

T Y P O L O G I E D E H O L L A N D

G U I D E M É T H O D O L O G I Q U E

SUPPORT DE RESTITUTION DU PROFIL D'INTÉRÊTS

À L'USAGE DU CONSULTANT

Auteur de la méthodologie : F. YETTOU pour le Cabinet ARCHI-MED

COACHING . FORMATION . RECRUTEMENT . BILAN DE COMPETENCES . MOBILITE PROFESSIONNELLE

Siret n° 443 400 817 00047 - Code APE : 8559A
SIEGE SOCIAL : 20 Esplanade Charles de Gaulle - 92000 NANTERRE
TEL : 02 41 24 05 42 – E-MAIL : archi-med@archi-med.fr

7 bis Place Coty
37100 TOURS
Siret n° 443 400 817 00070

355 Avenue Patton
49066 ANGERS
Siret n° 443 400 817 00062



NOTRE MÉTHODE DE RESTITUTION DU TEST favorise, pour sa part :

L'AIDE À LA PRISE DE DÉCISION

LA CONSTRUCTION DE LA DECISION

et évite toute situation qui consisterait à fournir des réponses dogmatiques.

C'est pour cela que nous proposons une restitution qui contribue au développement de l'élaboration des réponses.

Le consultant doit être "**CONTENANT**" pour soutenir la réflexion et doit éviter une restitution du type *effet magique*.

Lorsque cet aspect des choses est négligé, le Consultant contribue, de façon active, au renforcement de l'impasse décisionnelle dans laquelle se trouve la personne, en lui assénant des réponses pensées pour lui et à sa place.

Notre méthodologie de restitution met l'accent sur le cheminement de la personne, afin de la rendre plus consciente et responsable de son processus de prise de décision.

DEFINITION DE LA TYPOLOGIE :

Ensemble de configurations conceptuelles comportant les deux propriétés suivantes :

- synthèse à partir d'attributs multiples
- leurs types reposent sur des expériences empiriques

A P R O P O S D E S I N T É R Ê T S E T M O T I V A T I O N S

Le champ des intérêts a fait l'objet de nombreuses études scientifiques.

Les intérêts sont une des composantes du large domaine des motivations, comme les valeurs, les buts et les aspirations.

Depuis le début du siècle, les intérêts ont fait l'objet de nombreuses recherches et publications scientifiques (première publication d'un instrument Moore, 1921). Il suffit pour s'en convaincre d'examiner les travaux synthétisés par Dupont et Coll. (1979) qui caractérisent les intérêts comme un domaine spécifique de l'individualité.

Ce domaine concernerait l'orientation générale de la conduite et spécifiquement l'élaboration de préférences vis-à-vis de catégories d'objets (professions, loisirs, activités...).

J.B. Dupont décrit les intérêts comme des "préférences pour des activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent".

LES INTÉRÊTS SONT STABLES DANS LE TEMPS

Les recherches scientifiques nous enseignent que les intérêts d'une personne sont stables dans le temps, c'est-à-dire qu'ils correspondent à des tendances ou dispositions relativement durables. Une forte stabilité a été démontrée à l'aide de l'inventaire de Strong (Hansen et Campbell, 1985), des corrélations médianes supérieures à 0.70 ont été relevées à des périodes de plus de vingt ans d'intervalle.

Ces tendances en matière d'intérêts se mettent progressivement en place au cours de l'enfance puis de l'adolescence. On considère que les intérêts d'une personne commencent à se fixer vers 16-18 ans et sont stabilisés quelques temps après son immersion dans la vie professionnelle (au plus tard vers 25 ans). Attention ! des intérêts stables ne signifie pas que nous sommes tous condamnés à obéir à un déterminisme aveugle qui limiterait notre choix à celui de notre premier métier.

En effet, d'une part les combinaisons possibles, à partir d'un profil, sont très nombreuses (cela correspond au fait qu'un individu puisse être satisfait dans différents métiers) et d'autre part, plutôt que de faire raisonner en terme de "métier" nous incitons les individus à décomposer ce dernier en "**activités**" et "**contextes**" (un même métier pouvant être exercé dans des conditions très différentes). Cela permet une approche plus fine, collant mieux à la réalité, et mettant en cohérence cette stabilité des intérêts et le fait de faire évoluer le déroulement de sa vie professionnelle. Les intérêts sont corrélés avec stabilité et satisfaction.

Un inventaire d'intérêts permet de mesurer l'orientation des préférences d'une personne, il fournit des indications sur la stabilité et la satisfaction d'une personne dans un emploi, mais ne donne guère d'indications sur ses aptitudes et capacités.

Un inventaire des intérêts met en valeur le relief particulier du profil d'une personne. On observe souvent que les sujets ont une idée relativement claire de ce qu'ils aiment le plus et de ce qu'ils aiment le moins ; en revanche, il leur est difficile d'apprécier le poids relatif de ces intérêts. Il semble en effet qu'ils n'imaginent pas à quel degré leurs caractéristiques sont fortes ou marquées, d'abord les unes par rapport aux autres, et ensuite comparées à celles des autres personnes.

Une fois les intérêts évalués, il faut confronter le profil obtenu avec d'autres éléments (aptitudes, expérience professionnelle...). Ceci permettra de conduire une analyse complète et fine pour aboutir à des recommandations réalistes et motivantes.

SPÉCIFICITÉS DE L'APPROCHE DE HOLLAND

John Holland a su mener de front des objectifs de réponse opérationnelle aux intervenants de terrain, de conceptualisation et de validation.

Son approche prend en compte la globalité du style de vie des personnes.

Elle repose sur trois hypothèses qui relient, entre elles, les caractéristiques des personnes, de leurs environnements professionnels et de leurs comportements.

