

# LES ADULTES CONFRONTÉS AU CHOIX DE FORMATION : UNE QUESTION D'INTÉRÊT OU UNE QUESTION DE CONJONCTURE ?

**Christine LAGABRIELLE et Fabienne SAUBION**

Université Victor Segalen-Bordeaux 2

*Lors de cette étude, 92 sujets, intégrés dans des formations professionnelles de type Entreprenant et de type Réaliste ont été interrogés, d'une part avec l'Inventaire Personnel (IPH-T) de Holland (1979) et d'autre part avec le Questionnaire des Valeurs de Travail (QVT) de Perron et Dupont (1974). Les résultats montrent que, malgré un contexte socioéconomique difficile, les choix en matière de formation ne sont pas uniquement effectués en fonction du marché de l'emploi, mais qu'ils restent sous-tendus par des intérêts professionnels tels qu'appréhendés par Holland et par l'importance accordée à certains aspects du travail. Les auteurs évoquent également la pertinence des outils utilisés pour aider l'adulte à s'orienter vers des formations qualifiantes en partie congruentes avec sa personnalité et ses valeurs professionnelles.*

Aujourd'hui, l'orientation ne se limite plus à la question du « choix personnel d'une voie professionnelle en fonction de ses préférences et aspirations » (Dubar, 1996, p 125) lors de l'entrée dans la vie active. On parle d'orientation tout au long de la vie dans la mesure où certains événements (changements de poste et de cadre professionnel, reconversion, licenciement...) ponctuent la trajectoire professionnelle et nécessitent de formuler de nouveaux projets ou de réviser des choix initiaux. C'est le cas notamment de nombreux adultes au chômage qui doivent effectuer des choix de formations, et par-là des choix professionnels, censés leur permettre de réintégrer la sphère du travail de manière prometteuse. Parmi les facteurs permettant d'identifier les déterminants des choix vocationnels, les intérêts professionnels et les valeurs de travail occupent une large place. Pour Botteman (2000), les premiers se réfèrent à des activités préférées dans lesquelles la personne se projette en fonction de ses représentations d'elle-même et du métier. Selon Perron (1974), les secondes correspondent au degré d'importance qu'une personne accorde à des modalités d'être ou d'agir inhérentes au travail. Ces deux composantes de la personnalité fournissent à des niveaux différents des informations complémentaires sur la relation qu'entretient la personne avec le travail.

Holland (1959, 1966, 1973) considère que les intérêts professionnels sont un des moyens d'expression de la personnalité et que les inventaires d'intérêts correspondent finalement à des inventaires de personnalité. A l'inverse de nombreux auteurs observent qu'il est plus juste de concevoir la typologie de Holland d'abord comme une typologie des intérêts professionnels, même s'il existe des relations importantes avec la personnalité (Guichard et Huteau, 2001). Ainsi, à partir de six dimensions principales d'intérêts (intérêts mécaniques, scientifiques, sociaux, de bureau, pour les affaires et esthétiques) cet auteur détermine six types de personnalité : réaliste, intellectuel, artistique, social, entreprenant, conventionnel (désignés dans l'ordre

RIASEC) qui permettent de classer les individus selon leur degré de ressemblance avec une ou plusieurs de ces catégories. Si les six dimensions décrites permettent de cerner les caractéristiques des personnes, elles sont également susceptibles de catégoriser des environnements professionnels ou de formation. Le principe est que les personnes qui vivent dans un environnement de travail ont tendance à se rapprocher d'un même type dominant, ce type dominant servant à caractériser l'environnement. Dans cette optique, les individus rechercheraient des environnements leur permettant d'exercer leur talent, leur habileté ou d'exprimer leurs valeurs. Plusieurs travaux (Gendre et al, 1974, 1977 ; Perron, 1986 ; Tétreau et al, 1987 ; Dupont et al, 1980 ) ont confirmé cette recherche de cohérence entre la personnalité et l'environnement proposée par Holland. De même, de nombreuses études répertoriées par Walsh et Holland (1992) font état du lien entre la satisfaction au travail et le degré de congruence de la personne avec son milieu professionnel.

