

TABLE DES MATIÈRES

A. INTRODUCTION	7
• LA MÉTHODE FONCTIONNELLE.	7
B. DESCRIPTION DE LA SORTIE DES RÉSULTATS DE O.P.U.S.	9
PARTIE « TOUT LECTEUR »	9
• PAGE 1	9
• PAGE 2	10
• PAGE 3	11
• PAGE 4	11
• PAGE 5	11
• PAGE 6	12
PARTIE « SPÉCIALISTE »	12
• PAGE 7	13
• PAGE 8	13
DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE LA PAGE 8	16
• Cohérence	16
• Fidélité intra-personnelle.	16
• Niveau (moyenne des réponses)	17
• Variabilité	17
DIMENSIONS FONDAMENTALES DU VECTEUR DE STRATÉGIE	18
• DIMENSIONS FONDAMENTALES DE LA LISTE DES MÉTIERS	18
• Universitaire - Prestige	18
• Personnes vs Choses	19
• Commerce et Entreprise	19
• Expression Artistique	20
• Extérieur - Nature	20
• DIMENSIONS FONDAMENTALES DE LA LISTE DES VERBES	21
• Activité Intellectuelle	21
• Social.	22
• Créativité	22
• Bureau	23

• Management	23
• Extérieur - Concret	24
• CARACTÉRISTIQUES DU PROFIL RIASEC (STRATÉGIES MÉTIERS ET VERBES)	24
• Différenciation	25
• Consistance	25
INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES DE DIFFÉRENCIATION ET DE CONSISTANCE	26
• LA CONVERGENCE ENTRE MÉTIERS ET VERBES	26
INTERPRÉTATION DE L'INDICE DE CONVERGENCE	27
• PAGE 9	27
CONSEILS POUR L'INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES	28
• DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE LA PAGE 9 (ÉCHELLES FONCTIONNELLES)	29
• Accueil - Contact	29
• Aide et Assistance médicale	29
• Alimentation - Restauration	30
• Artisanat - Création	30
• Arts (Scène - Enseignement)	30
• Bureau - Commerce	30
• Chantier - Construction	31
• Conseil et Assistance sociale	31
• Design - Décoration	31
• Dessin Technique	32
• Éducation - Enseignement	32
• Entreprise - Finance	32
• Informatique	32
• Intendance - Logistique	33
• Laboratoire (Chimie - Physique - Médecine)	33
• Mécanique (industrielle - véhicules)	33
• Médecine - Santé	34
• Média - Spectacle	34
• Mode - Beauté	34

• Paramédical	34
• Police - Sécurité	35
• Soins aux plantes et animaux	35
• Sport et Mouvement	35
• Tourisme (et nature)	35
• Université	36
• Véhicules et Transports	36
• DESCRIPTION DES ÉCHELLES EXTERNES ISSUES DE LA THÉORIE DE HOLLAND	36
• R - Réaliste	37
• I - Investigatif	37
• A - Artistique	38
• S - Social	38
• E - Esprit d'Entreprise	38
• C - Conventionnel	39
• PAGE 10	39
C. EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	40
• PREMIÈRE ANALYSE DES RÉSULTATS, « TOUT LECTEUR »	40
• ANALYSE DES RÉSULTATS, ÉTAPES DE L'INTERPRÉTATION POUR LE PSYCHOLOGUE OU LA PERSONNE FORMÉE	42
• Canevas d'interprétation	42
D. PARTIE TECHNIQUE	45
D.1. Caractéristiques des items de O.P.U.S.	45
D.2. Fidélité des échelles de O.P.U.S.	45
D.3. Validité	47
D.3.1. Validité conceptuelle	47
D.3.2. Validité concourante	49
• Validité vis-à-vis du GROUPE	49
• Validité vis-à-vis du SDS de Holland	52
• Validité vis-à-vis de L.A.B.E.L.	55
• Validité vis-à-vis de SOCR@TE	57
• Validité vis-à-vis de BEMMA	59

D.3.3. Validité critérielle (discriminante ou prédictive)	60
• Validité vis-à-vis de la moyenne scolaire annuelle	60
• Validité vis-à-vis des notes d'un examen d'admission	61
• Validité vis-à-vis de la voie de formation	61
• Validité vis-à-vis du secteur professionnel choisi	61
• Validité vis-à-vis du sexe	62
• Validité vis-à-vis de la langue maternelle	62
BIBLIOGRAPHIE	64
ANNEXES	68
• Annexes 1.1 à 1.10 : sortie exemple M. X.Y. :	69
• Annexes 2.1 (métiers) et 2.2. (verbes) : caractéristiques des items de O.P.U.S. :	79
• Annexe 3 fidélités split half des échelles de O.P.U.S. :	81
• Annexe 4 : validité conceptuelle des échelles de O.P.U.S.	82
• Annexes 5.1 (métiers) et 5.2. (verbes) : validité des échelles de de O.P.U.S. vis-à-vis du GROUPE :	83
• Annexes 6.1 (métiers) et 6.2. (verbes) : validité des échelles de O.P.U.S. vis-à-vis du SDS de Holland :	85
• Annexes 7.1 (métiers) et 7.2. (verbes) : validité des échelles de O.P.U.S. vis-à-vis de L.A.B.E.L. :	87
• Annexes 8.1 (métiers) et 8.2. (verbes) : validité des échelles de O.P.U.S. vis-à-vis des échelles fondamentales de SOCR@TE :	89
• Annexes 8.3 (métiers et verbes) : validité des échelles fondamentales et RIASEC de O.P.U.S. vis-à-vis des échelles fonctionnelles de SOCR@TE :	91
• Annexes 9.1 : validité des échelles fondamentales de O.P.U.S. vis-à-vis de la batterie d'aptitudes BEMMA LIGHT :	92
• Annexes 9.2 : validité des échelles fondamentales de O.P.U.S. vis-à-vis de la batterie d'aptitudes BEMMA COMPLÈTE :	93
• Annexe 10 : validité critérielle des échelles de O.P.U.S. vis-à-vis des résultats scolaires annuels :	94
• Annexe 11 : validité critérielle des échelles de O.P.U.S. vis-à-vis d'un examens d'admission :	95

- Annexe 12 : validité critérielle des échelles
de O.P.U.S. vis-à-vis de la voie de formation : 96
 - Annexe 13 : validité critérielle des échelles
de O.P.U.S. vis-à-vis du secteur professionnel : 97
 - Annexe 14 : validité critérielle des échelles
de O.P.U.S. vis-à-vis du sexe : 98
 - Annexe 15 : validité critérielle des échelles
de O.P.U.S. vis-à-vis de la langue maternelle : 99
 - Annexes 16.1 à 16.6 : descriptions des types
RIASEC de Holland : 100
 - Annexe 17 : structure des types RIASEC de Holland : 106
 - Annexe 18 : validité généralisée de O.P.U.S. vis-à-vis
de divers critères : 107
-

A. INTRODUCTION

O.P.U.S. est un double instrument de mesure des intérêts professionnels. Il consiste en une liste de métiers destinée à mesurer les préférences pour des rôles professionnels (ce que j'aimerais être), associée à une liste de verbes destinée à évaluer les préférences pour des activités professionnelles (ce que j'aimerais faire). En ce sens, O.P.U.S. peut être considéré comme une forme plus courte et simplifiée du test INTERÊTS (LIVAP/LIMET, Gendre, Capel & Rossé, 2006), mais il représente un stade de perfectionnement supérieur en matière de technique de mesure car il exprime les scores bruts dans une métrique dite « absolue » et constitue en cela une innovation majeure dans le domaine de la psychométrie.

Mesurer les intérêts professionnels à l'aide d'une liste de noms de métiers semble être la méthode la plus naturelle et la plus directe, ce qui explique pourquoi elle est aussi la plus utilisée. Cependant elle présuppose que le sujet soit bien informé sur toutes les professions qui lui sont présentées : niveau d'exigences scolaires, aptitudes impliquées, détail des activités et contexte dans lequel elles s'effectuent, valeurs et traits de personnalité facilitant l'adaptation. En l'absence de ces connaissances les réponses risquent de ne refléter que des stéréotypes dénués de réalité. C'est pourquoi INTERÊTS utilise également une liste de verbes d'activités professionnelles qui ne présuppose aucune connaissance préalable des professions et implique moins de connotations spécifiques que des activités détaillées habituellement utilisées dans les questionnaires d'intérêts. INTERÊTS comprend 140 métiers et 128 verbes, qui ont été réduits à 100 métiers et 84 verbes dans O.P.U.S. en utilisant une méthode de sélection optimale propre à la méthode fonctionnelle. Cette dernière a servi de base à la construction aussi bien d'INTERÊTS que de O.P.U.S., entre autres tests comme L.A.B.E.L. (2012), I.V.P.G. (2011) ou SOCR@TE (à paraître).

Par ailleurs O.P.U.S. utilise une des spécificités de la méthode fonctionnelle, la création d'un espace commun aux deux approches, permettant ainsi une comparaison directe des résultats obtenus ainsi que le calcul de leurs convergences. Enfin pour simplifier l'interprétation des résultats, O.P.U.S. produit un rapport automatique sur la base des théories de Holland.

- LA MÉTHODE FONCTIONNELLE

Sans entrer dans des détails trop techniques, voici quelques éléments essentiels de la méthode fonctionnelle qui permettent à l'utilisateur/-trice de mieux comprendre comment les résultats sont obtenus et affiner ainsi son interprétation.

La méthode fonctionnelle a été créée spécialement pour les épreuves d'évaluations subjectives, afin de tenir compte de leurs spécificités : items à contenus complexes, multidimensionnels et réponses subjectives.

Elle consiste à créer un espace de mesure, une hyper-sphère orthonormée où l'information multidimensionnelle de chacun des items (ses caractéristiques) est représentée par un vecteur unité, dont les coordonnées sont leurs saturations (corrélations) dans les grandes dimensions qui structurent le domaine considéré, ici celui des intérêts. Comme exposé précédemment (Capel, 2009), ces dimensions dites « fondamentales » sont créées par l'utilisation conjointe des trois principales méthodes de construction des tests : rationnelle, empirique et factorielle. Cet espace de mesure est fixe et peut être considéré comme exhaustif, objectif et métrique (absolu).

Dans cet espace, les échelles dites « fonctionnelles » sont constituées par les groupements des items qui ressortent de leur proximité (calculée par l'analyse en cluster hiérarchique de Ward). Chaque échelle est représentée par un vecteur-unité (centroïde des clusters).

Des échelles « externes » (ou *a priori*) peuvent également être représentées dans l'espace de mesure de la même manière (centroïde des items de l'échelle) mais en regroupant les items, non pas selon leurs proximités dans l'espace de mesure, mais en fonction de théories bien établies, comme par exemple les échelles RIASEC construites en fonction de la théorie de Holland.

Parallèle à l'espace de mesure, la méthode fonctionnelle définit l'espace de réponse dans lequel les réponses de chaque sujet, recueillies sous forme d'échelle de Likert allant de 1 à 5, se représentent sous la forme d'un vecteur. Or, les réponses des sujets sont subjectives et nécessitent donc d'être métriciées par une procédure propre à la méthode fonctionnelle et qui remplace chaque catégorie de réponse (1, 2, *etc.*) par son attractivité, selon une méthode sur laquelle nous ne nous étendrons pas ici. Cette transformation étant opérée, il est alors possible (mathématiquement) de mettre en relation l'espace de mesure (les caractéristiques des items) et l'espace de réponse (les réponses métriciées du sujet).

Cette mise en relation est effectuée en calculant les corrélations entre le vecteur de réponse métricié et les colonnes de la matrice des caractéristiques des items. Les coefficients obtenus sont aussi, de par l'orthogonalité des colonnes de la matrice, les « poids B » d'un modèle de régression multiple permettant la prédiction statistique de chaque réponse du sujet (ces valeurs prédites sont appelées *attractivités*) à l'aide des caractéristiques des items. Ces poids B, ou pondérations, constituent la *stratégie de réponse du sujet* et la corrélation multiple qui lui est associée s'appelle la *cohérence* de la stratégie.

Ainsi la stratégie de réponse du sujet contient les corrélations entre les caractéristiques des items et les réponses du sujet. Ce sont des scores bruts « absolus » (dans une métrique identifiant le score zéro à l'indifférence) qui expriment l'importance (ou le poids, positif ou négatif) de chacune des

dimensions de l'espace dans les réponses données par le sujet. La *cohérence* permet d'évaluer dans quelle mesure l'instrument a convenu au sujet, c'est-à-dire la validité de ses réponses par rapport au système d'analyse utilisé. Son interprétation précise sera expliquée plus loin.

La stratégie de réponse une fois normée (divisée par la cohérence) est alors représentée par un vecteur unité dans l'espace de mesure, ce qui permet d'affecter toutes les mesures (corrélations) avec les autres vecteurs de cet espace : items et échelles. Ces mesures (attractivités) sont les scores prédits par la stratégie de réponse. Ils sont absolus et peuvent s'interpréter directement, sans comparaison mais ils peuvent aussi être relativisés en les étalonnant par rapport à des groupes d'individus possédant des caractéristiques déterminées (scores standardisés G).

B. DESCRIPTION DE LA SORTIE DES RÉSULTATS DE O.P.U.S.

Voici un commentaire à but descriptif de la sortie informatique de O.P.U.S., en y apportant des informations utiles à l'interprétation de ses différents éléments. Un exemple précis sera traité plus loin. La sortie des résultats comporte 10 pages, les 6 premières pages ne contiennent pas de résultats standardisés difficiles à comprendre et peuvent être restituées.

1. Partie « tout lecteur » (6 premières pages)

Cette partie est destinée à un usager non spécialiste, elle comprend les pages 1 à 6 et ne montre que les réponses aux items (valeurs de 1 à 5) ainsi qu'un graphique en scores bruts, d'accès facile. Ces pages fournissent les informations en clair, déjà élaborées verbalement lors de l'entretien de restitution et ne nécessitent aucune compétence particulière pour être comprises.

PAGE 1

Il s'agit d'une page de garde donnant des informations sur O.P.U.S. et ses caractéristiques, à savoir :

- Double approche : intérêts pour les rôles professionnels (Métiers) et pour des activités professionnelles ou de loisir (Verbes).
- Double perspective : absolue (intra-individuelle) et relative (inter-individuelle). Précision des évaluations (fidélité) et validité éprouvée vis-à-vis de tests reconnus.
- Temps de passation réduit.

- Evaluations indépendantes du sexe de la personne. Résultats pour 26 catégories professionnelles et pour les 6 dimensions du modèle RIASEC de Holland.
- Conseil individualisé sous forme de texte (automatique) en relation avec le modèle de HOLLAND.

PAGE 2

Cette page montre la synthèse des préférences du sujet, basée sur les réponses qu'il a effectivement données (entre parenthèses) et aussi sur la valeur absolue de l'attractivité de ces mêmes professions, convertie dans la métrique « naturelle » de l'échelle de réponses (Likert, allant de 1 à 5).

Pour chaque profession apparaissant dans cette liste, il est donc possible de comparer la réponse effectivement donnée à celle calculée sur la base de son profil global (attractivité). Les professions qui ont une attractivité élevée (de 3.5 à 5.0) et auxquelles le sujet a donné une réponse de 5 ou 4, parfois même 3, sont susceptibles de bien lui convenir et peuvent constituer pour lui une orientation raisonnable, à condition que l'entretien le confirme, bien entendu.

Dans l'exemple ci-dessous, le profil de la personne prédit une attractivité forte des trois professions citées (attractivité supérieure à 4 à gauche) et de plus les réponses de la personne confirment cette préférence, particulièrement en ce qui concerne « mécanicien en motocycles » (réponse 5).

4.4 - Mécanicien/-ne en machines de chantier (4)

4.3 - Constructeur/-trice d'appareils industriels CFC (4)

4.3 - Mécanicien/ne en motocycles CFC (5)

La première colonne (à gauche) de cette page montre des métiers sélectionnés dans la liste de professions qui a effectivement été présentée au répondant (100 items de la partie « métiers »), tandis que **la seconde colonne (à droite)** montre une sélection de professions supplémentaires, auxquelles le répondant n'a pas répondu. Ces professions (au nombre de 153) enrichissent le domaine des *possibles professionnels* car elles sont également susceptibles de lui convenir, *mais sur la base de ses réponses aux verbes cette fois-ci*.

La colonne de gauche n'affiche que les professions pour lesquelles les réponses sont supérieures ou égales à 3. On n'y trouvera donc pas les professions pour lesquelles il existe une différence notable entre attractivité et réponse réelle (réponses sur - et sous-estimées). Ces *singularités* apparaissent en page 5, dans laquelle il faut examiner tous les métiers ayant hérité d'une réponse très basse (1

ou 2) et si parmi ceux-ci il y en a dont l'attractivité est supérieure à 4 on est en présence d'une profession « mal » notée par rapport à ce que le profil global laisserait prédire (item « sous-estimé »).

Pour les personnes habituées à notre inventaire LIVAP/LIMET (test INTÉRÊTS, Gendre, Capel & Rossé, 2006) on ne trouve pas dans O.P.U.S. une sélection des items sur ou sous-estimés, mais on peut les identifier dans la liste de la page 5 en cochant les grandes différences entre les réponses et les attractivités.

PAGE 3

Alors que la page précédente présente des professions sans tenir compte du niveau scolaire du sujet, la page 3 ne montre que des professions correspondant à un niveau CFC, en excluant toutes les autres formations de niveau supérieur. Cette page s'adresse donc à des personnes dont la formation correspond à un apprentissage, ou même à une scolarité incomplète, en tous les cas à des personnes n'ayant pas d'ambition universitaire.

PAGE 4

La page 4 fournit une synthèse graphique, indiquant sous forme « radar » l'attractivité de 25 domaines professionnels regroupés en 5 grands secteurs et découlant de ses réponses à la liste de métiers (en bleu) et à la liste de verbes (en rouge). Ce diagramme permet d'avoir une vision globale de l'ensemble des résultats (à l'exception du domaine « Universitaire » qui est transversal par rapport aux 25 autres domaines) et l'on peut ainsi juger d'un seul coup d'oeil le degré de convergence entre *ce qu'on aime ou aimerait être* (bleu) et *ce qu'on aime ou aimerait faire* (rouge).

Les secteurs professionnels dont la valeur se situe à l'extérieur du cercle noir (qui situe le niveau d'indifférence équivalant à la réponse 3 du questionnaire) sont ceux susceptibles de convenir à la personne, et ceci d'autant plus qu'ils concernent à la fois ce qu'elle *aime ou aimerait être* (en bleu) que ce qu'elle *aime ou aimerait faire* (profil rouge). Les 26 domaines professionnels seront décrits en détail plus loin (*cf.* description de la page 9).

PAGE 5

La page 5 montre la liste de tous les items (métiers et verbes) contenus dans le test tel que le répondant le voit à l'écran. À gauche du libellé de l'item se trouve l'attractivité de celui-ci (prédiction de la réponse basée sur le profil global) et à

droite (entre parenthèses) on voit la réponse réellement donnée. Cette page, souvent la plus intéressante de la sortie des résultats si le sujet a exprimé très peu de préférences, permet un contrôle général des réponses et donc de l'attitude du sujet face au test.

On peut éventuellement y détecter des erreurs de « clic » ou de report dans les réponses et identifier ainsi les « singularités » des réponses, c'est-à-dire celles pour lesquelles il existe une différence notable entre la réponse et l'attractivité correspondante. L'examen de ces cas (sur- ou sous-estimés) est souvent très instructif et permet une compréhension plus fine de l'attitude de la personne vis-à-vis du monde professionnel.

PAGE 6

La page 6 présente un texte rédigé automatiquement sur la base de ses résultats aux échelles de Holland à partir de la liste de métiers, d'une part, et de la liste de verbes, d'autre part. Pour les métiers, comme pour les verbes, les combinaisons de dimensions (au nombre de trois au maximum) apparaissent en haut de cette page (*Votre type d'après...*). L'ordre des lettres (R, I, A, S, E, ou C) dépend des orientations dominantes, dont les scores (bruts) sont supérieurs à l'indifférence (3). On peut donc trouver entre zéro (aucun score brut RIASEC n'atteint 3) et six (tous les scores dépassent 3) orientations dominantes. Pour des raisons de clarté nous avons limité ce nombre à trois, qui correspond le plus fréquemment à la réalité. Les lettres sont rangées de gauche à droite par ordre d'importance décroissante. On trouve ensuite des textes basés sur les deux premiers éléments de cette combinaison (préférences principales et secondaires, pour les rôles et les activités).

Cette synthèse s'appuie sur la description détaillée des types RIASEC qui intègre les résultats de recherches effectuées sur ce modèle, description qui se trouve aussi dans les annexes 16. Le texte se termine par une note concernant la convergence entre les deux approches : rôles (Métiers) et activités (*Verbes*), ainsi qu'une remarque sur les conséquences possibles d'un niveau faible de cette convergence. Dans ce cas nous conseillons de recourir à l'aide d'un spécialiste en orientation, si ce n'est pas déjà fait.

2. Partie « spécialiste »

Cette partie est destinée à un usager formé, de préférence psychologue ou ayant une bonne connaissance de la méthode fonctionnelle et de ses spécificités.

PAGE 7

Cette page récapitule les différents indices de contrôle de chacun des instruments, liste de Métiers et de *Verbes*, en un bref texte basé sur les chiffres entre parenthèses (à droite du texte). Ces résultats réapparaîtront en page 8 dans une liste exhaustive montrant tous les paramètres des échelles (normes : moyenne et écart-type).

PAGE 8

Il s'agit d'une page technique qui, tout comme les deux suivantes, nécessite des explications complémentaires pour pouvoir être interprétée correctement.

La page 8 présente, dans l'ordre, les résultats aux échelles de contrôle et fondamentales, pour les réponses à la liste des métiers (en haut) et à la liste des *Verbes* (en bas). Les deux groupes de résultats sont séparés par l'indice de convergence entre les stratégies *Métiers (rôles)* et *Verbes (activités)*.

Les résultats sont présentés sous deux formes : absolue et relative. Pour les indices de contrôle *cohérence* et *fidélité*, la forme absolue correspond à leur métrique naturelle (corrélation).

De leur côté, les échelles *niveau* et *variabilité* correspondent simplement à la moyenne et à l'écart-type des réponses, tandis que les scores aux échelles fonctionnelles ou externes ont été transformés de manière à être interprétés dans l'échelle de réponse proposée au sujet (Likert, allant de 1 à 5). Ce retour à l'échelle initiale de réponse (les scores bruts sont multipliés par 2, et nous avons ajouté 3 pour que les scores se situent entre 1 et 5) permet une interprétation plus facile et plus naturelle que celle des corrélations, sans perte de précision.

La forme relative (étalonnage en scores G) est présentée en indiquant la moyenne et l'écart-type des scores bruts correspondant aux scores standardisés. Rappelons que les scores G (utilisés dans tous nos tests) sont des scores relatifs, indiquant une position par rapport à une norme, ayant une moyenne de 50 et un écart-type de 20 et ils sont bornés entre 0 et 100. Un score G de 50 correspond donc exactement à la norme. Il ne faut pas confondre les scores G avec des scores absolus ou des centiles. Comme toute valeur standardisée, rencontrée dans tous les tests de ce type, leur rôle se limite à situer un score brut par rapport à la moyenne d'un groupe de référence.

L'interprétation des scores G (qui sont aussi des *stanines* ou « *standard nine* » à deux chiffres, rappelons-le à l'intention des personnes habituées à travailler avec ce système à 9 catégories) se base sur les intervalles (fractiles de la loi normale théoriques) suivants :

- De 0 à 4 : scores exceptionnellement bas par rapport à la moyenne (1 % des scores).
- De 5 à 14 : scores très bas par rapport à la moyenne (3 % suivants).
- De 15 à 24 : scores bas par rapport à la moyenne (7 % suivants).
- De 25 à 34 : scores assez bas par rapport à la moyenne (12 % suivants).

Donc pour toute échelle : 23 % des individus (environ) testés ont des scores inférieurs à 35.

- De 35 à 44 : scores un peu en dessous de la moyenne (17 % suivants).
- De 45 à 54 : scores très semblables à ceux du profil moyen (20 % suivants).
- De 55 à 64 : scores un peu en dessus de la moyenne (17 % suivants).

Donc pour toute échelle : 54 % des individus (environ) testés ont des scores compris entre 35 et 64.

- De 65 à 74 : scores assez élevés par rapport à la moyenne (12 % suivants).
- De 75 à 84 : scores élevés par rapport à la moyenne (7 % suivants).
- De 85 à 94 : scores très élevés par rapport à la moyenne (3 % suivants).
- De 95 à 100 : scores exceptionnellement élevés par rapport à la moyenne (1 % suivants).

Donc pour toute échelle : 23 % des individus (environ) testés ont des scores supérieurs à 64.

Les scores relatifs permettent de déterminer comment les résultats d'une personne se situent *par rapport à un échantillon de référence*. Cette information peut être utile, mais le plus souvent il est plus intéressant de connaître les intérêts d'un jeune, « dans l'absolu », sans référence à quiconque.

C'est le rôle des scores bruts de montrer comment le sujet s'évalue *indépendamment de toute comparaison avec quiconque*, comment il se perçoit dans une perspective purement intra-personnelle (pour un approfondissement de cette approche, voir : Capel & Rossé, 2006). Si, de plus, les réponses des sujets sont dépouillées après paramétrisation des réponses, les scores obtenus peuvent donc s'interpréter comme des scores « absolus », par opposition aux scores relatifs que sont les scores standard classiques.

En scindant les distributions des scores absolus et relatifs en 3 catégories : faible (brut < 2.5 ou G < 30), moyen (2.5 > brut < 3.5 ou 30 > G < 70) et fort (brut

> 3.5 ou $G > 70$) la comparaison des scores absolus et relatifs aboutit à neuf situations possibles, les trois plus intéressantes étant les suivantes :

Si le score brut est inférieur à 3 (niveau de l'indifférence) et que le score relatif (G) est supérieur à la moyenne (> 50), on est en présence d'un intérêt peu développé, mais néanmoins supérieur à l'intérêt moyen de la population de référence. Il s'agit donc d'un *point fort*, si l'on se réfère à une comparaison inter-sujets. Un exemple de cette situation se rencontre souvent avec la dimension *Réaliste* de Holland : il suffit d'un intérêt modéré pour cette dimension pour obtenir un score G élevé, simplement du fait que la population de référence n'exprime, en moyenne, qu'un intérêt très modeste pour ce domaine d'activités.

Si le score brut est supérieur à 3 et que le score relatif (G) est inférieur à la moyenne (< 50), on est en présence d'un intérêt bien développé, mais néanmoins inférieur à l'intérêt moyen de la population de référence. Il s'agit donc d'un *point faible*, si l'on se réfère à une comparaison inter-sujets. Un exemple de cette situation se rencontre souvent avec la dimension *Social* de Holland : un intérêt développé, de l'ordre de 4 ou même davantage en score brut, ne suffit généralement pas pour obtenir un score relatif (G) très élevé car la population de référence exprime, en moyenne, un intérêt très fort pour ce domaine d'activités.

Si les scores absolus et relatifs appartiennent à la même catégorie, la façon dont le sujet exprime son intérêt est proche de celle du groupe de référence, ou le dépasse en plus ou en moins :

- Score absolu et relatif faible : la personne n'est pas attirée, et elle l'est encore moins que celles du groupe de référence ;
- Score absolu et relatif moyen : la personne est plus ou moins indifférente, mais se trouve dans la norme. On est ici en présence d'un intérêt personnel « moyen » comparé à un intérêt général tout aussi « moyen ». Il est intéressant de noter que le profil moyen du groupe de référence actuel de O.P.U.S. varie entre un minimum de 2.5 (intendance-logistique) et un maximum de 3.3 (art) environ (*cf.* la colonne « moyenne » de la page 9) ;
- Score absolu et relatif élevé : la personne est attirée, et elle l'est davantage que celles du groupe de référence.

Ces constatations permettent de mieux comprendre les réponses du sujet et de nuancer les interprétations car il nous semble évident qu'en matière d'intérêts professionnels, le point de vue « absolu » est pour le moins aussi important, sinon davantage, que le point de vue relatif. Cette remarque se justifie par une question que toute personne recevant des résultats uniquement relatifs à un test d'intérêts doit nécessairement se poser : « *mais que m'importe-t-il de savoir que je m'intéresse plus ou moins à certains domaines qu'une population de référence...*

que par ailleurs je ne connais pas du point de vue de son profil moyen ? ». Cette question, dont on ne peut que reconnaître la pertinence, ne doit cependant pas exclure l'interprétation de scores relatifs qui sont toujours utiles, mais plutôt du point de vue d'un employeur ou d'un responsable de sélection scolaire chargé de faire respecter des quotas.

DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE LA PAGE 8

Pour chacun des instruments (Métiers dans la demi-page d'en-haut et *Verbes* dans celle d'en-bas, séparés par l'indice de convergence), cette page montre les échelles de contrôle, les dimensions fondamentales (ou éléments du *vecteur de stratégie*, cf. Capel, 2009, pp. 166-176) et les caractéristiques estimées du profil RIASEC : différenciation et consistance.

- LES ÉCHELLES DE CONTRÔLE (MÉTIERS ET VERBES)

Cohérence

La *cohérence* permet d'apprécier la manière dont le sujet s'est accordé à la structure fondamentale du test. Une *cohérence* inférieure à 30 est associée à un profil d'intérêt peu structuré ou à une mauvaise connaissance, de la part du sujet, du monde des professions. Une *cohérence* inférieure à 10 peut résulter de réponses aléatoires, données sans soin, voire des erreurs de « clic », ou trahissant une très mauvaise connaissance de la plupart des professions (ou du sens des verbes) proposées, ou encore un projet professionnel (pour les verbes : une représentation des activités) globalement inexistant. Rappelons que du point de vue technique, la *cohérence* est la corrélation multiple entre les caractéristiques des items (dimensions de l'espace de mesure) et les réponses métriciées du sujet.

Fidélité Intra-personnelle

La *fidélité intra-personnelle* permet d'évaluer la constance de la stratégie de réponse du sujet. Un score G inférieur à 20 indique un manque de concentration dans le choix des réponses, un défaut de connaissances des métiers ou du sens des verbes, ou encore un manque de soin ou de sérieux dans la tâche de réponse au test.

Si la fidélité (G) est nulle et que la cohérence ne vaut guère plus, on peut sérieusement suspecter la personne d'avoir répondu au hasard, n'importe comment et sans réfléchir au contenu des items.

Du point de vue technique, la *fidélité* est la corrélation (convergence) entre les stratégies calculées sur les deux moitiés fonctionnellement parallèles d'un même

test (Métiers ou *Verbes*), et corrigée (par la formule de Spearman-Brown) pour estimer la fidélité du test entier.

Niveau

L'indice *niveau* se calcule simplement par la moyenne arithmétique des réponses données à la liste de métiers ou à celle de *Verbes* (cet indice n'est en rien dépendant du niveau de prestige des professions préférées !). Il reflète l'attrait qu'exerce le monde du travail sur le sujet ou plus généralement sa *motivation* et son goût pour l'ensemble des professions ou des activités (*Verbes*) qui lui ont été proposées.

Un indice faible (G inférieur à 30) indique soit des intérêts restreints et très spécialisés (peu de réponses 5 et pour le reste des 1 ou 2, ce qui peut être le cas de personnes ayant déjà une carrière professionnelle en cours, le choix étant fait), soit une démotivation et un rejet généralisé (pas de 5, quelques rares 4 et une majorité de 1, par exemple).

Variabilité

La *variabilité* des réponses est l'écart-type des réponses données à l'une et l'autre partie Métiers ou *Verbes* de O.P.U.S. Cet indice informe sur l'allure de la distribution des réponses. Celle-ci peut être étalée (réponses contrastées) ou regroupée autour d'une valeur centrale (réponses monotones).

Une *variabilité* faible (G inférieur à 30) est le signe de réponses peu informatives et indique des réponses peu différenciées, des intérêts mal définis, voire une absence d'intérêt pour le monde du travail si le *niveau* est bas également.

Une *variabilité* moyenne (G entre 30 et 70) indique des réponses riches en information, bien réparties sur l'ensemble des catégories (distribution uniforme), signes de l'existence d'intérêts bien différenciés et variés.

Une *variabilité* forte (G supérieur à 70) indique des réponses très contrastées (distribution bipolaire), des attrait et des rejets bien marqués, peut-être un certain manque de sens des nuances dans la manière d'exprimer ses préférences.

