

LE RÔLE DES INVENTAIRES D'INTÉRÊTS PROFESSIONNELS DANS LE BILAN DE COMPÉTENCES

André E. BOTTEMAN, Pierre-Henri FRANCOIS et Monique VILLET-FAUCHER

L'utilisation des inventaires d'intérêts est-elle justifiée lors d'un bilan de compétences ? Les auteurs rappellent d'abord les phases du bilan, ses indications et son rapport avec les projets. Ils étudient ensuite deux points d'appuis théoriques : l'approche prédicteur-critère et l'apport des conceptions de la motivation ; ils doivent constater qu'ils ne permettent pas d'observer des liens forts avec les intérêts professionnels ; en revanche ils justifient la prise en compte des intérêts par l'affermissement de l'image de soi à laquelle ils contribuent.

INTRODUCTION

Pour quelles raisons les praticiens du bilan de compétences prennent-ils en compte les intérêts professionnels et même utilisent-ils, au début ou au cours du bilan, un inventaire d'intérêts ? En quoi les intérêts professionnels seraient-ils utiles dans un bilan de compétences ? Jouent-ils simplement un rôle prédictif de la réussite, de la satisfaction ou de l'appartenance professionnelle du bénéficiaire ? Ou s'agit-il de contribuer à modifier ou à confirmer l'image de soi et encourager la mise en œuvre d'actions ou de démarches en vue de changements ? Nous aurons l'occasion d'y revenir.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Les phases du bilan

On convient généralement que, lors d'un bilan, dans une perspective d'orientation, de réorientation ou de reconversion ou simplement d'évolution de carrière, différentes phases sont mises en œuvre. Celles-ci ont fait, en France, l'objet d'une législation (Loi de 1989, Art.900-1 et L-900-2 ; Richard, 1993, p.142 et 146 ; Lévy-Leboyer, 1993, p.114-119 ; Dupiol, 1996, p.442-443 ; Lemoine, 2002, p.36-46 ; Goubert-Seca, 2004, p. 87-90), qui précise que le bilan de compétences doit comporter :

- a) Une phase préliminaire, destinée à définir et à analyser les besoins du bénéficiaire, l'informer sur le déroulement du bilan, lui présenter les techniques, les méthodes et outils utilisés.

b) Une phase d'investigation, destinée à recueillir les informations concernant un large champ de la vie professionnelle, voire personnelle du bénéficiaire.

- Il s'agit en l'occurrence (avec le soutien d'un conseiller) :
 - de repérer ses aptitudes personnelles et professionnelles ;
 - d'analyser ses compétences acquises au cours de réalisations antérieures ;
 - d'évaluer ses potentialités ;
 - de déterminer des axes d'évolution ou de changement personnels et professionnels ;
 - d'identifier ses aspirations, motivations et intérêts professionnels et personnels.

c) Une phase de conclusion, qui doit permettre au bénéficiaire :

- de connaître les résultats détaillés des investigations ;
- d'identifier ses atouts, ses points d'appui et les points à faire évoluer en vue de la réalisation de son projet professionnel ;
- de repérer les étapes de réalisation de ce projet ;
- de prendre connaissance du document de synthèse.

La phase préliminaire consiste à vérifier la volonté du bénéficiaire dans sa démarche de bilan après l'avoir informé de son déroulement et de la méthodologie qui sera mise en œuvre. Il s'agit aussi de saisir ses besoins et ses attentes.

La phase d'investigation embrasse largement les éléments essentiels de la vie professionnelle et personnelle. La prise en compte des intérêts professionnels et personnels est prévue par le législateur. Dans le cadre de cet article nous nous référerons à la fois aux « intérêts inventoriés » et aux « intérêts exprimés » puisque les inventaires d'intérêts, construits sur le modèle du Rothwell-Miller comportent une rubrique dans laquelle le bénéficiaire est invité à nommer les trois métiers qu'il aimerait exercer entre tous, même s'ils ne sont pas mentionnés dans le cahier de passation. Ces métiers préférés ou intérêts exprimés sont d'ailleurs pris en compte dans le dialogue qui s'engage lors de l'interprétation des résultats. Sur la valeur scientifique des ces intérêts déclarés ou exprimés spontanément on pourra se référer à Lemoine (1997a, p.11).

Quant à la phase de conclusion, elle évoque une mise en perspective et une articulation des différentes investigations. De fait, au fur et à mesure que les résultats apparaissent, ils sont communiqués par le conseiller au bénéficiaire et font l'objet d'un travail commun de réflexion. Surtout ils déterminent la suite du parcours : réalisation d'un projet de formation ou d'un projet d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Il ne s'agit donc pas d'une simple « restitution de résultats de tests » ; mais bien d'un soutien dans la « réflexion sur soi » et les actions que va engager le bénéficiaire.

Les indications du bilan

Le bilan de compétences pose donc, en premier lieu, la question du repérage et de l'évaluation de celles-ci. Dans la mesure où les compétences impliquent aptitudes, traits de personnalité et connaissances, on pourrait penser qu'il suffit de mesurer et d'évaluer ces éléments pour cerner

les compétences. Or, la compétence est seulement atteinte lorsque le travail devient « automatisé », c'est-à-dire lorsqu'il est de moins en moins tributaire du contrôle cognitif permanent (Lévy-Leboyer, 1996, p.28). C'est donc dans l'aisance avec laquelle s'accomplit une tâche, une activité, une mission, que l'on peut observer une compétence. Cela suppose une longue expérience et une pratique habituelle, car la compétence s'acquiert aussi sur le long terme (Lemoine, 2002, p.29). Mais ceci n'exclut pas, en préalable, l'existence d'aptitudes adéquates ou de traits de personnalité convergents. Toutefois, pour qu'une compétence puisse vraiment s'épanouir, des conditions et des relations de travail favorables sont indispensables. En effet, la personne la plus compétente ne pourra pas exprimer toutes ses potentialités si le milieu lui est hostile ou inadéquat quant à sa façon de travailler (Lemoine, 2002, p.24).

Le bilan de compétences doit donc être mené, d'une part, à partir de l'analyse des réalisations du sujet en situation de travail selon diverses méthodes (entretiens, mises en situations comportementales, auto-analyse des expériences à partir de grilles pré-établies, technique des incidents critiques de Flanagan, etc. (Lévy-Leboyer, 1996, p.32) et, d'autre part, à l'aide des outils classiques d'évaluation tels que tests de personnalité, d'intelligence générale et de raisonnement, d'aptitudes diverses (verbale, numérique, motrice...), de questionnaires, etc. (Lévy-Leboyer, 1996, p.67-69).

Au début d'une carrière peut se poser, parfois, la nécessité d'établir de préférence un bilan d'orientation pour connaître les aspirations, les motivations et les intérêts professionnels d'un jeune adulte Il est alors réalisé à la demande d'un conseiller d'orientation ou à la demande du jeune lui-même.

Le développement d'une carrière peut poser ensuite, et à certains moments, le problème du transfert des compétences et la possibilité d'en acquérir de nouvelles. Ce sont diverses raisons qui peuvent conduire à effectuer, cette fois, un bilan de compétences :

- à la demande du salarié qui, pour diverses raisons (santé, licenciement économique), est contraint d'effectuer une reconversion et qui s'interroge sur ses compétences et sur la possibilité de les transférer, de les développer ou d'en acquérir d'autres en vue d'un projet qu'il sent mûrir en lui.
- à la demande du chômeur, qui ne parvient pas à retrouver un emploi et qui s'interroge sur ses chances de réinsertion en fonction de ses compétences, sur l'actualité et la pertinence de celles-ci, l'opportunité d'un changement professionnel ou sur la nécessité d'envisager une nouvelle formation.
- à la demande de l'employeur qui constate que le marché évolue, que sa production doit s'adapter et qui s'interroge sur la possibilité d'utiliser, dans un poste différent, les compétences de M. X, et sur la capacité de celui-ci à les améliorer ou à les élargir.

Cependant, le bilan de compétences a-t-il seulement comme objectif de prédire la réussite d'une formation, l'adéquation à un poste de travail, la préparation d'une reconversion, la possibilité de transférer certaines compétences et d'en acquérir d'autres ? N'aurait-il pas aussi pour but « de donner des informations sur soi à des personnes qui les demandent dans le cadre de la gestion de leur propre carrière » (Lévy-Leboyer, 1993, p.77). Comme nous le verrons plus loin,

c'est dans cette perspective que la prise en compte des intérêts professionnels s'avère utile pour soutenir le bénéficiaire du bilan dans sa « réflexion confidentielle sur lui-même et son avenir » (Dupiol, 1996, p.443) et le seconder dans une analyse critique de ses représentations professionnelles.

Le sens du bilan

Le bilan de compétences dépasse donc de loin les limites d'une série de constats, fruits d'investigations et d'évaluations. Il n'est pas ce champ clos où le bénéficiaire, « récepteur passif » (Goubert-Seca, 2004, p.86), est jaugé et jugé par un expert qu'il affronte. Au contraire, si l'on se réfère au sens premier du verbe latin *competere*, le bilan de *compétences* évoquerait plutôt ce lieu où deux chemins se rejoignent (Gaffiot, 1934, p.361), ou plutôt l'événement à l'occasion duquel deux personnes se rencontrent (Garrus, 1988, p.97). Nous sommes alors dans une perspective relationnelle où le bénéficiaire du bilan est rejoint par le conseiller et peut vivre, de ce fait, « une expérience relationnelle parfois bouleversante » (Goubert-Seca, 2004, p.97). Le conseiller offre sa médiation au bénéficiaire dans la réflexion sur soi qu'il a entreprise. Il mobilise aussi son attention sur les différentes modalités que le bénéficiaire envisage pour la réalisation de son projet (Lévy-Leboyer, 1993, p.65 ; Lemoine, 2002, p.55-56). Le conseiller n'est donc pas là pour donner des solutions ou distribuer des arguments d'autorité. Son rôle consiste plutôt « à créer une interaction positive faite de confiance, d'écoute et de réassurance » (Lemoine, 2002, p.50), et d'accompagner le bénéficiaire du bilan dans l'analyse de sa situation, de ses compétences, de ses intérêts et des possibilités d'accès au marché du travail (ibid.).

BILAN ET PROJET

Quel est le lien entre bilan et projets ? Et d'abord quel est le sens de ce terme « bilan » dans notre société contemporaine ? Arc-bouté sur la notion de rendement et de rentabilité, le bilan constitue le résultat positif ou négatif d'une situation financière, l'état de l'actif et du passif d'une entreprise, les conséquences d'une action ou d'une transaction, d'une opération ou d'une série d'événements. Appliqué à une personne, le bilan renvoie aux résultats d'une suite d'examens ou d'analyses (bilan de santé) ou à une évaluation de ses acquisitions scolaires ou professionnelles (bilan des acquis) ou de ses capacités de s'intégrer au marché du travail ou d'évoluer à son contact (bilan de compétences). Le mot bilan évoque alors une mise en « balance » des acquis et des besoins, des connaissances et des lacunes d'une personne et des chances qu'elle a de réussir ou non une formation, un apprentissage ou une reconversion.