D'après Perron (1981), les valeurs de travail en tant que composantes de la personnalité participent également au choix d'une profession et sont considérées comme un guide pour les actions entreprises. Elles fonctionnent donc comme des schèmes d'appréhension des situations vécues et orientent les conduites professionnelles (Gelpe, 2001). Il est admis que l'individu recherche des situations professionnelles en correspondance avec ses intérêts mais également avec ses valeurs. Brown (1996) souligne à ce sujet que l'absence d'adéquation entre les valeurs et le rôle professionnel conduirait à des effets négatifs tels que des sentiments d'anxiété voire des sentiments dépressifs.

Les liens entre les intérêts tels qu'appréhendés par Holland et les valeurs méritent cependant d'être clarifiés. Sagiv (1999), en mettant en relation les 56 valeurs de Schwartz (1992) et les intérêts de Holland trouve des liens significatifs faibles à modérés, le plus important ne dépassant pas .40. Par contre, Perron (1997) a montré que trois des cinq échelles de son Questionnaire des Valeurs de Travail (statut, réalisation et liberté) contribuent à différencier significativement les six types de Holland tels que définis à partir des préférences professionnelles des individus. Ces résultats appuient ceux de Lacerbeau (1983) et confirment l'hypothèse de Holland concernant sa typologie qui ne mesurerait pas que les intérêts professionnels mais aussi la personnalité dont les valeurs seraient un élément essentiel (Tétreau et al, 1987). Ainsi les valeurs de travail pourraient servir de complément à la typologie de Holland dans une optique de choix professionnels. Ceci semble d'autant plus important que, comme l'indique Perron (1997, p 9) certains auteurs préfèrent aujourd'hui la notion de valeur à celle d'intérêts, cette dernière ayant perdu « ses points d'ancrage », dans un contexte où les professions et les métiers vivent de nombreuses réorganisations et où les emplois précaires se multiplient.

La majorité des études concernant l'exploration du rôle de la personnalité dans les choix professionnels est centrée sur des populations de jeunes en phase d'orientation. Moins de recherches à notre connaissance abordent cette question auprès d'adultes ayant déjà une expérience professionnelle. Or le contexte socio-économique actuel et les fluctuations du marché du travail amènent l'individu, nous l'avons signalé, à revoir régulièrement son orientation initiale voire à s'engager dans des formations lui permettant de se reconvertir. Par ailleurs, Botteman (1999) remarque que la conception selon laquelle l'orientation ne doit pas se faire en

fonction du marché de l'emploi mais en fonction des possibilités de réalisation de l'individu par la prise en considération de ses intérêts professionnels est mise à mal en période de crise économique. On peut en effet supposer que de nombreuses personnes sont actuellement amenées à accepter des métiers parce qu'ils sont porteurs d'emploi au détriment de leurs goûts et de leurs aspirations. Dans cette recherche il s'agit justement de nous interroger sur les choix de formation effectués par des adultes et sur les choix professionnels qui les accompagnent dans un paysage socioéconomique tourmenté. Il semble notamment pertinent de se demander si les choix effectués par ces adultes restent liés à la personnalité et aux intérêts qui la nourrissent (auquel cas on pourrait les qualifier de structurels) ou dépendent des opportunités contextuelles (auquel cas on pourrait les qualifier de conjoncturels).

Certes, la question posée en des termes qui s'excluent est quelque peu réductrice. Il est entendu que la personne fait rarement un choix uniquement à partir des seules caractéristiques individuelles ou de personnalité mais qu'elle consent souvent à des compromis impulsés par les besoins du marché du travail et les pistes de formation et d'emploi existantes, disponibles et accessibles. Bachy (2001) insiste à juste titre sur le poids de ce qu'il nomme les déterminants, en « amont » et les conditionnements, « en aval », dans les choix professionnels. Cependant, il convient de se référer à Claparède (1973, p 66) et à la « loi de l'intérêt momentanée » pour suggérer que la personne va aussi agir selon la ligne de son plus grand intérêt, à un moment donné et que c'est l'intérêt le plus intense, le plus prégnant qui dominera les autres au point d'emporter l'action menée. C'est en cela qu'on peut présumer que, dans un paysage socioprofessionnel instable et bouleversé, dans lequel les obstacles et les incertitudes en matière d'emploi se multiplient, des individus soient amenés à effectuer des choix plutôt dominés par l'efficacité de leur insertion que par la satisfaction de tendances intrinsèques.