L'examen de l'ensemble des échelles de contrôle permet d'évaluer la validité du protocole. Tous ces indices devraient avoir un score G supérieur à 20 pour que l'on puisse considérer que le protocole ne présente pas de problème particulier, susceptible de compromettre gravement la pertinence de l'interprétation. Les petits dessins (curseurs) de droite permettent de juger rapidement et en un coup d'oeil s'il existe un problème avec un ou plusieurs d'entre-eux. Le plus grave de ces problèmes étant constitué par des indices *cohérence* et *fidélité* tous deux

inférieurs à 10. Dans un tel cas le test devrait être répété après discussion, ou une autre forme d'investigation des intérêts pourrait s'imposer.

- LES DIMENSIONS FONDAMENTALES DU VECTEUR DE STRATÉGIE

Les dimensions fondamentales ou pondérations (corrélations) définissant la stratégie de réponse du sujet constituent la base du système de dépouillement de la méthode fonctionnelle et doivent être examinées en premier, car toutes les autres échelles, fonctionnelles ou externes, en découlent directement.

A. Dimensions fondamentales de la liste des Métiers

Bien qu'il ne soit présenté que 100 métiers à l'appréciation du sujet, l'espace de mesure de la liste de métiers contient 253 items, caractérisés dans 5 dimensions fondamentales. Chaque item est donc déterminé par un vecteur de 5 nombres que l'on appelle la signature de l'item. L'annexe 2 montre quelques exemples de signature d'items présentés au sujet, c'est-à-dire leurs coordonnées dans les 5 dimensions fondamentales constituant l'espace de mesure du test.

Universitaire – Prestige

Cette première dimension fondamentale mesure le niveau de formation, la complexité intellectuelle et le niveau de prestige social (statut, salaire).

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Physicien/-ne, Chimiste, Mathématicien/-ne, Biologiste, Linguiste, Philosophe, Ingénieur/-e, Architecte, Médecin, Diplomate.*

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus faibles à cette dimension nous trouvons : *Hôte/-esse d'accueil, Assistant/-e médical, Cuisinier/-ère, Logisticien/-ne CFC, Gestionnaire en intendance CFC, Secrétaire d'hôtel, Opérateur/-trice des medias imprimés, Réalisateur/-trice publicitaire CFC, Spécialiste des douanes BF, Garde forestier BF.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette dimension ($G > 70$ et $abs > 3.3$) valorisent les professions prestigieuses et exigeantes en termes de formation et de niveau général d'aptitudes scolaires, alors que les personnes ayant des **scores bas** à cette dimension ($G < 30$ et $abs < 2.7$) sont peu exigeantes vis-à-vis du niveau de formation et social des professions qu'elles valorisent.

Cette dimension est sans conteste en relation avec l'ambition professionnelle et une forte connotation scientifique.

Personnes vs Choses

Cette dimension (bipolaire) mesure la tendance à aimer travailler avec des personnes plutôt qu'avec des objets. Elle implique le goût du contact et des relations humaines, des tendances altruistes, mais elle est aussi associée aux intérêts littéraires et les sciences du vivant.

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Éducateur/-trice social, Conseiller/-ère en planning familial, Enseignant/-e secondaire, Formateur/-trice d'adulte, Maître/-sse socio-professionnel, Infirmier/-ère, Ostéopathe, Psychologue, Sage-femme, Médecin psychiatre.*

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus faibles à cette dimension nous trouvons : *Installateur/-trice sanitaire, Poseur/-euse de revêtement de sol, Ferblantier/-ère, Menuisier/-ère, Dessinateur/-trice en architecture, Ingénieur/-e HES en génie électrique, Horloger/-ère, Polymécanicien/-ne, Carrossier/-ère-tôlier.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette dimension ($G > 70$ et $abs > 3.3$) valorisent des professions impliquant des relations inter-personnelles, le goût du social et une attitude altruiste, alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $abs < 2.7$) valorisent des professions impliquant des contacts permanents avec la matière et le concret, ainsi qu'une attitude globalement plus individualiste.

En bref, cette dimension oppose le domaine Social au domaine Réaliste.

Commerce et Entreprise

Cette dimension mesure la tendance à rechercher des situations professionnelles impliquant la conduite des affaires ainsi que la gestion des personnes et des biens. Elle est en relation avec des intérêts pour la direction, la vente, la persuasion, l'esprit d'entreprise et le goût du risque.

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Cafetier/-ère-restaurateur/-trice, Employé/-e de commerce CFC, Entrepreneur/-euse, Economiste bancaire, Conseiller/-ère financier, Expert/-e comptable, Gérant/-e d'immeuble, Consultant/-e en entreprise, Agent/-e d'affaires, Informaticien/-ne de gestion, Gestionnaire en tourisme HES.*

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus faibles à cette dimension nous trouvons : *Électricien/-ne de réseau CFC, Assistant/-e social, Nettoyeur/-euse en bâtiment CFC, Mécanicien/-ne d'aéronef, Automatisations/-ne,*

Mécanicien/-ne en machine de chantier, Mécanicien/-ne en moto-cycles, Mécanicien/-ne en maintenance, Agent/-e de sécurité, Sapeur/-euse-pompier.

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $\text{abs} > 3.3$) à cette dimension recherchent des positions dominantes procurant pouvoir, autorité, indépendance et haut statut social (salaires, reconnaissance sociale), alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $\text{abs} < 2.7$) valorisent des situations subordonnées ou dépendantes.

En bref, cette dimension est en relation avec le goût du commerce.

Expression Artistique

Cette dimension mesure l'attrait du sujet pour la dimension artistique. Elle implique aussi des aptitudes développées (dextérité, bonne coordination motrice, sens des volumes) des intérêts littéraires, artistiques, musicaux et de la créativité. Cette dimension est souvent associée au rejet de travaux routiniers et à une personnalité originale.

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Coiffeur/-euse, Comédien/-ne, Musicien/-ne, Chanteur/-euse lyrique, Ecrivain, Luthier/-ère, Technicien/-ne de la mode, Graphiste, Réalisateur/-trice publicitaire, Esthéticien/-ne.*

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus faibles à cette dimension nous trouvons : *Boucher/-ère-charcutier/-ère, Caviste, Officier/-ère d'état civil, Installateur/-trice électrique, Spécialiste en marketing, Gestionnaire en intendance, Secrétaire d'hôtel, Spécialiste en douane, Inspecteur/-trice de sécurité, Ambulancier/-ère.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $\text{abs} > 3.3$) à cette dimension valorisent les professions à caractère artistique, nécessitant créativité, innovation et sens de l'esthétique, alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $\text{abs} < 2.7$) valorisent des professions présentant un caractère plutôt technique.

En bref, cette dimension est en relation avec l'expressivité vs l'instrumentalité.

Extérieur et Nature

Cette dimension mesure la tendance à préférer les travaux s'effectuant à l'extérieur et exposés au grand air, plutôt que s'effectuant dans des espaces protégés des intempéries : bureau, atelier, laboratoire, hôpital, usine.

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Cabin crew member, Géologue, Zoologiste, Ingénieur/-e en architecture,*

Botaniste, Gardien/-ne d'animaux, Forestier/-ère-bûcheron/-ne, Horticulteur/-trice, Guide de montagne, Agriculteur/-trice.

Parmi les professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension nous trouvons : *Pâtissier/-ère-confiseur/-se, Technicien/-ne en informatique, Concepteur/-trice multimédia, Laborantin/-e en chimie, Expert/-e en finance, Ingénieur/-e en système de communication, Technologue en denrées alimentaires, Employé/-e de bureau, Relieur/-euse, Photographe en laboratoire.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette dimension apprécient la liberté, la nature et des conditions de vie changeantes, alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $abs < 2.7$) valorisent des métiers qui s'exercent à l'intérieur, dans des conditions physiques et un environnement relativement stables.

En bref, cette dimension oppose les personnes qui ont besoin de liberté et d'espace à celles qui recherchent la sécurité et la stabilité.

B. Dimensions fondamentales de la liste de Verbes

L'espace de mesure de la liste de Verbes est constitué de 84 items et comprend 6 dimensions fondamentales. Ainsi chaque item est caractérisé par un vecteur de 6 nombres que l'on appelle la *signature* de l'item. L'annexe 2 montre quelques exemples d'items - verbes, accompagnés de leurs caractéristiques pour les 6 dimensions fondamentales.

Activité Intellectuelle

Cette dimension est en relation avec des intérêts scientifiques, intellectuels, une attirance pour les chiffres et le goût de l'étude.

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Apprendre, Expérimenter, Etudier, Résoudre, Réfléchir, Observer, Comprendre, Ecrire, Explorer, Evaluer.*

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension nous trouvons : *Acheter, Élever des animaux, Coiffer, Radiographier, Vendre, Persuader, Divertir, Plaider, Habiller, Défendre.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette dimension ($G > 70$ et $abs > 3.3$) valorisent des métiers intellectuels de type scientifique souvent associés à l'introversion, alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $abs < 2.7$) valorisent des activités impliquant une certaine dextérité et le goût des contacts sociaux souvent associés à l'extraversion.

En bref, cette dimension exprime l'opposition entre comprendre et agir.

Social

Cette dimension est en relation avec des intérêts sociaux et le goût des relations humaines avec une forte composante altruiste.

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Accueillir, Enseigner, Orienter, Aider, Conseiller, Encourager, Ecouter, Eduquer.*

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension nous trouvons : *Voyager, Calculer, Utiliser sa force, Électrifier, Transporter, Opérer, Vendre, Acheter, Produire, Nettoyer.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette dimension ($G > 70$ et $abs > 3.3$) valorisent des métiers « sociaux » de soin, d'éducation et de conseil, alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $abs < 2.7$) à cette dimension valorisent des activités très concrètes en relation avec la production de biens et de services.

En bref, cette dimension oppose les personnes qui préfèrent servir à celles qui aiment plutôt produire.

Créativité

Cette dimension est en relation avec les intérêts artistiques, la créativité, les capacités verbales et l'imagination.

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus élevées nous trouvons : *Dessiner, Coiffer, Décorer, Imaginer, Créer, Embellir, Peindre, Photographier, Inventer, Habiller.*

Parmi les verbes ayant des caractéristiques les plus basses nous trouvons : *Collaborer, Calculer, Diagnostiquer, Transporter, Nettoyer, Soigner, Résoudre, Electrifier, Réadapter, Vendre.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette dimension ($G > 70$ et $abs > 3.3$) valorisent des métiers artistiques et créatifs, alors que celles ayant des **scores bas** ($G < 30$ et $abs < 2.7$) à cette dimension valorisent des activités plus conventionnelles impliquant production, entretien ou soins.

En bref, cette dimension oppose les personnes créatives aux personnes plus terre-à-terre.

Bureau

Cette dimension est en relation avec des activités de secrétariat, impliquant la valorisation des activités de comptes et d'organisation dans le cadre d'une certaine subordination et d'un lieu de travail plutôt fermé.

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Ranger, Entretenir, Archiver, Taper un texte, Classer, Conserver, Comptabiliser, Administrer, Organiser, Imprimer.*

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension nous trouvons : *Influencer, Créer, Divertir, Parler, Inventer, Explorer, Voyager, Expérimenter, Imaginer.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette dimension valorisent des métiers du secteur du bureau, du secrétariat, de la comptabilité, de la conduite de machine de bureau et de l'informatique.

Les personnes ayant des **scores bas** à cette dimension ($G < 30$ et $abs < 2.7$) valorisent des activités impliquant autonomie, liberté de mouvement et sens artistique.

En bref, cette dimension oppose les personnes qui aiment les activités régulières et sans surprise à celles qui ont besoin d'imprévu et d'imagination.

Management

Cette dimension est en relation avec l'esprit d'entreprise, le goût de l'autorité, de la persuasion et de l'influence.

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Décider, Organiser, Influencer, Persuader, Promouvoir, Inspecter, Négocier, Gérer, Plaider, Entreprendre.*

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension nous trouvons : *Élever des animaux, Cuisiner, Soigner, Toucher, Coudre, S'occuper d'autrui, Aider, Cultiver, Téléphoner, Transporter.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette dimension valorisent des métiers impliquant un rôle dominant, affirment leur sentiment d'assurance et leur besoin de pouvoir. Elles s'intéressent au commerce, à la manipulation de l'argent et ne dédaignent pas les activités d'ordre administratif. De leur côté, les personnes ayant des **scores bas** à cette dimension ($G < 30$ et $abs < 2.7$) valorisent des activités plus altruistes, moins prestigieuses et moins bien rémunérées.

En bref, cette dimension oppose les personnes intéressées par le pouvoir et l'argent à celles qui préfèrent des activités de statut modeste et cherchant à être utiles.

Extérieur - Concret

Cette dimension est en relation avec l'environnement physique dans lequel s'effectue l'activité : à l'extérieur et soumise aux variations climatiques, impliquant une activité manuelle ou physique en général.

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension nous trouvons : *Cimenter, Construire, Réparer, Planter, Cultiver, Récolter, Produire, Fabriquer, Nettoyer, Électrifier.*

Parmi les verbes ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension nous trouvons : *Communiquer, Traduire, Téléphoner, Écrire, Interroger, Toucher, Taper un texte, Parler, Administrer, Vendre.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette dimension ont besoin d'espace et valorisent des activités manuelles s'exerçant à l'air libre, que ce soit dans la nature, dans un véhicule ou sur un chantier, alors que les personnes ayant un **score bas** à cette dimension ($G < 30$ et $abs < 2.7$) valorisent des activités de nature diverse mais s'exerçant de préférence à l'intérieur.

En bref, cette dimension oppose les personnes qui aiment travailler avec leurs mains, au grand air, à celles qui préfèrent travailler dans des endroits protégés, à l'abri des intempéries.

- **CARACTÉRISTIQUES DU PROFIL RIASEC**
(STRATÉGIES MÉTIERS ET VERBES)

Outre les échelles fonctionnelles qui vont être présentées plus loin, O.P.U.S. comporte des échelles dites externes (issues de théories déjà existantes), comme les 6 dimensions du modèle bien connu de Holland : R (Réaliste), I (Intellectuel), A (Artistique), S (Social) E (Entrepreneurial) et C (Conventionnel). Ces échelles, calculées soit avec la partie Métiers, soit avec la partie Verbes, servent de base au texte « automatique » de la page 6.

Une précision s'impose pour les utilisatrices et utilisateurs habitués à LIVAP/LIMET : O.P.U.S. calcule des résultats exclusivement pour des échelles professionnelles, issues de l'espace des métiers et non des verbes. Par exemple les RIASEC de O.P.U.S. sont des « RIASEC - métiers » et non des « RIASEC - activités » comme dans le LIVAP. Ce sont donc uniquement des *catégories professionnelles*, évaluées à l'aide des réponses aux métiers, mais aussi des réponses aux verbes.

L'intérêt pour les 6 domaines professionnels de Holland peut donc être estimé soit sur la base de réponses à une liste de métiers (colonne « par métiers »), soit sur la base d'une liste de verbes (colonne « par verbes »).

Par exemple, imaginons une personne qui n'envisage pas du tout une carrière artistique, mais dont les loisirs sont très créatifs et consacrés au chant, à la peinture, *etc.* Le domaine professionnel de type A (Artistique) sera évalué très bas par la liste de métiers et beaucoup plus haut par la liste de verbes. Le/la conseiller/-ère en orientation pourra en déduire que même si la personne envisage très sérieusement une carrière de comptable, par exemple, elle devra nécessairement subir une frustration au niveau de son potentiel créatif, à moins que son espace de loisirs soit suffisant pour le laisser s'exprimer.

La composition en métiers des échelles RIASEC de O.P.U.S. sera exposée plus loin, dans la liste des échelles dites « externes ».

Pour en revenir à l'explication des indices de la page 8, rappelons que dans la théorie de Holland, le profil RIASEC est accompagné de deux indices : la *différenciation* et la *consistance*.

La différenciation

La *différenciation* est définie par Holland (1985) comme *la différence, en valeur absolue, entre le score le plus bas et le score le plus élevé du profil*. Nous l'avons opérationnalisée par l'écart-type du profil RIASEC (estimé par les métiers ou les verbes) en scores bruts tels qu'on les trouve en page 9, dans les deux colonnes de gauche, au niveau : *échelles externes*.

La consistance

Holland (1985) définit la consistance comme le *degré de proximité entre les dimensions préférées de la personne*. Les intérêts dominants devraient avoir des caractéristiques communes, autrement dit : être proches dans le modèle « hexagonal ». Par exemple, un sujet dont les intérêts sont consistants aura plutôt des intérêts I (Intellectuel) et A, alors que des intérêts dominants E (Entrepreneurial) et I - ou S (Social) et I sont considérés comme moins consistants. En bref, on considère comme plus consistant un profil d'intérêt dont les dimensions les plus fortes sont contiguës sur le diagramme de « l'hexagone hollandien ».

On objectera à cette conception qu'en pratique, le modèle théoriquement hexagonal n'est pas du tout régulier, et les distances entre deux codes contigus ne sont pas égales. En particulier, la distance entre Entrepreneurial et Conventionnel est bien plus faible qu'entre Artistique et Social ! Nous avons donc opérationnalisé la consistance en déterminant les trois intérêts dominants

(maximum) comme ceux ayant un score absolu (brut) supérieur à 3 (indifférence) et ensuite calculé la proximité de ces orientations par la proximité de leurs signatures (corrélation entre les vecteurs les représentant dans l'espace de mesure).

- Lorsqu'il n'y a qu'un seul intérêt dominant, la consistance est arbitrairement fixée à 1 (valeur maximum de cet indice).
- Lorsqu'il y a 2 intérêts dominants, la consistance est la convergence (corrélation) entre les deux profils impliqués.
- Lorsqu'il y a 3 intérêts dominants, la consistance est la moyenne des 3 convergences des profils impliqués.

Interprétation des échelles de différenciation et de consistance

Dans la théorie de Holland (1985), ces deux indices sont associés à l'adaptation, la satisfaction, la réussite et la stabilité professionnelle. O.P.U.S. est le premier test (à notre connaissance) calculant ces indices et permettant de vérifier les postulats théoriques exposés ci-dessus.

La validité de ces indices n'ayant pas encore été établie de manière très convaincante, nous proposons de les interpréter de la manière suivante, sans toutefois leur accorder une confiance excessive : les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$) aux deux indices sont susceptibles de trouver plus facilement une orientation qui leur convienne et où elles seront à la fois plus satisfaites et plus satisfaisantes. À l'inverse, les personnes ayant des **scores bas** ($G < 30$) à ces deux indices devraient se montrer plus adaptables mais aussi moins motivées, moins efficaces et moins stables.

La convergence Métiers-Verbes (*milieu de la page 8*)

L'objectif de O.P.U.S. est de fournir des indications sur l'orientation possible des sujets et donc d'aboutir à des résultats qui puissent être exprimés en termes de métiers ou de groupe de métiers. C'est la raison pour laquelle O.P.U.S. ne calcule que des résultats à des échelles construites à partir de métiers, très proches de celles définies dans le test précédent : LIMET (*cf. test Intérêts*, Gendre, Capel & Rossé, 2006).

Pour pouvoir également utiliser la liste de Verbes dans cette perspective, il est nécessaire de la rendre compatible avec l'espace de mesure des Métiers. Nous avons réalisé cet objectif en projetant la stratégie de réponse Verbes dans l'espace des Métiers (grâce à une analyse de régression multiple). On obtient ainsi, pour chaque répondant, une estimation de la stratégie Métiers basée sur la stratégie Verbes. Cette stratégie « prédite » au sens statistique peut donc être représentée

par un vecteur unité dans l'espace de mesure de la partie Métiers et celle-ci peut être comparée à la stratégie obtenue à partir des métiers. On peut alors calculer les relations (corrélations) entre cette stratégie « importée » avec tous les autres vecteurs de cet espace, entre autres avec la stratégie issue des réponses à la liste des Métiers. La proximité (mesurée par un produit scalaire) entre les deux vecteurs estime le degré de convergence entre deux approches, à savoir entre les intérêts pour des rôles (métiers) et les intérêts pour des activités (verbes). Il est ainsi possible, grâce à la méthode fonctionnelle et son indice de convergence, de répondre à la question : « *la personne aime-t-elle réellement exercer des activités impliquées par ce qu'elle aimerait être en termes de rôles professionnels ?* ».

Interprétation de l'indice de convergence (*entre ce que la personne aimerait ÊTRE et ce qu'elle aimerait FAIRE*)

Si la convergence est élevée ($G > 70$), les deux approches (rôles - ÊTRE et activités - FAIRE) sont très proches. Les scores à toutes les échelles estimées avec des métiers et des verbes (voir page 9) auront donc des résultats très proches et ceux-ci pourront être agglomérés en calculant leur moyenne arithmétique. L'orientation du sujet sera de ce fait plus facile à déterminer et il y sera probablement satisfait, donc efficace et stable.

Si la convergence est faible ($G < 30$), on peut observer des divergences marquées entre ce que le sujet aimerait ÊTRE (professionnellement) et ce qu'il aimerait FAIRE (en général). Les scores correspondants des deux colonnes de gauche de la page 9 seront souvent différents, si bien que la recherche d'une certaine harmonie entre les aspirations contradictoires nécessitera l'aide d'un/e psychologue spécialiste en orientation professionnelle. Celui/celle-ci aura éventuellement recours à des tests d'aptitudes, de valeurs ou de personnalité afin de mieux cerner les spécificités de la personne et l'aidera à parfaire ses connaissances sur les métiers et leurs exigences.

Si la convergence se situe entre ces deux extrêmes, il pourra exister quelques divergences entre ce que le sujet aimerait ÊTRE et ce qu'il aimerait FAIRE, mais qui devrait être moins difficile à harmoniser que dans le cas précédent. La personne se trouvant dans cette situation pourra néanmoins bénéficier de l'aide d'un/e psychologue spécialiste en orientation pour mieux comprendre et gérer la diversité de ses intérêts professionnels.

PAGE 9

La page 9 présente les scores aux 26 échelles fonctionnelles et aux six échelles de Holland, en scores bruts dans deux premières colonnes de gauche, et en scores G dans les deux colonnes de droite. Sous l'entête « par métiers » elles sont

calculées à partir de la stratégie Métiers, et sous « par verbes » elles le sont par la stratégie Verbes. Les deux colonnes centrales donnent la moyenne et l'écart-type de l'échantillon ayant permis de transformer les scores bruts en scores G.

Les résultats sont ordonnés en fonction du score brut calculé à partir de la liste de métiers, et cet ordre change pour chaque sujet. Ces scores bruts sont aussi présentés en page 10, mais organisés en fonction de cinq grands domaines (graphique en barres) qui permet une analyse plus visuelle.

Ces scores bruts, toujours les mêmes pour chaque échelle, sont donc présentés dans O.P.U.S. de trois manières : scores chiffrés et ordonnés de manière décroissante (page 9), graphique en barres (page 10) et graphique radar (page 5). L'utilisateur de O.P.U.S. choisira la représentation qu'il préfère mais il doit être conscient qu'elles sont toutes équivalentes.

Nous allons ci-dessous décrire les 26 échelles fonctionnelles, par ordre alphabétique, puis les 6 échelles externes RIASEC dans leur ordre habituel.

Rappelons que les échelles fonctionnelles sont le résultat d'une analyse en cluster (analyse hiérarchique de Ward) des 253 métiers qui constituent les données de base de O.P.U.S. et pour lesquels nous possédons leurs caractéristiques dans les 5 dimensions fondamentales de la partie « Métiers ».

Conseils pour l'interprétation des échelles fonctionnelles

Une manière simple et rapide d'interpréter les résultats de la page 9 consiste à biffer toutes les échelles dont le score brut « par métiers » (première colonne) est inférieur à 3. Parmi les échelles restantes, tracer encore celles dont le score G « par métiers » est inférieur à 50.

Parmi les échelles restantes, tracer encore celles dont le score G « par verbes » est inférieur à 50. Dans les lignes restantes, vérifier que le score brut « par verbes » est du même ordre de grandeur que celui « par métiers ». Si ce n'est pas le cas on identifie les échelles qui doivent servir de base à la discussion, à savoir celles qui correspondent à un « vouloir être » fort mais avec un « vouloir faire » plus faible (au moins 1.5 de différence entre les deux scores bruts). Les échelles pour lesquelles tout est convergent peuvent être hiérarchisées.

Pour une interprétation plus approfondie des résultats de la page 9, nous préconisons la procédure numérique suivante (qui peut être grandement facilitée par l'usage d'un tableur EXCEL par exemple) :

- 1) Dans les deux colonnes de gauche (« par métiers » et « par verbes »), éliminer les échelles dont l'un *ou* l'autre score est inférieur à 2.5, les biffer d'un trait.

- 2) Pour les échelles non biffées, éliminer les échelles dont les scores G (deux colonnes de droite) sont inférieurs à 45, biffer aussi ces lignes.
- 3) Pour les échelles restantes, non biffées, transformer (calculatrice ou tableur) les scores G par la formule $GT = (G : 25) + 1$ qui va aboutir à des scores (arrondis) allant de 1 à 5 comme les scores bruts. Écrire ces scores transformés à côté du score G correspondant.
- 4) Effectuer, aussi bien pour Métiers que pour Verbes, et pour chaque échelle, la moyenne entre le score brut et le score GT (relatif transformé). En hiérarchisant ces moyennes, toujours pour Métiers et pour Verbes, on obtient deux classements qui tiennent compte à la fois du score brut et du score relatif.
- 5) On peut encore calculer la moyenne des deux moyennes (Métiers et Verbes) et on obtient ainsi une hiérarchie finale unique qui tient compte de tous les niveaux d'analyse : Métiers (ce que j'aimerais être) et Verbes (ce que j'aimerais faire), ainsi que les deux points de vue : absolu (intra-individuel : mon intérêt « pur ») et relatif (inter-individuel : comparé aux autres).

*DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE LA PAGE 9
(ÉCHELLES FONCTIONNELLES)*

1. Accueil - Contact

Cette échelle est constituée de 5 métiers : *Cabin crew member, Steward Hôte/-sse d'accueil, Agent/-e commercial/-e des trains et Traducteur/Interprète.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers visant à mettre autrui à l'aise, à l'aider, à l'informer, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

2. Aide et Assistance Médicale

Cette échelle est constituée de 6 métiers tels que : *Hygiéniste dentaire, Assistant/-e médical/-e CFC, Assistant/-e en pharmacie, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec la médecine et les soins aux malades ne nécessitant pas un niveau de formation élevé, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

3. Alimentation - Restauration

Cette échelle est constituée de 14 métiers tels que : *Boucher/-ère-Charcutier/-ère, Boulanger/-ère-Pâtissier/-ère CFC, Cuisinier/-ère CFC, Cafetier/-ère restaurateur/-trice, Inspecteur/-trice des denrées alimentaires, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en rapport avec la vente au détail ou la préparation de denrées alimentaires ou de boissons, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

4. Artisanat - Création

Cette échelle est constituée de 15 métiers tels que : *Céramiste CFC, Créateur/-trice en tissage CFC, Technologue en textiles, Facteur/-trice d'un instrument de musique, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers liés à la création artisanale manuelle, à la vocation décorative ou artistique, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

5. Arts (Scène - Enseignement)

Cette échelle est constituée de 13 métiers tels que : *Sculpteur/-trice sur bois ou pierre, Conservateur/-trice de musée UNI, Comédien/-ne, Enseignant/-e de dessin, Musicien/-ne, Danseur/-euse professionnel/-le, Artiste plasticien/-ne HES, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en rapport avec l'art, l'expression et l'esthétique, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

6. Bureau - Commerce

Cette échelle est constituée de 13 métiers tels : *Employé/-e de commerce CFC, agent d'affaires, Conseiller/-ère de vente automobile, Officier/-ère d'Etat civil BF, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec les chiffres, la tenue de compte et le contrôle des affaires commerciales, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

7. Chantier - Construction

Cette échelle est constituée de 13 métiers tels que : *Installateur/-trice sanitaire /chauffage central, Carreleur/-euse, Electricien/-ne de réseau CFC, Plâtrier/-ère-peintre CFC, Maçon/-ne CFC, Menuisier/-ère CFC, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers manuels en rapport avec la construction d'objets pour le bâtiment ou autres, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

8. Conseil et Assistance Sociale

Cette échelle est constituée de 10 métiers tels : *Éducateur/-trice social/-e, Psychologue conseiller/-ère en orientation scolaire et professionnelle, Conseiller/-ère en planning familial, Éducateur/-trice de l'enfance, Assistant/-e social/-e, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec l'aide, la protection, l'éducation et le conseil d'ordre psychologique ou médical, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

9. Design - Décoration

Cette échelle est constituée de 8 métiers tels : *Décorateur/-trice d'intérieurs CFC, Technicien/-ne ES de la mode, Designer HES en architecture d'intérieur, Dessinateur/-trice CFC en architecture, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec le dessin et la décoration (dans un contexte plus technique qu'artistique), ainsi que des occupations de même nature impliquant une formation semblable.

10. Dessin Technique

Cette échelle est constituée de 6 métiers tels que : *Designer HES en produits industriels, Poly-designer 3D CFC, Graphiste CFC, Dessinateur/-trice en architecture, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec le dessin technique, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

11. Éducation - Enseignement

Cette échelle est constituée de 7 métiers tels que : *Enseignant/-e secondaire, Formateur/-trice d'adulte, Maître/-sse socio-professionnel/-le, Enseignant/-e spécialisé/-e, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec la formation, l'éducation et l'enseignement, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

12. Entreprise - Finances

Cette échelle est constituée de 13 métiers tels que : *Conseiller/-ère financier, Expert-comptable, Économiste d'entreprise, Gérant/-e d'immeubles, Spécialiste en ressources humaines, Assistant/-e de direction BF, Agent/-e d'affaire, Chef/-fe de marketing DF, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec les affaires, le commerce, l'entreprise et la gestion des activités économiques en général, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

13. Informatique

Cette échelle est constituée de 12 métiers tels que : *Informaticien/-ne de gestion, Technicien/-ne ES en informatique, Électronicien/-ne en multimédia CFC, Spécialiste HES en information documentaire, Ingénieur/-e en systèmes de communication, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses

particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec l'usage de l'outil informatique incluant ce qu'ils véhiculent (images, sons, messages), ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

14. Intendance - Logistique

Cette échelle est constituée de 5 métiers : *Logisticien/-ne CFC, Gestionnaire en intendance CFC, Secrétaire d'hôtel, Agent/-e d'exploitation CFC et Nettoyeur/-euse en bâtiment CFC.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers n'impliquant pas une grande qualification, en relation avec des positions subordonnées : entretien, nettoyage ou services divers, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

15. Laboratoire (chimie - physique - médecine)

Cette échelle est constituée de 12 métiers tels que : *Technologue en textile CFC, Laborantin/-e en biologie ou chimie, Laborantin/-e en physique CFC, Technicien/-ne en radiologie médicale, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers techniques supposant une formation en école spécialisée et s'effectuant dans un laboratoire, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

16. Mécanique (Industrielle ou Véhicules)

Cette échelle est constituée de 14 métiers tels que : *Automaticien/-ne, Micromécanicien/-ne CFC, Carrossier/-ère, Mécanicien/-ne en machines de chantier, Mécanicien/-ne en motorcycle CFC, Mécanicien/-ne en maintenance d'automobile, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec la mécanique, stéréotypiquement masculines et impliquant habileté manuelle, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

17. Médecine - Santé

Cette échelle est constituée de 10 métiers tels que : *Médecin spécialiste en chirurgie, Infirmier/-ère HES, Psychologue UNI, Médecin-dentiste, Logopédiste UNI, Médecin spécialisé/-e en médecine générale, Sage-femme, Pharmacien/-ne, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les professions médicales exigeant un haut niveau de formation, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

18. Media - Spectacle

Cette échelle est constituée de 16 métiers tels que : *Illustrateur/-trice sonore (télévision, radio), Attaché/-e de presse, Cameraman/-woman, Réalisateur/-trice publicitaire CFC, Technicien/-ne du spectacle BF, Photographe CFC, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers dont l'objectif est de développer des moyens audio-visuels, que ce soit dans le domaine de la langue, de l'image ou du texte, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

19. Mode - Beauté

Cette échelle est constituée de 6 métiers : *Créateur/-trice de vêtement CFC, Technicien/-ne ES de l'habillement, Mannequin, Esthéticien/-ne CFC, Designer HES en stylisme et mode et Maquilleur/-euse.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les professions stéréotypiquement féminines, impliquant habileté manuelle et sens de l'esthétique, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

20. Paramédical

Cette échelle est constituée de 9 métiers tels que : *Ergothérapeute HES, Pédicure-Podologue, Technicien/-ne dentiste, Technicien/-ne en salle d'opération, Secrétaire médicale/-e, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les professions proches et en relation directe avec la médecine et les soins aux malades, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

21. Police - Sécurité

Cette échelle est constituée de 3 métiers : *Spécialiste en douane BF*, *Agent/-e de sécurité* et *Agent/-e de police municipale*.

