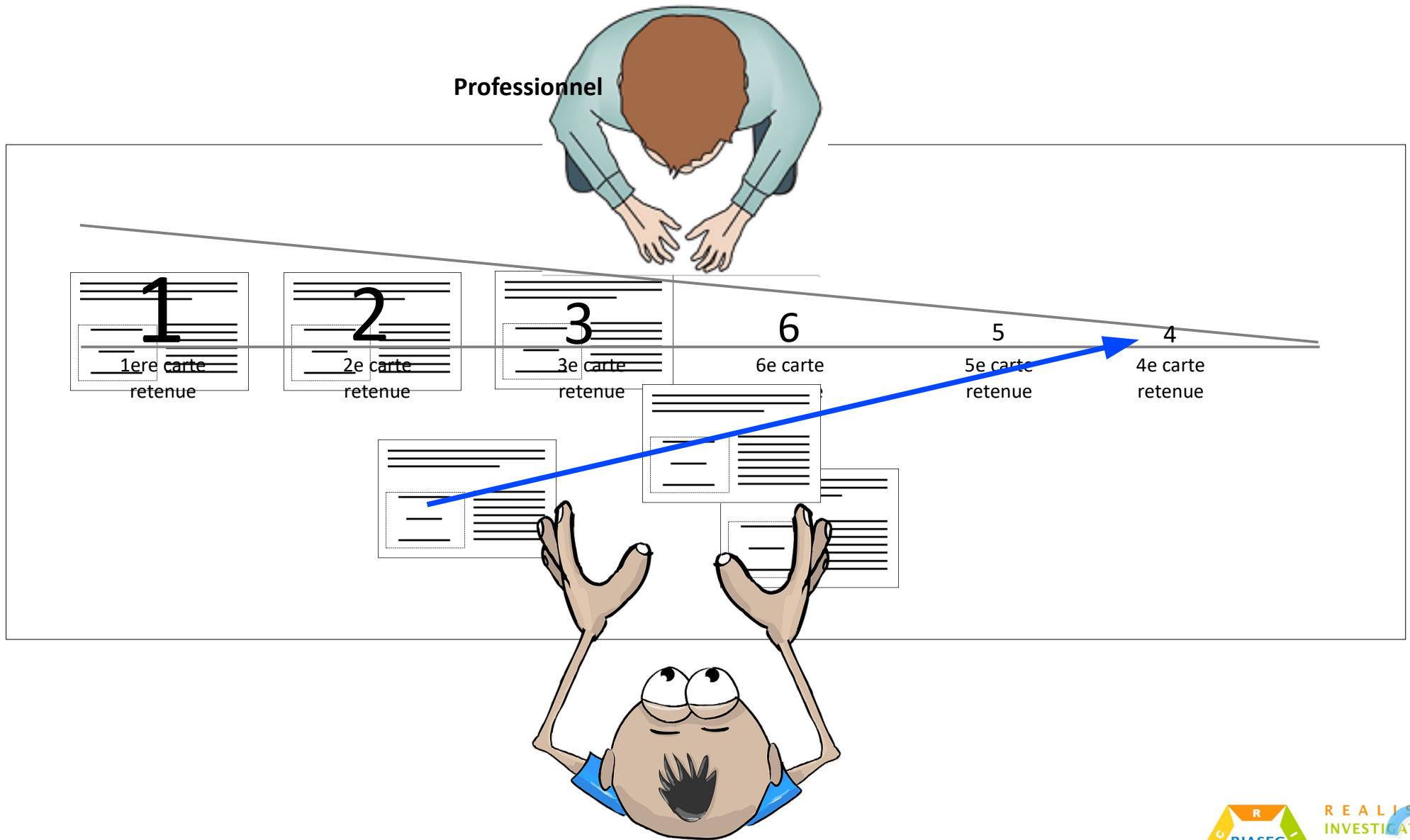
EPCR : tri des cartes de partage des profils RIASEC

- démarrage de l'étape 3 -



EPCR : tri des cartes de partage des profils RIASEC

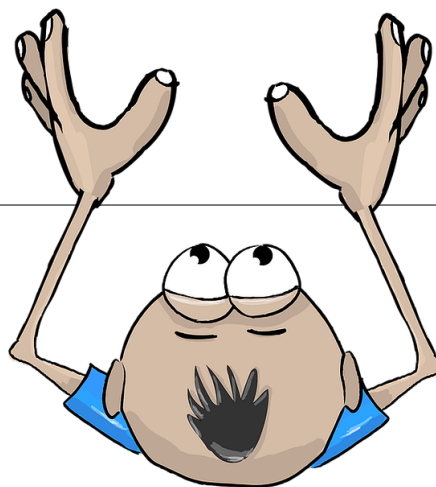
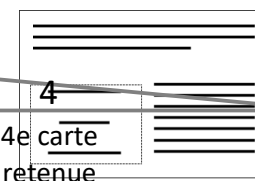
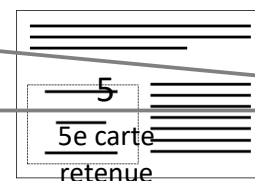
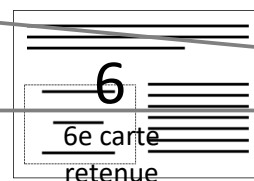
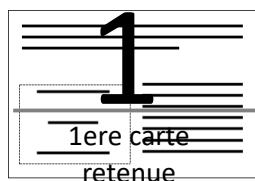
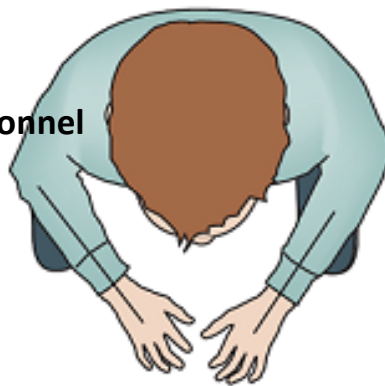
- choix de la 4e carte -



EPCR : tri des cartes de partage des profils RIASEC

- fin de l'étape 3 -

Professionnel



Creative Commons
Ce document est proposé sous la licence Creative Commons.

ATTRIBUTION - PAS D'UTILISATION COMMERCIALE - PARTAGE DANS LES MÊMES CONDITIONS

Creative Commons

Le titulaire des droits autorise l'exploitation de l'œuvre originale à des fins non commerciales, ainsi que la création d'œuvres dérivées, à condition qu'elles indiquent les références à l'auteur original, qu'elles soient distribuées sous une licence identique à celle qui régit l'œuvre originale.



<http://creativecommons.org>