Cette recherche tentera donc d'explorer le rôle des valeurs de travail et des types de personnalité (établis selon la typologie de Holland) dans une conjoncture défavorable, afin de mesurer si ces derniers restent ou non des déterminants importants du choix professionnel des adultes en formation et permettent de différencier les personnes en fonction du parcours formatif choisi. Plusieurs questions en découlent : les types de personnalité, tels que posés par Holland, permettent-ils de distinguer les personnes en formation, les valeurs de travail sont-elles différentes en fonction des groupes de formation et existe-t-il des liens significatifs entre les types de personnalité et les valeurs de travail chez les personnes en formation ?

## **MÉTHODOLOGIE**

### **a) Formations et population de l'étude**

La recherche a été effectuée en France, dans un organisme national de formation professionnelle pour adultes proposant un grand nombre de formations dans les secteurs tertiaire, industriel et du bâtiment.

Deux critères ont servi de base à la constitution de l'échantillon :

- Un critère d'environnement. Afin d'augmenter la rigueur méthodologique, seuls deux types d'environnement tels que définis par Holland ont été retenus : il s'agit des environnements *Réaliste* et *Entreprenant*. D'une part, pour le type Réaliste, parce qu'il comporte un nombre de travailleurs beaucoup plus élevé que les autres types (Holland, 1975) et d'autre part, pour le type Entreprenant, parce qu'il est apparu suffisamment différent et éloigné du type Réaliste. Les formations de l'étude correspondent donc à ces deux types (répertoriées selon le modèle RIASEC et définies par un patron d'environnement reprenant les trois types dominants de chaque métier). La personne de type Réaliste aime les activités qui comportent la manipulation d'objets et d'outils et possèdent des aptitudes manuelles, techniques ou mécaniques. La personne de type Entreprenant aime travailler avec les autres dans l'objectif d'organiser, de diriger, de persuader ou de faire des gains. Elle présente des capacités de leadership et des facilités à s'exprimer (Holland, 1985).
- Un critère de formation. Afin d'homogénéiser le plus possible l'échantillon, seuls des groupes en formation qualifiante ont été interrogés. De plus, les sujets ont répondu aux différents questionnaires en début de formation, afin que les contenus et par-là les valeurs et les normes de l'environnement formatif choisi interviennent le moins possible dans les réponses données.

Les formations étudiées sont présentées dans les tableaux 1 et 2.

**Tableau 1 :**  
**Formations de l'étude pour le type entreprenant**

Formation	Type Entreprenant		
	Niveau	Nbre pers	Patron de pers
Agent technique de vente	V	15	ESR
Vendeur délégué commercial	IV	16	ESA
Technicien sup.G de distribution	III	10	ESC
Technicien sup. de gestion	III	8	ESR

**Tableau 2 :  
Formations de l'étude pour le type réaliste**

<b>Type réaliste</b>			
<b>Formation</b>	<b>Niveau</b>	<b>Nbre pers<sup>1</sup></b>	<b>Patron de pers<sup>2</sup></b>
Maîtrise de chantier	IV	7	REA
Soudage	V	11	RIE
Réparateur de machines agricoles	V	10	RIE
Maçonnerie	V	7	RES
Plaquiste-carreleur	V	8	RES

L'échantillon est composé de 92 sujets dont 71 hommes (77,17%) et 21 femmes (22,83%) ayant entre 25 et 35 ans. Il n'y a pas de différences notables entre les deux groupes (Entreprenant et Réaliste) en ce qui concerne l'âge. La majorité de l'échantillon est de niveau CAP-BEP, avec un niveau scolaire plus élevé dans le groupe Entreprenant.