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec le respect des lois et de l'ordre, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

22. Soins aux plantes et animaux

Cette échelle est constituée de 14 métiers tels que : *Vétérinaire UNI*, *Arboriculteur/-trice CFC*, *Forestier/-ère bûcheron/-ne CFC*, *Garde-frontière BF*, *Fleuriste CFC*, *Horticulteur/-trice*, etc.

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers de plein air, en rapport avec la nature, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

23. Sport et mouvement

Cette échelle est constituée de 7 métiers tels que : *Sportif/-ve professionnel/-le*, *Guide de montagne*, *Entraîneur/-euse sportif/-ve*, *Maitre/-sse nageur/-se*, etc.

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec le sport, qu'il soit pratiqué ou enseigné, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

24. Tourisme (et nature)

Cette échelle est constituée de 11 métiers tels que : *Guide de montagne BF*, *Agriculteur/-trice CFC*, *Moniteur/-trice de conduite*, *Guide touristique*, *Agent/-e de voyage*, etc.

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers de plein air, en rapport avec la nature, les transports et le tourisme, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

25. Université

Cette échelle est constituée de 34 métiers tels que : *Biologiste UNI, Mathématicien/-ne UNI/EPF, Juriste UNI, Physicien/-ne UNI/EPF, Politologue UNI, Juge, Philosophe UNI, Criminaliste (police scientifique) UNI, Linguiste UNI, Architecte EPF, Zoologiste UNI, Ingénieur/-e civil EPF, Géographe UNI, Archéologue UNI, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les professions exigeant un haut niveau de formation (université) que ce soit dans le domaine scientifiques, les humanités, le droit, les sciences sociales ou la psychologie, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

26. Véhicules et Transport

Cette échelle est constituée de 10 métiers tels que : *Conducteur/-trice des transports en commun, Conducteur/-trice de taxi, Pilote de ligne, Ambulancier/-ère, Conducteur/-trice de machines de chantier, etc.*

Les personnes ayant des **scores élevés** à cette échelle ($G > 70$, $abs > 3.3$) préfèrent (à moins qu'elles n'expriment un avis contraire dans certaines réponses particulières, sous-estimées) les métiers en relation avec la conduite de véhicules destinés au transport de passagers ou de marchandises, de machines de chantier, ainsi que toute occupation de même nature et impliquant une formation semblable.

Description des échelles externes issues de la théorie de Holland

La théorie de Holland est issue de l'analyse synthétique de la littérature concernant le développement vocationnel. Elle postule que le choix professionnel est en relation avec la personnalité et s'attache à définir celle-ci à l'aide d'une typologie applicable à la fois aux individus et aux environnements professionnels, selon un système dans lequel un type de personnalité professionnelle correspondrait à un environnement professionnel donné.

Holland définit 6 types ou *orientations* : R = réaliste ou concret, I = investigateur ou intellectuel, A = artistique, S = social, E = esprit d'entreprise ou entrepreneurial, C = conventionnel ou ordonné. Bien que faisant explicitement

référence à la personnalité, l'instrument principal développé par Holland, le VPI (1985) utilise uniquement des noms de métiers. Chacune des échelles de cet instrument ne comprend qu'une quinzaine de professions, ce qui, à notre avis, n'échantillonne qu'imparfaitement le domaine. Aussi avons nous décidé de créer un test virtuel idéal de 253 items (notre univers de professions) en utilisant la capacité de la méthode fonctionnelle à estimer les scores de n'importe quelle échelle externe à condition que ses items fassent partie de l'univers des items pour lesquels des caractéristiques ont été développées. Nous avons donc attribué les professions les plus caractéristiques aux 6 orientations hollandiennes selon une méthode rationnelle, c'est-à-dire basée sur nos connaissances et notre expérience du domaine, tout en nous inspirant largement du dictionnaire des professions de Gottfredson, Holland et Ogawa (1982).

R - Réaliste - concret (*faire* ; monde des *objets*)

Cette échelle comprend 36 items, tels que : *Agriculteur/-trice, Mécanicien/-ne d'appareils à moteur, Gardien/-ne d'animaux, Maçon/-ne, Peintre en bâtiment, Boulanger/-ère, Conducteur/-trice de camions, Garde-forestier/-ère ou Cordonnier/-ère.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette échelle préfèrent les activités concrètes, typiquement (au sens d'un stéréotype) masculines, requérant coordination motrice, habileté et force physique. Elles aiment l'action directe, le contact avec la matière et la nature. Elles évitent les tâches impliquant trop de relations inter-personnelles et d'habileté verbale. Elles préfèrent les situations et les problèmes concrets, plutôt que l'abstraction, l'intellectualisme et l'analyse psychologique des comportements humains. Elles valorisent les métiers impliquant une faible qualification ainsi que ceux des secteurs du transport, de l'agriculture, de la police, de la mécanique, de l'électricité, du bâtiment, du travail du bois, de l'alimentation et des métiers peu qualifiés en général.

I - Investigatif - recherche (*comprendre* ; monde des *idées*)

Cette échelle comprend 27 items, tels que : *Chimiste, Mathématicien/-ne, Pharmacien/-ne, Météorologue, Ingénieur/-e -électricien/-ne, Physicien/-ne, Théologien/-ne, Géographe, Archéologue ou Zoologiste.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette échelle préfèrent la pensée à l'action et partagent le besoin de comprendre plutôt que de dominer et ont tendance à éviter les relations inter-personnelles trop étroites. Elles ont l'esprit scientifique, de la curiosité intellectuelle et ont de bonnes capacités d'abstraction. Elles valorisent les métiers du secteur de la technologie appliquée

(ingénierie), des sciences quantitatives (mathématiques, physique, chimie) et des sciences de la vie (biologie, médecine, etc.).

A – Artistique - création (*imaginer ; monde des rêves*)

Cette échelle comprend 16 items, tels que : *Danseur/-euse, Comédien/-ne, Musicien/-ne, Photographe, Architecte d'intérieur, Sculpteur/-trice, Décorateur/-trice-étalagiste, Artiste peintre, Critique d'art* ou *Dessinateur/-trice de mode*.

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette échelle préfèrent les activités créatives qui leur permettent d'exprimer leurs idées et leurs sentiments par l'écriture, la musique, le théâtre, la danse, les arts plastiques ou décoratifs. Elles rejettent souvent les structures rigides et l'ordre établi et expriment leurs émotions plus aisément que la plupart des gens. Elles valorisent les métiers des secteurs littéraire, culturel, linguistique, artistique, musical et du spectacle.

S - Social - altruiste (*aider ; monde des personnes*)

Cette échelle comprend 29 items, tels que : *Assistant/-e social/-e, Instituteur/-trice, Infirmier/-ère, Conseiller/-ère en orientation scolaire et professionnelle, Conseiller/-ère conjugal, Diététicien/-ne, Physiothérapeute, Psychiatre, Educateur/-trice spécialisé/-é* ou *Ergothérapeute*.

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette échelle recherchent les situations dans lesquelles les relations inter-personnelles étroites jouent un rôle important. Elles ont par contre tendance à éviter celles où il s'agit de résoudre des problèmes intellectuels ou de s'engager physiquement. Elles aiment rendre service et se rendre utiles : renseigner, divertir, éduquer et soigner sont leurs activités préférées. Elles valorisent les métiers des secteurs de la religion, de l'enseignement, du service social et de la santé.

E - Esprit d'Entreprise (*agir ; monde de la valeur*)

Cette échelle comprend 28 items, tels que : *Directeur/-trice commercial/-e, Banquier/-ère, Chef/-fe du personnel, Vendeur/-euse, Agent/-e fiduciaire, Entraîneur/-euse sportif/-ve, Hôtelier/-ère, Restaurateur/-trice, Entrepreneur* ou *Représentant/-e*.

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette échelle sont habiles sur le plan verbal pour manipuler ou dominer autrui. Elles s'intéressent aux postes de pouvoir, que ce soit dans le secteur privé ou l'administration. Elles visent activement le statut de cadre de niveau supérieur et se présentent, dans les tests de personnalité, comme énergiques, ambitieuses et optimistes. Elles évitent,

en revanche, les activités trop méthodiques reposant sur l'observation méticuleuse et l'abstraction. Elles valorisent les métiers des secteurs juridique et politique, de la direction et de l'organisation industrielle, de la persuasion (vente, représentation), ainsi que de la communication (publicité, étude de marché).

C – Conventionnel - conservateur (*coopérer et gérer ; monde des organisations*)

Cette échelle comprend 18 items, tels que : *Secrétaire, Assistant/-e d'hôtel, Assistant/-e en relations publiques, Comptable, Employé/-e de banque, Employé/-e postal/-e, Employé/-e de bureau, Fonctionnaire d'administration, Opérateur/-trice en informatique ou Programmeur/-euse d'applications.*

Les personnes ayant des **scores élevés** ($G > 70$ et $abs > 3.3$) à cette échelle intériorisent facilement les règles et s'identifient aisément au pouvoir et à l'Etat. Elles sont capables d'auto contrôle, ont le sens de l'ordre et de l'organisation et sont donc fiables, consciencieuses et appliquées. Elles préfèrent toutefois vivre dans des environnements bien structurés et craignent l'imprévu. La routine ne les dérange pas, au contraire, leurs goûts les orientent vers les métiers des secteurs du bureau, du secrétariat, de la comptabilité, de la conduite de machines de bureau et de l'informatique.

Les **annexes 16.1 à 16.6** présentent des descriptions plus détaillées des types RIASEC.

La structure des types de Holland telle que construite à partir des résultats dont nous disposons est schématisée dans l'**annexe 17**. Ce modèle est tiré de l'analyse des corrélations entre les échelles externes RIASEC *mesurées par les métiers* et consiste en une structure en pyramide dont la base comporte 5 côtés (R-I-S-E-C) et un sommet (A), au lieu de la structure hexagonale habituelle qui n'est plus valable de nos jours, en particulier à cause de la confusion entre les types C et E.

PAGE 10

La page 10 présente, sous forme de graphiques en barres, les résultats du sujet en scores bruts (absolus) aux 26 échelles fonctionnelles, simultanément pour les Métiers et pour les Verbes. Ces échelles sont regroupées en cinq domaines.

1. **Domaine Social et Santé** : il correspond globalement au type Social tout en permettant de distinguer l'aspect santé (les trois échelles du milieu) de l'aspect social (les deux extrémités).
2. **Domaine Communication, Art et Apparence** : il correspond globalement au type Artistique, tout en permettant de distinguer l'aspect Art (les trois dernières échelles) de l'aspect Apparence (les deux premières).

3. Domaine **Laboratoire, Technique et Construction** : il correspond à l'aspect Technique du type Réaliste.
 4. Domaine **Travaux physiques et d'extérieur** : il correspond à l'aspect Nature et Extérieur du type Réaliste, ou Écologique du GROUPE (Roy et Thibault, 1993).
 5. Domaine **Commerce et Entreprise** : il correspond aux types Entrepreneurial et Conventionnel qui sont proches dans le modèle de Holland. L'aspect Entrepreneurial est figuré par les barres Alimentation-Restauration et Entreprise et Finances, tandis que l'aspect Conventionnel est représenté par les quatre échelles restantes.
 6. Domaine **Université** : il correspond globalement au type Intellectuel, mais indique également un degré de motivation pour accéder à des professions de niveau prestigieux.
-

C. EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

(résultats cf. annexe 1)

Le fichier pdf de sortie des résultats comporte 10 pages dont les 6 premières peuvent être remises aux répondants car elles ne comportent pas de chiffres, le sens des scores G n'étant pas accessible à des personnes non formées. Voici une interprétation superficielle de ces six premières pages (M. X Y *cf.* annexe 1).

PREMIÈRE ANALYSE DES RÉSULTATS, TOUT LECTEUR (PAGES 1 À 6)

- Professions attractives (pages 2 ou 3 selon le niveau de formation)

Les deux premières pages montrent une sélection de métiers qui devraient être attractifs pour la personne, soit parce qu'ils correspondent à sa stratégie de réponse (qui détermine leur attractivité), soit parce qu'il les a directement crédités d'évaluations supérieures à 3 en répondant. Les plus probablement adéquates sont évidemment les professions qui ont *à la fois* une attractivité *et* une réponse élevée.

Si la personne est de niveau universitaire, elle peut regarder la page 2, sinon, elle examinera la page 3 qui se restreint aux métiers qui imposent un apprentissage et un CFC (Certificat Fédéral de Capacité) ou toute formation équivalente.

Si M. XY n'est pas de niveau universitaire, l'interprétation se poursuit ainsi :

La colonne à gauche de la page 3 montre des professions qui devraient être attractives pour la personne, soit parce que l'ensemble de ses réponses à la liste de métiers calcule une attractivité supérieure au niveau d'indifférence 3 (chiffre à gauche du libellé de la profession) soit parce que la personne a répondu au moins 3 à la profession lorsqu'elle lui a été présentée dans le test (chiffre à droite entre parenthèses). On remarque tout de suite que seul le métier d'*agriculteur* cumule les deux conditions (réponse 5 maximum et attractivité 4.3 plus élevée que 3).

La colonne de droite de la page 3 calcule l'attractivité des 153 professions du test que la personne n'a pas évaluées. Cette liste peut être soumise à la personne afin d'en discuter. Dans cet exemple on retrouve le métier de *forestier-bûcheron* en tête de liste, qui rejoint l'*agriculteur*. Nous serions donc en présence d'une personne qui apprécie particulièrement les travaux d'extérieur et le contact avec la terre, les plantes et les animaux.

La page 4 montre que du point de vue des **rôles professionnels** (surface colorée), la personne envisage avant tout les professions de type manuel ou technique, ce qui confirme bien les remarques ci-dessus. On remarque aussi un pic pour les professions du tourisme et du contact, mais aucune réponse particulière à ces professions ne le confirme. Il s'agit donc d'une orientation plutôt théorique, déterminée par l'attrait d'une activité d'extérieur, le rejet de tout ce qui est social ou travaux de bureau. M. XY ne semble pas apprécier d'être enfermé.

Toujours en page 4, la surimpression de la surface bordée par un trait épais montre les domaines attractifs dérivés des réponses aux **verbes**. La convergence ne semble pas très élevée car ce que la personne semble aimer faire ressort beaucoup plus du domaine social que du domaine technique. Le décalage des surfaces est très révélateur : la personne semble résignée à ne pas satisfaire toutes ses aspirations. Certes elle aime bien les activités en rapport avec la nature, mais elle est aussi attirée par le contact humain et ressent sans doute le besoin d'être utile. Un léger penchant vers l'art est également visible. Son problème est que ces préférences ne peuvent pas se réaliser dans des professions au niveau de formation qui est le sien. La page 3 montre quelques professions en rapport avec des domaines créatifs, mais le social ne ressort pas.

La page 6 synthétise ces informations en précisant bien (dernières lignes en bas) que l'orientation d'une telle personne est relativement complexe en raison de la convergence faible des dimensions d'intérêts mesurés soit avec des métiers, soit avec des verbes. Le type « professionnel » est plutôt RA et le type « activités » est plutôt SIA ce qui met la personne dans une situation difficile à gérer car elle doit s'accommoder d'une profession réelle dont les caractéristiques sont très masculines (R) alors qu'elle se sent attirée vers des activités plutôt stéréotypiquement féminines (S). En termes de réorientation, une telle situation s'avère d'autant

plus problématique que la personne a 33 ans et qu'elle n'a sans doute plus envie de réintégrer une école, quelle qu'elle soit (s'informer à ce sujet).

ANALYSE DES RÉSULTATS, ÉTAPES DE L'INTERPRÉTATION POUR LE PSYCHOLOGUE OU LA PERSONNE FORMÉE

Les pages 7, 8 et 9 sont les pages techniques importantes dont l'interprétation est du ressort de la personne formée à l'interprétation du test. Cette dernière se déroule en un certain nombre d'étapes dont l'ordre devrait être respecté. Nous recommandons d'utiliser à cette fin le modèle donné par un document disponible sur le site : www.geca-psytest.com (ou www.mfo-psytest.com), menu « textes » - « canevas pour l'interprétation de nos tests ». Ce document se présente comme suit :

O. P. U. S.

Orientation Professionnelle Unifiée et Synthétique

CANEVAS D'INTERPRÉTATION POUR :

..... **M. XY Exemple (cf. annexe 1)**

1. CONDITIONS DE PASSATION (INDICES DE CONTRÔLE, HAUT DE LA PAGE 8)

La cohérence de la partie *Métiers* est médiocre (38), mais la *fidélité* est dans la norme (52), ce qui indique une passation relativement soignée, interprétable. Le *niveau* général des réponses est faible (30) tout comme la *variabilité* (35), indiquant une motivation générale médiocre pour le secteur des métiers. Le profil obtenu n'est pas très contrasté et pointe dans plus d'une direction. Nous sommes donc ici en présence d'un profil peu contrasté, assez diffus, résultat d'une certaine démotivation.

Du point de vue des *Verbes*, la *cohérence* est bien meilleure (66), tout comme la *fidélité* (57), le *niveau* est élevé, ainsi que la *variabilité*. Ainsi le relatif désintérêt pour le monde des professions est contredit par un certain enthousiasme pour les activités, lesquelles sont également assez variées et ne présentent pas une direction unique (consistance faible).

2. STRUCTURE DE BASE : DIMENSIONS FONDAMENTALES DU VECTEUR DE STRATÉGIE (PAGE 8)

La partie *Métiers* montre une nette domination de l'intérêt pour les métiers d'extérieur et le contact avec la nature, avec une dimension créative qui n'atteint pas la moyenne de la population mais se situe au niveau absolu 3 (score brut 3.03). Les autres dimensions sont rejetées et n'atteignent pas la moyenne en scores standardisés.

Du point de vue des *Verbes*, les métiers d'extérieur restent très attractifs mais ils sont dépassés par un intérêt net pour le social (score brut 3.89, le plus élevé). Les activités intellectuelles et commerciales ne sont pas rejetées, supérieures à 3 en scores bruts, mais atteignent juste la moyenne et ne déterminent donc pas le profil. Les métiers de bureau sont clairement rejetés alors que l'artistique suscite toujours un intérêt médiocre.

3. ATTRACTIVITÉS DES PROFESSIONS : ÉLÉMENTS DU PROJET PROFESSIONNEL (PAGES 2 OU 3 SELON LE NIVEAU DE FORMATION)

Cette partie a été commentée plus haut, dans la partie « tout lecteur »

4. INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES (PAGE 9 EN HAUT, 26 ÉCHELLES)

Les échelles fonctionnelles de O.P.U.S. sont rangées par score brut « Métiers » décroissants. Il s'agit donc d'un classement qui ne tient pas compte de comparaisons avec un groupe de référence. La personne est attirée par les échelles héritant d'un score brut supérieur à 3.5, elle rejette celles qui héritent d'un score brut inférieur à 2.5 et se montre indifférente aux échelles obtenant un score brut entre ces deux valeurs. M. XY se montre donc attiré par les domaines liés aux travaux d'extérieur et rejette les domaines commercial et social. Le domaine artistique se situe dans l'indifférence.

Le classement des échelles obtenues par les réponses aux verbes est très différent. Les domaines de l'éducation et de l'artistique, de même que l'universitaire, obtiennent des scores bruts dépassant 4, les activités en rapport avec l'extérieur restent supérieures à la moyenne.

Les scores G montrent la situation de ces intérêts comparés à ceux d'une population de plus de 1800 personnes (au moment de la rédaction de ce manuel, ce chiffre évoluant rapidement) de tous niveaux de formation. On remarque que le social reste dans la moyenne (parce que cet intérêt est très développé dans la population de référence, ce qui est habituel dans le domaine des intérêts),

l'artistique se hisse au-dessus de cette moyenne alors que le domaine concret-manuel reste le plus élevé par rapport à une population qui investit traditionnellement peu ce domaine.

ÉCHELLES DE HOLLAND (PAGE 9 EN BAS, 6 ÉCHELLES)

On retrouve la domination quasi exclusive de R (concret-manuel) pour la partie *Métiers*, alors que les activités révèlent une attirance pour d'autres domaines comme l'Artistique ou même l'Intellectuel. Ce dernier, combiné à un S (social) moyen et un R élevé pourrait déboucher sur une volonté de formation supplémentaire, soit dans le domaine social (enseignement ?), soit dans le domaine technique (agronomie ?).

ÉCHELLES FONCTIONNELLES REPRÉSENTÉES EN DIAGRAMME EN BÂTONS (PAGE 10)

Ce diagramme représente exactement le même profil que celui de la page 4 (*cf.* partie « tout lecteur », avec en plus la dimension universitaire (tout en bas) et que nous n'avons pas fait figurer dans le diagramme en radar car elle serait très difficile à y placer.

D. PARTIE TECHNIQUE :
CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS ET
CRITÈRES PSYCHOMÉTRIQUES DE FIABILITÉ

D.1. CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE O.P.U.S.

Les **annexes 2.1 et 2.2** présentent les caractéristiques (en scores G) de quelques items typiques de la partie *Métiers* et de la partie *Verbes*. Ces tableaux peuvent se lire horizontalement et verticalement de haut en bas. Chaque ligne de ces tableaux est appelée *signature* de l’item. On peut par exemple constater que le verbe *acheter* est essentiellement caractérisé par la dimension E (Management), assez peu R (Extérieur Real.), peu S (Social) et très peu I (Intellect), alors que le verbe *communiquer* est très S (Social), assez peu C (Bureau) et très peu R (Extérieur Real.).

Le métier *Agriculteur/-trice* est très R (Extérieur-Nature), assez peu A (Expression artistique) et peu I (Université) ou EC (Commerce-Entreprise), et *Assistant/-e social* est très S (Personnes-choses) et très peu EC (Commerce-Entreprise).

On peut également examiner ces tableaux en triant par dimension. Ainsi, la dimension *Intellectuel* des Verbes est saturée positivement (signatures les plus élevées) par les verbes *apprendre, imaginer, calculer, créer, et inventer*, alors qu’à l’autre pôle (signatures les plus basses) de cette dimension on trouve *acheter* et *persuader*.

La dimension **Université** des Métiers est saturée positivement par le métiers : *Physicien/-ne, Philosophe, Enseignant/-e secondaire, Vétérinaire* et *Pharmacien/-enne*, négativement par *Cuisinier/-ère, Conducteur/-trice de Camion* et *Agriculteur/-trice*.

Ces tableaux permettent de se représenter l’espace de mesure des Métiers et des Verbes. Pour comprendre comment sont calculés les scores aux échelles fondamentales (stratégie de réponse), il faut imaginer le vecteur de réponses du sujet disposé parallèlement aux colonnes de ces tableaux. La corrélation entre cette colonne de réponses et chaque colonne du tableau donne les éléments du vecteur de stratégie de réponse du sujet (aussi appelés *échelles fondamentales*) qui s’interprètent de préférence standardisés, quoiqu’il soit aussi possible de les interpréter à l’état brut, qui correspond donc à une corrélation. Ainsi *tous* les items participent à chacun des scores aux échelles fondamentales, ce qui explique la fidélité exceptionnelle des échelles calculées à l’aide de la méthode fonctionnelle.

D.2. FIDÉLITÉ DES ÉCHELLES DE O.P.U.S.

Fidélités *split-half* ou *moitié-moitié* (Annexe 3)

Dans la méthode fonctionnelle, le score d'un sujet à une échelle, qu'elle soit fonctionnelle ou externe, est obtenu en multipliant la signature de l'échelle (moyenne ou centroïde des signatures des items qui la composent) par le vecteur de stratégie de réponse. La fidélité d'une échelle dépend de la fidélité des éléments de la stratégie de réponse, lesquels sont très stables pour la raison exposée ci-dessus, et également de la signature de l'échelle. Elle ne dépend donc pas du nombre d'items qui constituent l'échelle comme c'est le cas dans les méthodes classiques de construction des tests. Pour calculer la fidélité des échelles d'un test fonctionnel, deux procédures sont possibles : la méthode moitié-moitié (ou consistance interne) et la méthode test-retest. Nous ne disposons pour l'instant que des fidélités moitié-moitié, qui sont présentées dans l'**annexe 3**.

Ces valeurs ont été calculées de la façon suivante : chacune des parties, *Verbes* et *Métiers*, a été scindée en deux demi-tests qui fournissent chacun une stratégie correspondante. Ces stratégies de « demi-tests » sont ensuite appliquées aux signatures des échelles pour obtenir deux séries de scores qui ont ensuite été corrélés (échelle par échelle) pour obtenir les fidélités des échelles d'un demi-test. Ces fidélités ont ensuite été corrigées (par la formule de Spearman-Brown) pour estimer les fidélités du test entier qui sont reportées dans le tableau de l'annexe 3.

• Remarques :

En ce qui concerne les *indices de contrôle*, nous constatons que aussi bien pour *Verbes* que pour *Métiers*, la *moyenne* et la *variabilité* (des réponses) sont très fiables (supérieures à .85). La fidélité de la *cohérence Verbes* est élevée (.73) alors que celle de *Métiers* est plus faible (.54), ce que nous avons déjà observé pour les tests LIVAP et LIMET. Cette différence s'explique par la spécificité de la tâche demandée et le contenu des items utilisés (noms de métiers), parfois beaucoup moins bien connus que les verbes. La fidélité de la convergence entre *Verbes* et *Métiers* est très élevée (.94), tandis que les indices *Différenciation* (.43 pour *Verbes* et .65 pour *Métiers*) et surtout la *Consistance* (.47 et .36) sont faibles, ce qui signifie que ces deux indices doivent être interprétés avec prudence.

En ce qui concerne les échelles, qu'elles soient fondamentales, fonctionnelles ou externes, elles ont toutes des fidélités très élevées, comme on l'observe dans tous les tests fonctionnels. Ainsi pour la partie *Verbes*, 16 échelles sur 38 ont des fidélités comprises entre .70 et .79 et les 22 autres sont supérieures à .80 ; tandis que pour *Métiers*, 10 sur 38 sont comprises entre .70 et .79, 17 sont comprises entre .80 et .89 et les autres sont supérieures à .89.

Plus précisément, les *échelles fondamentales* des *Verbes* ont des fidélités équivalentes à celles de *Métiers* (moyenne de .80 et de .82).

En ce qui concerne les *échelles fonctionnelles*, les échelles des domaines Concret-manuel (notées R dans le tableau), Social (S) et Bureau-comptabilité (C) sont plus fiables si elles sont estimées à partir de *Métiers* qu'à partir de *Verbes*. Pour les autres domaines les fidélités sont comparables, les différences étant sans signification.

Les différences observées ci-dessus se retrouvent pour les *échelles externes RIASEC* définies d'après Holland.

En bref, à l'exception de deux indices de contrôle, tous les résultats de O.P.U.S. sont d'une grande fiabilité.

D.3. VALIDITÉ

D.3.1. VALIDITÉ CONCEPTUELLE

Nous apportons ci-après des arguments en faveur de la validité conceptuelle des échelles de O.P.U.S. en présentant des corrélations entre échelles de l'instrument, montrant ainsi sa cohésion interne, ainsi que des liens avec des échelles d'autres instruments mesurant les mêmes domaines (validité concourante avec le SDS de Holland, par exemple, ou l'inventaire canadien GROP) ou des domaines apparentés, comme la personnalité (L.A.B.E.L.), les compétences (Socr@te) et même les aptitudes (BEMMA).

- **Validité de l'approche par *Verbes* vis à vis de l'approche par *Métiers***

O.P.U.S. est constitué de deux tests d'intérêts professionnels qui peuvent se valider l'un l'autre, conceptuellement du moins.

L'**annexe 4** reporte les corrélations entre les échelles fondamentales *Verbes* et *Métiers*, ainsi que celles entre les échelles externes RIASEC de chacune des parties, pour un échantillon de 670 sujets.

En ce qui concerne les *échelles fondamentales* (les dimensions des espaces de mesure des *Verbes* et des *Métiers*), les dimensions A (.64) et S (.73) peuvent être considérées comme pratiquement identiques, tandis que les dimensions I (.46) et C (.48) bien que proches, mesurent des nuances différentes dans les domaines de l'entreprise et du commerce. De son côté, la dimension Extérieur-Concret (.23) a peu de choses en commun dans les deux approches : les *Verbes* mesurent plutôt une orientation « Industrielle », alors que les *Métiers* mesurent une orientation

plus « Ecologique-Nature », mais toutes les deux sont clairement opposées aux dimensions Commerce et Bureau. Ainsi R (Extérieur-Nature) par *Métiers* est essentiellement non-Bureau et peut s'interpréter en termes de *col bleu vs. col blanc* tandis que R (Extérieur-Réaliste) par *Verbes* est plutôt manuel et peu prestigieux (non Université).

En résumé, la dimension I (Université) par *Métiers* est aussi Sociale (.33), ce que n'est pas I (Intellect) de *Verbes*. A (Expression Artistique) par *Métiers* est très anticonformiste (non-E et non-C) ce qui n'est pas le cas de A (Créativité) par *Verbes*. S par *Métiers* est peu Réaliste et peu autoritaire (non Management) ce qui n'est pas le cas de S (Social) de *Verbes*. Quant à E et C (Commerce-Entreprise mesurés par *Métiers*), ils sont plutôt orientés vers les tâches de Bureau que de Management, alors que ces deux aspects restent séparés dans *Verbes*.

En ce qui concerne *les échelles externes RIASEC*, elles ont toutes leurs corrélations les plus fortes avec l'échelle correspondante, ce qui satisfait aux attentes et confirme l'unité de l'évaluation effectuée par O.P.U.S. (*cf.* diagonale du tableau des corrélations, annexe 4).

On notera que la dimension I par les *Verbes* est fortement et négativement corrélée avec E par *Métiers* (-.61), indiquant une connotation d'introversion que ne semble pas posséder I par *Métiers*.

Conformément à la théorie, S s'oppose fortement à R, quelque soit la manière dont il est mesuré (-.67 par *Verbes* et -.58 par *Métiers*).

Les oppositions entre R et E ou C sont moins marquées, ne dépassant pas .32. Si R est mesuré par des *Métiers*, son lien le plus fort est avec I mesuré par les *Verbes*. Si R est mesuré par des *Verbes*, c'est de la dimension C qu'il est le plus proche (et de S qu'il est le plus éloigné).

De leur côté, les deux approches de l'intérêt artistique A corréleront bien (.58) et ont, de manière prévisible par la théorie, leur lien négatif le plus fort avec la dimension conventionnelle (C).

A par *Métiers* et A par *Verbes* sont identiques et peu conventionnels (C). S par *Métiers* et *Verbes* sont très peu concrets (non-R) et peu routiniers (non-C), mais S par *Verbes* est également extraverti (E).

E par *Métiers* et par *Verbes* sont conventionnels (C) mais E par *Métiers* est en plus très extraverti (non I et S).

Finalement, C par *Métiers* et par *Verbes* sont aussi gestionnaire (E) et conformiste (non-A), mais C par *Métiers* est en plus consciencieux (R) et individualiste (non-S).

En bref, bien qu'ayant des espaces de mesures relativement spécifiques, Verbes et Métiers mesurent bien la même chose avec quelques nuances qui confirment la richesse supérieure du domaine des intérêts, lorsqu'il est mesuré par deux approches, l'une par les rôles professionnels (Métiers) et l'autre par les activités (Verbes). L'approche par activités a sans doute une connotation moins professionnelle et peut de ce fait s'éloigner de la première, sans pour autant la contredire. Rappelons que la convergence entre ces deux approches est mesurée dans O.P.U.S. et que son interprétation apporte des éléments décisifs dans la résolution de problèmes d'orientation.

D.3.2. VALIDITÉ CONCOURANTE

- **Validation de O.P.U.S. vis à vis du GROUPE (Intérêts)**

Le GROUPE (*Guide de Recherche d'une Orientation Professionnelle*, Roy & Thibault, 1993 ; pour tous renseignements : www.psymetrik.com) est un instrument d'évaluation des intérêts professionnels, construit en fonction de la théorie de Holland, et mesurant les dimensions RIASEC complétées par une dimension « écologie ». Malgré le manque d'informations au sujet des propriétés psychométriques des échelles, l'instrument est suffisamment populaire pour que nous l'ayons choisi à fin de comparaison avec O.P.U.S..

Le GROUPE est un instrument hétérogène comprenant 4 sections : des activités préférées, des traits de personnalité, des valeurs et des occupations préférées. Dans chaque section, le sujet coche les items qui lui plaisent ou lui correspondent et ces réponses positives permettent de calculer des scores bruts à autant d'échelles qu'il y a de sections. Le nombre d'items de chaque section est variable selon les dimensions et l'on peut donc s'attendre à ce que les fidélités des échelles soient assez faibles et leur interprétation délicate en raison du mélange des approches, sans qu'il soit possible de distinguer les apports de chacune.