Le bilan est donc intimement lié au projet. Selon le projet poursuivi, le bilan sera positif et favorable ou négatif et défavorable. Il sera indication ou contre-indication. Le projet étant une projection de soi et de ce que l'on veut faire, il n'a d'autre réalité que celle d'exister dans l'esprit du sujet, d'être un dessein, une intention. Il représente l'avenir, il n'est pas l'avenir. Il ne faut donc pas confondre le projet et sa réalisation (Lemoine, 1997, p.53). En effet, le projet de construire

une maison n'est pas encore la maison ! Le jour où la maison est construite, on ne parle plus de projet mais de maison. Et l'heureux propriétaire ne dit pas « venez visiter mon projet de maison », mais bien « venez visiter ma maison ». Cependant, avant de réaliser son projet, de le matérialiser, le futur propriétaire a dû réfléchir, consulter un expert (un architecte), examiner l'état de ses économies, établir le bilan des moyens financiers dont il dispose et évaluer les dépenses qu'il aura à engager. Selon la qualité et la rigueur apportés à ce bilan (prise en compte de tous les paramètres et de tous les investissements indispensables), il pourra lancer la construction de sa maison, la construire vaste ou petite, y ajouter garage ou chambre d'amis, y apporter les meilleurs éléments de confort. Ou alors, il devra se limiter au strict nécessaire, en retarder la construction ou au pire abandonner son projet.

Il en est de même pour le bilan de compétences. Il doit permettre, après un examen minutieux des acquis scolaires, du savoir-faire, de l'expérience, des traits de personnalité, des aptitudes, etc., de lancer ou non l'action. Ainsi le bilan de compétences constitue-t-il une sorte de « permis de construire », pour reprendre la métaphore de la construction d'une maison. Mais, plus qu'une permission, le bilan, s'il est favorable, doit être le coup d'envoi de la réalisation de ce qui n'était que jusque là projet ou intention.

Le bilan de compétences peut donc être utilisé pour l'élaboration d'un projet professionnel. Dans ce cas le projet structure le bilan de compétence et lui donne un sens. Réciproquement le bilan de compétences joue un rôle structurant dans la mise en place du projet. Il devient le point d'appui de la projection du sujet dans l'avenir, le conduit à se représenter positivement sa condition future, et cela dans un environnement qui se précise de plus en plus.

Ce travail de projection s'appuie à la fois sur la connaissance et la compréhension de cet environnement, mais aussi sur l'assurance de posséder les connaissances, les savoir-faire et les aptitudes requises.

Toutefois, la pleine réalisation de cette projection de soi dans l'avenir suppose un point d'appui essentiel, celui de l'intérêt. Car il faut bien que le sujet s'intéresse à ce qu'il va faire sinon il le fera mal ou ne le fera pas (Dewey, 1990, p.435). En effet, il ne suffit pas de s'estimer capable de faire ou même d'être capable de faire pour se lancer dans l'action ! Il faut encore l'aimer et le vouloir !

BILAN ET INTÉRÊTS : APPROCHES THÉORIQUES

Il semble tout d'abord que les résultats d'un inventaire d'intérêts puissent fournir au conseiller et au bénéficiaire un point de départ pour engager leur dialogue (Cf. Kuder, 1978, p.4). Mais qu'elle est la crédibilité que l'on peut accorder à ces résultats ? Nous examinerons deux points d'appui théoriques : le premier concerne l'approche prédicteur-critère, le second concerne les conceptions de la motivation.

L'approche prédicteur-critère :

a) La réussite professionnelle :

On s'aperçoit, à propos de ce critère, que les intérêts professionnels inventoriés, ne peuvent être considérés, à eux seuls, comme des prédicteurs majeurs de la réussite professionnelle. Ceci à cause de la faiblesse des corrélations généralement constatées entre ces deux types de variables. Ainsi, Dupont (1987, p.527), fait observer que les corrélations dépassent rarement les .30. Cependant Hansen (1994, p. 305), rappelle des résultats d'études qui montrent un gain dans la prédiction de la réussite professionnelle par adjonction de l'évaluation des intérêts à celle des aptitudes. D'après cet auteur, il ressort des études de validité prédictive que, combinés à d'autres variables, les intérêts peuvent améliorer la prédiction du succès professionnel. Hansen résume ainsi les résultats obtenus : « des personnes intéressées par une profession et dotées des aptitudes nécessaires y réussiront, des personnes avec les aptitudes mais non intéressées peuvent réussir, ou pas ». Les intérêts détermineraient les performances de façon différenciée selon les niveaux d'aptitudes. Leur influence serait plus prégnante pour les personnes dont le niveau d'aptitude se situerait dans la moyenne (Bujold et Gingras, 2000, p. 289), ou juste en dessous de la moyenne (Hansen, 1994, p. 305). Dans une étude sur le taux de réussite des apprentis en vue de l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.), Teysseyre (1993, p.48) arrive à la conclusion que l'intérêt peut jouer un rôle dans cette réussite : 1) Si le niveau scolaire est suffisant (niveau 3^e de collège en France), quel que soit l'intérêt que l'on porte au métier préparé, on a toutes les chances de réussir l'examen final (taux de réussite 90%). 2) Si le niveau scolaire est insuffisant, la présence d'un intérêt réel pour le métier n'intervient pas comme facteur compensateur et c'est globalement l'échec. 3) Si le niveau scolaire est moyen (niveau 6^e, 5^e et classe technologique en France), il ne suffit pas, à lui seul, pour réussir l'examen final ; toutefois, la présence d'un intérêt pour le métier choisi et préparé crée une dynamique qui favorise la réussite (taux de réussite 60%).

Toutes ces indications sont précieuses car elles peuvent se combiner pour la prise en compte et l'évaluation de divers projets à l'occasion du dialogue entre le conseiller et le bénéficiaire.

b) La satisfaction professionnelle

Les intérêts sont un peu plus fortement liés au critère de la satisfaction professionnelle. Hansen (Ibid p. 306) rapporte des corrélations médianes de l'ordre de .30 entre ces deux variables. Un projet élaboré à partir des intérêts aurait donc un peu plus de chances d'amener à la satisfaction professionnelle. D'après Hansen (Ibid.), on ne peut se contenter de modèles simples pour appréhender l'influence des intérêts sur la vie professionnelle. Ainsi, dans la typologie de Holland, le lien entre satisfaction et intérêt varierait selon le type. Ce lien serait, par exemple, plus fort pour le type *Social* et plus faible pour le type *Réaliste*. Le type *Investigateur* éprouverait une grande satisfaction de pouvoir exercer un métier correspondant à ses goûts alors que le type *Artistique* s'accommoderait de métiers non artistiques.

c) L'appartenance professionnelle

Les intérêts ont aussi été étudiés comme prédicteurs de l'appartenance à un groupe professionnel. Dupont (1987, p. 526) indique que les classifications dans une catégorie professionnelle effectuées à partir des résultats à un inventaire d'intérêts se révèlent généralement correctes dans 25 à 50 % des cas. Selon ce même auteur, la prédiction de l'appartenance professionnelle par les intérêts s'avère supérieure à celle opérée à l'aide d'autres variables (données biographiques, statut socioprofessionnel des parents, aptitudes, traits, valeurs). La prise en compte simultanée de plusieurs variables avec les intérêts améliore la prédiction. Repérer la cohérence du projet et des intérêts fait partie du travail de bilan. En effet, un projet, envisagé par le bénéficiaire, mais qui serait en désaccord avec ses intérêts professionnels appellerait une élucidation susceptible de lui faire découvrir sa problématique personnelle.

Toujours à propos de la prédiction d'appartenance professionnelle, Botteman (1993, p. 154-155), a trouvé une correspondance nette entre intérêts inventoriés et choix professionnel, qui oscille entre 34 et 38 %. Ce taux est relativement faible, mais il reste satisfaisant quand on sait qu'il s'agissait d'un public de jeunes adultes connaissant l'échec scolaire et les difficultés d'insertion professionnelle. En effet, plus d'une fois ces jeunes acceptaient un emploi ou un stage qui ne correspondait pas du tout à leurs intérêts professionnels inventoriés, tout simplement parce qu'il fallait subsister. Ainsi cette prédiction d'appartenance est susceptible d'être partiellement démentie par le contexte socio-économique.

On voit que le paradigme prédicteur-critère peut guider l'entretien parce qu'il renseigne sur les liens entre intérêts et critères professionnels, liens qui, sans être nécessairement forts, permettent d'activer et d'alimenter la réflexion sur soi du bénéficiaire dans le cadre d'un dialogue avec le conseiller.

L'apport des conceptions de la motivation

Un second point d'appui théorique provient de différentes conceptions de la motivation dans lesquelles le concept d'intérêt joue un rôle important.

a) Un modèle cognitif

Dans son ouvrage de 1964 où il développe un modèle cognitif de la motivation au travail, Vroom consacre un chapitre au choix d'une profession (occupational choice). Il écrit (p. 94) (nous traduisons) : « Notre modèle nous amène à voir les choix professionnels comme déterminés non seulement par les préférences [à l'égard des professions], mais aussi par la probabilité subjective d'aboutissement et l'anticipation des coûts que cet aboutissement impliquera ». On retrouve ici les trois composantes essentielles de la motivation cognitive décrites par Vroom (François, 1998, p.276-277) : la *valence* correspond au caractère attractif de la profession, l'*instrumentalité* correspond à la probabilité perçue que l'exercice de la profession procure ces résultats attractifs, et l'*expectation* correspond aux chances estimées d'accéder à la profession ou d'en satisfaire les exigences.

La motivation pour accéder à une profession ne saurait être considérée comme forte si l'une de ces trois composantes est faible ou nulle. C'est un des apports principaux de ce modèle. En effet, selon Vroom, il existe un lien multiplicatif entre valence et instrumentalité et entre expectation et valence. Cette relation multiplicative a été confirmée à plusieurs reprises, par exemple, par Galbraith et Cummings (1967) pour valence et instrumentalité, mais surtout par Orpen (1975) qui trouve que c'est en multipliant expectation, instrumentalité et valence que la performance est la mieux prédite. De fait, il obtient une corrélation de .62 entre la motivation évaluée par la multiplication valence x instrumentalité x expectation et la performance.

b) Les représentations

Sont ainsi posés les jalons d'une approche centrée sur les représentations du sujet et sur leur rôle dans la dynamique individuelle. Cette approche comporte déjà les trois catégories d'un système formalisé par Skinner (1966) à propos des construits de contrôle et qui s'appliquent de façon très heuristique à l'ensemble des représentations : les relations agent-fin (ici valence), les relations moyen-fin (instrumentalité et la partie de l'expectation qui a trait à la représentation de l'efficacité des moyens), et les relations agent-moyen (expectation) (voir François, 2003). Le travail d'investigation et d'interprétation du conseiller peut être utilement structuré selon ces trois catégories : recueillir systématiquement de l'information auprès du bénéficiaire sur ces aspects de ses représentations puis envisager, avec lui, leurs interrelations dynamiques.