**b) Instruments utilisés pour le recueil des données**

Des questions sociobiographiques portant sur le sexe, l'âge, le niveau scolaire, la formation initiale, les activités professionnelles antérieures, la durée des activités antérieures, la durée du chômage) ainsi que deux questionnaires ont été auto-administrés :

- le Questionnaire des Valeurs de Travail (QVT) de Perron et Dupont (1974) comporte 68 énoncés dont 58 permettent d'identifier cinq valeurs (risque, liberté, climat, réalisation, statut) que l'individu privilégie à des degrés divers dans son travail. Le sujet répond à chaque proposition à l'aide d'une échelle de type Likert, variant de 1 (presque pas d'importance) à 6 (très grande importance). Le QVT permet la mise en évidence du degré de différenciation du système de valeurs. Selon Perron (1986), une telle différenciation est reliée à la qualité et à l'efficacité du processus de choix et de décision.
- l'Inventaire Personnel (IPH-T) de Holland (1979) s'attache à définir la personnalité à l'aide d'une typologie applicable à la fois aux individus et aux environnements, selon un système dans lequel à un type de personnalité donné correspond un environnement professionnel donné (Dupont, 1979). Le sujet est amené à exprimer ses choix (goûts, rejets, préférences, etc.) à partir de sections qui ont chacune des objectifs précis : auto-définition; auto-estimation, choix d'activités professionnelles, aspirations, choix de personnalité.

## RÉSULTATS

### a) Concernant les types de personnalité et le type de stage effectué

Les types de personnalité dominants correspondent au premier type de personnalité du sujet. Nous avons relevé pour chaque sujet le score le plus élevé à l'IPH. Les scores aux échelles permettent de hiérarchiser les types de personnalité de l'individu. Ainsi pour chaque sujet de l'échantillon, nous avons pu mettre en évidence sa hiérarchisation et donc ses 1<sup>ier</sup>, 2<sup>ième</sup> et 3<sup>ième</sup> types de personnalité, ce qui aboutit à son patron de personnalité. Pour le groupe Entreprenant, la majorité des personnes sont du type de personnalité Entreprenant (53,06%) dans le groupe Réaliste, 57,14% sont de type Réaliste.

**Tableau 3 : Comparaison des moyennes des types de personnalité dominants**

	<b>M1</b>	<b>Écart-type 1</b>	<b>M2</b>	<b>Écart-type 2</b>	<b>Ddl</b>	<b>T</b>	<b>p</b>
Réaliste	3,91	1,69	6,72	1,96	90	7,342	<.0001
Entreprenant	6,89	1,67	4,69	1,84	90	5,995	<.0001

A partir des résultats du t de Student effectué sur deux échantillons indépendants et présentés dans le tableau 3, nous constatons que les types de personnalité dominants sont différents dans les deux groupes et ceci de façon significative. Par contre, les groupes ne se distinguent pas sur les autres dimensions de l'inventaire de Holland (Intellectuel, Artistique, Social et Conventionnel). Le test supplémentaire du Chi 2 a permis de mesurer le lien entre le type de formation et le type de personnalité dominant. Ainsi lorsqu'un individu a un type de personnalité Entreprenant, il a plus de probabilités d'être dans une formation de type Entreprenant. De même, plus l'individu a un type de personnalité Réaliste, plus il a de probabilités d'être dans une formation de type Réaliste et ce à  $p < 0.001$ . On trouve également un lien corrélationnel significatif et négatif entre le type de formation et le premier type de personnalité dominant, la force de la liaison étant importante (-.63) pour une probabilité inférieure à 0.001. Autrement dit, plus on a un type de personnalité dominant Entreprenant moins on se retrouve dans une formation de type Réaliste.

**Tableau 4 : Principaux résultats de l'analyse discriminante****Analyse discriminante**

<b>Variables centrées réduites</b>	<b>Vecteur canonique</b>	
<b>Réaliste</b>	0,682952	
<b>Investigateur</b>	0,061693	
<b>Artistique</b>	-0,35363	
<b>Social</b>	-0,07594	
<b>Entreprenant</b>	-0,59123	<b>P</b>
<b>Conventionnel</b>	-0,12265	0,00

Une analyse discriminante, dont les principaux résultats sont présentés dans le tableau 4, a permis ensuite de rechercher les critères qui différencient le mieux les individus et de vérifier si les types de personnalité pouvaient prédire l'appartenance à un groupe de formation. Les résultats montrent que ce sont les types Réaliste, Entreprenant et Artistique qui permettent de prédire l'appartenance à un type de formation. En effet, la variable Réaliste a un coefficient de .68, ce qui lui confère un rôle important dans l'identité d'un axe que nous pouvons donc nommer « type de formation ». De plus nous constatons que le coefficient de -.59 de la variable du type Entreprenant confirme l'identité de cet axe qui apparaît bipolaire : moins le score est élevé, plus l'individu se situe dans une formation de type Entreprenant. Notons également que le type de personnalité Artistique est associé négativement au type de formation Réaliste. Cette variable a un poids de -.35 que nous pouvons considérer comme suffisante.