Les tableaux des **annexes 5.1 et 5.2** reportent les corrélations entre les échelles fondamentales, fonctionnelles et externes des échelles de O.P.U.S. prédites par les *Verbes* et les *Métiers* avec les 7 échelles du GROUPE, pour un échantillon de 112 étudiants en psychologie (étude effectuée en 2010).

Notre première surprise est de constater l'absence de relations avec la dimension GROUPE « écologie », si ce n'est très faiblement (.28 et -.26) avec Extérieur-Réaliste et Commerce-Entreprise. Cela est sans doute dû à la brièveté de cette nouvelle échelle du GROUPE qui ne comporte que 21 items dont 6 relèvent de la personnalité ou des valeurs.

Relations entre GROP et les métiers de O.P.U.S.

Pour les échelles O.P.U.S. prédites par les *Métiers*, la dimension R (*Mécanique-Manuel*) du GROP est assez faiblement associée à l'échelle fondamentale *Université* (.37), de même qu'à l'échelle fonctionnelle *Entreprise-Finance* (.34) et négativement avec *Accueil* (-.34) ainsi qu'avec les échelles fonctionnelles du cluster *Artistique* (-.21 à -.27). Ces relations se retrouvent (mais le lien est faible) pour les échelles externes RIASEC (I = .21, A = -.22 et C = .22).

La dimension I (*Investigatif*) du GROP corrèle modestement (de l'ordre de .37) avec les échelles fondamentales, externes et fonctionnelles de nature semblable. Elle est également inversement corrélée aux échelles du domaine artistique (de l'ordre de -.26).

La dimension A (*Artistique*) du GROP présente des relations satisfaisantes, de l'ordre de .50 en moyenne, avec les échelles similaires de O.P.U.S.. Cette dimension est aussi inversement liée aux dimensions *Social*, *Intellectuel* et *Bureau*.

La dimension S (*Social*) du GROP présente des relations satisfaisantes avec les échelles de même nature de O.P.U.S. (.47 pour l'échelle fondamentale et de l'ordre de .22 pour celles externes et fonctionnelles, ce qui est plutôt faible). Elle est aussi en corrélation négative avec les échelles de type E et C (de l'ordre de -.22 avec les échelles fondamentales, externes et fonctionnelles).

La dimension E (*Entrepreneur*) du GROP présente les relations les plus fortes avec ses homonymes de O.P.U.S. (.65 pour l'échelle fondamentale *Commerce-Entreprise* et de l'ordre de .35 en moyenne pour celles externes et fonctionnelles). Comme attendu, E entretient aussi une relation avec C (entre .30 et .40 selon les échelles).

La dimension C (*Conventionnel*) du GROP entretient des relations modérées avec celles apparentées de O.P.U.S., mais se caractérise surtout par une corrélation négative avec les échelles artistiques, ce qui correspond à la théorie.

Relations entre GROP et les Verbes de O.P.U.S.

Pour les échelles O.P.U.S. prédites par les *Verbes*, on trouve des relations très satisfaisantes entre échelles fonctionnelles et externes avec I (.47), ainsi que des liens faibles et négatifs avec A (de -.25 à -.32 et -.23). Cette dimension semble donc avoir une connotation Rationnelle et Instrumentale (non expressive) plutôt que Réaliste.

La dimension I (*Investigatif*) du GROP corrèle de manière satisfaisante (de l'ordre de .50) avec les échelles fondamentales, externes et fonctionnelles de

nature semblable. Elle est également inversement corrélée aux échelles artistiques (de l'ordre de $-.30$).

La dimension A (*Artistique*) du GROUPE présente des relations satisfaisantes, de l'ordre de $.52$ en moyenne, avec les échelles similaires de O.P.U.S.. Cette dimension est aussi inversement liée, comme on peut s'y attendre, aux dimensions *Social* et *Bureau*.

La dimension S (*Social*) du GROUPE présente des relations satisfaisantes avec les échelles de même nature de O.P.U.S., de l'ordre de $.30$ pour les échelles fondamentales et externes, et de $.22$ à $.44$ pour les fonctionnelles. Elle est aussi en corrélation négative avec les échelles de type E et C (de l'ordre de $-.34$ avec les échelles fondamentales, externes et fonctionnelle).

La dimension E (*Entrepreneur*) du GROUPE présente les relations les plus fortes avec ses homonymes de O.P.U.S. ($.54$ pour l'échelle fondamentale *Management*, $.67$ avec *Entreprise-Finance*, etc. Comme attendu, E entretient aussi une relation forte avec C ($.63$ avec *Bureau*).

La dimension C (*Conventionnel*) du GROUPE entretient des relation modérées avec celles apparentées de O.P.U.S. ($.39$ avec l'échelle fondamentale *Bureau*, notamment) et semble par ailleurs peu liée aux échelles de O.P.U.S. lorsqu'elles sont prédites par des verbes.

En résumé, à l'exception des dimensions Ecologie et Réaliste (R), les relations entre le GROUPE et O.P.U.S. sont cohérentes. Il faut reconnaître qu'à l'exception de celles observées pour la dimension Entrepreneuriale ($.65$ et $.67$), ces relations sont relativement modestes (le plus souvent entre $.30$ et $.40$). Ceci peut sans doute s'expliquer par la nature hétérogène du GROUPE (consistance interne faible), le mode de réponse oui/non (moins fiable) et la brièveté de certaines de ses échelles en particulier celle censée mesurer un intérêt pour l'écologie.

Enfin, la partie Métiers de O.P.U.S. est la plus fortement liée au GROUPE dans le domaine Social, si l'on calcule la moyenne de toutes les corrélations positives ou négatives, et la partie Verbes de O.P.U.S. est la plus fortement liée au GROUPE dans la dimensions Social, mais également Entrepreneuriale. Ainsi donc, O.P.U.S. ne prédit pas très bien les échelles R, I, A et C du GROUPE, mais sa partie Métiers prédit bien la dimension Sociale, et sa partie Verbes prédit également bien cette dimension, en plus de celle Entrepreneuriale.

• **Validation de O.P.U.S. vis à vis du SDS (Self Directed Search)**

Généralités à propos du SDS de Holland (1970)

Les tableaux des **annexes 6.1 et 6.2** reportent les corrélations entre les résultats issus de O.P.U.S. traduit en langue portugaise et ceux du SDS de J.L. Holland (ces deux tests ayant été traduits par Texeira, 2009), calculés sur un échantillon de 292 écoliers portugais (testés par J. Baptista de l'Université de Lisbonne dans le cadre de son travail de diplôme) de niveau scolaire moyen-faible.

Le SDS est le test phare le plus utilisé de la théorie de Holland, il est composé de 3 parties : les activités professionnelles, les compétences développées et les métiers envisagés. Il est en principe auto-administré, auto-corrigé et auto-interprété. Le SDS est proche de l'IPH adapté en français par Dupont (1979), qui en est une version antérieure. Il présente certaines analogies avec la méthode fonctionnelle et O.P.U.S., en particulier l'approche multiple, le fait que chacun des items est associé à 3 scores (3, 2 et 1) pour 3 des dimensions RIASEC, et le fait qu'il est corrigé de manière pseudo-absolue (somme des scores obtenus par chacune des dimensions RIASEC), c'est-à-dire sans étalonnage.

Indices de contrôle

Pour les échelles O.P.U.S. prédites par les *Métiers*, la *cohérence* (plus fortement) et la *fidélité* intra personnelle sont en relation positive avec les intérêts Sociaux du SDS et négativement avec ceux Réalistes (Dimension Personne vs Choses).

La *moyenne* (Niveau) est associée à toutes les dimensions du SDS à l'exception d'*Artistique*.

La *variabilité* entretient une relation positive avec les intérêts Sociaux et plus faiblement avec ceux Entrepreneuriaux.

Pour les échelles O.P.U.S. prédites par les *Verbes*, la *cohérence* (plus fortement) et la *fidélité* intra personnelle sont en relation positive avec les intérêts Sociaux du SDS et négativement avec ceux Réalistes (Dimension Personne vs Choses). De plus, il existe également une relation positive avec les intérêts Artistiques.

La *moyenne* (Niveau) est associée à toutes les dimensions du SDS à l'exception d'Intellectuel, confirmant (comme pour la partie *Métiers*) son interprétation en termes de motivation générale ou vis-à-vis du monde professionnel.

La *variabilité* entretient une relation positive avec les intérêts Réalistes (Dimension Personnes vs Choses).

Finalement, la Convergence *Métiers-Verbes* est en relation positive avec les dimensions expressives (Artistique et Social) et négative avec celles instrumentales (Réaliste et Entrepreneurial). Ces relations confirment que les indices de contrôles véhiculent également des informations de type psychologique.

Échelles Fondamentales

A l'exception de Extérieur-Nature toutes les échelles fondamentales de *Métiers* sont clairement et assez fortement associées (corrélations dépassant .50 et même .60 en valeur absolue) aux dimensions correspondantes RIASEC du SDS. Il en est de même pour *Verbes* et même les relations moins fortes sont en accord avec ce qui est prévu par la théorie Hollandienne.

Les corrélations multiples prenant pour prédicteurs les échelles fondamentales de O.P.U.S. et comme critères les RIASEC du SDS aboutissent aux corrélations multiples suivantes :

Pour **R** : .71 (modèle avec *Métiers* seuls), .67 (modèle avec *Verbes* seuls) et .76 (modèle incluant toutes les échelles fondamentales, celles de *Métiers* et de *Verbes*).

Pour **I** : .62 (*Métiers*), .50 (*Verbes*) et .69 (*Métiers* + *Verbes*).

Pour **A** : .65 (*Métiers*), .64 (*Verbes*) et .72 (*Métiers* + *Verbes*)

Pour **S** : .59 (*Métiers*), .64 (*Verbes*) et .68 (*Métiers* + *Verbes*)

Pour **E** : .66 (*Métiers*), .65 (*Verbes*) et .75 (*Métiers* + *Verbes*)

Pour **C** : .60 (*Métiers*), .58 (*Verbes*) et .66 (*Métiers* + *Verbes*)

Ces résultats montrent clairement que les échelles fondamentales de O.P.U.S. véhiculent la même information relative aux dimensions RIASEC que celle du SDS et confirment par conséquent sa validité conceptuelle vis-à-vis du modèle de Holland.

Échelles externes (RIASEC)

Aussi bien pour *Métiers* que pour *Verbes* chacune des échelles RIASEC de O.P.U.S. a sa plus forte corrélation avec l'échelle correspondante du SDS et ces corrélations vont de .34 (I *Verbes*) à .63 (R *Métiers*), la majorité d'entre elles se situant aux alentours de .50. Le pattern des relation avec les autres échelles est conforme au modèle hexagonal.

Ainsi par exemple, aussi bien pour *Métiers* que pour *Verbes*, l'échelle Réaliste de O.P.U.S. est négativement associé à *Artistique* du SDS, *Artistique* de O.P.U.S.

est négativement associé à *Conventionnel* du SDS, *Entrepreneurial* de O.P.U.S. est positivement associé à *Conventionnel* du SDS et négativement à *Intellectuel* du SDS, et *Conventionnel* de O.P.U.S. est positivement associé à *Entrepreneurial* du SDS et négativement à *Artistique* du SDS.

On trouve ainsi une nouvelle confirmation que les échelles RIASEC de O.P.U.S. mesurent bien la même chose que celles du SDS.

Échelles fonctionnelles

- Facettes de la dimension *Réaliste*

Pour les *Métiers* comme pour les *Verbes*, à l'exception des échelles *Laboratoire* et *Sport et Mouvement*, toutes les facettes du domaine *Réaliste* sont associées positivement à l'échelle *Réaliste* du SDS, mais chacune a ses propres particularités.

- Facette de la dimension *Intellectuel*

L'échelle « *Divers Universitaire* » est associée positivement et de manière marquée à *Intellectuel* du SDS.

- Facettes de la dimension *Artistique*

Pour les *Métiers* comme pour les *Verbes*, toutes les facettes artistiques sont associées à *Artistique* du SDS, mais celles en relation avec le paraître (*Mode-Beauté*, *Media*, et *Art-Spectacle*) sont également *non-Conventionnel*, tandis que celles en relation avec l'action, (*Artisanat-Création* et *Design*) sont plutôt *non-Intellectuel* (et quelque peu *Entrepreneurial*).

- Facettes de la dimension *Social*

Pour les *Métiers* comme pour les *Verbes*, toutes les facettes de *Social* sont en relation avec *Social* du SDS et *non-Réaliste* (à l'exception de *Aide et Assistance Sociale* qui ne l'est que faiblement). *Enseignement*, *Aide et Assistance Médicale et Sociale* sont de plus *non-Entrepreneurial* et *non-Conventionnel*.

- Facettes de la dimension *Entrepreneurial*

Pour les *Métiers* comme pour les *Verbes*, les deux facettes sont associées à *Entrepreneurial* et *Conventionnel* du SDS de même que *non-Artistique* (surtout pour *Verbes*).

- Facettes de la dimension *Conventionnel*

L'aspect Bureau (Informatique et Bureau-Comptabilité) est associé à Entrepreneurial et Conventionnel du SDS et aussi à non-Artistique (surtout pour Bureau mesuré par les *Verbes*), tandis que l'aspect relationnel (Tourisme et Accueil) sont associées à non-Intellectuel et plutôt Artistique.

En bref ces relations sont cohérentes et montrent l'utilité des facettes (échelles fonctionnelles) pour nuancer et affiner l'information apportée par les échelles fondamentales.

En conclusion, les résultats des analyses des relations entre O.P.U.S. et SDS sont très clairs et démontrent l'existence d'une bonne validité conceptuelle de O.P.U.S. vis-à-vis du modèle théorique de Holland, et cela malgré une construction totalement différente.

- **Validation de O.P.U.S. vis-à-vis de L.A.B.E.L. (personnalité)**

LABEL est un instrument fonctionnel d'évaluation de la personnalité utilisant des adjectifs descriptifs de la personnalité (Gendre et Capel, 2012). La comparaison entre O.P.U.S. et L.A.B.E.L. fournit des validités intéressantes étant donné les liens traditionnellement observés entre les domaines des intérêts et de la personnalité. Ces deux tests ont pu être administrés simultanément à 112 étudiants en psychologie.

Les **annexes 7.1 et 7.2** reportent les corrélations entre toutes les échelles de O.P.U.S. et les échelles fondamentales de L.A.B.E.L.

Celles-ci sont intitulées : *Maturité* (mûr, responsable, tolérant vs immature, irresponsable, irritable), *Extraversion vs Introversion* (directif, énergique, direct vs calme, discret, réservé), *Stéréotype masculin vs féminin* (combatif, logique, fort vs émotif, sentimental, spontané), *Rationalité vs Expressivité* (intelligent, méthodique, peu émotif vs reconnaissant, amical, sympathique), *Tension vs relaxation* (agressif, tendu, vindicatif vs insouciant, décontracté, tendre) et *Conformisme vs Anticonformiste* (conservateur, consciencieux, docile vs artiste, individualiste, sensible).

L'examen des tableaux de l'annexe 6 montre immédiatement que la partie *Verbes* présente globalement davantage de relations avec L.A.B.E.L. que la partie *Métiers* et que ces relations sont également plus fortes. En effet, en totalisant les corrélations entre les échelles fondamentales, fonctionnelles et externes de chacun des instruments avec LABEL, on constate, pour la partie *Verbes*, que 81 corrélations sont comprises entre $|.19|$ et $|.39|$ contre 65 pour la partie *Métiers*, et 14 de $|.40|$ et plus, contre aucune pour la partie *Métiers*.

Cette constatation avait déjà été faite à propos de LIVAP et de LIMET (test INTÉRÊTS, Gendre, Capel & Rossé, 2006). On en déduit que les items *Verbes* suscitent des réponses plus influencées par la personnalité des sujets que ce n'est le cas pour les items *Métiers*.

La dimension **Maturité** de L.A.B.E.L. a des relations positives et assez fortes avec les intérêts sociaux, qu'ils soient exprimés par des *Métiers* (de l'ordre de .20) ou des *Verbes* (de l'ordre de .30). Ces relations sont plutôt négatives avec les domaines R et A, surtout pour les *Verbes*. Cette dimension de désirabilité sociale est également négativement liée aux intérêts de type C, surtout s'ils sont exprimés par des *Métiers*.

La dimension **Extraversion** de L.A.B.E.L. n'est pas liée aux intérêts lorsqu'ils sont exprimés par des *Métiers*. S'ils sont exprimés par des *Verbes*, cette dimension corrèle fortement (.42) avec l'échelle fondamentale *Management* et l'intérêt E (commerce entreprise) de Holland, ainsi qu'avec l'échelle *tourisme*. Elle est négativement liée aux intérêts pour la nature et les travaux d'extérieur.

La dimension **Stéréotype Masculin** de L.A.B.E.L. corrèle fortement (de l'ordre de .40, ce qui est appréciable dans ce genre de relation entre intérêts et personnalité) avec les dimensions d'intérêts R (manuel-concret) et I (intellectuel-prestige) lorsque celles-ci sont exprimées par des *Verbes*. Ce lien se retrouve pour ces mêmes échelles mesurées par des *Métiers*, mais plus faibles (de l'ordre de .20).

La dimension **Rationalité** de L.A.B.E.L. présente des relations intéressantes avec les intérêts uniquement s'ils sont exprimés par des *Verbes*. Ces relations sont positives et de l'ordre de .50 avec les domaines d'intérêts intellectuels, plus faibles avec les intérêts de type commercial, négatifs et de l'ordre de -.25 avec le domaine artistique.

La dimension **Tension** de L.A.B.E.L. présente ses relations les plus fortes avec les intérêts de type E et C (bureau) et curieusement, aussi avec les intérêts en rapport avec la santé, s'ils sont exprimés par des *Verbes*. Ces relations se retrouvent pour les intérêts exprimés par des *Métiers*, mais plus faiblement, de l'ordre de .20 en général.

La dimension **Conformisme** de L.A.B.E.L. présente des relations fortes et positives avec le domaine des intérêts Sociaux, de l'ordre de .40, et des relations négatives avec le domaine artistique (de l'ordre de .30), s'ils sont exprimés par des *Verbes*. Ces relations se retrouvent, presque aussi fortes, si les intérêts sont mesurés par des *Métiers*.

Notons finalement que la *cohérence* des réponses aux *Verbes* est associée à la Maturité de L.A.B.E.L. (.25), de même que celle de *Métiers* (.24) qui est, de plus,

associée positivement au Conformisme (.31) et négativement avec le Stéréotype Masculin (-.21) et la Rationalité (-.19). Ces valeurs confirment que la *cohérence* n'est pas un simple indice de contrôle, mais qu'elle peut aussi fournir des indications précieuses sur la personnalité du sujet. Ainsi, notre expérience de O.P.U.S. nous a déjà montré que des cohérences élevées aux deux parties du test prédisent une bonne adaptation au travail et de bonnes performances aux tests d'aptitudes.

En conclusion, les intérêts professionnels mesurés par O.P.U.S. présentent des relations assez fortes et cohérentes avec la personnalité telle que modélisée par L.A.B.E.L. En bref : les intérêts Intellectuels, Sociaux et non-Artistiques sont associés à la Maturité, les intérêts Sociaux à l'Extraversion, les intérêts Intellectuels et non-Sociaux à la Masculinité et la Rationalité, les intérêts Entrepreneuriaux, Conventionnels et non-Artistiques à la Tension, et les intérêts Sociaux et non-Artistiques au Conformisme.

Ces résultats rejoignent ceux de nos recherches antérieures (*cf.* Gendre 1975 ; Gendre & Fournier, 1978 ; Gendre, Capel & Rossé, 2006) et aussi ceux d'auteurs connus (par exemple : De Fruyt & Mervielde, 2007) décrivant les liens entre les domaines des intérêts professionnels et de la personnalité, mais avec des valeurs qui sont supérieures à celles généralement constatées, surtout pour la partie *Verbes*.

- **Validation de O.P.U.S. vis à vis de SOCR@TE (bilan de compétences)**

SOCR@TE (manuel à paraître) est un nouvel instrument destiné à évaluer les compétences professionnelles à partir d'une liste d'adjectifs descriptifs de la personnalité et d'une liste de phrases décrivant des comportements en relation avec les compétences professionnelles. Ce nouveau test fonctionnel a été conçu pour être utilisé en situation de sélection. La nouveauté exclusive de cet instrument réside dans le fait qu'il isole, dans l'espace de mesure, la dimension de Désirabilité Sociale Générale (DS) comme première échelle fondamentale. Par construction les autres dimensions sont donc indépendantes de cette dimension qui peut être associée à la falsification. Il est alors possible de calculer le profil d'une personne en incluant la DS, ou en l'excluant. On obtient ainsi deux profils, l'un étant déterminé par une éventuelle falsification, et l'autre complètement dépourvu de cette dimension, comme de toute Désirabilité Sociale en général.

Les dimensions fondamentales de SOCR@TE ont été intitulées : Motivation générale (ou Désirabilité, pouvant être exagérée et alors tenir de la falsification), Conservatisme *vs* Innovation (organisé, réfléchi, méticuleux *vs* curieux, créatif, ouvert), Amabilité *vs* Tension (sociable, amical, tolérant *vs* autoritaire, critique, tendu), Action *vs* Imagination (travailleur, motivé, énergique *vs* analytique,

rationnel, imaginatif) et Indépendance vs Management (indépendant, débrouillard, persévérant vs dirigeant, négociant, communicateur).

Les **annexes 8** montrent les corrélations entre O.P.U.S. et les dimensions fondamentales de SOCR@TE pour un échantillon de 76 étudiants en psychologie. Précisons que seules les corrélations supérieures à $|.22|$ sont significatives au seuil 5%, c'est-à-dire réellement attribuables à un lien réel entre les instruments.

Il apparaît que les liens entre les Intérêts exprimés par des *Verbes* et les compétences sont comparables en taille moyenne à ceux exprimés par des *Métiers*. Pour la partie *Verbes*, on compte 5 corrélations supérieures à $|.39|$, alors qu'on en compte 4 pour la partie *Métiers*.

La corrélation la plus élevée pour la partie *Verbes* est $.55$ avec la motivation générale (DS) et celle pour la partie *Métiers* atteint $.50$ pour la même dimension de SOCR@TE.

L'examen de l'**annexe 8.1** (*Métiers*) montre clairement que les intérêts exprimés par des *Métiers* définissent des rôles professionnels qui sont en lien étroit avec la motivation et le désir d'accéder à des postes de niveau élevé. Les professions du domaine universitaire, médecine et études commerciales sont clairement préférées par les personnes ayant tendance à donner d'elles-mêmes une image positive. Ce n'est pas le cas des personnes préférant un métier manuel, social ou de contact. On observe aussi que les indices de cohérence et de convergence des intérêts sont plus faibles pour ces personnes motivées dans SOCR@TE, ce qui montre que la motivation à accéder à un poste prestigieux est plus forte que la nécessité de sélectionner un ensemble cohérent de professions préférées. On irait jusqu'à penser que ces liens trahissent l'idée de « *peu importe le projet, pourvu qu'il soit de niveau élevé* ».

Mis à part les liens nombreux entre la Désirabilité Sociale et les intérêts exprimés par des *Métiers*, on note que la cohérence des réponses à SOCR@TE n'est liée à aucun domaine d'intérêts, ni d'ailleurs la dimension *Amabilité vs Tension*, ni *Indépendance vs Management*. On notera toutefois que les compétences innovantes sont revendiquées par des personnes exprimant des intérêts pour l'Entreprise et l'Informatique.

L'**annexe 8.2** (*Verbes*) montre des liens intéressants entre la cohérence au test de compétences et les intérêts mesurés par des verbes. Ainsi, tous les domaines d'activité en relation avec l'entreprise et le commerce sont préférés par des personnes ayant tendance à donner des réponses peu cohérentes à SOCR@TE. Par ailleurs, la motivation (DS) est bien corrélée ($.55$) aux intérêts pour les activités de type commerce-entreprise, mais pas avec les activités de bureau. Les domaines d'intérêts R, A et C sont en relation faiblement négative avec la motivation

mesurée par SOCR@TE. Les compétences en relation avec l'organisation et la conservation sont plutôt en relation avec les intérêts R et S, alors que l'intérêt pour les activités créatrices et de contact est plutôt corrélé avec l'affirmation de compétences innovantes. Le pôle « Action » est en relation avec des intérêts de type S, le sport et les activités paramédicales, alors que son contraire, « imagination » est en relation avec les intérêts pour le domaine intellectuel. Finalement, le pôle « indépendance » est en relation avec les intérêts pour l'extérieur, l'intellectuel et le créatif, alors que le pôle contraire (Management) s'associe bien aux intérêts pour les activités du même nom, ainsi que le sport.

L'**annexe 8.3** montre, tant pour la liste de verbes que celle de métiers, les liens observés entre les intérêts et les échelles fonctionnelles de SOCR@TE. Les corrélations les plus fortes montrent que les intérêts sociaux sont corrélés négativement avec les compétences créatives et l'ouverture en général, alors qu'ils sont en lien fort avec le sens des responsabilités et la discipline. On remarquera d'ailleurs que les compétences en lien avec le trait d'amabilité ne sont pas corrélées aux intérêts sociaux, preuve supplémentaire s'il en est besoin, de l'évidence qu'il y a des gens aimables (ou désagréables) dans tous les métiers.

• **Validation de O.P.U.S. vis-à-vis de BEMMA (aptitudes)**

BEMMA (manuel à paraître) est une batterie de tests d'Aptitudes construite sur les bases de la méthode fonctionnelle, mesurant les principales aptitudes primaires (Verbal, Raisonnement, Spatial et Attention). L'**annexe 9.1** montre les relations des 9 tests, 4 facteurs et 3 regroupements principaux d'une forme abrégée de BEMMA (BEMMA-LIGHT) avec les échelles de contrôle et fonctionnelles de O.P.U.S. (ces chiffres sont issus du mémoire de diplôme de Demierre, 2011). Quoiqu'étant calculés sur une forme tronquée et modifiée par rapport au BEMMA original, ces indices nous ont paru intéressants, dans l'attente de données provenant de la forme longue (*cf.* ci-dessous).

L'**annexe 9.2** reporte les corrélations entre les échelles fondamentales et externes (RIASEC) de la partie *Verbes* et de *Métiers* et les scores à la forme complète de BEMMA pour un échantillon de 291 candidats apprentis dans le domaine technique ou commercial d'une grande entreprise.

Sans entrer dans trop de détails, il est intéressant de noter :

- Le lien modéré (environ .20) des cohérences avec les domaines verbal et technique de BEMMA ;
- L'intérêt universitaire de O.P.U.S. mesuré par des *Métiers* est également lié aux domaines verbal, numérique et technique ;

- Les aptitudes spatiales sont en relation inverse avec les intérêts sociaux (cette analyse devra être confirmée en séparant les sexes), ainsi que avec les intérêts pour les activités de bureau, mais cette relation est positive et assez forte avec les intérêts pour l'extérieur et la nature.

En résumé : les intérêts Intellectuels sont associés à un niveau d'aptitude élevé pour toutes les dimensions mesurées, les intérêts Réalistes sont associés à des aptitudes Techniques élevées, tandis que les intérêts Entrepreneuriaux (E) et Sociaux (relationnels) sont associés à des aptitudes techniques faibles. Les intérêts E étant également associés à des aptitudes verbales faibles, à l'exception des niveaux d'aspiration élevés (management) et ceux conventionnels, associés à des aptitudes numériques.

Conclusion concernant les validations concourantes

Les relations mises en évidence dans les analyses ci-dessus sont certes faibles (ce qui naturel dans ce genre de lien) mais cohérentes et plus élevées que celles observées habituellement entre aptitudes et intérêts (Gendre, 1976 ; Ackerman & Heggstad, 1997). Elles argumentent donc de manière très positive en faveur de la validité conceptuelle de l'instrument O.P.U.S. mais devront cependant être confirmées avec des échantillons plus diversifiés et plus représentatifs de l'ensemble des intérêts et des différents niveaux scolaires et de formation.

D.3.3. VALIDITÉ CRITÉRIELLE (DISCRIMINANTE OU PRÉDICTIVE)

Les relations entre les résultats aux échelles de O.P.U.S. et certaines données (critères) tirées directement de la réalité apportent des arguments en faveur de la validité des échelles de O.P.U.S. et cela en montrant que la connaissance des résultats au test permettent de « prédire » l'appartenance à certains groupes (voies de formation, filière scolaire, secteurs de formation choisis, langue maternelle, sexe, etc.) ou le niveau de certaines évaluations, comme des notes scolaires (moyennes annuelles) ou des tests et des examens (admission en pré-apprentissage).

- **Relations entre les échelles de O.P.U.S. et des moyennes scolaires annuelles**

Dans son travail de diplôme, Demierre (2011) a mis en relation les résultats à O.P.U.S. avec les moyennes annuelles obtenues à diverses branches, par un groupe d'élèves en école de pré-apprentissage (OPTI, n = 214 au total, mais tous les élèves n'ont pas donné leurs résultats). Ces notes sont obtenues dans divers lieux d'enseignement avec divers enseignants et dans des filières professionnelles différentes. L'**annexe 10** montre que les notes aux branches comme l'allemand,

les mathématiques et le travail personnel sont en relation parfois forte avec certaines échelles de O.P.U.S. Par exemple, la note à un travail personnel est fortement liée à l'intérêt social mesuré par la partie *Verbes* (.69 !); idem pour les maths liées à l'échelle d'intérêts intellectuels; les langues semblent systématiquement en relation inverse avec les intérêts pour la nature et les activités physiques.

- **O.P.U.S. et notes à des examens d'admission**

Les résultats O.P.U.S. des mêmes élèves ont été mis en relation avec les notes à des examens d'admission inter-cantonaux. Ces données ont donc le mérite d'être en quelque sorte standardisées par rapports aux établissements et aux enseignants. Néanmoins, les résultats ne sont pas plus élevés et incitent à rappeler que les intérêts sont très faiblement liés aux performances scolaires, encore moins qu'aux aptitudes mesurées par des tests. On notera tout de même (**annexe 11**) le lien naturel existant entre les échelles intellectuel (la partie *Verbes*) et universitaire (*Métiers*) avec les examens de type technique, ainsi que le lien intéressant entre la cohérence et la note de grammaire. La corrélation de .32 entre l'intérêt nature-extérieur et la biologie argumente en faveur de la validité de cette échelle.

- **O.P.U.S. et prédiction des voies de formation**

Ces mêmes élèves sont distribués dans des voies de formation différentes : la plupart sont en voie VSO (niveau le plus faible mais caractéristique de la majorité des élèves de l'OPTI), certains sont en VSG (voie menant à un diplôme non universitaire) et quelques uns venaient d'autres régions et ne pouvaient pas être classés avec les autres. Malgré la faiblesse numérique de ce troisième groupe, nous avons cherché à distinguer ces trois appartenances selon leurs résultats à O.P.U.S., échelle par échelle, en utilisant la technique de l'analyse de variance (ANOVA).

L'**annexe 12** montre clairement que seule l'échelle d'intérêt « intellectuel » mesurée par la partie *Verbes* discrimine ces voies, les VSG et les AUTRE ayant des intérêts plus développés dans ce domaine que les VSO. Cette analyse est certes biaisée par la faiblesse de l'effectif du groupe « *autre formation* », mais la différence entre VSO et VSG peut néanmoins être considérée comme stable et argumente en faveur de la validité de cette échelle qui discrimine bien la différence de niveau qui signe l'appartenance à une voie de formation ou une autre.

- **O.P.U.S. et prédiction du secteur professionnel choisi**

L'analyse de ces liens est cruciale car le choix du secteur professionnel (santé, social, technique, alimentation, vente) est directement déterminé par les intérêts

que O.P.U.S. est censé saisir avec précision. L'**annexe 13** apporte des arguments décisifs en faveur de la validité de O.P.U.S. En effet, les analyses de variance effectuées sur les échelles de cohérence et fondamentales des deux parties de O.P.U.S. montrent un fort pouvoir de discrimination pour toutes les échelles, sauf *créativité et intellectuel*. Ce résultat conforte les attentes intuitives inspirées par le bon sens car la créativité peut être une composante de tous les secteurs de formation, alors que l'intérêt intellectuel est davantage un indice de niveau que de type d'intérêt.