Le bénéficiaire pense que l'exercice de telle profession lui procurera un ensemble d'avantages et de satisfactions. Il a identifié des moyens dotés, selon lui, d'une certaine efficacité pour accéder à cette profession (suivre une formation, acquérir une expérience ...) et il a évalué ses capacités personnelles à mettre en oeuvre ces moyens. Autrement dit, pour un individu donné, le choix d'une profession s'opère en fonction de trois déterminants principaux : 1) les attentes à l'égard de cette profession, 2) les représentations des moyens possibles pour accéder à cette profession, 3) les représentations que l'on a de ses propres chances à mettre en oeuvre ces moyens. Ce modèle a le mérite d'intégrer les représentations et les évaluations de l'individu à propos des professions, à propos de l'environnement (comme celles des conditions d'accès) et à propos de lui-même. Il en précise l'articulation : la motivation pour accéder à une profession ne saurait être considérée comme forte si l'une de ces trois composantes est faible ou nulle.

Nombreux sont les travaux qui alimentent les connaissances relatives à ce modèle ; nous n'en évoquerons rapidement que deux parmi les plus connus : ceux de Deci et Ryan (1985) pour la motivation intrinsèque qui concerne la relation agent-fin et ceux de Bandura (1986, 1997), principalement pour ses travaux sur le sentiment d'efficacité personnelle qui est une dimension essentielle de l'expectation envisagée sous l'angle agent-moyen.

c) Intérêts et motivation intrinsèque

Deci et Ryan (1985, p. 29) soulignent le lien entre intérêts et motivation intrinsèque, ce qui mène à penser que l'identification des intérêts professionnels renseignerait pour partie sur l'attente de satisfactions liées à l'exercice des activités de la profession. Ceci n'est pas anodin si on retient, de Deci et Ryan, l'idée de « la meilleure qualité » de la motivation intrinsèque (comparée à l'ex-

trinsèque). Ainsi les intérêts permettent d'approcher la valence, par le biais de la motivation intrinsèque. Ceci ne doit pas empêcher le conseiller de proposer au bénéficiaire une investigation plus poussée sur les aspects intrinsèques et extrinsèques de la motivation, s'il le juge utile.

d) Sentiment d'efficacité personnelle et intérêts

En appliquant les conceptions de Bandura (1986, 1997) au domaine de l'orientation et du choix de carrière, Lent, Brown et Hackett (1994) indiquent que les intérêts déterminent les choix de buts, par exemple accéder à telle profession, ce qui est tout à fait conforme à ce que nous venons de dire sur la place des intérêts dans le projet. Le modèle proposé par ces auteurs permet de situer les intérêts dans le processus d'orientation et de réalisation de performance où l'on trouve les variables habituelles de la théorie sociale cognitive de Bandura, à savoir le sentiment d'efficacité personnelle et les attentes de résultats. François et Botteman (1996) et François (1998) soulignent la pertinence de cet ensemble théorique pour le bilan. Notons qu'il décrit très clairement l'interaction dynamique de dimensions psychologiques intervenant dans l'élaboration du projet puis dans sa réalisation. Le bénéficiaire peut être tout à fait intéressé par une profession mais ne pas se sentir capable de réaliser le parcours qui l'y mènera ou bien considérer que, dans sa situation, il n'a pas accès à des moyens suffisamment efficaces pour réaliser le projet. Ces représentations et leurs conséquences motivationnelles sont à prendre en compte dans le bilan qui peut avoir pour effet leur modification, par exemple s'il s'avère que les croyances relatives à l'efficacité sont sur ou sous-évaluées par le bénéficiaire.

Ces deux ensembles théoriques de Deci et Ryan et de Bandura permettent de situer les échanges entre conseiller et bénéficiaire, à propos des intérêts de ce dernier, au sein d'un ensemble plus large de représentations qui fondent les décisions du sujet. Nous verrons, dans les pages à venir que le conseiller, en s'appuyant sur des connaissances scientifiques relatives aux intérêts, s'évertuera à accompagner le bénéficiaire vers une image de soi clarifiée et affermie. Ce que nous savons de la dynamique interne de cet ensemble représentationnel, qui soutend diverses formes de motivation, c'est qu'il peut aider à ce même type d'objectif pédagogique. À condition, bien sûr, d'éviter la posture d'expert, toujours tentante quand il s'agit de transférer des connaissances "savantes" (ici portant notamment sur les processus psychiques) à l'exercice du conseil.

Ainsi, le travail de réflexion mené en commun, c'est-à-dire qui soit une véritable délibération sur les intérêts professionnels du bénéficiaire, peut alors prendre une place irremplaçable dans le processus de reconversion ou de réinsertion. Nous rejoignons ainsi Marocco, pour qui la contribution d'un inventaire d'intérêts n'est « pas tellement de procurer un diagnostic, puis un pronostic de l'avenir des individus, mais beaucoup plus d'exercer une fonction éducative en aidant le sujet à explorer son concept de lui-même » (Marocco, 1991, p.31).

BILAN ET INTÉRÊTS : APPROCHE EMPIRIQUE

Après les points d'appui théoriques, il nous semble pertinent de proposer au lecteur quelques réflexions d'ordre empirique.

En effet, il faut se rappeler que les intérêts sont d'abord des réalités vécues avant d'être objets de notre réflexion et de notre analyse. La « conscience intéressée » ou « l'état d'intérêt » (selon l'expression de Charlotte Bühler (1972, p.187), correspond à une structure de notre être. S'intéresser serait la meilleure façon d'exister (inter-esse), c'est-à-dire de se *poser différemment* de celle d'une simple *présence*, d'une simple *existence biologique*. Il s'agit de *participer* à, mais toujours avec l'objectif, conscient ou inconscient, de son propre déploiement.

La notion d'intérêt peut être appréhendée sous deux versants distincts mais inséparables : le premier (l'intérêt, au singulier), comme moteur et régulateur de l'action ; le second (les intérêts, au pluriel), comme clarificateur et spécificateur d'objets (voir Botteman, 1999, p.87-89 et son article *Apparition et développement de la notion d'intérêt en psychologie* dans le présent numéro). Prendre en compte les intérêts, c'est donc intégrer dans le bilan ces deux versants ainsi que quelques aspects subsidiaires qui s'y rattachent et que nous allons évoquer maintenant.

Les deux versants de la notion d'intérêt

En tant que *moteur et régulateur* : l'intérêt est essentiellement une sortie de soi, plus endogène d'ailleurs qu'exogène, une sorte d'élan de tout l'être orienté vers la satisfaction d'un besoin ou la possession d'un objet. S'intéresser à un objet (chose, activité ou personne), présent ou absent, réel ou imaginaire, c'est être tendu vers lui, c'est chercher à le rejoindre pour constituer avec lui une identité active et s'enrichir à son contact. En ce sens l'intérêt est bien souvent, d'une façon ou d'une autre, un intérêt pour soi (Claparède, 1973, p.65).

En tant que *clarificateur et spécificateur* : la prise en compte de ses intérêts constitue pour le bénéficiaire une clarification et une confirmation, au sens où elle rend plus limpide et plus ferme sa représentation de soi professionnelle et ses impératifs sélectifs. Ainsi, ses intérêts ayant été clarifiés, spécifiés et du même coup confortés, le bénéficiaire peut trouver un nouvel élan, un motif supplémentaire, pour mettre en œuvre la stratégie qu'il a retenu pour son intégration ou sa réintégration au marché du travail. Cependant, dans le cas où les intérêts inventoriés iraient à l'encontre des intérêts exprimés, la confirmation attendue ferait place à un moment de doute, certes, mais aussi à une nouvelle interrogation sur son projet professionnel et à la vérification du bien fondé de celui-ci.

Deux aspects subsidiaires

Il faut souligner deux aspects qui apportent une coloration supplémentaire à ce que nous venons de dire :

Un aspect *libérateur* : aider quelqu'un à inventorier ses intérêts professionnels c'est aussi l'aider à entrer dans un espace de liberté dans lequel il peut être lui-même, sans crainte d'être jugé ou évalué comme il peut parfois le ressentir dans le cas de l'administration d'un test d'intelligence ou d'aptitudes. Au contraire, il est totalement libre de préférer telle activité ou telle autre et d'être reconnu, valorisé par le fait même, en tant que personne non dépendante. Ceci peut expliquer le succès que rencontre les inventaires d'intérêts professionnels, malgré les critiques dont ils sont l'objet (Cf. Bernaud, Priou, 1994, p.163).

Un aspect *rassurant* que les spécialistes de la mesure en psychologie nomment validité apparente (Bernaud, Priou, *ibid.* ; Douchy, 2000, p.227). Il traduit alors, non pas la validité technique, objective, d'un instrument ou d'un inventaire d'intérêts ; mais son degré d'acceptabilité par les utilisateurs ou les bénéficiaires. En effet, le rôle d'un inventaire d'intérêts est aussi d'apporter au bénéficiaire du bilan un sentiment de sécurité, le sentiment de ne pas s'être trompé. Ses intérêts constituent alors un point d'ancrage. Ils sont porteurs de sens, parce qu'ils confirment, parfois ou souvent, la pertinence de la direction qu'il s'apprête à prendre ou constituent un point d'appui pour explorer des pistes professionnelles ; parce qu'ils donnent aussi une signification à son projet professionnel. Par exemple, il sera menuisier parce que cela rejoint son penchant pour le travail du bois et ses intérêts pour les travaux pratiques. Mais il ne se sent pas seulement destiné à s'approprier les attitudes et les comportements du menuisier, c'est-à-dire à exécuter des travaux de menuiserie, mais à être menuisier. La prise en compte des intérêts professionnels constitue alors une extension de la personnalité (comme le supposent les conceptions de Holland), et contribue à son édification (Broonen et El Ahmadi, 1994, p.43).

Comparaison avec la notion de compétence

Par ailleurs, si l'on se penche sur le substantif compétence, on est renvoyé à l'idée de convenue. En effet, au sens juridique (15^e siècle), ce mot signifie ce « qui convient ». L'expression latine *competens iudex*, le « juge compétent » (Gaffiot, *ibid.*), signifie que le juge, auquel on s'adresse, « convient » et qu'il « lui revient » d'instruire ou de juger l'affaire qui lui est soumise. L'idée de compétence (*competentia*) évoque alors « le juste rapport » (Bloch, von Wartburg, 1986, p.145), entre les qualités, les connaissances, l'expérience de l'intéressé et la mission ou la tâche qui lui est confiée. C'est pourquoi, il est en droit, le cas échéant, de « briguer », de « rechercher » ou de « demander » (*petere*), ce poste ou cette fonction (cf. *ibid.* p.479). De ce fait, le mot compétence implique aussi l'idée de coïncider au sens de « tomber ensemble dans » (*co-incidere*), ce qui nous renvoie à l'expression populaire « tomber d'accord » (Picoche, 1983, p.137 et 138). Dès lors, on n'est pas loin de pouvoir penser que la compétence implique l'idée de coïncidence. Ce qui nous permet, d'ailleurs, de le rapprocher de l'adage anglo-saxon « The right man in the right place », que nous rendons très librement par « L'homme compétent à la place qui lui revient ».