Grâce à ces premières analyses, nous pouvons en conclure que les types de personnalité Entreprenant, Réaliste et Artistique permettent de prédire l'appartenance à un groupe de formation et ce à une probabilité inférieure à 0,01 : les types de personnalité Réaliste se retrouvent en majorité dans des formations classées de type d'environnement Réaliste et à l'inverse les types de personnalité Entreprenant se retrouvent en majorité dans des formations classées de type d'environnement Entreprenant. Il y aurait donc une certaine conformité avec le modèle de Holland.

**b) Concernant les valeurs de travail et le type de formation effectué**

Pour déterminer la valeur dominante de chaque individu, nous avons relevé celle qui obtenait le score le plus élevé au QVT. Lorsque les scores étaient insuffisamment distincts, nous avons considéré qu'il n'y avait aucune dominance et que par conséquent le sujet avait un système de valeurs peu différencié. Dans le groupe Entreprenant, 42,86% des individus a la valeur climat comme valeur dominante, c'est-à-dire qu'ils privilégient le fait de travailler dans un milieu agréable et bien organisé, d'être compris et accepté par les collègues de travail. 38,78% a la valeur réalisation comme valeur dominante. Il s'agit là de l'importance accordée au fait de

découvrir de nouvelles tâches, de s'exprimer dans son travail ou encore d'élargir ses connaissances et de faire preuve d'imagination. 4,08% de l'échantillon n'a pas de dominance claire. Dans le groupe Réaliste, 44,19% des individus a la valeur réalisation comme dominante et 39,53% a la valeur climat comme dominante, 4,65% a un système de valeurs peu différencié.

**Tableau 5 : Comparaison des moyennes des valeurs de travail**

		Risque	Liberté	Climat	Réalisation	Statut
Groupe E	Moyenne	36,224	41,51	48,75	49,44	38,8
	Écart type	6,89	8,19	6,45	4,75	9,66
Groupe R	Moyenne	33,11	33,11	48,55	48,3	33,4
	Écart type	7,44	7,44	6,85	6,25	8,77
	p	0,039	0,55	0,88	0,32	0,004

A partir des résultats du t de Student effectué sur deux échantillons indépendants et présentés dans le tableau 5, nous constatons que :

- il existe une différence significative entre les deux moyennes concernant la valeur risque, valeur qui recouvre l'importance donnée aux défis à relever, aux risques à prendre ou à l'aspect compétitif dans le milieu de travail ( $p = 0.039$ ). En conséquence, il apparaît que le groupe des Entreprenants privilégie plus la valeur risque que le groupe des Réalistes.
- il existe une différence significative entre les moyennes des deux groupes pour la valeur statut. Les sujets de la formation Entreprenante privilégient davantage cette valeur ( $p = 0.004$ ) en accordant une importance au fait d'être admiré, populaire ou d'occuper un poste élevé.
- il n'y a pas de différence significative entre les moyennes des deux groupes pour la valeur climat, qui correspond à l'importance accordée à la compréhension et à l'acceptation de la part des autres, à la qualité de l'ambiance de travail ( $p = 0.88$ ), la valeur réalisation qui se rapporte à l'utilisation des ressources personnelles et l'expression de soi ( $p = 0.32$ ) et la valeur liberté qui a trait à l'autonomie de la personne et à l'individualisme ( $p = 0.55$ ).

L'analyse discriminante effectuée ensuite ne permet pas de confirmer l'hypothèse selon laquelle les valeurs de travail dans leur ensemble permettraient de prédire l'appartenance à un groupe de formation ( $p = .21$ ).

Enfin, l'analyse des caractéristiques sociobiographiques révèle que 67,44% du groupe Réaliste et 42,86% du groupe Entreprenant ont exercé auparavant un métier correspondant à l'environnement du même type. On note ainsi, pour une majorité de personnes, la consistance existant entre les différents choix posés au cours de leur vie professionnelle. Par contre, ni l'âge, ni l'ancienneté dans le métier exercé, ni la durée du chômage n'ont d'influence significative sur les choix de formation.