- **O.P.U.S. et sexe des répondants**

Comme de multiples recherches l'ont mis en évidence depuis des décennies, les échelles d'intérêts montrent des différences entre les sexes qui ont fixé certains stéréotypes : les filles ont des intérêts S supérieurs aux garçons qui préfèrent R ou E, pour citer les différences les plus importantes. On attend par conséquent qu'un nouveau test d'intérêts révèle également ces différences. L'examen de l'**annexe 14** montre que les cohérences sont plus élevées chez les filles, de même que la convergence entre les parties *Verbes* et *Métiers*. Cette observation confirme l'interprétation en termes de maturité que l'on peut donner à ces indices, sans qu'elle soit exclusive : les filles seraient plus appliquées dans la tâche de répondre au test et auraient une vision plus cohérente du monde du travail. On ne peut cependant pas exclure que le choix pour des secteurs qu'elles visent, à l'exclusion des autres secteurs traditionnellement masculins, entraîne naturellement une cohérence supérieure en raison d'un univers de choix plus restreint, ce que nous avons déjà observé avec notre test d'intérêts précédent (LIVAP/LIMET).

Les autres lignes du tableau montrent que le *social* est bien le secteur qui génère la plus grande différence de moyenne, suivi par *management* plutôt masculin, *bureau* et *artistique* plutôt féminin et l'*extérieur-technique* plutôt masculin. Les échelles d'intérêts universitaires ou purement intellectuels ne montrent pas de différence significative, un indice que les élèves testés ont dépassé les stéréotypes sexuels enfantins mais aussi qu'il s'agit d'un groupe dont les aspirations ne sont en aucune façon universitaires.

- **O.P.U.S. et langue maternelle des répondants**

Le fait qu'une échelle d'intérêt discrimine la langue maternelle des répondants ne prouve certainement pas sa validité et l'on est en droit d'espérer, au contraire, que la langue n'influe pas sur le résultat. La comparaison a été effectuée pour les échelles de contrôle et les fondamentales, pour deux groupes de répondants (81 de langue française et 45 de langue maternelle « autre »). On s'attend toutefois à ce que les élèves de langue maternelle française aient plus de facilité à comprendre les termes présentés dans le test et obtiennent une cohérence supérieure.

L'**annexe 15** montre effectivement une légère supériorité des cohérences à la liste de la partie *Verbes* pour les élèves de langue maternelle française, mais non statistiquement significative ce qui suggère que cette liste est utilisable sans se soucier outre mesure de la langue maternelle. Pour les *Métiers* il n'y a aucune différence, ce qui est étonnant mais également rassurant : *O.P.U.S. peut globalement être administré sans précautions particulières liées à la langue maternelle des répondants.*

La convergence est également légèrement meilleure pour les élèves de langue française, mais encore une fois le test n'est pas significatif au seuil 5%. Finalement, les seules échelles affectées par la langue sont représentatives de la dimension sociale, mais la taille d'effet reste faible, correspondant à une *corrélacion point-bisériale* de .23 (la partie *Verbes*) et .24 (*Métiers*).

Cette tendance ne s'explique pas simplement et l'effet du sexe devrait être analysé, car il est possible que les filles de langue maternelle autre que le français soient moins attirées par le social que ne le sont les filles de langue maternelle française. Mais cet effet reste toutefois faible et ne mérite pas de recherche plus poussée pour l'instant.

BIBLIOGRAPHIE

- Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2003). Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 205-218.
- Ackerman, P. L., & Heggstad, M. E. (1997). Intelligence, Personality, and Interests : Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121(2), 219-245.
- Anthoney, S. F., & Armstrong, P. I. (2010). Individuals and environments: Linking ability and skill ratings with interests. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 36-51.
- Armstrong, P. I., & Anthoney, S. F. (2009). Personality facets and RIASEC interests: An integrated model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 346-359.
- Armstrong, P. I., Day, S. X., McVay, J. P., & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 1-18.
- Armstrong, P. I., Fouad, N. A., Rounds, J., & Hubert, L. (2010). Quantifying and interpreting group differences in interest profiles. *Journal of Career Assessment*, 18(2), 115-132.
- Berthoud, S. (1982). *Les intérêts des candidats Bacheliers*. Thèse de doctorat en psychologie non publiée. Université de Lausanne. Faculté des SSP.
- Burish, M. (1984). Approaches to Personality Inventory Construction : a comparison of merits. *American Psychologist*, 39(3), 214-227.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45-74.
- Burke, R. J. (1996). Women's and men's interest in alternative career options: A slow advancement way to the top? *The Career Development International*, 1(7), 52-57.
- Cain, P. S., & Green B. F. (1983). Reliabilities of selected rating available from the dictionary of occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 155-165.
- Capel, R. (1991). Quelques réflexions au sujet de l'informatisation du testage en psychologie. *Revue de l'A.S.O.S.P (Association Suisse pour l'Orientation Scolaire et Professionnelle)*, 5, 14-19. Traduction allemande (1992) : Einige Ueberlegungen zur Informatisierung psychologischer Tests. *Revue de l'A.S.O.S.P.*, 1996(1), 19-24.
- Capel, R. (1994). *Étude longitudinale du projet professionnel de filles et de garçons de niveau secondaire*. Thèse de doctorat en psychologie non publiée. Université de Lausanne, 398 p.
- Capel, R., & Descombes, J.-P. (1996). Application de la forme française modernisée de l'Inventaire de Kuder à un groupe d'élèves genevois de niveau secondaire. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 46(4), 241-257.
- Capel, R., & Mazumdar, D. (1998). O.R.U.S., Un système informatisé au service de l'orientation professionnelle de demain. *Psychologie & Psychométrie*, 19(2), 35-56.
- Capel, R., & Rossé, R. (2006). Au delà des différences inter-individuelles : pour une psychométrie clinique. *Actualités psychologiques*, 18, 9-25.
- Capel, R. (2009). *L'évaluation des personnes*. Genève : Slatkine.
- Cronbach, L. J., & Gleser, G. C. (1965). *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana, University of Illinois Press.
- Darcy, M., & Tracey, T. J. (2003). Integrating Abilities and Interests in Career Choice: Maximal Versus Typical Assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 219-237.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The Five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences*, 23, 87-103.
- Demierre, M. (2011). *Validation d'une batterie d'aptitudes abrégée (BEMMA-light) appliquée aux élèves de l'OPTI*. Mémoire de Master en psychologie non publié, Université de Lausanne.

- Dupont, J.-B. (1979). *L'inventaire personnel de J.L. Holland (manuel IPH-C)*. Issy-les-Moulineaux : Éditions EAP.
- Dupont, J.-B., Gendre, F., Berthoud, S., & Descombes, J.-P. (1979). *La psychologie des intérêts*. Paris : PUF.
- Dupont, J.-B., Jobin, C., & Capel, R. (1992). *Choix professionnels adolescents*. Berne : Peter Lang.
- Einarsdottir, S., Rounds, J., & Su, R. (2010). Holland in Iceland revisited: An emic approach to evaluating U.S. vocational interest models. *Journal of Counseling Psychology*, 57(3), 361-367.
- Gendre, F. (1970). *L'orientation professionnelle à l'ère des ordinateurs*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Gendre, F. (1975). Etude des relations entre l'Inventaire Personnel de J. L. Holland et l'adjective check-list du H. Gough. *Le travail humain*, 28(2), 265-278.
- Gendre, F. & Fournier, G. (1978). Etude des relations entre le 16 PF, l'ACL de Gough et l'Inventaire Personnel de J. L. Holland IPH. *Le travail humain*, 41(1), 55-65.
- Gendre, F. & Dupont, J.B. (1982). *Structure de l'individu et choix professionnel*. Rapport de recherche. Université de Lausanne, Institut de psychologie.
- Gendre, F. (1984). Une nouvelle façon d'évaluer les intérêts professionnels : la méthode « synthèse ». *Orientation et formation professionnelle*, 4(84), 230-232.
- Gendre, F. (1985). Vers une orientation professionnelle individualisée : la méthode « synthèse », *Revue de Psychologie Appliquée*, 35(1), 19-34.
- Gendre, F. & Chaghaghi F. (1986). Méthode synthèse, validité synthétique et adaptation professionnelle. *Revue de psychologie Appliquée*, 36(4), 509-533.
- Gendre, F. (1987). L'orientation et le devenir des apprentis : dix ans de recherches à l'IPAUL. *Revue Suisse de Psychologie*, 46(3-4), 155-171.
- Gendre, F. (1988). Les intérêts conçus comme des décisions professionnelle simulées. *Psychologie et Psychométrie*, 9(1), 5-30.
- Gendre, F. (1988). L'orientation rationnelle unifiée synthétisée (ORUS), un modèle d'aide à la décision professionnelle assistée par ordinateur. *Revue de Psychologie Appliquée*, 38(1), 33-57.
- Gendre, F. & Capel, R. (1993). Caractéristiques individuelles, choix professionnels et adaptation au Travail. *Psychologie et Psychométrie, numéro spécial*, 14(2), 10-89.
- Gendre, F. & Dupont, J.B. (1993). Nouvelles procédures pour un bilan. Issy-les-Moulineaux : EAP.
- Gendre, F., Capel, R., Salanon, A. & Vuilleumier, N. (1995). Intérêts et décision : Élaboration d'un inventaire de décisions professionnelles simulées. *Revue Suisse de Psychologie*, 54(1), 19-33.
- Gendre, F., Capel, R. & Salanon, A. (1997). ORUS, Orientation Raisonnée Unifiée et Synthétique. Manuel à l'usage des psychologues. *Actualités psychologiques*, Edition spéciale.
- Gendre, F., & Capel, R. (1999). L'évolution de l'outil informatique modifiera-t-elle la fonction du psychologue conseiller ? *Actualités Psychologiques*, 4, 99-112.
- Gendre, F., & Capel, R. (2002). LABEL, un modèle d'évaluation de la personnalité à visée universelle. *Psychologie & Psychométrie*, 123(1)/2, 101-133.
- Gendre, F., Capel, R. & Rossé, R. (2006). Manuel Pratique INTÉRÊTS (LIVAP + LIMET). *Actualités psychologiques, Edition spéciale 2006/2*. Université de Lausanne.
- Gendre, F., Capel, R. & Dupuis, M. (2011). *IVPG : Un Inventaire de Valeurs Professionnelles et Générales, Manuel pratique*, 3^{ème} éd. Université de Lausanne.

- Gendre, F., & Capel, R. (2012). LABEL : *Manuel pratique à l'usage des psychologues*, 4^e Ed. Université de Lausanne.
- Ginsberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice : a restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169-176.
- Gottfredson, L. S. (1971). Circumscription and Compromise : a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counselling Psychology Monograph*, 28(6), 345-579.
- Gottfredson, G. D., Holland, J.L. & Ogawa D.K. (1982). *Dictionary of Holland occupational codes*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Guglielmi, D., Fraccaroli, F., & Pombeni, M. L. (2004). The Professional Interests According to Holland's Hexagonal Model. Structures and Gender Difference. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33(3), 409-427.
- Harris, J. A., Vernon, P. A., Johnson, A. M., & Jang, K. L. (2006). Phenotypic and genetic relationships between vocational interests and personality. *Personality and Individual Differences*, 40(8), 1531-1541.
- Hoffmann, P. F. (1960). The paramorphic representation of clinical Judgment. *Psychological Bulletin*, 57.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments*. Toronto : Blaisdell.
- Holland, J. L. & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision : more evidence and speculation. *Journal of counselling Psychology*, 24, 404-414.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall(2^e Éd.).
- Jin, S.-R. (1991). A study of the relations between vocational interests and personality. *Bulletin of Educational Psychology*, 24, 91-115.
- Lippa, R. A. (2010). Gender differences in personality and interests: When, where, and why? *Social and Personality Psychology Compass*, 4(11), 1098-1110.
- McCormick, E. J., Jeanneret, P. R., & Mecham, R. C. (1972). A study of job characteristics and job dimensions as based on the position analysis questionnaire. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 56(4), 347-368.
- Miller, M. A. (2003). Myers-Briggs type indicator Jungian personality dimensions and strong interest inventory Holland themes: The multivariate analysis of the relationship between MBTI personality dimensions and the six strong general occupational themes. [Dissertation]. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 63(12-A), 4233.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58(2), 447-478.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22.
- Okino, E., Teixeira, M.-O., & Pasian, S. R. (2010). Estudo de precisão e validade do SDS (CE) em amostras do Brasil e de Portugal. In R. Primi, C. M. Mansão, M. Muniz & M. F. O. Nunes. SDS – Questionário de busca auto-dirigida Self-Direct-Search (SDS). Manual técnico da versão brasileira (pp. 56-65). S. Paulo: Casa do Psicólogo.
- Osipow, S. H. V. (1979). *A preliminary manual for the Career Decision Scale*. Unpublished manuscript. Ohio State University, Columbus, Ohio.
- Prediger, D. J. (1981). Mapping occupations and interests : a graphic aid for vocational guidance and research. *The vocational guidance quarterly*, 29, 21-36.

- Proyer, R. T. (2006). The relationship between vocational interests and intelligence: Do findings generalize across different assessment methods? *Psychology Science*, 48(4), 463-476.
- Reeve, C. L., & Heggstad, E. D. (2004). Differential relations between general cognitive ability and interest-vocation fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 385-402.
- Rolland, J.-P., & Petot, J.-M. (1998). *NEO-PI-R, inventaire de personnalité-révisé* [Manual of the NEO PI-R french adaptation]. Paris : ECPA.
- Roy, J., & Thibault, J. (1993). *GROP, le Guide de Recherche d'une Orientation Professionnelle*. Charmy, QC : Les Éditions Psymetrix.
- Royce, J. R. (1973). *Multivariate analysis and psychological theory*. New York : Academic Press.
- Strong, E. K., & Campbell, D. P. (1974). *Strong-Campbell interest inventory (Revised edition)*. Stanford: Stanford University Press.
- Staggs, G. D., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003). Convergence of specific factors in vocational interests and personality. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 243-261.
- Sullivan, B. A., & Hansen, J.-I. C. (2004). Mapping Associations Between Interests and Personality: Toward a Conceptual Understanding of Individual Differences in Vocational Behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 51(3), 287-298.
- Super, D. E., & Bohn, M. J. (1971). *Occupational psychology*. London : Tavistock Publications.
- Teixeira, M.-O., Barros, A., & Janeiro, J. (2010). Análise Transcultural dos Interesses. Resultados do SDS em Amostras de Portugal e do Brasil. In C. Nogueira, I. Silva, L. Lima, A. T. Almeida, R. Cabecinhas, R. Gomes, C. Machado, A. Maia, A. Sampaio & M. C. Taveira (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp. 3796-3805). Retirado de <http://www.actassnip2010.com>
- Tinsley, H. E. A., & Weiss D. J. (1974). A multivariate investigation of the reinforcer structure of occupations. *Journal of vocational behaviour*, 4(1), 97-113.
- Thiebaut, E., Chassaing, N., Favie, P., Gadoin, D., & Peri, A. (2010). Elements of content validity for Inforizon interest questionnaires, and exploration of dimensions subjacent to the organisation of interest factors. *Pratiques Psychologiques*, 16(2), 123-139.
- Tracey, T. J. (2010). Interest assessment using new technology. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 336-344.
- Walsh, W. (2007). Introduction: Special section on self-efficacy, interests, and personality. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 143-144.
- Ward, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of American Statistical Association*, 58(8), 236-244.

ANNEXES

OPUS

Élaboré par : © F. Gendre, R. Capel & S. Codrescu
MFO - Tests & Psychométrie (S.à.r.l.)
Méthode Fonctionnelle Online

Monsieur X Y

Test N° 101194

Votre conseil professionnel par l'analyse fonctionnelle des préférences relatives à des verbes et des métiers

LES SPÉCIFICITÉS DE OPUS SONT LES SUIVANTES :

Conseil en orientation généré par l'analyse des activités professionnelles ou de loisirs : "ce que j'aime faire" (verbes) - et des intérêts pour des rôles professionnels : "ce que j'aimerais être" (Métiers) avec mesure de la convergence des deux évaluations.

Comparaisons INTRA- et INTER-individuelles (résultats non standardisés ET standardisés) ;

Estimations des résultats pour 25 domaines professionnels ainsi que pour les six dimensions du modèle RIASEC (Holland) ; production de textes-conseils en relation avec ce modèle.

Haute fidélité (précision) des évaluations, validité éprouvée vis-à-vis de divers tests reconnus (cf. manuel), temps de passation réduit sans perte de fidélité, grâce à la méthode fonctionnelle ;

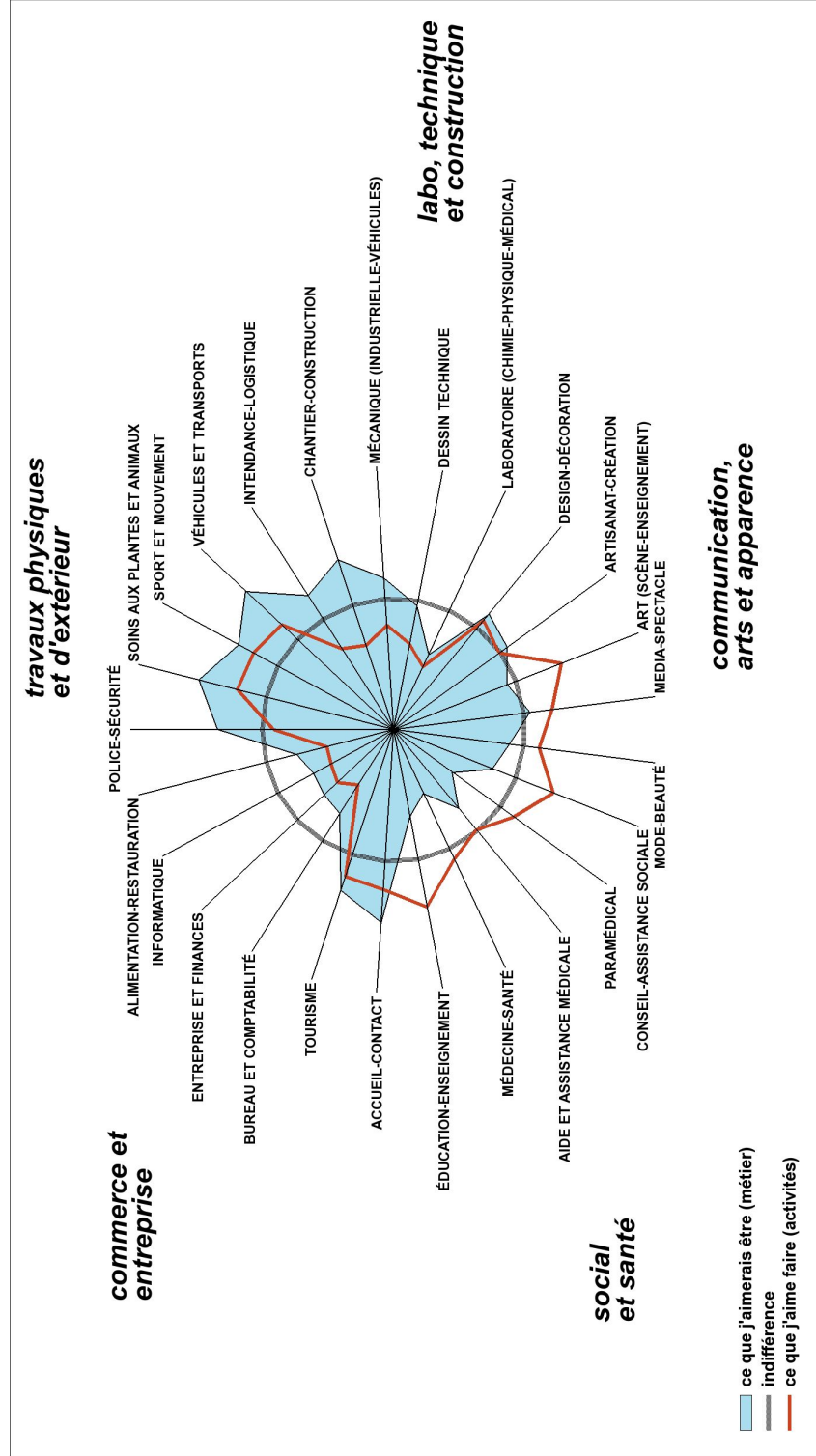
Évaluations indépendantes du sexe de la personne (pour les échelles standardisées, barèmes spécifiques sur demande).

date de passation
16.09.2011

Monsieur X Y, 33 ans

LES DOMAINES PROFESSIONNELS SUSCEPTIBLES DE ME CONVENIR ...

... d'après mes réponses à la liste de METIERS, et aussi d'après de mes réponses à la liste de verbes d'ACTIVITES.



mesures en scores comparables, non standardisés, sans référence à aucune norme

ANNEXE 1.5 : SORTIE EXEMPLE : PAGE 5



Orientation Professionnelle Unifiée et Synthétique

p. 5

Liste des réponses de Monsieur X Y, 33 ans

4.3 (s)'exprimer (5)	2.4 utiliser sa force (4)	2.2 Actuaire UNI (1)	2 Psychologue UNI (3)
3.5 accueillir (5)	1.9 vendre (1)	4.4 Agent/-e de police municipale (1)	3 Secrétaire d'hôtel (1)
1.6 acheter (5)	2.4 voyager (3)	4.2 Agent/-e de sécurité (1)	2.4 Sociologue UNI (1)
1.7 administrer (3)		3.7 Agent/-e de voyages (1)	2.5 Spécialiste en hôtellerie CFC (1)
3.7 aider (5)		2.2 Agent/-e fiduciaire BF (1)	2.6 Spécialiste en marketing BF (1)
3.1 apprendre (5)		4.3 Agriculteur/-trice CFC (5)	1.9 Spécialiste en relations publiques BF (3)
1.6 archiver (2)		4 Ambulancier/-ère ES (1)	2.6 Spécialiste en ressources humaines BF (1)
2 calculer (5)		4.7 Arboriculteur/-trice CFC (3)	2.9 Statisticien/-ne UNI (1)
3 cimenter (3)		3.6 Architecte EPF (1)	3 Technicien/-ne ES en télécommunications (1)
1.7 classer (1)		2.7 Assistant/-e dentaire CFC (1)	2.1 Technicien/-ne en radiologie médicale HES (1)
2 coiffer (1)		4.2 Assistant/-e en médecine vétérinaire CFC (1)	2.4 Technicien/-ne en salle d'opération ES (1)
3.5 collaborer (5)		2.4 Assistant/-e en pharmacie CFC (1)	2.2 Technicien/-ne-dentiste (1)
3.7 communiquer (5)		2.3 Assistant/-e en soins et santé communautaire CFC (1)	1.4 Technologue en denrées alimentaires (1)
3.9 comprendre (5)		2.6 Assistant/-e médical/-e CFC (1)	2.2 Thérapeute en psychomotricité HES (3)
1.4 comptabiliser (2)		2.7 Assistant/-e social/e (1)	2.5 Économiste bancaire ES (1)
3.9 conseiller (5)		3 Biologiste UNI (1)	2.5 Économiste d'entreprise (1)
2.4 conserver (5)		4.9 Cabin crew member (1)	2.7 Édicateur/-trice de l'enfance ES (1)
3.8 construire (5)		3.7 Carrossier/-ère tôlier/-re (4)	4.3 Électricien/-ne de réseau CFC (2)
2.3 coudre (1)		3.1 Céramiste CFC (1)	2.6 Électronicien/-ne en multimédia CFC (3)
3.6 créer (5)		2.7 Chimiste/ingénieur/-e en chimie UNI/EPF (1)	
3.4 cuisiner (5)		2.6 Coiffeur/-euse CFC (1)	
3.9 cultiver (5)		2.7 Comédien/-ne (4)	
3.2 décider (4)		1.5 Concepteur/-trice en multimédia (1)	
2.8 décorer (4)		4.7 Conducteur/-trice de camion CFC (3)	
4 défendre (5)		4.4 Conducteur/-trice de taxi (1)	
2.6 dessiner (5)		4.5 Conducteur/-trice des transports en commun (2)	
3.9 diagnostiquer (5)		2.2 Conseiller/-ère financier/-ère (1)	
3.8 divertir (5)		3.7 Constructeur/-trice d'appareils industriels CFC (1)	
3.7 écouter (5)		2.5 Créateur/-trice de vêtements CFC (1)	
2.6 écrire (3)		2.7 Cuisinier/-ère CFC (3)	
4 éduquer (5)		3 Décorateur/-trice d'intérieurs CFC (1)	
2.6 électrifier (3)		3.8 Délégué/-e humanitaire (1)	
3.2 élever (animaux) (5)		3.1 Dessinateur CFC : architecture (1)	
3 embellir (5)		3.2 Dessinateur-constructeur/-trice sur métal CFC (3)	
4.3 encourager (5)		1.7 Diététicien/-ne HES (1)	
4.4 enseigner (5)		2.4 Educateur/-trice social/-e (1)	
3.7 entreprendre (4)		2.3 Employé/-e de commerce CFC (1)	
2.8 entretenir (3)		3.6 Enseignant/-e de sport (4)	
2.9 étudier (3)		2.2 Enseignant/-e préscolaire-primaire (1)	
3 évaluer (3)		2.9 Enseignant/-e de dessin (3)	
3.9 expérimenter (5)		3.9 Entraîneur/-se sportif/-ve (4)	
4.1 explorer (4)		1.9 Ergothérapeute HES (1)	
3.6 fabriquer (5)		2.5 Esthéticien/-ne CFC (1)	
2.2 gérer (3)		2.2 Expert/-e comptable (1)	
2.3 habiller (2)		4.7 Ferblantier/ère CFC (3)	
3.5 imaginer (5)		4.1 Fleuriste CFC (1)	
1.9 imprimer (3)		4.6 Gardien/-ne d'animaux CFC (3)	
3.1 influencer (3)		2.8 Géomaticien/-ne CFC (1)	
3.8 informer (5)		2.5 Gérant/-e d'immeubles (1)	
2.3 inspecter (2)		2.7 Gestionnaire du commerce de détail CFC (1)	
3.5 interroger (3)		3.4 Gestionnaire en intendance CFC (1)	
3.6 inventer (5)		3 Graphiste CFC (1)	
2.8 lire (1)		4.4 Guide de montagne BF (3)	
2.8 négociier (3)		4.3 Horticulteur/-trice (3)	
3 nettoyer (2)		2.7 Infirmier/-ère HES (1)	
3.9 observer (4)		1.6 Informaticien/-ne CFC (3)	
2.4 opérer (1)		2.1 Informaticien/-ne de gestion (1)	
2.6 organiser (5)		3.9 Ingénieur/-e HES en agronomie (3)	
4.3 orienter (5)		3.8 Journaliste (1)	
3.6 parler (5)		2.5 Juriste UNI (1)	
2.9 peindre (2)		1.9 Laborantin/-e en biologie ou chimie CFC (1)	
3.3 persuader (4)		2.3 Laborantin/-e en physique CFC (1)	
2.7 photographe (2)		3.8 Logisticien/-ne CFC (1)	
3 plaider (3)		1.5 Logopédiste UNI (1)	
3.7 planter (5)		3 Mathématicien/-ne UNI/EPF (3)	
2.9 produire (5)		4.6 Maçon/-ne CFC (2)	
2.8 promouvoir (4)		2.6 Maître/-esse socioprofessionnel/-le ES (3)	
1.3 radiographe (1)		3.8 Mécanicien/-ne en machines de chantier (1)	
1.9 ranger (3)		4.1 Mécanicien/ne en motos cycles CFC (3)	
3.9 réadapter (5)		3.8 Mécatronicien/-ne d'automobiles CFC (3)	
3.7 récolter (4)		2.3 Médecin spécialiste en médecine interne (1)	
3.4 réfléchir (5)		2.2 Médecin spécialiste en pédiatrie (1)	
3.4 réparer (5)		1.3 Médecin-dentiste (1)	
3.8 résoudre (5)		3.2 Micromécanicien/-ne CFC (3)	
4.1 s'occuper de qq'un (5)		2 Opticien/-ne CFC (1)	
2.6 soigner (5)		3 Photographe CFC (1)	
1.2 taper un texte (1)		2.9 Physicien/-ne UNI/EPF (1)	
1.8 téléphoner (2)		4.5 Plâtrier/-ère-peintre CFC (1)	
2.3 toucher (5)		2.2 Polydesigner 3D CFC (1)	
2 traduire (2)		3.5 Polymécanicien/-ne CFC (3)	
2.3 transporter (3)		2.7 Professeur/-e de musique (1)	



Monsieur X Y, 33 ans

Synthèse de l'analyse de vos réponses au questionnaire d'intérêts OPUS :

Votre type d'après vos réponses à la liste de métiers : **RA- CONCRET-MANUEL CRÉATIF**
 Votre type d'après vos réponses à la liste de verbes : **SIA SOCIAL INTELLECTUEL CRÉATIF**

Préférence PRINCIPALE en ce qui concerne les PROFESSIONS : vos réponses sont très proches de celles d'une catégorie de personnes qui désirent avant tout utiliser leurs compétences ou savoir-faire (ensembles de connaissances, expériences et techniques) dans le domaine de l'entreprise ou de l'industrie (construction, mécanique, fabrication et entretien d'objets). Même si vous n'aimeriez pas exercer toutes les professions suivantes, il y en a parmi elles certaines qui peuvent vous attirer : agriculteur/-trice, garde forestier, mécanicien/-ne, maçon, peintre en bâtiments, boulanger/-ère, conducteur/-trice de camion, aide de laboratoire, ainsi que bien d'autres que vous trouverez dans les listes figurant en page 3 de la sortie de résultats. Si vous êtes - ou avez été bon/-ne à l'école, il se peut qu'une carrière de technicien/-ne ou d'ingénieur/-e soit tout à fait envisageable.

Préférence SECONDAIRE en ce qui concerne les PROFESSIONS : vos réponses s'apparentent aussi à celles d'une catégorie de personnes qui désirent se réaliser dans le domaine de l'inspiration, de l'imagination et de la création. Elles se trouvent à l'aise dans des professions pas trop routinières, originales et parfois rares, dans lesquelles on est plus ou moins libre et n'imposant pas des contraintes d'horaire strictes. Ces professions peuvent comporter la manipulation de matériaux physiques, verbaux ou humains pour créer des formes ou des produits artistiques. Les personnes qui partagent ce type d'intérêt avec vous n'aiment pas trop les environnements fermés et organisés, elles aiment la variété, le changement, ont tendance à rejeter les structures et l'ordre établi, leur imagination est fertile et elles possèdent une grande sensibilité. Les personnes qui partagent cet intérêt artistique cherchent à créer du neuf et à innover dans tous les domaines, à travers des professions comme : danseur/-euse, comédien/-ne, musicien/-ne, photographe, architecte d'intérieur, sculpteur/-trice, décorateur/-trice étalagiste ou artiste peintre, si le talent est au rendez-vous. Cependant, on trouve aussi cet intérêt dans nombre d'autres professions dans lesquelles la fibre artistique est indispensable : créateur/-trice de vêtements, coiffeur/-euse, architecte, décorateur/-trice, dessinateur/-trice, ainsi que bien d'autres que vous trouverez dans les listes figurant en page 3 de la sortie de résultats.

Préférence PRINCIPALE en ce qui concerne les ACTIVITES : vos réponses sont très proches de celles d'une catégorie de personnes qui cherchent à maîtriser le monde des relations humaines à travers des activités comme : aider, accueillir, informer, conseiller, enseigner, orienter, réadapter ou soigner, dans l'esprit de cultiver les valeurs de partage, d'équité, de justice, d'altruisme et de solidarité. Vous partagez avec ces personnes l'ambition de poursuivre un idéal social ambitieux : trouver le moyen de vivre dans un monde de justice dans lequel la souffrance et le mal seraient vaincus. Ce type d'intérêt est souvent accompagné d'ouverture d'esprit, particulièrement à la tolérance et aussi d'une certaine indépendance de pensée et d'action, sans jamais rejeter les valeurs collectives et les traditions. Il faut savoir que ce type d'intérêt est principalement féminin et est très répandu dans nos sociétés industrialisées. Il oriente un grand nombre de filles vers les métiers du social, soins infirmiers, psychologues, assistantes sociales et toutes les variantes de professions subalternes et domestiques. Cette tendance devrait être équilibrée en proposant aussi aux garçons de s'intéresser à ce type de métiers qu'ils ont tendance à rejeter pour des motifs culturels liés aux stéréotypes sexuels ("métiers de filles"), et non pas pour des raisons de préférence proprement dite. Une discussion à ce sujet avec un conseiller ou une conseillère sera toujours utile.

Préférence SECONDAIRE en ce qui concerne les ACTIVITES : parmi vos réponses on trouve aussi celles d'une catégorie de personnes qui apprécient les activités d'apprentissage et de recherche où rien n'est acquis et où tout est toujours à remettre en question. Ceci implique de bonnes aptitudes intellectuelles générales (aptitudes de raisonnement, numérique, verbale et spatiale) et des résultats scolaires supérieurs à la moyenne. Vos intérêts sont typiques de personnes sérieuses, cherchant à tout comprendre et à maîtriser le monde des idées à travers des actions comme : analyser, chercher, développer, étudier, évaluer, observer, expérimenter ou inventer. Les personnes qui partagent avec vous cette orientation de leurs intérêts sont plutôt bonnes à l'école, particulièrement dans les branches qui demandent du travail et de longues heures consacrées à lire et écrire, elles fournissent volontiers des efforts intellectuels et acceptent mal de ne pas trouver une solution à un problème, quel qu'il soit, même s'il est de nature très concrète et pratique. Dans la vie courante, ces personnes sont plutôt introverties et réservées, parfois timides et peu sociables, mais peuvent être à l'aise dans des activités collectives dans lesquelles il ne leur est pas demandé de jouer un rôle d'animateur/-trice.