Zarifian a proposé de distinguer la *compétence* (au singulier) et *les compétences* (au pluriel), comme cela a été fait pour la notion d'intérêt (voir Botteman, l'*Approche étymologique et sémantique de la notion d'intérêt* dans le présent numéro). En effet, Zarifian (1997, p.429-430), fait

remarquer que les compétences (au pluriel) conduiraient à les ramener à des capacités ou à des qualifications, alors que la compétence (au singulier) aurait une connotation sociale, elle serait une nouvelle forme de qualification sociale qui inclurait trois aspects : la maîtrise des événements avec l'occupation experte d'un espace d'autonomie et d'initiative reconnu (Zarifian, 2001, p.23), les échanges noués au sein d'une communication inter-compréhensive et la prise de responsabilité sur les performances (Zarifian, 1997, p.443).

Les remarques de Zarifian nous conduisent à voir dans la compétence le pendant social de l'intérêt qui lui est essentiellement un mouvement endogène, moteur et régulateur de l'énergie. La compétence ne pourrait donc pas se passer de ce dynamisme que représente l'intérêt. En revanche, les compétences ne sont pas nécessairement liées aux intérêts. On peut avoir de multiples compétences sans pour autant être intéressé par leur exercice.

LE RÔLE DES INVENTAIRES D'INTÉRÊTS

Nous arrivons au point crucial de notre propos. Pourquoi les intérêts professionnels sont-ils pris en compte dans un bilan de compétence ? En effet, nous l'avons vu au terme des *Approches théoriques* (Cf. supra), qu'il semble qu'un inventaire d'intérêts ne prédise pas totalement la réussite, la satisfaction ou l'appartenance professionnelle. Il exercerait plutôt une fonction éducative de l'ordre d'un éveil ou d'une prise de conscience en lançant le dialogue et en aidant le bénéficiaire dans sa réflexion sur soi et dans son travail de cristallisation ou de spécification de son concept de soi professionnel (Marocco, 1991, p.45 ; Botteman, 1999b, p.461-463 ; Lemoine, 2002, p.86). Il peut conduire également « le sujet à une meilleure maîtrise de son adaptation à l'environnement » (Broonen et El Ahmadi, 1994, p.43). Précisons à nouveau, afin d'éviter toute ambiguïté, que les inventaires d'intérêts, issus du Rothwell-Miller (IRMR et RIP), comportent une rubrique dans laquelle le bénéficiaire est invité à exprimer ses intérêts librement, indépendamment de ceux qui sont mentionnés dans le cahier de passation. Pour nous, dès lors, un inventaire d'intérêts englobe les intérêts exprimés et inventoriés, d'autant plus que la passation se déroule dans le cadre d'une interaction verbale entre conseiller et bénéficiaire.

La notion d'intérêt ne signifie pas seulement privilégier certains objets ou certaines activités. Pour celui qui s'intéresse à un métier, il ne s'agit pas seulement de discourir à son sujet, de l'étudier ou de l'observer. Ce ne sont là que les premières manifestations ou les premiers degrés d'un intérêt ! Mais s'intéresser pleinement à un métier, c'est en fin de compte chercher à le faire sien et vouloir s'y consacrer. C'est une nouvelle manière d'exister ou d'être (inter-esse), une manière différente de vivre et d'aborder le marché du travail. On est proche du concept d'implication au travail dans la mesure où l'on s'y investit, l'on s'y attache psychologiquement et qu'on le défend parce que, comme l'intérêt, il est le moyen d'une réalisation de soi (Bernaud et Lemoine, 2000, p.419). L'implication indique, semble-t-il, le fonctionnement de l'individu dans son travail et rend compte de ce phénomène par lequel il peut se « plier » volontiers aux contraintes d'un travail qui l'intéresse (Cf. Gaffiot, 1934, p.783). Son degré d'implication, de complicité dans sa tâche est tel, à la limite, qu'il ne fait plus de distinction entre sa vie professionnelle et sa vie privée. Nous formulons alors l'hypothèse qu'à ce niveau là, intérêt (être-dans) et

implication (se plier-dans) seraient en plus forte corrélation qu'intérêt et aptitude, qu'intérêt et satisfaction (Botteman, 1993, p.77-82).

Réactivation de la projection de soi

Par le processus de cristallisation qu'ils impliquent, les inventaires d'intérêts réactivent la capacité d'analyse du sujet en l'amenant à distinguer puis à regrouper les caractéristiques communes à plusieurs métiers et à porter son attention sur les activités professionnelles pour lesquelles il éprouve un véritable intérêt. Les inventaires d'intérêts aident le bénéficiaire d'un bilan à penser avant d'agir et à anticiper les implications d'un choix avant de le poser (Sutter et Berta, 1991, p.5 et 9). Vient ensuite la phase de spécification qui va lui permettre de hiérarchiser ses goûts et ses préférences et de prendre une décision.

Les inventaires d'intérêts favorisent aussi dans l'imaginaire un processus d'identification à l'image du professionnel que véhicule tel ou tel métier. Toutefois, ceci n'exclut pas les contacts directs avec un entrepreneur ou un artisan (recherche d'informations, visites d'entreprises, rencontres avec un professionnel...). L'examen des intérêts pourrait bien être la meilleure façon de commencer un travail d'orientation et parfois de bilan (Cf. Kuder, 1978, p.4).

Clarifier et affermir l'image de soi

Les intérêts correspondent-ils à une expression de l'image de soi, comme le pensait Barak en 1981 (Dupont, 1987, p.513) ? En tout cas, selon Bernaud et Vriгдаud (1996, p. 109-110), on attend d'un inventaire d'intérêts un impact éducatif et une appropriation des résultats, en terme d'image de soi, et un renforcement de l'autonomie du sujet. Le conseiller n'est pas un expert qui sait, qui analyse et qui décide. Sa préoccupation est l'assimilation par le bénéficiaire des informations qui découlent de la passation de l'instrument. Le bénéficiaire est incité à se voir différemment, c'est-à-dire à ne plus se satisfaire d'être matériellement présent ; mais encore de prendre une part prédominante à sa propre orientation. Le fait de se prêter à l'inventaire de ses intérêts professionnels joue un rôle de clarification et d'affermissement de son image de soi. De plus il l'aide à se libérer de la trajectoire, parfois sinueuse ou erronée, qu'il a été amené à emprunter sous le poids des conventions ou des institutions. S'intéresser, c'est accepter d'être interpellé, de se laisser emporter par une irruption soudaine de ses intérêts (voir la conclusion de Botteman dans *L'Approche étymologique et sémantique* de ce présent numéro).

En d'autres termes, au fur et à mesure que le bénéficiaire prend connaissance des résultats de l'inventaire d'intérêts, son concept de soi professionnel se clarifie. Il se précise même lorsque le score obtenu par chacune des catégories d'intérêts professionnels va dans le sens de ce qu'il pressent (Cf. Annexe 1 : les catégories d'intérêts). Un phénomène d'adhésion peut alors se produire notamment avec la catégorie d'intérêts ayant obtenu le premier rang, voire avec les métiers qui ont séduit le plus le bénéficiaire. Et comme le moi n'est pas une chose toute faite, il se forme au fur et à mesure grâce, entre autres, à la simulation de choix ou de rejets qu'implique un inventaire d'intérêts au niveau de ses items.

Un des arguments, mais non le seul, qui illustre le mieux, le rôle des inventaires d'intérêts dans le bilan de compétences est celui de la « prise de conscience de l'identité personnelle (être et valeurs) à partir d'un travail sur les images de soi, qu'il s'agisse de l'image "propre" (la représentation que l'on a de soi-même) ou des images "sociales" (ce que l'on croit que les autres pensent de soi) » (Aubret, 1994, p.21). Cette prise de conscience des images de soi s'élabore au fur et à mesure de la découverte des intérêts professionnels. Par ailleurs, l'importance de cette image de soi, considérée dans la dynamique du développement de soi, du besoin de croissance, du souci d'être vraiment soi-même, a été soulignée Rogers (1970, p.121-136 ; de Peretti, 1997, p.163-164). Cette image se découvre et se développe dans la relation à autrui (ici le conseiller), et cette relation entraîne des processus constants de révision et de modification dans l'image de soi (de Peretti, 1969, p.59).

Ainsi, la relation inter-personnelle et la prise en compte des intérêts professionnels se conjuguent et peuvent contribuer à l'émergence, chez le bénéficiaire du bilan, d'une image de soi renouvelée et réaffirmée.

La typologie au service de l'image de soi

La typologie inhérente aux inventaires d'intérêts peut jouer un rôle de clarification de cette image, malgré un danger de simplification ou de schématisation. La typologie la plus connue est celle de Holland (1997) dont les six types (RIASEC), ont été décrits dans la littérature francophone, par exemple, par Dupont (1979, p.3-4 ; 1994, p.86-87) et Tétreau et Trahan (1986, p.10-12). Mais d'autres « types », émanant d'autres inventaires d'intérêts, constituent, eux aussi, des approches de l'image de soi.

Ainsi, le modèle de Kuder, qui a largement inspiré les constructeurs d'inventaires d'intérêts contribue, à son tour, à enrichir, recentrer ou ajuster l'image que le bénéficiaire a de lui-même et du monde du travail. Toute évaluation des intérêts professionnels, dans la mesure où ils sont une extension de la personnalité, influence et fait évoluer l'image de soi. À une condition cependant : que les informations sur soi et le monde du travail, que le bénéficiaire reçoit par l'analyse de ses intérêts professionnels, soient vraiment « traitées » et intégrées par lui, sinon elles resteront inefficaces (Loss, 1994, p.90).

Comme pour la typologie de Holland, le modèle de Kuder englobe « environnement » et « typologie ». Pour illustrer notre propos, nous retiendrons pour leur exemplarité et leur présence dans tous les inventaires d'intérêts, tributaires des travaux de Kuder, les types *plein air*, *mécanique* (ou *technique*), *esthétique* (ou *artistique*) et *service social* (voir Annexe 2).

- L'environnement *plein air* se caractérise par l'absence d'activités sédentaires et routinières. Il est typiquement un environnement au contact direct de la nature, de la faune et de la flore, et de tout ce qui vit. Il correspond à un type de personnalité qui peut se définir de la même façon : attiré pour la vie au grand air avec absence d'horaires rigides et fixes, de journées de travail circonscrites et déterminées par la loi ou des règlements quelconques. Attiré pour une large autonomie dans le travail, pour la dépense physique (agriculture, sylviculture, viticulture,

élevage, pêche, etc.). Aptitude à se débrouiller matériellement, à se servir d'outils ou d'engins propres à l'activité choisie. Besoin de se déplacer, d'aller à la découverte, d'agir sur le concret. Ce type laisse présager une mobilisation prédominante, au niveau du système nerveux central, des fonctions ergotropiques ou activatrices, c'est-à-dire orientées vers l'action (Cf. Fröhlich, 1997, p.446).