## **DISCUSSION ET PERSPECTIVES**

La présente étude avait pour objectif d'éclairer la question du choix de formation des adultes en se centrant notamment sur l'importance que peuvent avoir aujourd'hui certains déterminants vocationnels dans un contexte économique qui malmène un grand nombre d'individus. Nos recherches théoriques nous ont amené à explorer la place des intérêts professionnels et des valeurs de travail comme composantes de la personnalité dans le choix de formation. Nous avons constaté que nous retrouvions respectivement comme type de personnalité dominant, le type *Entreprenant* dans les formations classées *Entreprenant* et le type *Réaliste* dans celles présentant un type d'environnement *Réaliste*. Les comparaisons de moyennes et les corrélations effectuées confirment de façon significative cette répartition des types dans les deux groupes. Nous renforçons ainsi l'idée soutenue par Holland en ce qui concerne les choix de profession, en montrant que les choix en matière de formation sont en partie déterminés par la personnalité professionnelle des personnes. Autrement dit la projection de soi dans la sphère du travail reste sous-tendue, pour ces adultes en cours de reconversion, par des variables liées à leurs intérêts professionnels.

Plus généralement, cette étude amène à poser que le questionnaire de Holland, qui a été élaboré pour des adolescents ou des jeunes adultes en situation d'orientation professionnelle, présente également un intérêt chez des adultes en formation, même si ceux-ci ont déjà un parcours professionnel derrière eux ou s'ils ont déjà effectué par le passé une première orientation professionnelle. Par-là, il s'agit de mieux comprendre la façon dont ces adultes réorientent leurs conduites et négocient leur adaptation professionnelle à certains moments clés de leur carrière. Cette étude souligne que dans ces moments de réorientation, ils ne renient pas complètement cette fameuse « relation de convenance entre un sujet et un objet » dont parle Claparède (1973, p63-64). Et ce, même s'ils ont à composer avec un éventail quelques fois restreint de possibilités de formations, délimitées par les besoins du marché du travail. Il semble ainsi que même si le contexte économique actuel ne laisse parfois que peu de place à l'expression de nos aspirations, ce travail peut contribuer à souligner que malgré tout, les individus ne font pas totalement abstraction de ce qu'ils sont quand ils se tournent vers une formation prometteuse d'emplois qualifiés. Certes, toutes les personnes faisant partie d'une formation ne sont pas du même type que l'environnement choisi, mais il est admis qu'une adéquation entre le type de personnalité et l'environnement professionnel favorisera une adaptation satisfaisante. En outre, dans la mesure où la pratique dévoile que de nombreuses personnes ont encore une idée imprécise de leurs choix ou de leurs goûts, l'utilisation de ces questionnaires dans une démarche d'orientation permettrait d'aider à clarifier les intérêts, à mettre au jour les aversions et à prendre connaissance des attentes à l'égard d'un projet de travail.

Au niveau des valeurs de travail, nous pensons que les personnes de type *Entreprenant* décrites comme ambitieuses, recherchant des métiers où elles puissent diriger, privilégieraient davantage les valeurs *Statut* (où la reconnaissance est importante) et *Risque* (où l'on doit surmonter des difficultés) ainsi que la valeur *Réalisation* (où l'utilisation des ressources personnelles est favorisée), et ce de façon significative par rapport à l'autre groupe. De plus, nous nous

attendions à ce que la valeur Climat (qui insiste sur le fait de travailler dans un milieu agréable et bien organisé, d'être compris et accepté par les collègues de travail) soit investie de façon plus importante par les types Réaliste compte tenu de ce qu'ils semblent être dans la recherche d'un environnement qui leur permet d'exprimer l'efficacité de leur savoir faire. Les résultats obtenus montrent que les deux groupes se distinguent uniquement par les échelles Risque et Statut, le groupe Entreprenant investissant plus ces deux valeurs que le groupe Réaliste. L'étude sur le cheminement professionnel des personnes de type réaliste de Riverin et al (1994) indique que ces dernières sont surtout tournées vers la recherche d'efficacité de leur savoir-faire, une amélioration de leurs compétences techniques et une démonstration de l'utilité sociale de leurs compétences. Il semble donc cohérent que ces personnes privilégient moins la valeur statut.