REMARQUE concernant la convergence entre les métiers qui vous plaisent et vos activités préférées :

Que vos intérêts soient très limités ou au contraire très étendus, il est souhaitable que vos préférences pour des professions rejoignent vos préférences pour les activités que vous aimez en général. En d'autres termes, pour que votre choix de carrière soit plutôt facile et découle naturellement de vos intérêts, il est préférable que les rôles professionnels qui vous attirent correspondent bien à des activités qui vous plaisent.

En ce qui vous concerne, vos préférences ou rejets des principales dimensions d'intérêts, que ce soit en matière d'activités ou de rôles professionnels, divergent en de nombreux aspects et par conséquent la convergence entre ce que vous aimeriez ÊTRE (professionnellement) et ce que vous aimez FAIRE (en général) n'est pas réalisée. Votre choix de carrière peut donc se révéler problématique car le (ou les métiers) que vous envisagez ne semblent pas correspondre aux activités que vous aimez pratiquer. Dans un tel cas, l'aide d'un/e psychologue spécialiste en orientation peut vous être très profitable.

Monsieur X Y, 33 ans

OCCUPATION ACTUELLE : MECA

CONDITIONS DE PASSATION ET CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DU PROFIL :
Concernant vos intérêts évalués par une liste de métiers représentant des...
RÔLES PROFESSIONNELS :

ADÉQUATION DU TEST : lorsque vous notez vos préférences pour des métiers... (38)

vous avez donné des réponses dont la cohérence est dans la norme, ce qui signifie que le test vous a relativement bien convenu, que vos intérêts en matière de rôles professionnels sont en train de se préciser et que vous n'avez pas rencontré trop de difficulté à évaluer la plupart des métiers qui vous ont été présentés.



CONCENTRATION LORS DE LA TÂCHE DE RÉPONSE (52)

vous avez donné vos réponses avec soin et application, sans trop vous distraire ou vous ennuyer. Dans votre cas le test fonctionne bien et permet des interprétations fiables.



ACCENTUATION (moyenne arithmétique) DES RÉPONSES, MOTIVATION GÉNÉRALE (30)

ACCENTUATION (moyenne arithmétique) DES RÉPONSES, MOTIVATION GÉNÉRALE

QUANTITÉ D'INFORMATION FOURNIE DANS CETTE PARTIE DU TEST (35)

vos réponses sont variées et apportent des informations intéressantes sur ce que vous plaît et ce qui ne vous plaît pas en matière de rôles professionnels.



DIFFÉRENCIATION (contrastes entre dimensions) DU PROFIL (48)

Le profil global de vos intérêts, évalués à l'aide de vos réponses à des métiers, montre des différences dans les intensités des préférences vis-à-vis des grands domaines professionnels, vos intérêts sont donc contrastés sans que vos attirances ou rejets soient très nettement affirmés, votre position face au monde des activités est donc nuancée.



CONSISTANCE (proximité entre dimensions préférées) DU PROFIL (31)

Vos intérêts et rejets en matière de rôles professionnels s'associent relativement bien, avec toutefois des aspects plus difficiles à concilier que d'autres, mais dans l'ensemble on peut dire que vos intérêts (mesurés par une liste de métiers) vont "dans le même sens", ce qui est de bonne augure pour votre intégration et votre satisfaction professionnelle, à condition que les autres indices commentés ci-dessus soient également favorables.



Concernant vos intérêts évalués par une liste de verbes représentant des...
ACTIVITÉS GÉNÉRALES ET DE LOISIR :

ADÉQUATION DU TEST : lorsque vous notez vos préférences pour des verbes... (66)

vos réponses sont très cohérentes, ce qui signifie que vos préférences en matière d'activités sont déjà clairement fixées et que l'exercice de celles-ci a de bonnes chances de vous apporter harmonie et satisfaction, à moins que vos réponses à la partie "rôles professionnels" ne confirment pas cette évaluation.



CONCENTRATION LORS DE LA TÂCHE DE RÉPONSE (57)

vous avez donné vos réponses avec soin et application, sans trop vous distraire ou vous ennuyer. Dans votre cas le test fonctionne bien et permet des interprétations fiables.



ACCENTUATION (moyenne arithmétique) DES RÉPONSES, MOTIVATION GÉNÉRALE (71)

ACCENTUATION (moyenne arithmétique) DES RÉPONSES, MOTIVATION GÉNÉRALE

QUANTITÉ D'INFORMATION FOURNIE DANS CETTE PARTIE DU TEST (63)

vos réponses sont variées et apportent des informations intéressantes sur ce que vous aimez faire et ce qui ne vous plaît pas en matière d'activités.



DIFFÉRENCIATION (contrastes entre dimensions) DU PROFIL (48)

Le profil global de vos intérêts, évalués à l'aide de vos réponses à des verbes, montre des différences dans les intensités des préférences vis-à-vis des grands domaines professionnels, vos intérêts sont donc contrastés sans que vos attirances ou rejets soient très nettement affirmés, votre position face au monde des activités est donc nuancée.



CONSISTANCE (proximité entre dimensions préférées) DU PROFIL (34)

Vos attirances et rejets en matière d'activités s'associent relativement bien, avec toutefois des aspects plus difficiles à concilier que d'autres, mais dans l'ensemble on peut dire que vos intérêts (mesurés par une liste de verbes) vont "dans le même sens", ce qui est de bonne augure pour votre intégration et votre satisfaction professionnelle, à condition que les autres indices commentés ci-dessus soient également favorables.



Légende pour les symboles :

Valeur de l'indice très satisfaisante

Valeur de l'indice suffisante

Valeur de l'indice insuffisante, à discuter

Monsieur X Y, 33 ans

Détail des échelles en scores bruts et standardisés

Score G < 10 : score extrême, très inférieur à la norme. G entre 10 et 40 : score inférieur à la norme. G entre 40 et 60 : score proche de la norme. G entre 60 et 90 : score supérieur à la norme. G > 90 : score extrême, très supérieur à la norme. Les scores standardisés ne doivent pas être interprétés comme une échelle absolue, ils ne sont donc ni des centiles ni des "%" !

Échelles de contrôle des réponses à la liste de MÉTIERS	Brut	norme (n = 867)		Score G
		moyenne	écart type	
COHÉRENCE	0.44	0.5	0.11	38
FIDÉLITÉ	0.86	0.85	0.14	52
NIVEAU (MOYENNE)	1.61	2.15	0.54	30
VARIABILITÉ	1.01	1.19	0.24	35

Dimensions fondamentales du vecteur de stratégie MÉTIERS

UNIVERSITAIRE-PRESTIGE	2.67	3.1	0.36	26
PERSONNES vs CHOSES	2.64	3.14	0.67	35
COMMERCE ET ENTREPRISE	2.78	3.13	0.38	31
EXPRESSION ARTISTIQUE	3.03	3.18	0.39	42
EXTÉRIEUR ET NATURE	3.69	2.98	0.34	92

Caractéristiques du profil RIASEC (modèle de Holland)

Différenciation	4.79	4.81	0.16	48
Consistance	2.48	2.9	0.44	31

Convergence globale entre les intérêts "verbes" et "métiers" (activités et rôles préférés)

Convergence (commentaire en bas de la page 6)	0.37	0.55	0.38	40
---	------	------	------	----

Échelles de contrôle des réponses à la liste de VERBES	Brut	moyenne	écart type	Score G
COHÉRENCE	0.7	0.6	0.13	66
FIDÉLITÉ	0.89	0.84	0.14	57
NIVEAU (MOYENNE)	3.81	3.31	0.48	71
VARIABILITÉ	1.39	1.23	0.24	63

Dimensions fondamentales du vecteur de stratégie VERBES

ACTIVITÉ INTELLECTUELLE	3.47	3.43	0.36	52
SOCIAL	3.89	3.43	0.37	75
CRÉATIVITÉ	3.01	3.1	0.37	45
BUREAU	2.17	2.76	0.4	20
MANAGEMENT	3.11	3.09	0.34	51
EXTÉRIEUR-CONCRET	3.48	2.58	0.43	92

Caractéristiques du profil RIASEC (modèle de Holland)

Différenciation	4.92	4.93	0.14	48
Consistance	2.62	2.96	0.41	34

Définitions :

- Cohérence : degré de structuration des réponses, en relation avec la maturité du projet ;
- Fidélité (intrapersonnelle) : en relation avec le soin et la concentration apportés lors de la tâche de réponse ;
- Variabilité : variance des réponses, en relation avec la volonté de plus ou moins bien distinguer ses préférences ;
- Différenciation (du profil RIASEC) : profil contrasté si G > 50 versus "plat" si G < 50) ;
- Consistance (du profil RIASEC) : proximité des dimensions préférées, plus proches si G > 50, moins proches si G < 50.

Monsieur X Y, 33 ans

Échelles fonctionnelles estimées par les réponses aux métiers et aux verbes

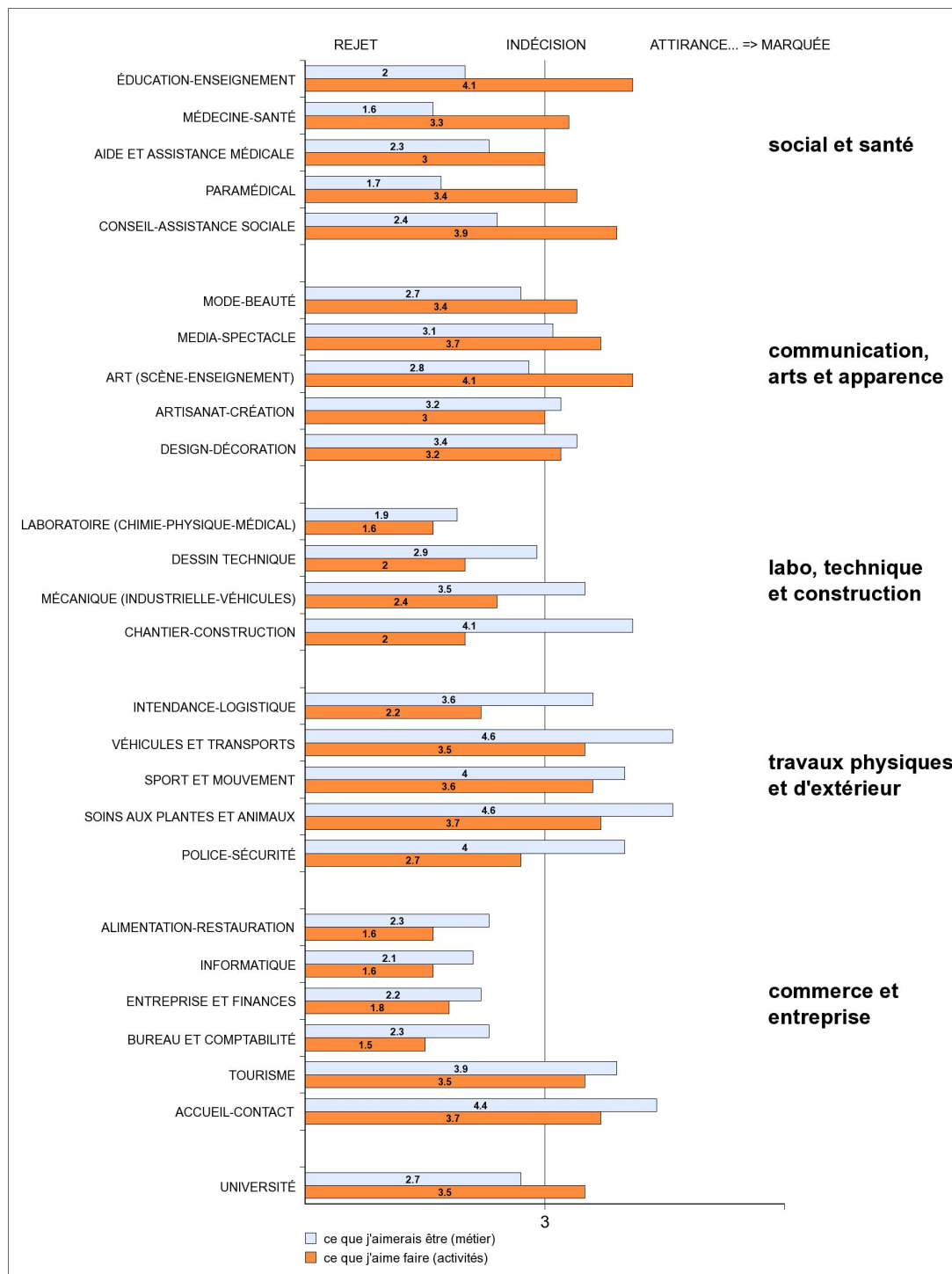
	Brut		norme (n = 867)		Score G	
	par métiers	par verbes	moyenne	écart type	par métiers	par verbes
VÉHICULES ET TRANSPORTS	4.61	3.49	2.58	0.78	100	81
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX	4.58	3.67	2.87	0.74	100	85
ACCUEIL-CONTACT	4.42	3.65	2.9	0.79	100	75
CHANTIER-CONSTRUCTION	4.07	2.03	2.71	1.21	83	47
SPORT ET MOUVEMENT	4.02	3.63	3	0.87	92	74
POLICE-SÉCURITÉ	4	2.74	2.49	0.87	100	59
TOURISME	3.86	3.53	3.2	0.82	84	68
INTENDANCE-LOGISTIQUE	3.62	2.19	2.52	0.95	84	43
MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE-VÉHICULES)	3.46	2.38	2.6	1.11	83	51
DESIGN-DÉCORATION	3.42	3.22	3.14	0.8	65	60
ARTISANAT-CRÉATION	3.21	2.98	3.15	0.76	58	52
MEDIA-SPECTACLE	3.14	3.65	3.28	0.78	49	61
DESSIN TECHNIQUE	2.87	1.99	2.99	0.93	55	32
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)	2.79	4.12	3.34	0.78	40	70
UNIVERSITÉ	2.72	3.48	3.08	0.7	43	65
MODE-BEAUTÉ	2.67	3.35	3.33	0.76	34	52
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE	2.43	3.92	3.09	1.14	27	56
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE	2.32	2.97	2.8	0.71	29	44
ALIMENTATION-RESTAURATION	2.28	1.56	3	0.76	29	13
BUREAU ET COMPTABILITÉ	2.27	1.5	3.12	0.8	27	8
ENTREPRISE ET FINANCES	2.17	1.76	3.15	0.8	25	14
INFORMATIQUE	2.07	1.62	3.04	0.85	28	16
ÉDUCATION-ENSEIGNEMENT	2.02	4.11	3.2	1.11	19	59
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE-MÉDICAL)	1.89	1.58	2.79	0.82	26	18
PARAMÉDICAL	1.66	3.39	3.23	1.18	12	43
MÉDECINE-SANTÉ	1.61	3.27	3.23	1.03	4	42

Échelles externes : modèle de Holland estimé par les réponses aux métiers et aux verbes

CONCRET-MANUEL	4.43	2.73	2.52	1.05	100	62
CRÉATIF	3.02	3.51	3.3	0.74	49	61
INTELLECTUEL	2.85	3.52	3.05	0.71	48	67
ENTREPRENEUR	2.13	1.76	3.17	0.8	19	10
SOCIAL	1.89	3.6	3.11	1.12	18	48
CONVENTIONNEL	1.84	1.12	2.91	0.86	28	13

Monsieur X Y, 33 ans

Préférences par domaines professionnels :



ANNEXE 2.1

CARACTÉRISTIQUES (scores G) DE QUELQUES ITEMS DE O.P.U.S. (MÉTIER)

(note : les professions accompagnées d'un « * » sont présentées dans le test)

	UNIVERSITE	PERSONNES vs CHOSES	COMMERCE- ENTREPRISE	EXPRESSION ARTISTIQUE	EXTERIEUR- NATURE
Actuaire UNI*	69	40	84	30	41
Acupuncteur/-trice	68	84	58	38	30
Agent/-e commercial/-e des trains	23	24	54	54	75
Agent/-e d'affaires	66	41	86	31	40
Agent/-e de police municipale*	45	47	15	33	76
Agent/-e de sécurité*	30	38	16	30	58
Agent/-e de voyages*	27	62	77	65	72
Agent/-e d'exploitation CFC	30	35	22	23	46
Agent/-e fiduciaire BF*	57	39	89	32	38
Agriculteur/-trice CFC*	29	53	68	34	84
Ambulancier/-ère ES*	36	58	27	20	71
Analyste financier/-ère et gestionnaire de fortune DF	75	44	82	35	39
Arboriculteur/-trice CFC*	33	46	57	42	91
Archéologue UNI	79	48	46	63	78
Architecte EPF*	75	34	49	71	71
Artiste plasticien/-ne HES	54	43	43	90	53
Assistant/-e de direction BF	56	61	82	25	31
Assistant/-e dentaire CFC*	20	77	33	40	36
Assistant/-e en médecine vétérinaire CFC*	32	65	52	30	84
Assistant/-e en pharmacie CFC*	27	74	31	35	28
Assistant/-e en soins et santé communautaire CFC*	30	74	26	51	25
Assistant/-e médical/-e CFC*	22	75	33	39	32
Assistant/-e social/e*	47	75	12	57	42
Astronome-astrophysicien/-ne UNI	76	38	32	47	77
Attaché/-e de presse	18	63	60	60	76
Automaticien/-ne	32	34	14	34	57
Avocat/-e	78	52	29	45	24
Bijoutier/-ère CFC	27	32	70	64	25
Biochimiste UNI	86	40	35	41	40
Biologiste UNI*	89	39	45	49	61
Botaniste UNI	77	42	42	46	82
Boucher/-ère - charcutier/-ère	35	41	73	19	31
Boulangier/-ère-pâtissier/-ère CFC	25	54	82	28	41
Cabin crew member*	25	38	42	52	84
Cafetier/-ère restaurateur/-trice et hôtelier/-ère	27	70	84	35	45
Caméraman/-woman	49	56	46	84	76
Carreleur/-euse CFC	46	20	59	49	82
Carrossier/-ère tôlier/-re*	35	17	33	29	41
Caviste CFC	30	31	62	20	32
Céramiste CFC*	34	43	69	84	46
Chanteur/-euse lyrique	32	61	37	85	43
Chef/-fe de marketing DF	56	54	92	29	47
Chef/-fe d'orchestre HES	52	57	49	91	49
Chef/-fe en restauration BF	44	60	60	34	47
Chimiste/Ingénieur/-e en chimie UNI/EPF*	82	34	30	41	43
Coiffeur/-euse CFC*	33	61	55	85	36
Collaborateur/-trice consulaire	64	28	67	32	76
Comédien/-ne*	60	50	44	90	43
Concepteur/-trice en multimédia*	55	41	67	59	11
Conducteur/-trice de camion CFC*	29	32	27	35	73
Conducteur/-trice de machines de chantier	36	31	18	33	67
Conducteur/-trice de taxi*	38	52	52	27	88
Conducteur/-trice des transports en commun*	32	56	33	29	83
Conseiller/-ère de vente automobile BF	32	57	89	32	58
Conseiller/-ère en planning familial	57	94	42	47	44
Conseiller/-ère financier/-ère*	60	37	83	26	36
Conservateur/-trice de musée UNI	69	34	33	75	34
Conservateur/-trice-restaurateur/-trice HES	63	49	33	77	23
Constructeur/-trice d'appareils industriels CFC*	49	9	35	41	43
Constructeur/-trice de bateaux CFC	36	13	68	41	60
Consultant/-e en entreprise	74	50	86	35	49
Contremaître/-esse du bâtiment et du génie civil BF	20	53	73	24	46
Cordonnier/-ère	33	26	70	61	24
Costumier/-ère de théâtre	26	64	52	83	51
Créateur/-trice de vêtements CFC*	35	36	67	74	24
Créateur/-trice en tissage CFC	41	51	72	85	39
Criminaliste (Police scientifique) UNI	89	60	38	47	46
Cuisinier/-ère CFC*	21	58	61	54	41
Danseur/-euse professionnel/-le	38	62	37	87	50
Décorateur/-trice de théâtre	46	50	52	92	52

ANNEXE 2.2
 CARACTÉRISTIQUES (SCORES G) DES 84 VERBES DE O.P.U.S.

	INTELLECTUEL	SOCIAL	CREATIVITE	BUREAU	MANAGEMENT	EXTERIEUR
accueillir	33	88	41	50	34	35
acheter	19	29	59	60	72	34
administrer	43	35	32	75	76	28
aider	42	84	35	49	22	48
apprendre	92	48	40	59	31	39
archiver	56	42	49	97	40	42
calculer	71	23	23	71	43	45
cimenter	35	37	32	50	42	90
classer	53	46	50	98	42	42
coiffer	22	48	84	66	36	42
collaborer	39	80	22	46	38	33
communiquer	48	80	48	34	44	17
comprendre	94	57	42	39	39	38
comptabiliser	53	31	36	92	56	40
conseiller	37	91	48	42	57	34
conserver	48	57	58	94	49	70
construire	56	40	45	36	50	95
coudre	34	47	79	71	24	63
créer	70	36	83	24	52	56
cuisiner	31	58	66	46	23	81
cultiver	48	55	46	41	31	93
décider	50	48	42	34	91	32
décorer	45	53	98	55	43	46
défendre	26	80	56	36	74	54
dessiner	54	31	93	43	40	43
diagnostiquer	61	59	13	25	36	48
divertir	29	65	79	22	59	45
écouter	58	88	53	59	29	36
écrire	82	47	66	66	33	26
éduquer	42	94	44	51	39	52
électrifier	32	23	27	41	53	76
élever (animaux)	19	51	46	35	25	74
embellir	46	56	98	56	49	53
encourager	47	96	52	47	45	56
enseigner	64	92	39	43	39	47
entreprendre	70	47	44	43	91	63
entretenir	52	61	55	90	57	75
étudier	91	46	44	64	35	34
évaluer	82	46	30	69	75	53
expérimenter	90	38	47	31	58	64
explorer	87	41	60	22	53	60
(s)'exprimer	67	69	70	19	62	35
fabriquer	53	35	65	34	52	91
gérer	48	37	33	67	88	37
habiller	30	52	92	64	47	41
imaginer	73	38	86	28	55	46
imprimer	51	34	80	84	57	59
influencer	34	41	48	23	81	33
informer	61	86	41	66	73	47
inspecter	33	46	36	76	83	57
interroger	39	79	46	50	80	31
inventer	69	32	79	23	61	55
lire	86	43	52	56	24	32
négociier	34	40	45	43	93	44
nettoyer	42	31	24	44	63	82
observer	96	48	47	37	41	53
opérer	34	24	19	34	37	46
organiser	63	59	44	82	81	39
orienter	53	88	33	51	70	60
parler	41	66	56	21	58	17
peindre	50	38	95	43	35	53
persuader	30	53	53	30	87	37
photographier	43	39	96	42	43	42
plaider	29	47	51	34	89	39
planter	43	52	46	44	32	94
produire	52	27	69	52	76	78
promouvoir	44	37	47	46	95	50
radiographier	17	30	43	74	35	40
ranger	50	53	51	99	40	53
réadapter	40	79	31	57	43	80

	INTELLECTUEL	SOCIAL	CREATIVITE	BUREAU	MANAGEMENT	EXTERIEUR
récolter	48	55	41	50	39	96
réfléchir	97	45	43	50	43	40
réparer	51	41	43	51	53	97
résoudre	92	45	29	43	60	59
s'occuper de qq'un	36	82	39	38	25	61
soigner	34	40	30	34	18	32
taper un texte	39	35	55	88	43	26
téléphoner	33	30	38	46	29	17
toucher	32	29	49	30	24	27
traduire	45	24	38	39	27	21
transporter	33	24	21	38	30	48
utiliser sa force	32	23	23	32	34	46
vendre	26	23	31	38	39	29
voyager	45	26	38	28	29	24

ANNEXE 3
FIDÉLITÉS « SPLIT-HALF » DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (N = 670)

PARTIE METIERS

PARTIE VERBES

INDICES DE CONTROLE ET GÉNÉRAUX

COHÉRENCE 0.54	COHÉRENCE 0.73
MOYENNE (NIVEAU) 0.95	MOYENNE (NIVEAU) 0.92
VARIABILITE 0.89	VARIABILITE 0.86
DIFFERENCIATION 0.65	DIFFERENCIATION 0.43
CONSISTANCE 0.36	CONSISTANCE 0.47

ÉCHELLES FONDAMENTALES

EXTÉRIEUR ET NATURE 0.77	EXTÉRIEUR-CONCRET 0.80
UNIVERSITAIRE-PRESTIGE 0.77	ACTIVITÉ INTELLECTUELLE 0.80
EXPRESSION ARTISTIQUE 0.75	CRÉATIVITE 0.80
PERSONNES vs CHOSES 0.95	SOCIAL 0.81
COMMERCE ET ENTREPRISE 0.86	MANAGEMENT 0.75
	BUREAU 0.85

ÉCHELLES FONCTIONNELLES

LABORATOIRE 0.80 R	LABORATOIRE 0.82
DESSIN TECHNIQUE 0.90 R	DESSIN TECHNIQUE 0.77
MÉCANIQUE 0.93 R	MÉCANIQUE 0.78
CHANTIER-CONSTRUCTION 0.95 R	CHANTIER-CONSTRUCTION 0.80
INTENDANCE-LOGISTIQUE 0.90 R	INTENDANCE-LOGISTIQUE 0.74
VÉHICULES ET TRANSPORTS 0.85 R	VÉHICULES ET TRANSPORTS 0.71
SPORT ET MOUVEMENT 0.86 R	SPORT ET MOUVEMENT 0.72
POLICE-SÉCURITÉ 0.88 R	POLICE-SÉCURITÉ 0.70
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX 0.79 R	SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX 0.75
DIVERS-UNIVERSITAIRE 0.77 I	DIVERS-UNIVERSITAIRE 0.79
MODE-BEAUTÉ 0.79 A	MODE-BEAUTÉ 0.78
MEDIA-SPECTACLE 0.79 A	MEDIA-SPECTACLE 0.80
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT) 0.79 A	ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT) 0.80
ARTISANAT-CRÉATION 0.81 A	ARTISANAT-CRÉATION 0.80
DESIGN-DÉCORATION 0.82 A	DESIGN-DÉCORATION 0.83
ÉDUCATION-ENSEIGNEMENT 0.93 S	ÉDUCATION-ENSEIGNEMENT 0.79
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE 0.94 S	CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE 0.81
MÉDECINE-SANTÉ 0.93 S	MÉDECINE-SANTÉ 0.83
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE 0.82 S	AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE 0.84
PARAMÉDICAL 0.95 S	PARAMÉDICAL 0.83
ALIMENTATION-RESTAURATION 0.83 E	ALIMENTATION-RESTAURATION 0.83
ENTREPRISE ET FINANCES 0.85 E	ENTREPRISE ET FINANCES 0.81
INFORMATIQUE 0.86 C	INFORMATIQUE 0.75
BUREAU ET COMPTABILITÉ 0.84 C	BUREAU ET COMPTABILITÉ 0.81
ACCUEIL-CONTACT 0.81 C	ACCUEIL-CONTACT 0.78
TOURISME 0.83 C	TOURISME 0.78

ÉCHELLES EXTERNES (HOLLAND)

« REALISTIC » (R) 0.93 Holl.	« REALISTIC » (R) 0.78
« INVESTIGATIVE » (I) 0.77 Holl.	« INVESTIGATIVE » (I) 0.79
« ARTISTIC » (A) 0.77 Holl.	« ARTISTIC » (A) 0.81
« SOCIAL » (S) 0.94 Holl.	« SOCIAL » (S) 0.83
« ENTERPRISING » (E) 0.86 Holl.	« ENTERPRISING » (E) 0.81
« CONVENTIONAL » (C) 0.83 Holl.	« CONVENTIONAL » (C) 0.80

CONVERGENCE METIERS-VERBES : 0.94

ANNEXE 4
VALIDITÉ CONCEPTUELLE DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. :
 CORRÉLATIONS ENTRE LES ÉCHELLES FONDAMENTALES « MÉTIERS » ET « VERBES »

Intercorrélations des échelles fondamentales de OPUS

	Dimensions fondamentales VERBES					
	exterieur- Réaliste	intellectuel	créativité	social	bureau	management
exterieur- nature (métiers)	0.227	-0.086	0.035	0.138	-0.345	-0.126
université (métiers)	-0.239	0.46	-0.171	0.325	-0.001	0.156
artistique (métiers)	0.111	0.063	0.638	0.127	-0.395	-0.351
personnes vs choses (métiers)	-0.39	-0.123	0.196	0.729	0.039	-0.34
commerce- entreprise (métiers)	-0.573	0.032	-0.041	0.06	0.481	0.264

Intercorrélations des échelles RIASEC de Holland

	Dimensions HOLLAND par VERBES					
	R (verbes)	I (verbes)	A (verbes)	S (verbes)	E (verbes)	C (verbes)
R (métiers)	0.692	0.333	-0.076	-0.67	-0.322	0.081
I (métiers)	-0.02	0.488	-0.082	-0.104	-0.228	-0.055
A (métiers)	-0.094	-0.033	0.581	-0.127	-0.18	-0.287
S (métiers)	-0.579	-0.236	-0.037	0.707	0.123	-0.254
E (métiers)	-0.324	-0.608	-0.169	0.381	0.673	0.429
C (métiers)	0.289	-0.13	-0.327	-0.298	0.409	0.638

ANNEXE 5.1
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE MÉTIERS)
VIS-À-VIS DE L'INVENTAIRE GROUPE (N = 112)

Echelles mesurées par les MÉTIERES	Echelles du GROUPE						
	Ecologique	Mécanique- Manuel	Investigateur	Artistique	Social	Entrepreneur	Conventionnel
<i>Extérieur-nature</i>	.28	.01	-.12	.00	.16	-.31	-.15
<i>Université</i>	.09	.37	.37	-.36	-.25	.29	.01
<i>Artistique</i>	-.10	-.19	-.37	.47	.17	-.25	-.09
<i>Personnes vs Choses</i>	.01	-.23	-.21	-.16	.47	-.31	.12
<i>Commerce - Entreprise</i>	-.26	.03	-.19	-.01	-.31	.65	.15
<i>« REALISTIC » (R)</i>	.06	-.09	-.05	.13	.06	-.15	-.08
<i>« INVESTIGATIVE » (I)</i>	.15	.21	.36	-.15	-.19	-.04	-.26
<i>« ARTISTIC » (A)</i>	.02	-.22	-.21	.47	-.01	-.03	-.25
<i>« SOCIAL » (S)</i>	-.05	.04	.03	-.34	.21	-.10	.27
<i>« ENTERPRISING » (E)</i>	-.17	.14	-.04	-.18	-.16	.35	.31
<i>« CONVENTIONAL » (C)</i>	-.12	.22	.11	-.22	-.22	.29	.24
<i>LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE)</i>	-.10	.22	.14	-.33	-.11	.16	.29
<i>DESSIN TECHNIQUE</i>	-.06	-.09	-.17	.40	-.17	.17	-.10
<i>MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE-VÉHIC.)</i>	.02	-.02	.01	.13	-.03	-.09	-.03
<i>CHANTIER-CONSTRUCTION</i>	.03	.04	.03	.20	-.23	.12	-.17
<i>INTENDANCE-LOGISTIQUE</i>	-.05	.01	-.03	-.11	.09	-.06	.21
<i>VÉHICULES ET TRANSPORTS</i>	.09	-.12	-.04	-.07	.27	-.31	.00
<i>SPORT ET MOUVEMENT</i>	.04	-.14	-.14	-.14	.30	-.16	.06
<i>POLICE-SÉCURITÉ</i>	.00	-.03	-.02	-.16	.20	-.20	.17
<i>SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX</i>	.10	-.19	-.15	.10	.23	-.22	-.13
<i>DIVERS-UNIVERSITAIRE</i>	.14	.23	.37	-.18	-.20	-.02	-.24
<i>MODE-BEAUTÉ</i>	-.02	-.24	-.27	.45	.04	.00	-.16
<i>MEDIA-SPECTACLE</i>	.01	-.27	-.28	.47	.09	-.07	-.19
<i>ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)</i>	.05	-.21	-.16	.40	.06	-.12	-.26
<i>ARTISANAT-CRÉATION</i>	-.01	-.24	-.27	.50	-.01	.01	-.19
<i>DESIGN-DÉCORATION</i>	.02	-.23	-.23	.50	.00	-.03	-.24
<i>ENSEIGNEMENT</i>	.00	-.01	.04	-.25	.23	-.17	.14
<i>CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE</i>	-.01	.04	.07	-.37	.22	-.13	.21
<i>MÉDECINE-SANTÉ</i>	-.03	.18	.19	-.42	.02	.03	.20
<i>AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE</i>	-.08	-.01	-.05	-.30	.27	-.13	.35
<i>PARAMÉDICAL</i>	-.07	.06	.03	-.34	.16	-.02	.27
<i>ALIMENTATION-RESTAURATION</i>	-.15	.14	-.01	-.27	-.09	.26	.34
<i>ENTREPRISE ET FINANCES</i>	-.07	.34	.25	-.32	-.36	.38	.13
<i>INFORMATIQUE</i>	-.12	.06	-.05	.18	-.27	.30	.06
<i>BUREAU ET COMPTABILITÉ</i>	-.12	.26	.11	-.25	-.29	.40	.22
<i>TOURISME</i>	.04	-.22	-.25	.35	.04	.03	-.24
<i>ACCUEIL-CONTACT</i>	.02	-.34	-.35	.33	.30	-.22	-.07