- Une configuration identique s'applique à l'environnement *mécanique* ou *technique*. Celui-ci suppose davantage un travail à l'intérieur, mais pas exclusivement. Il implique un type de personnalité attiré par les dispositifs mécaniques et techniques (machines, appareils, instruments, outils, etc.), par la fabrication, la réparation ou le remodelage de l'objet. Ceci comporte généralement un souci de précision plus ou moins grand et parfois même de la minutie. Il implique une tendance plus ou moins accentuée à systématiser, à contrôler ou à vérifier, pouvant aller jusqu'à un comportement obsessionnel. Dans certains cas, il peut laisser supposer une préoccupation sécuritaire. Parfois aussi, un penchant pour le travail solitaire. D'une façon générale, il peut sous-entendre une prédominance des fonctions nerveuses trophotropiques ou inhibitrices, c'est-à-dire tournées vers une utilisation précise et posée de l'énergie, avec tendance à la concentration (Ibid.).
- L'environnement *esthétique* ou *artistique*, autre exemple pour illustrer notre propos, ne se limite pas à la sphère des activités se déroulant au-dehors ou celles se déroulant à l'intérieur, ni encore à celle du travail avec des personnes ou à celle du travail sur les choses. Au contraire, il est au centre du modèle théorique des intérêts (voir Annexe 3). Cet environnement suppose des personnalités attirées par l'harmonie des couleurs, des sons et des formes ainsi que par le désir de créer de la beauté. Ces personnalités sont sensibles à l'aspect, à l'apparence et à la présentation des choses. Elles ont tendance à s'identifier à ce qu'elles ressentent comme beau dans des domaines qui vont de la peinture à la mode, en passant par la sculpture, la musique, l'architecture et bien d'autres choses encore. Comme l'a fait remarquer un historien de la philosophie, il s'agit de personnalités très riches qui peuvent vibrer profondément à l'art parce qu'elles le considèrent comme l'expression de la vie dans sa totalité (Bréhier, 1986, t. III, p.828).
- L'environnement du *service social* implique un travail au dedans (bâtiments officiels, services sociaux, mairies, centre de protection maternelle et infantile, foyers, etc.) ; mais pas exclusivement. C'est un travail auprès des personnes. Il implique un type de personnalité attiré par des contacts humains authentiques (écoute, empathie), et qui met en œuvre une attitude de dévouement et d'humanisme. Il peut receler le besoin d'aimer ou d'être aimé et le désir de rendre service, d'aider autrui à résoudre ses problèmes et ses difficultés d'ordre moral ou matériel. Parfois il est animé par un penchant (conscient ou non) de réparer des événements de l'enfance ou de compenser un sentiment d'abandon.

On notera cependant – et c'est le cas pour toute typologie -, que des sujets de « type pur » ne se rencontrent que rarement (Tétreau-Trahan, 1986, p.9-10 ; Botteman, 1999a, p.92), et il serait risqué de vouloir déterminer l'avenir professionnel de quelqu'un sur la seule base de son type d'intérêts.

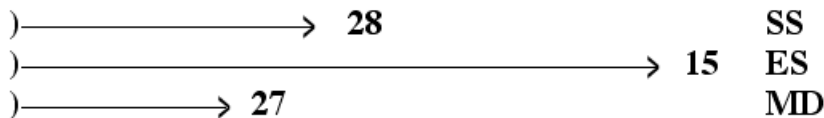
Dans le cadre d'un bilan de compétences, le type de personnalité et d'environnement, qui découle de l'identification des intérêts professionnels, permet surtout d'induire et de soutenir une réflexion sur soi et sur des projets. Si le conseiller fait appel à un inventaire d'intérêts, l'originalité de cet inventaire d'intérêts réside dans le fait qu'il est d'abord individuel. Car son rôle n'est pas de classer des personnes, mais de classer un certain nombre de métiers pour une même personne (Kuder, 1981, p.182). Ensuite, qu'il peut, par l'appropriation de ses résultats, susciter chez le bénéficiaire des processus différents de l'ordre de l'assimilation, de l'identification ou du rejet. Enfin, les résultats donnent à celui-ci l'occasion de réorganiser ses représentations.

Ainsi, le mérite d'un inventaire d'intérêts, dans le cadre d'un bilan, consisterait à être un exercice de clarification permettant de transformer plus facilement les aspirations et les velléités professionnelles en démarches concrètes de recherche d'informations, de formation, d'emploi ou de reconversion. Il contribuerait, dès lors, à affermir le concept de soi professionnel. Mais cela suppose une phase importante qui est celle de la restitution des résultats. Celle-ci est abordée dans le présent numéro par les articles de Guédon et Savard et de Botteman et D'Ortun.

Du profil à la clarification de l'image de soi

On peut considérer que les résultats obtenus aux onze catégories stéréotypées du *Relevé d'Intérêts Professionnels* (RIP) reflètent les différentes dimensions de la personnalité du sujet. De façon plus précise, cette personnalité est marquée, de façon plus ou moins forte, selon le cas, par la catégorie ayant obtenu le premier rang. Celui-ci s'objective par le score le plus bas (dans une perspective d'ordonnancement), obtenu par l'ensemble des items représentatifs d'une même catégorie. Ce score le plus bas pourrait être considéré comme le type ou profil de la personnalité tout en constituant, possiblement et en même temps, le noyau central de la (future) profession envisagée.

Le profil idéal des inventaires de type Rothwell-Miller (IRMR ou RIP) se présente habituellement sous la forme d'un trident (dents d'inégale longueur, sauf en cas d'ex æquo) ; trident parce que ce sont les scores obtenus par les trois premières catégories qui sont généralement prises en compte. Par exemple, le profil que nous avons retenu à titre d'illustration, se présente comme suit :



L'analyse succincte de ce profil permet de mieux faire comprendre cette démarche de la « découverte des intérêts ». Il s'agit du profil d'une jeune femme de 30 ans, dont l'ensemble des résultats des catégories d'intérêts est reproduit dans la tableau n°1.

**Tableau n°1 : reproduction d'une grille
de résultats d'une femme de 30 ans'**

	A	B	C	D	E	F	G	H	TOTAL	RANG
Plein air	11	8	11	7	10	9	10	6	72	10
Mécaniques	8	3	5	6	5	8	9	8	52	6
Numériques	7	6	8	11	11	4	5	7	59	7
Contacts p.	2	4	2	3	9	5	4	1	30	4
Esthétiques	3	1	1	4	1	2	1	2	15	1
Service soc.	4	2	3	10	2	1	3	3	28	3
Travail bur.	5	7	10	5	4	7	2	9	49	5
Pratiques	10	9	7	2	8	10	8	5	59	7
Médicaux	1	5	4	1	3	3	6	4	27	2
Alimentaires	9	10	6	8	7	6	7	11	64	9
Contrainte	6	11	9	9	6	11	11	10	73	11

Cette jeune femme a vécu en Italie et en Grande-Bretagne. Elle a quitté ses parents à l'âge de 16 ans pour vivre maritalement. Elle aime peindre et tapisser pour ses copains et ses copines. Elle a été caissière pendant un an et appréciait ce contact avec les gens. D'une façon générale, elle aime parler avec les gens. Elle aime aussi les meubles anciens et les meubles rustiques. Elle s'adonne à des activités physiques comme la natation, la musculation et la course à pied. Et au moment du bilan elle suit des cours par correspondance et prépare le brevet des collèges avec options anglais et italien. Mais au-delà de l'obtention de ce brevet, elle déclare qu'elle n'a pas de projet bien défini.

Après la passation, le conseiller lui fait confirmer que les intérêts exprimés dans la rubrique ad hoc sont bien : maquilleuse, photographe et aide-soignante et il lui montre que le résultat des intérêts *inventoriés* donnent, dans l'ordre : les intérêts esthétiques, médicaux et sociaux (Tableau n°2). Il lui fait remarquer, dès lors, qu'il y a une concordance entre les intérêts *exprimés* et les intérêts *inventoriés*. En effet, maquilleuse et photographe appartiennent à la catégorie des intérêts esthétiques et aide-soignante à la catégorie des intérêts médicaux, mais avec un aspect de service social.

Par rapport à l'étalonnage, les résultats de cette jeune femme se situent en classe 10 pour les intérêts esthétiques. Cela confirme que l'esthétique est une composante importante de ses intérêts professionnels.

Tableau n°2 : comparaison entre intérêts exprimés et intérêts inventoriés¹

INTÉRÊTS EXPRIMÉS	INTÉRÊTS INVENTORIÉS	
	notes brutes	classes :
1. maquilleuse →	1. esthétiques 15	10
2. photographe ↗	2. médicaux 27	7
3. aide-soignante ↗→	3. service social 28	6

Cependant, dans la suite du dialogue, le conseiller montre à cette jeune femme qu'une analyse plus fine des rangs obtenus par les métiers ou items de l'échelle des intérêts esthétiques amène à nuancer cette première constatation. En effet, si 4 métiers de cette échelle obtiennent le 1^{er} rang : dessinateur de B.D., photographe d'art, styliste de mode et maquilleur. Deux autres obtiennent le 2^e rang : dessinateur publicitaire et vitrier d'art, au profit d'éducateur spécialisé et de réceptionnaire d'hôtel qui, eux, prennent le 1^{er} rang dans leur tableau respectif (F et H). Enfin, les 3^e et 4^e rangs sont attribués respectivement à décorateur en céramique et décorateur étalagiste. Décorateur en céramique se voit devancé dans le groupe A par médecin (1^{er} rang) et par hôtesse d'accueil (2^e rang), tandis que décorateur étalagiste est devancé dans le tableau D par puéricultrice (1^{er} rang), peintre en bâtiment (2^e rang), et représentant de commerce (3^e rang). À part « peintre en bâtiment », le premier rang obtenu par les autres items confirme les déclarations de l'intéressée qui « aime parler avec les gens ». Cette dernière composante est donc également importante et c'est la raison pour laquelle des items comme éducateur spécialisé, médecin, hôtesse d'accueil, puéricultrice et représentant de commerce ont pris le pas sur les 4 autres items de la catégorie des intérêts esthétiques.

Même si l'échelle des intérêts esthétiques est première, le conseiller fait remarquer la dimension médico-sociale et de contact que révèle ces résultats. L'échelle des contacts personnels obtient d'ailleurs la 4^e position avec un score de 30 et se situe en classe 6. C'est donc tout naturellement qu'au cours de l'entretien, la bénéficiaire s'interroge sur la possibilité de se diriger vers une profession dans laquelle l'esthétique, le contact et le social se rencontreraient, par exemple : esthéticienne, coiffeuse, maquilleuse, photographe, habilleuse, etc.

Remarques

Il n'est pas incongru, dans la réflexion sur soi et le dialogue qui entoure la restitution des résultats, de prendre en compte les trois catégories d'intérêts rejetées : intérêts de contrainte (73 points ; classe 1), de plein air (72 points ; classe 4) et intérêts alimentaires (64 points ; classe 2). Les catégories d'intérêts rejetées sont significatives, elles aussi, en tant que balises posées sur le chemin de l'insertion.