Si les valeurs de travail constituent un fondement de l'identité de la personne, alors les valeurs ainsi différenciées sont probablement le reflet de personnalités différentes. On peut donc supposer que l'utilisation du QVT permettrait également d'aider à l'orientation d'une personne adulte dans ses choix de formation et notamment dans le cadre de reconversion. En revanche, les résultats concernant les échelles Réalisation et Climat ne vont pas dans le sens attendu. Nous pouvons noter que les scores sont élevés et que par conséquent, ce sont des valeurs qui sont investies de façon forte par les sujets. Ceci est peut être le reflet des souhaits de trouver dans et par la formation, un épanouissement personnel et une situation professionnelle ultérieure souvent plus satisfaisante que celle vécue par le passé.

Accéder à une formation qualifiante est déjà une belle réalisation. Des choix adaptés à nos goûts, nos intérêts, nos valeurs sont certainement sources d'accomplissement et de satisfaction professionnelle ou tout au moins y contribuent. Trop souvent, entre autres pour alimenter certains secteurs professionnels en pleine croissance ou d'autres délaissés manquant cruellement de personnels, de nombreux propos incitent à des choix professionnels fondés sur les besoins du marché. Or, c'est oublier que « travailler n'est pas produire seulement des richesses économiques ; c'est toujours une manière de se produire » Gorz (1988, p 105). Dans cette perspective l'utilisation des outils présentés peut être un des moyens pour soutenir un travail de conseil auprès d'adultes en situation de choix formatifs, l'IPH en aidant l'individu à s'orienter vers des activités congruentes avec sa personnalité et le QVT en identifiant ce qu'il privilégie dans son travail. L'objectif final étant d'identifier des caractéristiques intrinsèques et d'aider la personne à les concilier, autant que possible, avec les données conjoncturelles à savoir les besoins et les débouchés impulsés par l'environnement socioprofessionnel actuel.

**Christine Lagabrielle** est Maître de Conférences au département de Psychologie de l'Université Victor Segalen-Bordeaux 2 où elle enseigne la psychologie du travail. Ses thèmes de recherche portent sur les transitions professionnelles et formatives et sont développés au sein de l'équipe Psychologie Sociale des Insertions du Laboratoire de Psychologie EA 3662.

**Fabienne Saubion** est psychologue du travail praticienne. Ses différentes activités l'ont amenée à intervenir dans différents secteurs et notamment le reclassement professionnel, l'orientation et l'insertion professionnelle. Elle intervient également en tant que formatrice dans des organismes de formation sur les thématiques de management et de travail d'équipe.

- <sup>1</sup> Nbre Pers = Nombre de personnes dans la formation
- <sup>2</sup> Patron de pers = patron de personnalité tel que défini par Holland

*In this study, 92 subjects involved in occupational training for Enterprising- or Realistic-type jobs were tested using Holland's IPH-T (1979) and the QVT prepared by Perron and Dupont (1974). The findings show that, despite a difficult socio-economic context, training choices are not made in accordance with the labour market alone, but remain shaped by occupational interests such as those identified by Holland and by the importance placed on certain aspects of work. The authors also discuss the relevance of tools used to help adults choose career training consistent with their personalities and occupational values.*