ANNEXE 5.2
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE VERBES)
VIS-À-VIS DE L'INVENTAIRE GROUPE (N = 112)

Echelles du GROUPE

Echelles mesurées par les VERBES	Ecologique	Mécanique- Manuel	Investigateur	Artistique	Social	Entrepreneur	Conventionnel
<i>Extérieur-réaliste</i>	.17	-.01	.03	.29	-.02	-.24	-.15
<i>Intellectuel</i>	.01	.12	.18	-.02	-.19	.03	.02
<i>Créativité</i>	.01	-.20	-.29	.53	.06	-.06	-.18
<i>Social</i>	-.13	-.09	-.15	-.27	.30	-.10	.21
<i>Management</i>	-.07	.28	.08	-.15	-.38	.54	-.06
<i>Bureau</i>	-.09	.01	-.05	-.06	.00	-.05	.39
« REALISTIC » (R)	.06	-.01	.08	.08	.04	-.24	-.19
« INVESTIGATIVE » (I)	.18	.47	.50	-.25	-.35	.22	-.09
« ARTISTIC » (A)	-.16	-.23	-.38	.54	.06	-.15	-.07
« SOCIAL » (S)	.11	-.06	.03	-.27	.27	-.17	.15
« ENTERPRISING » (E)	-.27	-.21	-.27	-.08	-.06	.46	.26
« CONVENTIONAL » (C)	-.22	.09	.18	-.15	-.25	.44	.10
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSI.)	-.12	.13	.33	-.26	-.14	.25	.08
DESSIN TECHNIQUE	-.28	-.15	-.19	.39	-.11	.10	-.05
MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE-VÉHIC.)	-.05	.07	.22	.10	-.06	-.13	-.16
CHANTIER-CONSTRUCTION	-.08	.11	.09	.11	-.27	.19	-.13
INTENDANCE-LOGISTIQUE	-.02	-.07	.12	-.05	.12	-.20	-.08
VÉHICULES ET TRANSPORTS	.24	-.04	.04	-.10	.24	-.42	-.13
SPORT ET MOUVEMENT	.16	-.15	-.25	-.10	.21	-.15	.04
POLICE-SÉCURITÉ	.12	-.05	.14	-.12	.22	-.35	-.10
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX	.17	-.13	-.22	.00	.18	-.23	-.06
DIVERS-UNIVERSITAIRE	.16	.47	.49	-.26	-.36	.25	-.07
MODE-BEAUTÉ	-.18	-.31	-.45	.48	.15	-.15	.01
MEDIA-SPECTACLE	-.13	-.32	-.46	.49	.20	-.25	-.03
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)	-.05	-.14	-.27	.45	.11	-.25	-.07
ARTISANAT-CRÉATION	-.21	-.30	-.42	.54	.09	-.15	-.06
DESIGN-DÉCORATION	-.18	-.25	-.38	.56	.07	-.18	-.10
ENSEIGNEMENT	.14	-.01	.05	-.18	.22	-.20	.09
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE	.18	.00	.06	-.31	.24	-.16	.12
MÉDECINE-SANTÉ	.10	.17	.23	-.39	-.01	.16	.16
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE	.05	-.20	.00	-.20	.44	-.37	.12
PARAMÉDICAL	.06	-.07	-.02	-.26	.23	-.06	.19
ALIMENTATION-RESTAURATION	-.22	-.19	-.16	-.22	.01	.39	.25
ENTREPRISE ET FINANCES	-.09	.26	.23	-.32	-.43	.67	.13
INFORMATIQUE	-.31	-.05	-.03	.22	-.20	.28	.03
BUREAU ET COMPTABILITÉ	-.19	.06	.01	-.22	-.30	.63	.18
TOURISME	.02	-.19	-.40	.16	.08	-.02	.02
ACCUEIL-CONTACT	.03	-.34	-.42	.24	.34	-.39	-.04

ANNEXE 6.1
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE MÉTIERS)
VIS-À-VIS DU SDS DE HOLLAND (N = 295)

Echelles mesurées par les MÉTIERS	SDS Holland					
	R	I	A	S	E	C
COHÉRENCE MÉTIERS BRUTE	-.21	.05	.10	.34	-.09	-.05
FIDÉLITÉ MÉTIERS BRUTE	-.16	-.12	.11	.24	-.06	-.07
MOYENNE (NIVEAU) MÉTIERS BRUTE	.34	.30	.11	.31	.24	.33
SIGMA MÉTIERS BRUTE	-.06	.05	.13	.48	.23	.19
CONVERGENCE BRUTE	-.28	-.11	.23	.23	-.17	-.10
EXTER-NATURE	.06	-.28	.00	.06	-.05	-.14
UNIV	-.28	.51	.03	.15	-.01	.04
EXPR-ARTIS	-.05	-.33	.61	.09	-.30	-.41
PERS-CHOS	-.67	.08	.13	.56	-.27	-.17
COMM-ENTREPR	-.16	-.32	.20	.12	.52	.38
« REALISTIC » (R)	.63	-.03	-.40	-.47	.09	.10
« INVESTIGATIVE » (I)	.05	.50	-.10	-.10	.00	.02
« ARTISTIC » (A)	.06	-.40	.54	-.04	-.21	-.32
« SOCIAL » (S)	-.62	.25	.04	.49	-.24	-.12
« ENTERPRISING » (E)	-.34	-.26	.08	.27	.39	.34
« CONVENTIONAL » (C)	.23	.20	-.31	-.25	.40	.43
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE-MÉDICAL)	.19	.40	-.40	-.21	.19	.30
DESSIN TECHNIQUE	.50	-.28	.12	-.41	.12	.04
MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE-VÉHICULES)	.63	.14	-.35	-.51	.04	.08
CHANTIER-CONSTRUCTION	.65	-.11	-.25	-.52	.29	.22
INTENDANCE-LOGISTIQUE	.53	.09	-.50	-.41	.11	.18
VÉHICULES ET TRANSPORTS	.35	.00	-.45	-.22	-.03	.03
SPORT ET MOUVEMENT	-.31	-.29	.00	.31	.05	.01
POLICE-SÉCURITÉ	.46	.13	-.54	-.34	.03	.12
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX	.03	-.34	-.10	.06	.06	.00
DIVERS-UNIVERSITAIRE	-.01	.51	-.07	-.05	.01	.02
MODE-BEAUTÉ	-.13	-.41	.56	.12	-.22	-.30
MEDIA-SPECTACLE	-.08	-.45	.53	.10	-.25	-.34
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)	-.14	-.22	.58	.11	-.38	-.44
ARTISANAT-CRÉATION	.22	-.47	.40	-.15	-.11	-.22
DESIGN-DÉCORATION	.27	-.44	.40	-.19	-.14	-.25
ENSEIGNEMENT	-.61	.25	.16	.47	-.33	-.23
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE	-.62	.24	.00	.50	-.20	-.10
MÉDECINE-SANTÉ	-.60	.36	.04	.44	-.08	.01
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE	-.34	.30	-.23	.27	-.28	-.08
PARAMÉDICAL	-.67	.19	.12	.52	-.17	-.08
ALIMENTATION-RESTAURATION	-.23	-.13	-.20	.18	.44	.44
ENTREPRISE ET FINANCES	-.12	.15	-.17	.04	.58	.52
INFORMATIQUE	.37	-.07	.06	-.34	.20	.16
BUREAU ET COMPTABILITÉ	-.12	-.10	-.12	.07	.61	.53
TOURISME	-.22	-.49	.29	.23	.07	-.05
ACCUEIL-CONTACT	.04	-.51	.11	.06	-.13	-.18
DIFFÉRENCIATION MÉTIERS B	-.19	-.13	-.02	.14	-.29	-.30
CONSISTANCE MÉTIERS B	-.04	-.17	-.03	.03	-.01	-.04

ANNEXE 6.2
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE VERBES)
VIS-À-VIS DU SDS DE HOLLAND (N = 295)

Echelles mesurées par les VERBES	SDS Holland					
	R	I	A	S	E	C
COHÉRENCE VERBES BRUTE	-.39	-.06	.43	.37	-.11	-.18
FIDÉLITE VERBES BRUTE	-.18	.06	.24	.25	-.05	-.08
MOYENNE (NIVEAU) VERBES BRUTE	.20	.09	.26	.47	.29	.24
SIGMA VERBES BRUTE	-.30	-.16	.02	.17	-.09	-.17
EXTER-REAL	.46	-.06	-.18	-.37	-.16	-.09
INTELLECT	-.04	.31	.14	-.05	-.14	.04
CREATIVITE	-.18	-.29	.53	.12	-.19	-.27
SOCIAL	-.51	-.15	.04	.59	-.18	-.14
MANAGEMENT	.20	.01	-.16	-.02	.62	.35
BUREAU	-.17	-.17	-.33	.09	.16	.45
« REALISTIC » (R)	.56	.00	-.36	-.46	.20	.19
« INVESTIGATIVE » (I)	.21	.34	-.04	-.21	-.23	-.19
« ARTISTIC » (A)	-.01	-.11	.53	-.05	-.20	-.31
« SOCIAL » (S)	-.57	-.08	.09	.51	-.22	-.12
« ENTERPRISING » (E)	-.24	-.08	-.10	.22	.43	.40
« CONVENTIONAL » (C)	.09	.08	-.33	-.10	.48	.52
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE- MÉDICAL)	.00	.09	-.42	-.02	.40	.51
DESSIN TECHNIQUE	.34	-.04	.04	-.35	.32	.23
MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE- VÉHICULES)	.52	.05	-.36	-.47	.26	.29
CHANTIER-CONSTRUCTION	.57	.10	-.26	-.50	.30	.24
INTENDANCE-LOGISTIQUE	.37	-.04	-.50	-.29	.35	.40
VÉHICULES ET TRANSPORTS	.38	-.07	-.38	-.24	-.03	-.01
SPORT ET MOUVEMENT	-.14	-.21	-.03	.27	-.18	-.25
POLICE-SÉCURITÉ	.36	-.06	-.52	-.26	.20	.27
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX	.33	-.15	-.13	-.16	-.11	-.22
DIVERS-UNIVERSITAIRE	.17	.35	-.03	-.18	-.24	-.19
MODE-BEAUTÉ	-.22	-.18	.55	.15	-.18	-.27
MEDIA-SPECTACLE	-.15	-.19	.53	.10	-.23	-.33
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)	-.17	-.08	.55	.10	-.38	-.44
ARTISANAT-CRÉATION	.11	-.17	.41	-.14	-.01	-.14
DESIGN-DÉCORATION	.18	-.13	.41	-.20	-.08	-.21
ENSEIGNEMENT	-.54	-.05	.22	.47	-.35	-.27
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE	-.52	-.06	.06	.48	-.27	-.18
MÉDECINE-SANTÉ	-.54	.06	.05	.47	-.18	-.07
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE	-.51	-.17	-.10	.46	-.07	.07
PARAMÉDICAL	-.59	-.08	.13	.52	-.18	-.09
ALIMENTATION-RESTAURATION	-.17	-.07	-.27	.17	.45	.46
ENTREPRISE ET FINANCES	.11	.22	-.32	-.10	.43	.43
INFORMATIQUE	.16	.02	-.05	-.21	.42	.39
BUREAU ET COMPTABILITÉ	.04	.08	-.29	-.03	.51	.49
TOURISME	.03	-.20	.41	.06	-.16	-.39
ACCUEIL-CONTACT	.05	-.34	.17	.03	-.14	-.25
DIFFÉRENCIATION VERBES B	-.12	-.02	-.01	.28	.21	.22
CONSISTANCE VERBES B	.01	-.03	-.06	.03	.20	.17

ANNEXE 7.1
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE MÉTIER)
VIS-À-VIS DE L'INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ L.A.B.E.L. (N = 112)

Echelles fondamentales L.A.B.E.L.

Echelles mesurées par les MÉTIERES	MATURITÉ/ IMMATURITÉ	EXTRAVERSION/ INTROV.	STÉRÉOTYPE MASC/FEM	CONFORMISME/ ANTICONF.	TENDU/ DECONTRACTÉ	RATIONNEL/ EXPRESSIF
COHÉRENCE METIERS	.24	-.03	-.21	.31	.01	-.19
CONVERGENCE METIERS-VERBES	.12	-.05	-.05	.07	-.06	-.06
<i>Extérieur-nature</i>	.19	-.03	.16	.04	-.21	-.03
<i>Université</i>	.24	.09	.14	.22	.20	.16
<i>Artistique</i>	.05	.08	-.18	-.22	-.07	-.12
<i>Personnes vs Choses</i>	.24	-.03	-.20	.35	.07	-.17
<i>Commerce - Entreprise</i>	-.17	.11	-.12	-.01	.17	.00
« REALISTIC » (R)	-.17	-.10	.21	-.20	-.23	.05
« INVESTIGATIVE » (I)	.20	.07	.28	.05	.09	.21
« ARTISTIC » (A)	-.09	.08	-.19	-.33	-.10	-.12
« SOCIAL » (S)	.26	-.02	-.11	.37	.15	-.06
« ENTERPRISING » (E)	-.24	.00	-.27	.11	.17	-.08
« CONVENTIONAL » (C)	-.23	-.01	-.04	-.01	.15	.07
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE)	-.11	-.05	.01	.08	.15	.09
DESSIN TECHNIQUE	-.30	.02	-.12	-.36	-.07	-.03
MÉCANIQUE	-.17	-.07	.14	-.22	-.12	.07
CHANTIER-CONSTRUCTION	-.26	-.02	.16	-.28	-.12	.10
INTENDANCE-LOGISTIQUE	-.19	-.14	.11	-.07	-.13	.03
VÉHICULES ET TRANSPORTS	.05	-.13	.23	.06	-.23	.01
SPORT ET MOUVEMENT	.09	-.04	.02	.18	-.09	-.08
POLICE-SÉCURITÉ	-.07	-.15	.19	.02	-.17	.03
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX	.03	-.06	.11	.05	-.20	-.05
DIVERS-UNIVERSITAIRE	.21	.08	.26	.07	.11	.21
MODE-BEAUTÉ	-.08	.07	-.27	-.23	-.05	-.16
MEDIA-SPECTACLE	-.06	.05	-.23	-.24	-.10	-.16
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)	.08	.09	-.17	-.23	-.05	-.11
ARTISANAT-CRÉATION	-.19	.04	-.20	-.35	-.13	-.13
DESIGN-DÉCORATION	-.17	.04	-.15	-.38	-.15	-.11
ENSEIGNEMENT	.31	.01	-.08	.30	.13	-.05
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE	.28	-.02	-.03	.37	.11	-.04
MÉDECINE-SANTÉ	.26	.03	-.03	.37	.24	.04
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE	.16	-.11	-.14	.33	.08	-.10
PARAMÉDICAL	.23	.00	-.16	.37	.18	-.07
ALIMENTATION-RESTAURATION	-.24	-.05	-.20	.19	.15	-.06
ENTREPRISE ET FINANCES	-.12	.05	.06	.11	.20	.14
INFORMATIQUE	-.28	.03	-.14	-.25	.06	.01
BUREAU ET COMPTABILITÉ	-.24	.02	-.07	.08	.17	.05
TOURISME	-.02	.03	-.07	-.03	-.11	-.10
ACCUEIL-CONTACT	-.04	-.06	-.08	-.07	-.21	-.16

ANNEXE 7.2

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE VERBES)
VIS-À-VIS DE L'INVENTAIRE DE PERSONNALITÉ L.A.B.E.L. (N = 112)

Echelles fondamentales L.A.B.E.L.

Echelles mesurées par les VERBES	MATURITÉ/ IMMATURITÉ	EXTRAVERSION/ INTROV.	STÉRÉOTYPE MASC/FEM	CONFORMISME/ ANTICONF.	TENDU/ DECONTRACTÉ	RATIONNEL/ EXPRESSIF
COHÉRENCE VERBES	.25	.00	.05	.09	.00	.06
<i>Extérieur-réaliste</i>	-.05	-.14	.16	-.22	-.21	.02
<i>Intellectuel</i>	.31	-.25	.38	.03	.11	.49
<i>Créativité</i>	-.13	.12	-.22	-.31	-.21	-.24
<i>Social</i>	.43	-.11	-.12	.44	.12	-.13
<i>Management</i>	.08	.42	.21	.05	.23	.21
<i>Bureau</i>	-.02	-.43	-.07	.14	.19	.17
« <i>REALISTIC</i> » (R)	-.28	-.08	.03	-.20	-.15	-.02
« <i>INVESTIGATIVE</i> » (I)	.08	-.02	.43	-.09	-.09	.25
« <i>ARTISTIC</i> » (A)	-.20	.15	-.17	-.34	-.24	-.20
« <i>SOCIAL</i> » (S)	.33	-.11	-.11	.41	.18	-.09
« <i>ENTERPRISING</i> » (E)	.06	.04	-.10	.19	.30	.15
« <i>CONVENTIONAL</i> » (C)	.02	-.06	.10	.11	.28	.32
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE)	.10	-.15	.11	.22	.30	.30
<i>DESSIN TECHNIQUE</i>	-.31	.08	-.08	-.35	-.07	.05
<i>MÉCANIQUE</i>	-.26	-.15	.10	-.21	-.06	.14
<i>CHANTIER-CONSTRUCTION</i>	-.31	.04	.16	-.33	-.09	.18
<i>INTENDANCE-LOGISTIQUE</i>	-.12	-.18	-.03	.07	.10	.07
<i>VÉHICULES ET TRANSPORTS</i>	-.08	-.11	-.04	.05	-.15	-.21
<i>SPORT ET MOUVEMENT</i>	.09	.11	-.23	.24	-.08	-.40
<i>POLICE-SÉCURITÉ</i>	-.07	-.21	-.04	.14	.03	-.04
<i>SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX</i>	-.14	.10	-.13	-.06	-.25	-.36
<i>DIVERS-UNIVERSITAIRE</i>	.10	-.02	.44	-.07	-.07	.27
<i>MODE-BEAUTÉ</i>	-.14	.15	-.28	-.25	-.18	-.26
<i>MEDIA-SPECTACLE</i>	-.16	.14	-.27	-.26	-.23	-.31
<i>ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)</i>	-.09	.11	-.14	-.25	-.25	-.24
<i>ARTISANAT-CRÉATION</i>	-.26	.13	-.23	-.35	-.21	-.20
<i>DESIGN-DÉCORATION</i>	-.26	.13	-.18	-.37	-.25	-.20
<i>ENSEIGNEMENT</i>	.33	-.08	-.09	.33	.07	-.14
<i>CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE</i>	.34	-.09	-.06	.41	.14	-.10
<i>MÉDECINE-SANTÉ</i>	.35	-.08	.09	.37	.23	.11
<i>AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE</i>	.25	-.18	-.19	.41	.21	-.10
<i>PARAMÉDICAL</i>	.33	-.07	-.11	.40	.21	-.06
<i>ALIMENTATION-RESTAURATION</i>	.08	-.02	-.07	.24	.31	.15
<i>ENTREPRISE ET FINANCES</i>	.07	.03	.28	.10	.28	.42
<i>INFORMATIQUE</i>	-.17	.02	.00	-.18	.13	.23
<i>BUREAU ET COMPTABILITÉ</i>	.03	.04	.11	.12	.30	.31
<i>TOURISME</i>	-.18	.31	-.22	-.23	-.26	-.36
<i>ACCUEIL-CONTACT</i>	-.18	.09	-.39	-.11	-.24	-.48

ANNEXE 8.1

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE MÉTIERS)
VIS-À-VIS DE L'INVENTAIRE DE COMPÉTENCES SOCRATE (N = 76)

Echelles fondamentales SOCR@TE

Echelles mesurées par les METIERS	COHÉRENCE TOTALE	Motivation générale (DS)	CONSERVATISME vs INNOVATION	AMABILITE vs TENSION	ACTION vs IMAGINATION	INDEPENDANCE vs MANAGEMENT
COHÉRENCE METIERS	.07	-.28	.28	.07	.19	.01
CONVERGENCE METIERS-VERBES	.15	-.26	.33	.05	-.05	-.02
<i>Extérieur-nature</i>	.13	-.17	.16	.08	.01	.06
<i>Université</i>	.01	.50	-.03	-.09	.05	-.15
<i>Artistique</i>	-.02	-.16	-.10	.05	-.04	.12
<i>Personnes vs Choses</i>	.11	-.18	.24	.09	.27	-.04
<i>Commerce - Entreprise</i>	-.14	.30	-.28	-.06	.06	-.01
« REALISTIC » (R)	.05	-.27	.08	.00	-.19	.12
« INVESTIGATIVE » (I)	-.03	.44	-.01	-.09	-.11	-.14
« ARTISTIC » (A)	-.06	-.15	-.19	.07	-.09	.14
« SOCIAL » (S)	.08	-.02	.24	.05	.24	-.13
« ENTERPRISING » (E)	-.08	.07	-.19	-.05	.15	-.01
« CONVENTIONAL » (C)	-.13	.19	-.16	-.10	-.04	-.07
LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE)	-.09	.15	.00	-.08	-.03	-.12
DESSIN TECHNIQUE	-.13	-.10	-.25	-.01	-.17	.12
MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE-VÉHIC.)	-.04	-.15	.02	-.02	-.23	.06
CHANTIER-CONSTRUCTION	-.06	.02	-.17	-.07	-.22	.09
INTENDANCE-LOGISTIQUE	.03	-.29	.13	.00	-.11	.06
VÉHICULES ET TRANSPORTS	.16	-.32	.26	.05	-.03	.08
SPORT ET MOUVEMENT	.14	-.18	.13	.05	.16	.06
POLICE-SÉCURITÉ	.10	-.33	.25	.03	-.06	.05
SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX	.15	-.25	.12	.05	.05	.11
DIVERS-UNIVERSITAIRE	-.03	.46	-.02	-.09	-.09	-.15
MODE-BEAUTÉ	-.05	-.18	-.15	.08	.00	.12
MEDIA-SPECTACLE	-.02	-.25	-.11	.10	-.01	.14
ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)	-.03	-.09	-.08	.08	-.04	.07
ARTISANAT-CRÉATION	-.06	-.25	-.19	.06	-.10	.17
DESIGN-DÉCORATION	-.06	-.24	-.18	.06	-.13	.18
ENSEIGNEMENT	.07	.02	.20	.06	.19	-.11
CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE	.10	.01	.25	.04	.23	-.12
MÉDECINE-SANTÉ	.01	.29	.12	-.03	.20	-.20
AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE	.09	-.27	.32	.08	.20	-.08
PARAMÉDICAL	.05	.04	.18	.04	.27	-.13
ALIMENTATION-RESTAURATION	-.05	.00	-.09	-.05	.16	-.03
ENTREPRISE ET FINANCES	-.10	.44	-.20	-.14	.01	-.11
INFORMATIQUE	-.17	.07	-.25	-.05	-.13	.03
BUREAU ET COMPTABILITÉ	-.10	.26	-.22	-.11	.05	-.05
TOURISME	.06	-.12	-.08	.04	.08	.12
ACCUEIL-CONTACT	.11	-.44	.09	.11	.05	.17

ANNEXE 8.2
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIE VERBES)
VIS-À-VIS DE L'INVENTAIRE DE COMPÉTENCES SOCRATE (N = 76)

Echelles fondamentales SOCR@TE

Echelles mesurées par les VERBES	COHÉRENCE TOTALE	Motivation générale (DS)	CONSERVATISME vs INNOVATION	AMABILITE vs TENSION	ACTION vs IMAGINATION	INDEPENDANCE vs MANAGEMENT
<i>COHÉRENCE VERBES</i>	.15	.06	.06	.08	-.13	-.11
<i>Extérieur-réaliste</i>	.09	-.19	.13	.11	-.17	.26
<i>Intellectuel</i>	.14	.25	.11	.01	-.20	.28
<i>Créativité</i>	.13	-.14	-.25	-.05	-.10	.21
<i>Social</i>	.02	.00	.23	.17	.31	-.14
<i>Management</i>	-.49	.55	-.26	-.23	.04	-.46
<i>Bureau</i>	-.09	-.17	.20	-.03	.16	.28
« REALISTIC » (R)	.01	-.28	.05	.09	-.05	.08
« INVESTIGATIVE » (I)	.15	.19	.09	.14	-.34	-.03
« ARTISTIC » (A)	.18	-.10	-.30	-.11	-.16	.22
« SOCIAL » (S)	-.01	.00	.25	.10	.27	-.12
« ENTERPRISING » (E)	-.33	.23	-.08	-.21	.23	-.14
« CONVENTIONAL » (C)	-.29	.22	.02	-.14	.09	-.07
<i>LABORATOIRE (CHIMIE-PHYSIQUE)</i>	-.23	.14	.17	-.04	.14	-.07
<i>DESSIN TECHNIQUE</i>	-.06	-.02	-.30	-.21	-.12	.19
<i>MÉCANIQUE (INDUSTRIELLE-VÉHIC.)</i>	-.01	-.22	.07	.04	-.10	.19
<i>CHANTIER-CONSTRUCTION</i>	-.08	.01	-.15	-.08	-.22	.06
<i>INTENDANCE-LOGISTIQUE</i>	-.14	-.20	.17	.05	.16	.02
<i>VÉHICULES ET TRANSPORTS</i>	.07	-.35	.23	.23	.09	-.04
<i>SPORT ET MOUVEMENT</i>	-.03	-.16	.09	.13	.26	-.27
<i>POLICE-SÉCURITÉ</i>	-.06	-.29	.26	.15	.17	-.01
<i>SOINS AUX PLANTES ET ANIMAUX</i>	.07	-.28	.01	.14	.06	-.11
<i>DIVERS-UNIVERSITAIRE</i>	.14	.22	.09	.13	-.33	-.05
<i>MODE-BEAUTÉ</i>	.14	-.09	-.31	-.15	-.05	.21
<i>MEDIA-SPECTACLE</i>	.18	-.16	-.29	-.10	-.06	.21
<i>ART (SCÈNE-ENSEIGNEMENT)</i>	.26	-.10	-.21	-.03	-.16	.20
<i>ARTISANAT-CRÉATION</i>	.11	-.14	-.33	-.15	-.10	.23
<i>DESIGN-DÉCORATION</i>	.15	-.15	-.31	-.11	-.15	.23
<i>ENSEIGNEMENT</i>	.12	-.02	.22	.14	.17	-.06
<i>CONSEIL-ASSISTANCE SOCIALE</i>	.02	.00	.27	.14	.23	-.15
<i>MÉDECINE-SANTÉ</i>	-.05	.20	.22	.07	.14	-.17
<i>AIDE ET ASSISTANCE MÉDICALE</i>	-.05	-.13	.28	.09	.34	-.05
<i>PARAMÉDICAL</i>	-.04	.07	.20	.05	.27	-.13
<i>ALIMENTATION-RESTAURATION</i>	-.31	.15	.03	-.13	.26	-.15
<i>ENTREPRISE ET FINANCES</i>	-.32	.44	-.02	-.14	-.04	-.23
<i>INFORMATIQUE</i>	-.18	.14	-.21	-.24	-.05	.12
<i>BUREAU ET COMPTABILITÉ</i>	-.36	.33	-.06	-.19	.09	-.19
<i>TOURISME</i>	.05	-.05	-.34	-.09	-.04	-.07
<i>ACCUEIL-CONTACT</i>	.11	-.40	-.11	.03	.16	.08

ANNEXE 9.1

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIES MÉTIERS ET VERBES)
VIS-À-VIS DES ÉCHELLES DE LA
BATTERIE D'APTITUDES B.E.M.M.A. FORME «LIGHT» (N = 109)

	VERBES ECHELLES FONDAMENTALES						MÉTIERS ECHELLES FONDAMENTALES					CONTRÔLE CONVERGENCE VERBES- MÉTIERS
	CONTRÔLE COHERENCE VERBES	INTELLECTUEL	SOCIAL	CREATIVITE	BUREAU	MANAGEMENT	EXTERIEUR	UNIVERSITAIRE	PERSONNES VS CHOSSES	COMMERCE	ARTISTIQUE	
TESTS ET TOTAUX BEMMA (n=109) :												
SYNONYMES-ANTONYMES	0.20	0.15	0.09	-0.09	-0.20	0.11	-0.04	0.22	0.05	-0.05	0.07	-0.02
CALCUL NUMERIQUE	0.19	0.31	0.01	-0.13	0.04	0.14	-0.14	0.32	-0.06	-0.01	0.01	-0.23
ORTHOGRAPHE	0.19	0.16	0.18	-0.04	0.18	-0.04	-0.19	0.21	0.07	0.10	-0.03	-0.14
LOGIQUE SUITES	0.17	0.09	-0.01	-0.10	-0.06	-0.01	-0.10	0.25	0.10	0.08	0.04	-0.06
LOGIQUE MATRICES	0.06	0.01	-0.08	-0.09	-0.05	0.05	-0.06	-0.05	-0.09	0.13	0.00	-0.03
SPATIAL FORMES	0.04	0.02	-0.14	-0.04	-0.12	0.06	-0.02	0.07	-0.04	-0.15	0.01	0.03
PROBLEMES	0.23	-0.03	0.05	-0.07	0.13	-0.03	-0.20	0.07	0.13	0.12	-0.06	-0.06
SPATIAL CARACTERES	0.05	0.22	-0.12	-0.16	-0.10	0.26	0.06	0.02	0.13	-0.02	0.02	0.11
ATTENTION	0.26	0.21	0.18	-0.09	-0.01	0.05	-0.16	0.09	0.08	0.04	0.03	-0.11
VERBAL	0.29	0.23	0.04	-0.14	0.11	0.09	-0.23	0.04	0.04	0.07	-0.03	-0.21
NUMERIQUE	0.15	0.06	-0.05	-0.12	-0.07	0.02	-0.10	-0.04	0.01	0.13	0.03	-0.05
LOGIQUE	0.06	0.14	-0.17	-0.12	-0.14	0.19	0.02	0.00	-0.16	-0.12	0.02	0.08
SPATIAL	0.07	0.16	0.03	-0.04	0.10	0.03	0.01	0.02	-0.06	0.15	0.00	-0.01
BUREAU	0.33	0.27	0.14	-0.14	0.07	0.09	-0.23	0.08	0.07	0.07	0.00	-0.19
TECHNIQUE	0.21	0.19	-0.09	-0.17	-0.06	0.14	-0.12	0.00	-0.06	0.04	0.01	-0.06
TOTAL	0.26	0.22	-0.02	-0.17	-0.05	0.13	-0.16	0.03	-0.03	0.05	0.02	-0.09

ANNEXE 9.2

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIES MÉTIERS ET VERBES)
VIS-À-VIS DES ÉCHELLES DE LA BATTERIE D'APTITUDES B.E.M.M.A

Echelles de BEMMA COMPLETE (apprenti/es, n=291) :