Par ailleurs, si le conseiller se réfère à la terminologie de l'ADVP, il découvrira que la cristallisation semble être faite et qu'il ne reste plus que la phase de spécification et de réalisation à con-

crétiser en fonction des offres du marché du travail. Au stade de la spécification, le conseiller aura à cœur de faire prendre conscience à cette jeune femme que la personne humaine en général, et elle-même en particulier, n'est pas déterminée à exercer une seule et même profession tout au long de la vie. Qu'elle peut même avoir des intérêts différents et variés, parfois complémentaires ou successifs, voire opposés. Qu'un inventaire d'intérêts, comme celui qu'elle vient de passer, permet de mesurer l'écart qui existe entre les trois premiers métiers exprimés (maquilleuse, photographe et aide-soignante), grâce au résultat obtenu par leurs catégories d'appartenance. Cela relativise la notion de point commun entre les métiers par le classement, le préférentiel obtenu.

Ainsi et pour résumer, l'interprétation, d'une façon générale, consiste à examiner d'abord avec le sujet les trois catégories préférées, c'est-à-dire celles qui ont obtenu le score le plus bas (ce qui correspond dans le RIP à un réel intérêt), et les trois échelles rejetées, c'est-à-dire celles qui ont obtenu le score le plus élevé (ce qui indique un désintérêt).

Ensuite, les trois catégories préférées (intérêts inventoriés) et les trois professions qui ont été énumérées (intérêts exprimés) sont comparées. Si le sujet est cohérent avec lui-même, on peut s'attendre à un accord entre intérêts inventoriés et intérêts exprimés. Dans le cas contraire le dialogue entre le conseiller et le bénéficiaire consistera à réfléchir sur l'existence de cette différence entre ce qui a été mesuré par l'instrument et ce qui a été exprimé librement au moment de la passation.

Si le bénéficiaire a montré des intérêts pour deux catégories différentes, voire opposées, on pourra lui faire découvrir que ces deux catégories sont susceptibles de se rejoindre dans des activités ou de s'y retrouver en alternance. Par exemple des intérêts esthétiques, qui sont au centre de notre modèle théorique (Annexe 2), peuvent se joindre à tous les autres, soit en tant que noyau central, soit en tant qu'élément périphérique (Botteman, 1999b, p.460-461).

La théorie du noyau central : une complexification de l'image de soi

Le recours à la théorie du noyau central et des éléments périphériques (Abric, 1991, p.197), vient enrichir l'image de soi. Celle-ci ne se réduit pas à un type rigide mais comporte de multiples aspects secondaires. La prise en compte de cette théorie et son application permet à cette jeune femme de prendre conscience, avec l'aide du conseiller, des différents intérêts qui sont sous-jacents, à des degrés divers, à une même profession. Lui faire comprendre cela, c'est l'aider à reconnaître que beaucoup de professions ne sont pas toujours typiquement représentatives de l'une ou l'autre catégorie d'intérêts, mais qu'elles chevauchent sur deux ou trois d'entre elles. La distinction entre le noyau central et deux ou trois éléments périphériques peut permettre alors un dialogue plus pertinent entre conseiller et bénéficiaire. Par exemple, si le conseiller se réfère au métier de maquilleuse, qui a été nommé en premier dans la liste des trois intérêts exprimés (tableau n°2), il pourra montrer à cette jeune femme que le noyau central de ce métier est l'esthétique ; mais dans le cas de maquilleuse ce noyau central est influencé par des éléments périphériques : en 2^e rang le médical, en 3^e le service social et en 4^e rang le contact personnel .

Le noyau central apparaît ainsi comme l'élément stable qui permet de rattacher un métier à une catégorie, alors que les éléments périphériques ou secondaires se présentent comme des variations dues au contexte et à celui qui exerce le métier. Le codage pourra donc être ES+MD+SS+CP (voir tableau n°3).

L'exemple de cette jeune femme de 30 ans nous montre le rôle que peut jouer la prise en compte de ses intérêts sous l'éclairage de cette théorie du noyau central et des éléments périphériques. Cette jeune femme se voit ainsi invitée à affiner son image de soi et d'en mesurer la complexité et la richesse.

À titre d'exemple (tableau n°3), nous soumettons au lecteur une tentative de quelques codages possibles en distinguant bien le noyau central et les éléments périphériques et en les articulant sur les différentes catégories proposées par Rosch et al. (1976 p.382-439), et reprises par Semin (1991, p.246-247).

**Tableau n°3. Quelques codages proposés :
noyau central et éléments périphériques**

ITEM OU METIER	CATÉGORIES D'APPAR- TENANCE OU NOYAU CENTRAL DU MÉTIER	ÉLÉMENTS PÉRIPHÉRIQUES DU MÉTIER	NOYAU CENTRAL ET ÉLÉMENTS PÉRIPHÉRIQUES
(Catégories de base)	(Catégories super-ordonnées)	(Catégories subordonnées)	(Codage)
Agriculteur	Plein air (PA)	Pratiques Mécaniques	PA+PR+ME
Mécanicien Automobile	Mécaniques (ME)	Pratiques Contrainte Contact personnel	ME+PR+CO+CP
Expert-Comptable	Numériques (NU)	Travail de Bureau Contrainte Contacts personnel	NU+TB+CO+CP
Vendeuse en pâtisserie	Contacts pers. (CP)	Alimentaires Esthétiques Pratiques	CP+AL+ES+PR
Photographe d'Art	Esthétiques (ES)	Contact personnel Pratiques	ES+CP+PR
Travailleur Social	Service social (SS)	Travail de Bureau Plein air	SS+TB+PA
Secrétaire Médicale	Travail Bureau (TB)	Médicaux Contact personnel	TB+MD+CP
Peintre en bâtiment	Pratiques (PR)	Plein air Esthétiques	PR+PA+ES
Ambulancier	Médicaux (MD)	Plein air Service social	MD+PA+SS
Confiseur	Alimentaires (AL)	Pratiques Esthétiques	AL+PR+ES
Gardien de la paix	Contrainte (CO)	Plein air Contacts personnel	CO+PA+CP

CONCLUSION

Deux approches du bilan

Au début de cet article nous avons posé la question sur l'utilité des intérêts dans le cadre d'un bilan de compétences.

Disons tout d'abord que si l'on privilégie une vision statique du bilan de compétences, c'est-à-dire s'il est simplement considéré comme l'inventaire des aptitudes (théoriques et pratiques), acquises par une personne à un moment donné, la prise en compte de ce qui l'intéresse éventuellement est d'autant moins utile qu'on est alors plutôt « orienté vers le passé » (Lévy-Leboyer, 1993, p.93).

En revanche, si l'on envisage le bilan de compétences dans une perspective dynamique, on postule alors que la personne :

- capitalise des compétences tout au long de sa carrière ;
- s'enrichit de diverses expériences personnelles et professionnelles au cours de celle-ci ;
- clarifie et raffermi son image de soi au fur et à mesure de son évolution.

Dans ce cas la prise en compte des intérêts se justifie, car il ne s'agit plus de confiner le sujet uniquement dans une rétrospective de ce qu'il a fait et de ce qu'il a acquis ; mais d'examiner avec lui les compétences à activer et les moyens à mettre en œuvre pour la suite de sa carrière et la réalisation de nouveaux projets. Grâce à la prise en compte des intérêts, le bilan de compétences apparaît alors comme indissociable de la notion de développement (Lévy-Leboyer, 1996, p.14) et plus spécialement de la psychologie du développement (life-span psychology), qui concerne l'évolution de l'individu de la naissance à la fin de sa vie (Tourette, Guidetti, 1997, p.7).

Une rencontre entre deux personnes

Le bilan de compétences nous est apparu comme une rencontre, comme « une interaction décisive qui se joue entre les personnes en présence, le conseiller et le bénéficiaire » (Lemoine, 2002, p.65). Son principal objectif est de permettre au bénéficiaire de recevoir et d'intégrer des informations sur soi, d'enrichir et d'ajuster, grâce à elles, l'image qu'il a de lui-même (Loss, 1994, p.90). Il importe que ces informations soient les plus complètes possibles. Elles impliquent donc d'embrasser toute la personnalité et celle-ci englobe les intérêts professionnels. Le fait pour un sujet de devoir prendre position (acceptation, rejet ou indifférence) devant chaque item d'un inventaire d'intérêts implique un réajustement de la perception qu'il a de lui-même (Marocco, 1991, p.88-89), et de ce qu'il souhaite devenir. Prendre en compte ses intérêts professionnels c'est l'aider à découvrir l'environnement professionnel qui l'attire, avec lequel il se sent coïncider.

Les raisons qui militent en faveur de l'utilisation des inventaires d'intérêts (souplesse d'application, aide à la démarche d'orientation, valorisation de l'individu) dépassent de loin leurs inconvénients (représentation de soi et représentations stéréotypées des professions (Bernaud, Priou, 1994, p.163).

La question de l'ajustement entre l'objectivité psychométrique et la subjectivité du bénéficiaire a été traitée par Guédon et Savard (2000, p.77). Pour eux, connaître et utiliser les inventaires d'intérêts n'est pas suffisant. Il faut savoir gérer l'ensemble de la situation dans laquelle on les utilise, c'est-à-dire savoir privilégier la relation personnelle comme une condition indispensable et facilitante du travail de conseil et d'interprétation des résultats. Tous deux, conseil et inventaire d'intérêts, contribuent à l'exploration et la clarification de l'image de soi. De plus, le fait d'inventorier les intérêts aide la personne à se libérer, le cas échéant, de la trajectoire, parfois inadéquate, qu'elle a été amenée à emprunter sous la pression de son entourage ou le poids de son environnement socio-économique. Mais il ne faudrait pas, pour autant, considérer les résultats d'un inventaire d'intérêts comme un verdict sans appel. L'appétit vient en mangeant, disait Rabelais. La pratique d'un métier, non connu, non retenu ou non choisi au départ, mais que les circonstances ont permis de découvrir, peut elle aussi déclencher un intérêt, voire même une passion.

Ceci dit, prendre en compte les intérêts professionnels du bénéficiaire c'est lui dévoiler les différents champs d'activités possibles pour lui.

André E. Botteman a élaboré pendant plusieurs années des bilans de compétences pour les détenus d'une maison d'arrêt (adultes et jeunes des deux sexes), pour les bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion ainsi que pour le personnel hospitalier. Courriel : abotteman@wanadoo.fr

Pierre-Henri François est maître de conférences à l'Université de Poitiers, au département de Psychologie où il enseigne la Psychologie du travail et des Organisations. Il est responsable du Diplôme d'Université sur les « Pratiques Avancées des Bilans de Compétences » (DUPABC). Courriel : pierre.henri.francois@univ-poitiers.fr

Monique Villet-Faucher est psychologue du travail à l'Association « Espace Projet » à Talence (Bordeaux). Depuis 1989 elle réalise des bilans de compétences pour des salariés ou demandeurs d'emploi avec comme objectifs la reconversion et l'évolution fonctionnelle ou hiérarchique. Par ailleurs elle réalise aussi des missions d'accompagnement au changement, des sélections préalables à des formations et des recrutements. Courriel : monique.villet@tele2.fr

NOTES

¹ Nous remercions les Éditions du Centre de Psychologie Appliquée (ECPA) de Paris de nous avoir permis de reproduire les tableaux 1 et 2 repris du Manuel du Relevé d'intérêts Professionnels, Cas n°12, p.71-72.