## **RÉFÉRENCES**

- BACHY, J.P. (2001). Orientation professionnelle : les enjeux économiques et sociaux. L'orientation scolaire et professionnelle, Actes du colloque international : Éduquer en orientation : enjeux et perspectives, juillet 2001, vol 30, hors série.
- BOTTEMAN, A. (1999). La contribution des inventaires d'intérêts professionnels au processus d'orientation. Un point de vue sociocognitif. Le langage et l'homme, vol. XXXIV, n°4, 455-471.
- BOTTEMAN, A. (2000). Les inventaires d'intérêts professionnels. Dans Bernaud, J.L. et Lemoine, C. (éd.), Traité de psychologie du travail et des organisations. Paris : Dunod.
- BROWN, D. (1996). Brown's values based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. Dans Brown, D. et Brooks, L. (éd.), Career choice and development. San Francisco : Jossey-Bass.
- CLAPAREDE, E. (1973). L'éducation fonctionnelle. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- DUBAR, C. (1996). Entre détermination et mobilisation subjective : l'orientation comme processus de socialisation. Dans : Dugué, E., Guerrier, R., Le Bars, L., Lespessailles, C., Maillebouis, M., Mathey-Pierre, C. (éd.), L'orientation professionnelle des adultes. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique, Ministère du Travail et des Affaires sociales, délégation à la Formation Professionnelle, 123-131.
- DUPONT, J.B. (1979). Manuel de l'Inventaire personnel de Holland. Édition EAP.
- DUPONT, J.B., GENDRE, F., BERTHOUD, S. et DESCOMBES, J.P. (1980). La psychologie des intérêts. Paris : PUF Le psychologue.
- GELPE, D. (2001). Adaptation au changement et développement professionnel : quels en sont les freins et les ressorts psychologiques ? Dans : Lévy-Leboyer, C., Huteau, M., Louche, C. et Rolland, J.P. (éd.), RH, les apports de la psychologie du travail. Paris :Éditions d'Organisation.

- GENDRE, F. et DUPONT J.B. (1974). Analyse discriminante de l'Inventaire Personnel de Holland. *Le Travail Humain*, 37, 1, 17-126.
- GENDRE, F., DUPONT, J.B. et MULLER, M.A. (1977). Personnalité et orientation: analyses factorielles de l'Inventaire personnel de J.L. Holland. *Le Travail Humain*, 40, 73-90.
- GORZ, A. (1988). *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique.* Paris : Galilée (Débats).
- GUICHARD, J. et HUTEAU, M. (2001). *Psychologie de l'orientation.* Paris : Dunod.
- HOLLAND J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- HOLLAND J. L. (1966). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 278-288.
- HOLLAND J. L. (1973). *Making Vocational Choices.* New Jersey : Prentice-Hall.
- HOLLAND J. L. (1979). *Professional manual for the self-directed search.* Palo Alto. Calif. : Consulting Psychologists Press.
- HOLLAND J. L. (1985). *Self-directed Search.* Odessa, FL. : Psychological Assessment Resources Inc.
- LACERBEAU, S. (1983). Motivation et personnalité. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 12, 215-242.
- PERRON J. et DUPONT, R.M. (1974). *Questionnaire des valeurs de travail, Manuel technique.* Document inédit, Université de Montréal.
- PERRON, J. (1981-1982). Éducation et valeurs: analyse des qualités métrologiques d'un instrument de mesure québécois utilisé auprès de sujets français. *Bulletin de psychologie*, tome XXXV, 353.
- PERRON, J. (1984). *Les valeurs en orientation et dans la formation des conseillers. Pour une approche éducative en orientation,* Montréal : Gaétan Morin.
- PERRON, J. (1986). *Questionnaire des valeurs de travail, Manuel technique.* Document inédit, Université de Montréal.
- PERRON, J. (1997). Présentation d'ensemble du projet d'étude et valeurs de travail des lycéens et des adultes. *L'orientation scolaire et professionnelle*, Vol 26, n°1, 3-31.
- RIVERIN, D., McELHONE, J., SIMARD, Y. et MICHAUD, C. (1994). Le cheminement professionnel des personnes de type réaliste. *Carrièreologie*, Vol 5, n°3, 99-129.

- 
- SAGIV, L. (1999). Vocational interests and basic values. Jérusalem : The Hebrew University of Jerusalem.
- SCHWARTZ, S.H.(1992). Universals in the content and structure of values : Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Dans Zanna, M. (éd.), *Advances in Experimental and Social Psychology*, vol 25, Orlando, FL. : Academic Presse, 1-65.
- TETREAU, B., PERRON, J., TRAHAN, M. et MAROCCO, A. (1987). Indépendance et interdépendance des intérêts professionnels et des valeurs de travail. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 16, 3, 179-192.
- WALSH, W.B. et HOLLAND, J.L. (1992). A theory of personality types and work environments. Dans Walsh, W.B., Craik, K.H. et Price, R.H. (éd.), *Person-environment psychology : models and perspectives*. Hillsdale, N.J. : Lawrence Elbaum Ass.