Echelles OPUS :	VERBAL	NUMERIQUE	LOGIQUE	SPATIAL	ATTENTION	BUREAU	TECHNIQUE	TOTAL
Ech. de contrôle :								
<i>COHERENCE VERBES</i>	0.20	-0.03	-0.05	-0.17	0.06	-0.13	0.09	-0.05
<i>COHERENCE METIERS</i>	0.23	0.12	0.13	0.10	0.12	0.15	0.18	0.19
<i>CONVERGENCE VERBES-METIERS</i>	0.16	-0.01	0.08	0.02	0.03	0.04	0.08	0.08
Ech. fondamentales par verbes :								
<i>INTELLECTUEL</i>	0.13	0.13	0.14	0.12	0.04	0.16	0.14	0.17
<i>SOCIAL</i>	-0.01	-0.15	-0.20	-0.29	0.00	-0.30	-0.10	-0.25
<i>CREATIVITE</i>	0.04	-0.14	0.04	-0.01	0.05	-0.04	-0.07	-0.02
<i>BUREAU</i>	-0.20	-0.14	-0.15	-0.33	0.05	-0.27	-0.22	-0.28
<i>MANAGEMENT</i>	0.15	0.07	-0.02	0.06	-0.02	0.04	0.14	0.08
<i>EXTERIEUR</i>	-0.03	0.16	0.23	0.39	-0.06	0.37	0.08	0.29
Ech. fondamentales par métiers :								
<i>UNIVERSITAIRE</i>	0.17	0.23	0.01	-0.06	0.05	0.03	0.24	0.10
<i>PERSONNES VS CHOSES</i>	-0.03	-0.26	-0.24	-0.39	0.00	-0.39	-0.20	-0.34
<i>COMMERCE</i>	0.05	-0.07	-0.07	-0.31	0.02	-0.24	-0.01	-0.16
<i>ARTISTIQUE</i>	0.05	-0.06	0.00	0.16	-0.03	0.08	-0.01	0.07
<i>EXTERIEUR-NATURE</i>	0.00	-0.15	-0.01	0.00	0.01	-0.05	-0.08	-0.05

ANNEXE 10
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIES MÉTIERS ET VERBES)
VIS-À-VIS DES ÉCHELLES DE RÉSULTATS SCOLAIRES ANNUELS

	ECHELLES FONDAMENTALES						ECHELLES FONDAMENTALES						CONTRÔLE		I	
	CONTRÔLE	INTELLECTUEL	SOCIAL	CREATIVITE	BUREAU	MANAGEMENT	EXTERIEUR	CONTRÔLE	UNIVERSITAIRE	PERSONNES VS CHOSES	COMMERCE	ARTISTIQUE	EXTERIEUR-NATURE	CONVERGENCE VERBES-METIERS		
Moyennes annuelles et examens de fin d'année																
MOY-ANN-FRANCAIS	0.31	0.08	0.07	0.01	0.20	-0.15	-0.25	0.17	-0.03	0.23	0.05	-0.02	0.00	0.19	109	
MOY-ANN-ALLEMAND	0.38	-0.17	0.35	-0.10	0.21	-0.05	-0.46	0.34	0.01	0.50	0.00	-0.05	-0.15	0.35	81	
MOY-ANN-ENGLISH	0.15	-0.03	-0.05	0.16	-0.04	-0.08	-0.12	0.17	0.03	0.20	0.06	0.10	-0.01	0.17	59	
MOY-ANN-MATHS	0.04	0.38	-0.16	-0.18	-0.02	0.05	0.16	-0.11	0.14	-0.24	-0.03	-0.07	-0.11	-0.07	109	
MOY-ANN-SCIENCES	0.14	0.10	-0.01	-0.11	-0.01	0.06	0.08	0.02	0.10	-0.01	-0.04	-0.05	0.00	0.08	101	
MOY-ANN-HISTOIRE	0.16	0.05	0.00	-0.03	0.14	-0.01	-0.19	0.13	0.14	0.05	0.18	-0.06	0.04	0.06	108	
MOY-ANN-GEOGRAPH.	0.19	0.17	0.10	0.02	0.24	-0.05	-0.17	0.19	0.17	0.21	0.10	-0.01	-0.13	0.20	106	
MOY-ANN-CITOYEN.	0.10	0.16	0.05	-0.10	0.11	0.04	-0.03	0.11	0.07	0.09	0.09	-0.06	0.06	0.11	107	
MOY-ANN-ART VISUELS	0.25	-0.03	0.07	0.15	-0.04	0.03	-0.11	0.15	-0.04	0.10	0.03	0.24	-0.05	0.14	104	
MOY-ANN-MUSIQUE	0.04	0.01	0.16	0.10	0.19	-0.13	0.01	0.07	-0.08	0.09	0.17	0.17	-0.11	0.16	102	
MOY-ANN-CUIS-TM	0.17	0.00	0.10	0.10	0.14	-0.12	-0.12	0.15	-0.13	0.10	0.04	0.20	0.04	0.18	105	
EXA_Français	0.18	-0.02	0.21	0.05	0.01	-0.21	-0.08	0.18	-0.02	0.25	-0.15	-0.01	-0.01	0.12	103	
EXA_ALLEMAND	0.29	-0.33	0.42	0.01	0.19	-0.01	-0.38	0.42	-0.11	0.40	0.08	-0.06	-0.10	0.20	53	
EXA_ENGLISH	0.16	0.01	0.01	0.00	0.09	0.19	-0.35	0.19	-0.02	0.09	0.01	-0.03	0.05	0.04	39	
EXA_MATHS	0.11	0.42	-0.17	-0.12	-0.03	0.10	0.15	-0.07	0.23	-0.26	-0.20	0.01	-0.19	-0.03	103	
TRAVAIL-PERSONNEL	0.05	-0.32	0.69	-0.12	0.04	-0.27	0.06	0.25	0.06	0.26	-0.21	-0.28	0.22	0.04	23	

ANNEXE 11

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE O.P.U.S. (PARTIES MÉTIERS ET VERBES)
VIS-À-VIS DES RÉSULTATS D'EXAMENS D'ADMISSION EN PRÉ-APPRENTISSAGE

	VERBES					MÉTIERS					i				
	ECHELLES FONDAMENTALES					ECHELLES FONDAMENTALES									
	CONTRÔLE	INTELLECTUEL	SOCIAL	CREATIVITE	BUREAU	MANAGEMENT	EXTERIEUR	CONTRÔLE	UNIVERSITAIRE	PERSONNES VS CHOSES		COMMERCE	ARTISTIQUE	EXTERIEUR-NATURE	CONTRÔLE
Tests d'admission à l'OPTI															
Dictée	0.08	-0.05	-0.01	-0.01	0.07	-0.08	-0.24	-0.07	-0.08	-0.01	0.03	0.03	0.03	-0.01	205
Lecture expliquée	0.07	0.12	-0.13	0.07	-0.02	0.01	-0.02	0.07	0.17	-0.04	0.06	-0.02	0.04	0.03	205
Vocabulaire	0.20	0.05	0.06	-0.02	0.03	0.03	-0.16	0.07	0.07	0.11	0.01	0.04	0.01	0.18	205
Conjugaison	0.14	0.01	-0.05	-0.03	0.11	0.01	-0.09	0.02	-0.08	0.00	0.09	-0.04	-0.03	0.11	205
Grammaire	0.26	0.05	0.01	0.04	0.09	0.03	-0.10	0.24	0.16	0.08	0.06	0.06	-0.03	0.16	205
Français TOTAL	0.22	0.08	-0.02	0.02	0.07	0.01	-0.17	0.10	0.10	0.04	0.06	0.05	0.00	0.11	205
Calculs divers	0.07	0.26	-0.11	0.00	-0.02	-0.10	0.13	-0.05	0.13	-0.01	-0.04	0.10	-0.19	0.10	205
Problèmes arith.	-0.02	0.19	-0.02	0.00	0.01	0.03	0.07	-0.08	0.26	0.01	0.10	0.04	-0.15	0.02	205
Géométrie	0.03	0.26	-0.13	-0.07	0.05	0.09	0.06	-0.09	0.25	-0.16	0.02	0.06	-0.15	-0.02	205
Algèbre	0.15	0.42	-0.13	-0.11	0.16	0.08	-0.04	-0.05	0.29	-0.13	-0.01	0.05	-0.06	0.00	205
Math total	0.09	0.42	-0.18	-0.09	0.09	0.06	0.07	-0.10	0.32	-0.16	0.00	0.08	-0.17	0.00	205
Language Use	0.18	0.15	0.06	0.11	0.02	-0.03	-0.06	0.19	0.14	0.19	0.03	0.08	-0.06	0.17	133
Vocabulary	0.23	0.12	0.10	0.06	0.00	-0.01	-0.14	0.22	0.18	0.22	-0.01	-0.01	-0.17	0.15	133
Writing	0.07	0.09	0.01	0.09	-0.14	0.02	-0.02	0.10	0.17	0.12	-0.10	0.10	-0.14	0.10	133
TOTAL ANGLAIS	0.16	0.13	0.05	0.10	-0.04	-0.01	-0.07	0.18	0.17	0.19	-0.02	0.07	-0.12	0.15	133
Scritte International	0.15	0.12	-0.01	-0.21	0.20	-0.01	-0.21	0.05	0.10	0.01	-0.03	-0.15	-0.22	-0.04	104
Lesen und Verstehen	0.12	0.24	0.13	0.02	0.04	-0.27	-0.07	0.16	0.01	0.17	-0.26	0.22	-0.09	0.11	104
TOTAL ALLEMAND	0.17	0.18	0.13	-0.12	0.14	-0.16	-0.16	0.17	0.09	0.15	-0.22	0.02	-0.18	0.06	104
BIOLOGIE	0.00	0.32	0.19	0.12	-0.17	-0.24	0.23	0.07	0.19	0.03	0.03	-0.07	0.32	-0.09	58

ANNEXE 12
VALIDITÉ CRITÉRIELLE DE O.P.U.S.
VIS-À-VIS DE LA VOIE DE FORMATION AU MOMENT DU TEST

SCOLARITE:	VSO		VSG		autre		Total		Indices		
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	eta carré	sig. (p)	
ECHELLES DE OPUS											
	COHERENCE VERBES	0.57	0.12	0.57	0.10	0.51	0.07	0.56	0.11	0.12	0.40
	COHERENCE METIERS	0.49	0.10	0.50	0.11	0.45	0.12	0.49	0.11	0.11	0.48
	CONVERGENCE VERBES-METIERS	0.60	0.38	0.65	0.38	0.54	0.47	0.61	0.39	0.08	0.70
	INTELLECTUEL	3.07	0.35	3.20	0.34	3.39	0.20	3.13	0.35	0.26	0.01
	SOCIAL	3.43	0.32	3.40	0.37	3.17	0.30	3.40	0.34	0.20	0.09
	CREATIVITE	3.26	0.36	3.25	0.30	3.18	0.46	3.25	0.35	0.06	0.79
	BUREAU	2.73	0.35	2.87	0.37	2.83	0.28	2.77	0.36	0.17	0.16
	MANAGEMENT	3.01	0.33	3.02	0.34	3.00	0.42	3.01	0.34	0.02	0.97
	EXTERIEUR	2.51	0.42	2.39	0.30	2.61	0.43	2.48	0.39	0.16	0.21
	UNIVERSITAIRE	2.88	0.31	2.98	0.30	2.88	0.28	2.91	0.30	0.14	0.28
	PERSONNES VS CHOSES	3.34	0.59	3.34	0.60	3.13	0.63	3.33	0.59	0.09	0.58
	COMMERCE	3.16	0.34	3.20	0.42	3.10	0.36	3.17	0.36	0.07	0.71
	ARTISTIQUE	3.15	0.39	3.23	0.43	3.18	0.43	3.17	0.40	0.09	0.60
	EXTERIEUR-NATURE	2.92	0.35	2.92	0.26	2.93	0.33	2.92	0.32	0.01	0.99

ANNEXE 13
VALIDITÉ CRITÉRIELLE DE O.P.U.S.

VIS-À-VIS DU SECTEUR PROFESSIONNEL CHOISI AU MOMENT DU TEST

SECTEUR PROFESSIONNEL	santé		social		technique		alimentation		vente		Total		Indices			
	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type	eta carré	sig. (p)
ECHELLES (contrôle et fondamentales) DE OPUS	0.59	0.10	37	0.61	0.12	15	0.51	0.08	34	0.58	0.12	34	0.56	0.11	0.37	0.00
	0.53	0.11	37	0.53	0.11	15	0.44	0.09	34	0.50	0.08	34	0.49	0.11	0.37	0.00
	0.79	0.23	37	0.86	0.07	15	0.33	0.47	34	0.61	0.35	34	0.61	0.39	0.52	0.00
INTELLECTUEL	3.02	0.32	37	3.10	0.28	15	3.25	0.36	34	3.13	0.38	34	3.13	0.35	0.26	0.08
	3.54	0.24	37	3.63	0.29	15	3.13	0.31	34	3.45	0.31	34	3.40	0.34	0.54	0.00
	3.25	0.35	37	3.47	0.22	15	3.26	0.42	34	3.17	0.31	34	3.25	0.35	0.25	0.11
SOCIAL	2.81	0.32	37	2.64	0.30	15	2.60	0.30	34	3.00	0.36	34	2.77	0.36	0.46	0.00
	2.90	0.32	37	2.75	0.32	15	3.11	0.26	34	3.15	0.33	34	3.01	0.34	0.42	0.00
	2.36	0.35	37	2.49	0.34	15	2.72	0.34	34	2.32	0.34	34	2.48	0.39	0.47	0.00
BUREAU	3.00	0.36	37	2.92	0.31	15	2.88	0.26	34	2.89	0.25	34	2.91	0.30	0.29	0.03
	3.77	0.43	37	3.80	0.28	15	2.73	0.37	34	3.26	0.50	34	3.33	0.59	0.72	0.00
	2.99	0.28	37	3.07	0.24	15	3.07	0.33	34	3.49	0.34	34	3.17	0.36	0.57	0.00
UNIVERSITAIRE	3.18	0.32	37	3.42	0.25	15	3.20	0.46	34	3.05	0.45	34	3.17	0.40	0.29	0.04
	2.82	0.22	37	3.01	0.24	15	2.94	0.39	34	2.88	0.28	34	2.92	0.32	0.37	0.00
	2.82	0.22	37	3.01	0.24	15	2.94	0.39	34	2.88	0.28	34	2.92	0.32	0.37	0.00

ANNEXE 14
VALIDITÉ CRITÉRIELLE DE O.P.U.S. VIS-À-VIS DU SEXE

SEXE :	féminin		masculin		Total		Indices						
	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type	n	d (taille d'effet)	t	Sig (p).				
OPUS													
COHERENCE VERBES	0.60	0.10	78	0.50	0.10	48	0.56	0.11	126	0.98	6.09	0.48	0.00
COHERENCE METIERS	0.53	0.09	78	0.43	0.10	48	0.49	0.11	126	0.95	5.85	0.47	0.00
CONVERGENCE VERBES-METIERS	0.78	0.17	78	0.33	0.47	48	0.61	0.39	126	1.19	7.89	0.58	0.00
INTELLECTUEL	3.09	0.33	78	3.19	0.37	48	3.13	0.35	126	0.27	-1.5	0.13	0.14
SOCIAL	3.51	0.28	78	3.22	0.34	48	3.40	0.34	126	0.87	5.18	0.42	0.00
CREATIVITE	3.33	0.34	78	3.13	0.34	48	3.25	0.35	126	0.55	3.12	0.27	0.00
BUREAU	2.85	0.37	78	2.65	0.29	48	2.77	0.36	126	0.55	3.12	0.27	0.00
MANAGEMENT	2.93	0.33	78	3.15	0.30	48	3.01	0.34	126	0.66	-3.8	0.32	0.00
EXTERIEUR	2.39	0.41	78	2.63	0.33	48	2.48	0.39	126	0.60	-3.4	0.29	0.00
UNIVERSITAIRE	2.93	0.32	78	2.87	0.28	48	2.91	0.30	126	0.17	0.94	0.08	0.35
PERSONNES VS CHOSES	3.64	0.43	78	2.82	0.45	48	3.33	0.59	126	1.38	10.2	0.67	0.00
COMMERCE	3.18	0.35	78	3.15	0.39	48	3.17	0.36	126	0.07	0.4	0.04	0.69
ARTISTIQUE	3.26	0.40	78	3.03	0.37	48	3.17	0.40	126	0.57	3.25	0.28	0.00
EXTERIEUR-NATURE	2.88	0.28	78	2.98	0.38	48	2.92	0.32	126	0.29	-1.6	0.14	0.12

ANNEXE 15

VALIDITÉ CRITÉRIELLE DE O.P.U.S. VIS-À-VIS DE LA LANGUE MATERNELLE

LANGUE MATERNELLE :	français		Autre langue		Total		Indices						
	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type	n	d (taille d'effet)	t	Sig (p).				
OPUS													
COHERENCE VERBES	0.58	0.10	81	0.54	0.12	45	0.56	0.11	126	0.33	1.81	0.16	0.07
COHERENCE METIERS	0.50	0.11	81	0.49	0.10	45	0.49	0.11	126	0.09	0.51	0.05	0.61
CONVERGENCE VERBES-METIERS	0.66	0.37	81	0.52	0.41	45	0.61	0.39	126	0.36	1.98	0.17	0.05
INTELLECTUEL	3.12	0.31	81	3.14	0.41	45	3.13	0.35	126	0.04	-0.2	0.02	0.81
SOCIAL	3.46	0.30	81	3.30	0.38	45	3.40	0.34	126	0.47	2.61	0.23	0.01
CREATIVITE	3.27	0.33	81	3.22	0.39	45	3.25	0.35	126	0.16	0.88	0.08	0.38
BUREAU	2.76	0.37	81	2.80	0.33	45	2.77	0.36	126	0.11	-0.6	0.05	0.55
MANAGEMENT	2.98	0.36	81	3.08	0.29	45	3.01	0.34	126	0.30	-1.6	0.14	0.11
EXTERIEUR	2.45	0.39	81	2.54	0.40	45	2.48	0.39	126	0.22	-1.2	0.11	0.24
UNIVERSITAIRE	2.91	0.31	81	2.90	0.30	45	2.91	0.30	126	0.05	0.26	0.02	0.80
PERSONNES VS CHOSES	3.43	0.53	81	3.14	0.66	45	3.33	0.59	126	0.50	2.75	0.24	0.01
COMMERCE	3.17	0.38	81	3.16	0.34	45	3.17	0.36	126	0.04	0.21	0.02	0.84
ARTISTIQUE	3.18	0.41	81	3.15	0.38	45	3.17	0.40	126	0.09	0.47	0.04	0.64
EXTERIEUR-NATURE	2.92	0.29	81	2.92	0.38	45	2.92	0.32	126	0.02	-0.1	0.01	0.89

ANNEXE 16.1
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES TYPES RIASEC DE HOLLAND

TYPE R (REALISTIC)

Le type Réaliste aime avant tout utiliser ses compétences ou *savoir-faire* (ensembles de connaissances, expériences et techniques) dans le domaine de l'industrie (fabrication et manipulation d'objets).

Il préfère les professions et/ou les activités concrètes qui comportent la manipulation ordonnée et systématique d'objets ou d'outils impliquant l'utilisation de machines ou l'aide d'animaux, requérant coordination, force physique, habileté et précision ainsi que des aptitudes spatiales et mécaniques (intelligence pratique).

Il aime le contact avec la matière (terre, bois, fer, eau, etc.) ou avec la nature mais ne recherche pas spécialement les contacts humains. Il ne craint pas de se salir les mains ni d'évoluer dans un environnement peu confortable ou même hostile.

Il cherche à maîtriser le monde physique à travers des actions comme : faire, produire, fabriquer, ajuster, réparer, cultiver, construire ou transporter et à travers des professions comme : agriculteur, garde forestier, mécanicien, maçon, peintre en bâtiment, boulanger, conducteur de camion ou technicien.

Dans ses loisirs, il aime le bricolage, la nature, le sport ou des activités impliquant un engagement physique et il passe pour un « touche-à-tout » habile de ses mains et ingénieux.

Cette orientation (de ses intérêts) est accompagnée et renforcée par des valeurs d'individualisme, d'efficacité et de stabilité.

Il valorise la recherche d'un certain bien-être personnel et de liberté qui passe par le fait de penser avant tout à soi. Il valorise l'efficacité dans l'action et aussi la sécurité particulièrement en ce qui concerne l'emploi et sa rémunération.

Cette orientation de ses intérêts est également accompagnée et renforcée par une personnalité stable et masculine.

Il est réaliste et débrouillard, parfois terre-à-terre et se montre peu à l'aise avec ses sentiments qu'il peut avoir tendance à refouler. Il supporte mal la frustration et peut alors se montrer rude, voire agressif. De manière générale, il est simple, naturel et franc, généralement optimiste et de bonne humeur.

Compte tenu de ce qui précède et selon son cursus scolaire, sa formation et les opportunités rencontrées, il peut exercer une profession plus ou moins qualifiée dans les secteurs du transport, de l'agriculture, de la police, de la mécanique, de l'électricité, du travail du bois, de la construction ou de l'alimentation.

ANNEXE 16.2
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES TYPES RIASEC DE HOLLAND

TYPE I (INVESTIGATIVE)

Le type *Investigatif* (ou Intellectuel) aime avant tout utiliser ses compétences ou *savoir-faire* (ensembles de connaissances, expériences et techniques) dans le domaine de l'industrie et de l'inspiration (compréhension et idées).

Il préfère les professions et/ou les activités où la pensée et le besoin de comprendre dominant plutôt que l'action. Il a tendance à éviter les relations inter-personnelles. Il a l'esprit scientifique, de la curiosité intellectuelle et de bonnes capacités d'abstraction. Il aime les activités de recherche où rien n'est acquis et où tout est toujours à remettre en question. Ceci implique de bonnes aptitudes intellectuelles générales (raisonnements numériques, verbales et spatiales).

Il cherche à maîtriser le monde des idées à travers des actions comme : analyser, chercher, développer, étudier, évaluer, observer, expérimenter ou inventer et à travers des professions comme : mathématicien, chimiste, physicien, ingénieur, météorologue, géographe, archéologue ou zoologue.

Dans ses loisirs, il aime la lecture d'ouvrages techniques ou scientifiques et des jeux de stratégie comme les échecs.

Cette orientation (de ses intérêts) est accompagnée et renforcée par un investissement des valeurs d'individualisme, d'efficacité, d'ouverture, de développement, d'indépendance, d'équilibre et de prestige.

Il valorise la liberté qui passe par le fait de penser avant tout à soi. Il valorise l'efficacité, la volonté d'avoir un impact sur les événements et d'être reconnu pour ses compétences qu'il cherche constamment à développer. Il valorise la recherche et l'innovation scientifique et technique, la nouveauté et le changement. Il recherche une certaine harmonie intérieure à travers une discipline personnelle et un certain détachement vis-à-vis des aspects matériels de l'existence.

Cette orientation (de ses intérêts) est également accompagnée et confortée par une personnalité stable, introvertie, masculine et ouverte.

Il fonde ses actions sur la logique et poursuit ses objectifs avec rigueur, méthode et persévérance. Très attaché à la notion du juste et du vrai, il est prudent dans ses rencontres, plutôt discret et réservé et peut paraître froid ou renfermé car il a de la peine à gérer le monde des sentiments. Il est individualiste et indépendant, ouvert à la nouveauté, réfléchi et responsable.

Compte tenu de ce qui précède et selon son cursus scolaire, sa formation et les opportunités rencontrées, il peut exercer une profession plus ou moins qualifiée dans les secteurs de la technologie appliquée (ingénierie), des sciences quantitatives (mathématiques, physique, chimie) et des sciences de la vie (biologie, médecine).

TYPE A (ARTISTIC)

Le type Artistique aime avant tout utiliser ses *savoir-être* (ensemble des attitudes, sentiments, croyances, valeurs ou façons de s'exprimer) qui font son originalité dans le domaine de l'inspiration (création et arts).

Il préfère les professions et/ou des activités mal définies, non systématiques, libres qui impliquent la manipulation de matériaux physiques, verbaux ou humains pour créer des formes ou des produits artistiques. Il a une certaine aversion pour les activités systématiques et ordonnées. Il aime la variété, le changement et a tendance à rejeter les structures et l'ordre établis. Son imagination est fertile et il possède une grande sensibilité. Ceci implique des aptitudes créatives et une intelligence fluide, divergente ainsi que des aptitudes spatiales, verbales et des dons spécifiques.

Il cherche à maîtriser le monde des arts à travers des activités comme : créer, imaginer, divertir, mettre en scène, exprimer, filmer, danser ou sculpter et à travers des professions comme : danseur, comédien, musicien, photographe, architecte d'intérieur, sculpteur, décorateur étalagiste ou artiste peintre.

Dans ses loisirs, il aime les activités expressives et artistiques comme : l'écriture, la décoration, la musique.

Cette orientation (de ses intérêts) est accompagnée et confortée par des valeurs d'ouverture, d'harmonie et de détachement.

Il valorise la nouveauté, le changement et la recherche de sensations. Il est ouvert au monde et à la recherche d'une certaine spiritualité, d'un sens à donner à sa vie. Il valorise l'harmonie et l'esthétique, l'indépendance et l'anti-conformisme et cherche sans cesse à se perfectionner.

Cette orientation est également accompagnée et confortée par une personnalité créative, originale et sensible.

Il est plutôt bohème, individualiste et non conformiste. Il a tendance à être rebelle à toute autorité. Il a un tempérament artiste fait de curiosité, d'imagination et d'invention. Il a une nature sensible et quelque peu égocentrique. Il peut être insouciant, instable, impulsif, quelque peu immature et avoir tendance à se réfugier dans l'imaginaire.

Compte tenu de ce qui précède et selon son cursus scolaire, sa formation et les opportunités rencontrées, il peut exercer une profession plus ou moins qualifiée dans les secteurs culturels, littéraires, linguistiques, artistiques, musicaux ou du monde du spectacle en général.

ANNEXE 16.4
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES TYPES RIASEC DE HOLLAND

TYPE S (SOCIAL)

Le type Social aime avant tout utiliser ses *savoir-être* (ensemble des attitudes, sentiments, croyances, valeurs ou façons de s'exprimer) qui font son originalité dans le domaine domestique (relations et personnes).

Il préfère les professions et/ou les situations où les relations inter-personnelles jouent un rôle important mais manifeste une certaine aversion pour les activités systématiques comportant l'utilisation de matériaux, d'outils ou de machines. Il a l'esprit de coopération, d'aide et de support. Il est sensible aux malheurs de son entourage ; il veut les aider et leur faire plaisir. Il apprécie le travail en équipe, rendre service et être utile.

Il cherche à maîtriser le monde des relations à travers des activités comme : aider, accueillir, informer, conseiller, enseigner, orienter, réadapter ou soigner et à travers des professions comme : assistant social, instituteur, infirmier, conseiller en orientation, diététicien, psychiatre, éducateur spécialisé ou ergothérapeute.

Dans ses loisirs, il aime les activités de groupe, la lecture d'ouvrages relatifs aux sciences sociales et à l'histoire, l'étude des langues étrangères, la participation bénévole à des œuvres caritatives.

Cette orientation (de ses intérêts) est accompagnée et confortée par des valeurs collectives, altruistes, d'harmonie, de bienveillance et de détachement.

Il valorise les notions de partage, d'équité, de justice et d'appartenance, ainsi que l'altruisme, l'amour de l'humanité et poursuit généralement un idéal social. Il apprécie l'ouverture et une certaine indépendance de pensée et d'action sans pour autant rejeter les valeurs collectives et les traditions. Il valorise le bien-être physique et mental d'autrui ainsi que le respect des droits de chacun.

Cette orientation de ses intérêts est également accompagnée et confortée par une personnalité sociable, féminine, expressive, aimable et sensible.

Il recherche et apprécie la compagnie des gens et se montre sensible à leur souffrance qu'il cherche à atténuer. Il aime le travail en groupe, est gentil et attentionné. Il est sincère et vulnérable aux attaques agressives. Il peut avoir des moments de blues et avoir quelque peine à se fixer des objectifs et à s'y tenir.

Compte tenu de ce qui précède et selon son cursus scolaire, sa formation et les opportunités rencontrées, il peut exercer une profession plus ou moins qualifiée dans les secteurs du service social, de l'enseignement, de la santé ou de la religion.

ANNEXE 16.5
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES TYPES RIASEC DE HOLLAND

TYPE E (ENTERPRISING)

Le type Entreprenant (ou Entrepreneurial) aime avant tout utiliser ses *savoir-être* (ensemble des attitudes, sentiments, croyances, valeurs ou façons de s'exprimer) qui font son originalité dans le domaine du négoce et de l'opinion (actions et relations commerciales).

Il préfère des professions et/ou des activités qui impliquent la direction des autres dans le but d'atteindre des objectifs d'organisation ou de gain économique. Il a une certaine aversion pour les activités d'observations symboliques et systématiques. Il s'intéresse au pouvoir sous toutes ses formes. Il aime décider, orienter les choix, vendre ses idées et proposer des manières de faire. Cela implique de l'ambition, du dynamisme, de la force de persuasion ainsi que des aptitudes verbales mais plus pour manipuler et dominer que pour aider et soutenir.

Il cherche à maîtriser le monde du commerce à travers des activités comme : décider, diriger, entreprendre, explorer, financer, organiser, dominer ou persuader et à travers des professions comme : directeur commercial, banquier, chef du personnel, agent fiduciaire, hôtelier restaurateur, entrepreneur, vendeur ou représentant.

Dans ses loisirs, il apprécie le cinéma et des activités à caractère compétitif et prestigieux comme le golfe par exemple.

Cette orientation (de ses intérêts) est accompagnée et confortée par des valeurs individuelles d'efficacité, de sécurité, de pouvoir et d'indépendance, ainsi que par une personnalité extravertie, dominante, masculine, tendue, expressive et agressive. Il valorise l'efficacité impliquant une volonté de changer l'ordre des choses, d'avoir un impact sur les gens et les événements pour les dominer et les contrôler. Il recherche le bien-être personnel par le biais d'une existence stimulante, de la possession de biens matériels et sa conception de la liberté implique avant tout la satisfaction de ses propres intérêts. Généralement optimiste et enthousiaste, il est énergique, ambitieux, parfois autoritaire. Il valorise la réussite sociale en recherchant des positions hiérarchiques où il peut assumer des responsabilités. Il se fixe des objectifs et les poursuit avec persévérance. Il est actif et aime la compétition mais peut se montrer agressif lorsqu'il rencontre des obstacles. Il est volontaire et indépendant, impulsif dans ses réactions et supporte mal la contradiction. Il est exigeant pour les autres mais aussi pour lui-même et peut parfois se montrer entêté et rancunier s'il ne parvient pas à obtenir ce qu'il veut.

Compte tenu de ce qui précède et selon son cursus scolaire, sa formation et les opportunités rencontrées, il peut exercer une profession plus ou moins qualifiée dans les secteurs commercial, financier, juridique, politique et de la communication (publicité, études de marchés).

ANNEXE 16.6
DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES TYPES RIASEC DE HOLLAND

TYPE C (CONVENTIONAL)

Le type Conventionnel aime avant tout utiliser ses compétences ou *savoir-faire* (ensembles de connaissances, expériences et techniques) dans le domaine civique (conservation et données).

Il préfère des professions et/ou des activités qui impliquent la manipulation explicite ordonnée et systématique de données. Il a une certaine aversion pour les activités mal définies, libres, exploratoires et non systématiques.

Il a l'esprit organisateur et administratif, centré sur les détails et le goût du travail bien fait. Il a le goût des règles, de l'ordre et de l'auto-contrôle, ce implique des bonnes aptitudes numériques et de concentration.

Il a tendance à s'identifier avec le pouvoir et l'état, ce qui l'incite à vouloir maîtriser le monde de l'administration à travers des actions comme : administrer, archiver, classer, comptabiliser, informatiser, téléphoner ou dactylographier et à travers des professions comme : secrétaire, assistant d'hôtel, assistant en relations publiques, comptable, employé de banque, employé postal, fonctionnaire ou programmeur d'applications.

Dans ses loisirs, il aime des activités traditionnelles comme jouer aux cartes ou autres jeux de société.

Cette orientation de ses intérêts est accompagnée et confortée par des valeurs collectives d'efficacité et de sécurité.

Il valorise la collectivité, la loi, l'ordre et l'appartenance. Il recherche l'efficacité méthodiquement dans ses actions. Il est attaché à la sécurité et à un certain confort. Il valorise la défense de principes moraux, le respect des anciens ainsi que l'obéissance à une autorité reconnue.

Cette orientation de ses intérêts est également accompagnée et confortée par une personnalité stable, consciencieuse, conformiste, rationnelle et tendue.

Les personnes appartenant à ce type sont donc très fiables, fidèle à leurs engagements et plutôt discrètes, réservés et respectent des normes sociales, les us et coutumes. En bref, le type conventionnel est plutôt conservateur et il préfère les situations bien structurées où les consignes sont claires et bien définies. La routine ne le dérange pas, pas plus les situations subalternes, mais il peut être sujet au stress.

Compte tenu de ce qui précède et selon son cursus scolaire, sa formation et les opportunités rencontrées, il peut exercer une profession plus ou moins qualifiée dans les secteurs du bureau, du secrétariat, de la comptabilité, de la conduite de machines de bureau et de l'informatique.

ANNEXE 17
STRUCTURE DES TYPES HOLLAND