Is the use of occupational interest inventory justified during of a competence assessment? This paper first reviews the phases of the assessment, its purpose and its relationships to an individual's professional goals. Next, two theoretical foundations are considered: the predictor-factor approach and the contribution of various conceptualization of motivation. It is argued that neither reveals a strong relationship with professional interest. Rather, they contribute to reinforce self-concept, thereby justifying the use of occupational interest inventory.

RÉFÉRENCES

- ABRIC, J.-C. (1991). L'étude expérimentale des représentations sociales. Dans Jodelet, D., *Les représentations sociales*. Paris : Presses Universitaires de France, 2^e éd., p. 187-203.
- AUBRET, J. (1994). Bilans personnels et professionnels. Pratiques et recherches en orientation des adultes : entre incertitude économique et réalisation de soi. Dans *Adultes – Projets - Travail : bilan et perspectives*. Actes du Premier Congrès sur l'Orientation des Adultes, organisé par la Commission pour l'orientation des adultes, sous le patronage de la CCO et de l'ASOSP, à l'Université de Neuchâtel les 21-22 mars 1994. Neuchâtel : Commission pour l'Orientation des Adultes de la Suisse romande et du Tessin, p.17-26.
- BANDURA, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- BANDURA, A. (1997). *Self-Efficacy : the Exercice of Control*. New York : Freeman.
- BERNAUD, J.L., PRIOU, P. (1994). « Peut-on concevoir une approche plus actuelle des intérêts professionnels ? Dans Les questionnaires d'intérêts professionnels. *Psychologie et psychométrie. Numéro Hors série*. Paris : Éditions EAP, p.161-195.
- BERNAUD, J.L., VRIGNAUD, P.(1996). Restitution de questionnaire d'intérêts et conseil de carrière : une revue des méthodes et de leurs effets. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 2^e trimestre, vol. 46, n°2, p.109-120.
- BERNAUD, J.L., LEMOINE Cl. (2000). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod.
- BLOCH, O., von WARTBURG, W. (1986). Art. « Compéter » et « Pétition ». Dans *Dictionnaire étymologique de la langue française*. Paris : Presse Universitaires de France, 7^e édition.
- BOTTEMAN, A. (1993). La notion d'intérêt. *Élaboration d'un inventaire d'intérêts professionnels pour de jeunes adultes sans qualification*. Thèse de doctorat. Bordeaux 2.
- BOTTEMAN, A. (1999a). La contribution de Jean Piaget à la psychologie des intérêts. *Carriérologie*, vol.7, n°3-4, p.81-101.
- BOTTEMAN, A. (1999b). 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, p.455-471.
- BRÉHIER, E.(1986). *Histoire de la philosophie*, tome III : les XIX^e et XX^e siècles. Coll. Quadrige. Paris : Presses Universitaires de France, 5^e édition.
- BROONEN, J.P., EL AHMADI, A. (1994). « La structure hexagonale de la typologie de Holland », les questionnaires d'intérêts professionnels. *Psychologie et psychométrie. Numéro Hors série*. Paris : éditions EAP, p.41-60.
- BÜHLER, CH. (1972). *La psychologie dans la vie de notre temps*. Trad. fr. de Die Psychologie im Leben unserer Zeit, 1962. Munich : Knaur-Droemer. Toulouse : Privat.

- BUJOLD, C. et GINGRAS, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches*, 2^e édition. Boucherville (Qc), Canada : Gaëtan Morin Éditeur.
- CLAPAREDE, E. (1973). *L'éducation fonctionnelle*. Neuchâtel : Delachaux & Niestlé, 6^e édition.
- DECI, E. L., RYAN, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum Press.
- DEWEY, J. (1990). *Démocratie et éducation*. Présentation et traduction de Gérard Deledalle. Paris : Armand Colin Éditeur.
- DOUCHY, A. (2000). *Contribution à l'évaluation équitable des aptitudes et des capacités cognitives des populations non occidentales*. Thèse de doctorat, Bordeaux 2.
- DUPIOL, P. (1996). De l'usage et des effets du bilan de compétences pour les salariés. *Orientation scolaire et professionnelle*, vol.25, n°3, p.441-453.
- DUPONT, J.-B. (1987) Les intérêts, leur évolution et leur mesure. Dans Lévy-Leboyer, C. et Sperandio, J.-C., *Traité de psychologie du travail*. Paris : Presses Universitaires de France. p.511-533.
- DUPONT, J.B. (1979). *Inventaire Personnel de J.H. Holland – Manuel IPH-C*. Issy-les-Moulineaux : Éditions Scientifiques et Psychologiques, E.A.P.
- FRANÇOIS, P.-H. (1998). Bilan et motivation : pour l'utilisation de la théorie expectation / valence en bilan, perspectives d'applications et de recherches. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*. Numéro Spécial Évaluation et « Bilans de compétences », t. 48, n°4, p. 275-283.
- FRANÇOIS, P.-H. (2003) Représentations sociales des compétences : leur place dans un modèle de motivation. In N. Delobbe, G. Karnas, C. Vandenberghe. (Eds .) *Évaluation et développement des compétences au travail*. Actes du 12^{ème} congrès de Psychologie du Travail et des Organisations. AIPTLF. Louvain-la-Neuve : UCL Presses Universitaires de Louvain. Vol. 1, 29-37.
- FRANÇOIS, P.-H., BOTTEMAN, A. (1996). Pertinence du modèle de l'auto-efficacité de Bandura pour le bilan. *Carrièreologie*. Vol. 6, n°2, p.85-108.
- FRÖHLICH, W.D. (1997). Art. « Trophique ». Dans *Dictionnaire de la psychologie*. Coll. « Encyclopédies d'aujourd'hui ». Paris : La Pochothèque. Le Livre de Poche. Librairie Générale Française.
- GAFFIOT, F. (1934). Art. « Competens », « Competo, » et « Implico ». Dans *Dictionnaire Latin Français*. Paris : Hachette.
- GARRUS, R. (1988). Art. « Compétent – Impétueux ». Dans *Les étymologies surprises*. Paris : Éditions Belin.

- GALBRAITH, J., CUMMINGS, L.,L. (1967). An empirical investigation of the motivational determinants of task performance : Interaction between instrumentality-value and motivation-ability. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, p.237-257.
- GOUBERT-SECA, D. (2004). Le bilan de compétences (ou BC) : définitions, pratiques et espaces de développement. Dans Cohen-Scali, V., *Les métiers en psychologie sociale et du travail. Évaluer les individus et intervenir en entreprise*. Collection Psycho. Paris : Éditions In Press, p.79-99.
- GUÉDON, M.Ch. et SAVARD, R. (2000). *Tests à l'appui. Pour une intervention intégrée de la psychométrie en counseling d'orientation*. Sainte-Foy (Québec) : les Éditions Septembre.
- HANSEN, J-I.C. (1994). The measurement of vocational interests. Dans Rumsey, M.G., Walker, C.B., Harris, J.H. *Personnel selection and classification*. Hillsdale, Hove : Lawrence Erlbaum Publishers, p. 293-316.
- HOLLAND, J.L. (1997). *Making Vocational Choices. A theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3rd edition. Odessa (Florida) : Psychological Assessment Ressources.
- KUDER, F. (1978). Le rôle des intérêts dans le choix d'une profession. *Orientation et formation professionnelle* (Zurich) n°11/12, p.2-6.
- KUDER, F. (1981). Quelques principes de la mesure des intérêts. *Revue de psychologie appliquée*, vol. 31, n°3, p.179-200.
- LEMOINE, C. (1997a). Le statut scientifique des méthodes verbales : de l'opinion déclarée à la prise de conscience. *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 3, n°1-2, p.9-19.
- LEMOINE, C. (1997b). Du bilan au projet. *Carrièreologie*, vol. 6, n°3-4, p.49-58.
- LEMOINE, C. (2002). *Se former au bilan de compétences. Comprendre et pratiquer cette démarche*. Paris : Dunod.
- LENT, R.W., BROWN, S.D. & HACKETT, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of vocational behavior*, 45, p.79-122.
- LEVY-LEBOYER C. (1994). *L'évaluation du personnel. Quelles méthodes choisir ?* Paris : Éditions d'Organisation.
- LEVY-LEBOYER, C. (1993). *Le bilan de compétences*. Paris : Les Éditions d'Organisation.
- LEVY-LEBOYER, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris : Les Éditions d'Organisation (3^e tirage 1999).
- LOSS, I. (1994). « L'utilisation de la typologie de Holland dans une perspective pédagogique », les questionnaires d'intérêts professionnels. *Psychologie et psychométrie. Numéro Hors série*. Paris : éditions EAP, p.89-94.

- MAROCCO, A. (1991). *L'influence du Test Visuel d'Intérêts et de sa version verbale sur la cristallisation des projets professionnels durant l'adolescence*. Montréal : Thèse de doctorat. Faculté des Arts et des Sciences, Département de Psychologie. Montréal.
- ORPEN, C. (1975) A quasi-experimental investigation into the effects of valence, instrumentality and expectancy on job performance. *Revue Internationale de Psychologie Appliquée*, vol. 24, p.71-79.
- PERETTI, A. de (1969). *Les contradictions de la culture et de la pédagogie*. Paris : Éditions de l'Épi (2^e éd.).
- PERETTI, A. de (1997). *Présence de Carl Rogers*. Ramonville Saint-Agne 31520 : Éditions Érès.
- PICOCHÉ, J. (1987). Art. « Choir ». Dans *Dictionnaire étymologique du français*. Paris : collection « Les usuels du Robert », Dictionnaires Le Robert.
- RICHARD, C. (1993). L'expérience française du bilan. *Carriérologie*, vol. 5, n°2, p.139-150.
- ROGERS, C.R. (1970). *Le développement de la personne*. Paris : Dunod (nouveau tirage).
- ROSCH, E., MERVIS, C.B., GRAY, W.D., JOHNSON, D.M., BOYES-BRAEM, P. (1976). Basic objects in natural categories. *Cognitive Psychology*, p. 382-439.
- SEMIN, Gun R. (1991). Prototypes et représentations sociales. Dans Jodelet, D., *Les représentations sociales*. Paris : Presses Universitaires de France, 2^e éd., p.239-251.
- SKINNER, E.A. (1966). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 3, p.549-570.
- SUTTER, J. BERTA, M. (1991). *L'anticipation et ses applications cliniques*. Paris : Presses Universitaires de France.
- TETREAU, B., TRAHAN, M. (1986). *Test visuel d'intérêts Tétréau-Trahan*. Manuel d'usage. Montréal : SECOREP, 2^e éd.
- TEYSSEYRE, B. (1993). *L'intérêt professionnel et la réussite au C.A.P. État des lieux de l'orientation du niveau V à travers un groupe d'apprentis du secteur des métiers*. Mémoire pour l'obtention du Diplôme universitaire « Ressources humaines et psychologie des organisations ». U.F.R. des Sciences sociales et psychologiques. Université de Bordeaux 2.
- TOURETTE, C., GUIDETTI, M. (1997). *Introduction à la psychologie du développement*. Coll. Cursus. Paris : Armand Colin (3^e tirage).
- VROOM, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York : Wiley.
- ZARIFIAN, Ph. (1997), *La compétence, une approche sociologique. L'orientation scolaire et professionnelle*, t. 26, n°3, p.429-444.
- ZARIFIAN, Ph. (2001). *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*. Rueil-Malmaison : Éditions Liaisons.

**ANNEXE 1 : LES CATÉGORIES D'INTÉRÊTS D'APRÈS LE
« LE RELEVÉ D'INTÉRÊTS PROFESSIONNELS » (RIP)**

INTERETS DE PLEIN AIR : besoin d'activités non routinières, non contraignantes, se déroulant à l'extérieur. Intérêts pour tout ce qui vit : la nature, les plantes, les animaux... Besoin de se déplacer, de voyager, de partir à la découverte. Besoin de se sentir libre et autonome, de rechercher les contacts spontanés. Besoin d'agir et de prendre plaisir à utiliser son énergie.

INTERETS MECANIQUES : besoin de remodeler, de réparer ou de donner une nouvelle forme à un objet avec un souci de précision et de perfection. Attrait, parfois, pour un travail plutôt solitaire et calme sur des machines ou des appareils exigeant concentration et minutie. Tendance à systématiser et à contrôler par crainte de ne pas maîtriser l'objet ou la pièce mécanique.

INTERETS NUMERIQUES : besoin de manier des symboles numériques et arithmétiques, d'abstraire, d'ordonner, de réfléchir. Intérêts pour la systématisation ou la recherche de sécurité intellectuelle. Besoin d'approcher le réel par les concepts et l'abstraction. Besoin de travailler dans un cadre précis, plutôt tranquille et sécuritaire.

INTERETS POUR LES CONTACTS PERSONNELS : intérêts pour la discussion, l'argumentation et la persuasion. Besoin de convaincre. Généralement, recherche de contacts qui n'engagent pas vraiment une relation profonde (cas de la vente). Besoin parfois d'obtenir l'affection d'autrui par la serviabilité.

INTERETS ESTHETIQUES : sensibilité aux apparences et aux choses reconnues comme belles (couleur, forme) et valorisées par l'environnement. Besoin de s'identifier de préférence à ce qui est reconnu comme beau et harmonieux et besoin de vivre en accord avec ces valeurs. Intérêts pour les activités variées. Besoin d'exercer des métiers concrets ayant trait à ce qui est reconnu comme beau ou conforme à la mode.

INTERETS POUR LE SERVICE SOCIAL : recherche de contacts humains authentiques dans lesquels l'écoute et l'empathie tiennent une grande place. Besoin de se dévouer dans une perspective humaniste, voire spiritualiste. Motivations variables : besoin d'aimer ou d'être aimé ; désir de comprendre et d'aider à la résolution de problèmes ; besoin de réparer et/ou de se déculpabiliser ; parfois compensation d'un sentiment d'abandon, etc.

INTERETS POUR LE TRAVAIL DE BUREAU : besoin d'activités sédentaires et régulières, voire routinières se déroulant à l'intérieur et requérant soin, attention, ordre et méthode. Besoin d'échanger et de réaliser intellectuellement. Dans certains cas : besoin d'organiser des idées, d'accumuler des connaissances ; besoin aussi, selon les individus, de diriger ou d'être encadré.

INTERETS PRATIQUES : besoin d'agir et de se dépenser physiquement, manuellement, d'agir sur la matière, de réaliser, de fabriquer ou de construire. Intérêts pour une relation à la réalité concrète et directe, impliquant le besoin de la toucher et de la transformer. Selon le cas : besoin de mettre en œuvre une certaine force ou énergie physique ou alors de compenser un sentiment de fragilité ou de manque à ce niveau.

INTERETS MEDICAUX : besoin de contact avec la vie et avec un être vivant. Besoin d'intervenir ou d'agir concrètement, de soulager et d'affirmer ainsi son savoir-faire et son pouvoir : être un sauveteur ou une autorité, selon le cas. Intérêts humanistes avec écoute, compréhension et aide d'autrui. Généralement tendance à la précision et à la rigueur.

INTERETS ALIMENTAIRES : besoin d'agir manuellement sur une matière que l'on peut modeler et transformer. Goût pour un travail soigneux, propre et méticuleux. Le contact avec l'objet se fait par l'intermédiaire de l'aliment (comme le contact avec la mère). Ce type alimentaire suppose, en général, un bon vécu de ce que la psychanalyse nomme le stade oral.

INTERETS POUR LA CONTRAINTE : besoin de contraindre autrui à respecter les normes et la loi, de le contrôler et de le sanctionner. Parfois tendance à projeter sur autrui sa propre culpabilité et la sanction qui en découle. Suppose aussi des intérêts pour le travail non routinier, peu sédentaire, se déroulant généralement au-dehors et, selon le cas, besoin d'évacuer l'énergie physique. A côté de cet aspect de vouloir contraindre les autres, il peut y avoir aussi la recherche d'un cadre ou d'une structure contraignante pour soi, de même que le besoin de s'imposer des normes pratiques ou intellectuelles (précision, minutie, rigueur etc.)

**ANNEXE 2 : LES INVENTAIRES D'INTÉRÊTS
ISSUS DES TRAVAUX DE KUDER**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
KUDER-C	IRM	GEIST	APU	IAIP	BIO	RIP
Plein air	Plein air	Plein air	Plein air	Plein air	Plein air	Plein air
Mécaniques	Mécaniques	Mécaniques	-	Techniques	Techniques	Mécaniques
Numériques	Calcul	Calcul	Calcul	Calcul	Numériques	Numériques
Scientifiques	Scientifiques	Science	Scientifiques	Activités scientifiques	Travail scientifique	
Persuasifs	Contacts Personnels	Persuasion	-	-	Verbal	Contacts personnels
Artistiques	Esthétiques	Artistiques	Artistiques	Artistiques	Artistiques	Esthétiques
Littéraires	Littéraires	Littéraires	Littéraires	Littéraires	Littéraires	
Musicaux	Musicaux	Musique	-	-	-	
Service social	Service social	Activités sociales	Social	Social	Service soc. et contacts	Service social
Travail de bureau	Travail de bureau	Bureau	Bureau & Commerce	Bureau & Commerce	Administratif & Commerce	Travail de bureau
-	Pratiques	-	Pratiques	-	Manuel	Pratiques
-	Médicaux	-	-	-	-	Médicaux
-	-	-	-	-	-	Alimentaire
-	-	-	-	-	-	Contrainte
-	-	Théâtre	-	-	-	-

(1) KUDER, G.F. (1951) . Kuder Preference Record, Vocational, Form C. Examiner Manual. Chicago : Science Research Associates (éd. fr. Paris : ECPA).

(2) MILLER, K.M. (1958). Manual for the Rothwell Interest Blank (Miller revision).Melbourne :Australian Council for Educational Research (éd. fr. Paris : EAP).

(3) GEIST, H. (1959). Geist Picture Interest Inventory (éd fr. Paris : EAP).

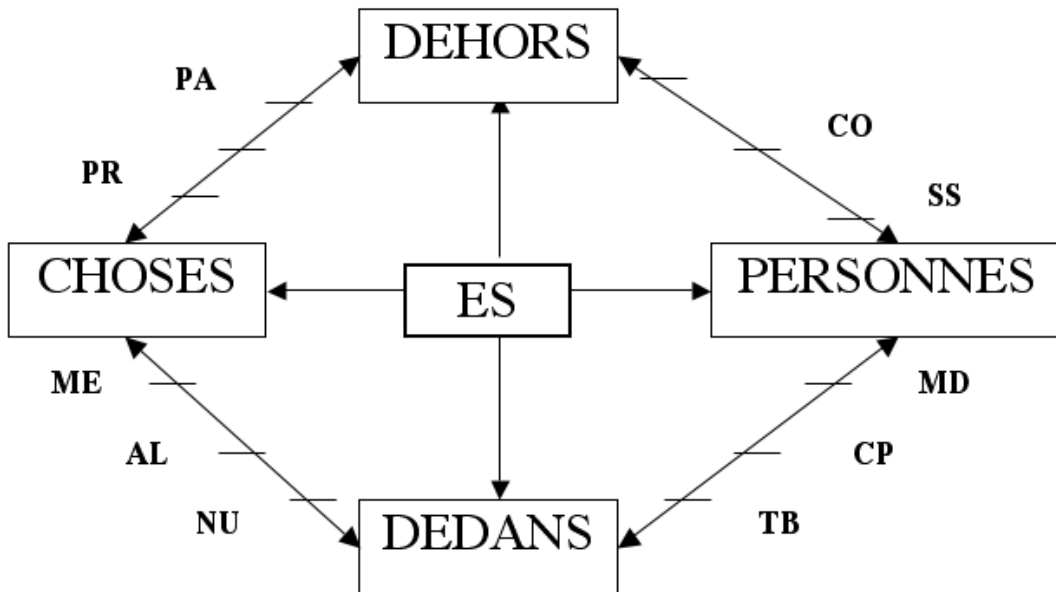
(4) CLOSS, S.J., BATES, W.T.G., KILLCROSS, M.C., McMAHON, D. (1966). Occupational Interests Guide prepared by the Applied Psychology Unit, University of Edinburgh. London : University of London Press (éd. fr. Paris : ECPA).

(5) DEVOET, B., GOSSUIN, Ph. (1981). Inventaire et auto-analyse des intérêts professionnels. Braine-le-Château (Belgique) : L'Application des Techniques Modernes (ATM).

(6) BULLENS, T., EVERS, A., van HOOFF, R. (1990). Beroepen Interesse Onderzoek. Lisse (Holland) : Swets Test Services.

(7) BOTTEMAN, A., FORNER, Y., SONTAG, J.C. (1997). Relevé d'intérêts professionnels (RIP). Paris : ECPA.

ANNEXE 3 : ESQUISSE D'UN MODÈLE THÉORIQUE TÉTRAGONAL DES INTÉRÊTS D'APRÈS LE « RELEVÉ D'INTÉRÊTS PROFESSIONNELS » (RIP)



Moitié supérieure (de gauche à droite) :

- | | | |
|---|-----------|-------------------|
| 1) PA (intérêts plein air) : | dehors ++ | versant choses |
| 2) CO (intérêts de contrainte) : | dehors +- | versant personnes |
| 3) PR (intérêts pratiques) : | dehors - | versant choses |
| 4) SS (intérêts pour le service social) : | dehors - | versant personnes |

Moitié inférieure (de gauche à droite) :

- | | | |
|--|-----------|-------------------|
| 1) ME (intérêts mécaniques) : | dedans +- | versant choses |
| 2) MD (intérêts médicaux) : | dedans + | versant personnes |
| 3) AL (intérêts alimentaires) : | dedans + | versant choses |
| 4) CP (intérêts de contact personnel) : | dedans +- | versant personnes |
| 5) NU (intérêts numériques) : | dedans + | versant choses |
| 6) TB (intérêts pour le trav. de bureau) : | dedans ++ | versant personnes |

Au centre :

- | | | |
|---------------------------|--------|--------------------------|
| ES (intérêts esthétiques) | dehors | versant choses/personnes |
| | dedans | versant choses/personnes |