Tout d'abord, six types (combinés entre eux) permettent de caractériser la plupart des personnes et de répartir les environnements professionnels.

Ensuite, chacune recherche un environnement qui lui permette d'exercer ses compétences, de choisir des problèmes stimulants et d'éviter les tâches et responsabilités qu'elle redoute. Enfin, le "comportement" est le résultat de l'interaction entre la personnalité d'un individu et les caractéristiques de son environnement professionnel.

Ainsi, une personne, un emploi, un environnement peuvent chacun être définis par une ou plusieurs de ces six familles d'intérêts. La typologie constitue un langage commun à ces données, qui permet de déterminer dans quelle mesure une personne est, ou n'est pas, en phase avec son emploi, son environnement professionnel.

Des points d'ancrage pour les représentations

Les six familles de Holland proposent une structure simplifiée, elles découlent du "sens commun". Elles tiennent lieu de point d'ancrage des représentations. L'intégration, l'assimilation de données nouvelles en sont grandement facilitées.

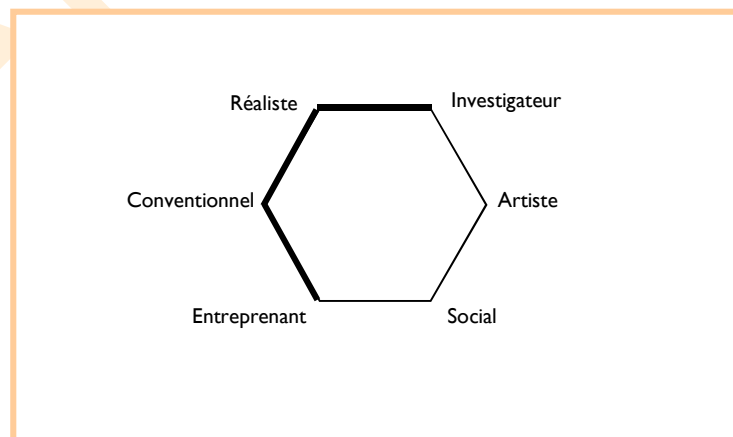
Ce nombre de six catégories n'est pas neutre, il correspond au nombre d'unités d'informations que les personnes peuvent retenir aisément.

Il n'est pas trop élevé et sa limitation apparente (seulement six) est compensée par les analyses en termes de combinaisons.

Une représentation graphique, trame d'analyse

L'approche de Holland postule que les six intérêts peuvent être représentés sur les sommets d'un **hexagone** (cf. encadré) : mes intérêts, graphiquement proches, correspondraient à des personnalités proches, et d'autres, éloignés voire opposés, à des personnalités très différentes.

De fait, les corrélations observées entre les familles d'intérêts confirment l'intuition de John Holland, les côtés de l'hexagone ne sont pas tous égaux, mais l'ensemble des corrélations permet de reconstituer sa structure. Ce support est donc très parlant pour faire émerger puis étudier la structure du profil.



Études de la morphologie du profil

S'il est intéressant de connaître chacun des "scores" d'une personne pour les six familles, il faut également pouvoir relativiser le poids des intérêts les plus marqués.

L'analyse ne sera pas la même pour un profil A avec une première famille d'intérêts très isolée en tête, et un profil B avec une première immédiatement suivie par la seconde.

Dans le cas de ce dernier, l'analyse variera selon la proximité/consistance observée entre ces deux familles.

Pour John Holland, **les sujets bien différenciés réalisent plus adéquatement leurs aspirations.**

TYPOLOGIE DE HOLLAND :

LA PERSONNE DU TYPE		EST INTÉRESSÉE ET/OU MOTIVÉE
Réaliste	R	Pour travailler physiquement et/ou manipuler des outils
Investigateur	I	Pour comprendre les phénomènes, chercher et résoudre des situations problématiques
Artiste	A	Pour concevoir et/ou accomplir des tâches demandant de la création, de la créativité (artistique ou non)
Social	S	Pour travailler en relation avec les autres et également les aider, favoriser leur développement
Entreprenant	E	Pour superviser, décider, influencer, convaincre, persuader et négocier, qu'il s'agisse de groupe ou d'individu
Conventionnel	C	Exécuter, concevoir des procédures et faciliter les moyens de mise en oeuvre

Chaque individu ne possède jamais un "type pur" mais plusieurs types à la fois, certains sont plus dominants que d'autres.

C'est en déterminant les trois types dominants de l'individu, que nous pouvons identifier les professions qui lui conviennent le mieux et qui s'approchent de ses centres de motivation et d'intérêts professionnels.

Exemples : ébéniste = R I A, designer industriel = A I R,
électricien = R I C, directeur d'agence de voyages = E S I

LA MÉTHODE COMPORTE 2 PHASES

I - L'ÉTAPE DE SOCIALIZATION

Cette 1^{ère} phase permet de préparer la seconde phase et aura donc pour objectif de familiariser le client avec les notions d'intérêts professionnels et/ou de motivations professionnelles ainsi qu'un bref rappel de la typologie de Holland.

A) Juste après la passation du test IRMR

- ▲ Verbalisez et/ou questionnez votre, vos interlocuteurs (groupe) :
Qu'est ce que cela évoque pour eux les termes "motivations" ou "intérêts professionnels" ?
(donnez la parole à tout le monde et de façon brève).
- ▲ Parlez des intérêts professionnels, de leur rôle et de leur impact sur le plan professionnel et sur le plan personnel.
- ▲ Introduisez les notions de typologie de Holland et énumérez les 6 familles RIASEC en insistant sur le fait que chaque personne possède ces 6 familles et qu'elles s'expriment en termes de motivations fortes, faibles, moyennes, ré-activables, etc.
Évoquez le rôle de la graduation et son rôle par rapport à la motivation d'action (tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel : l'aisance à faire certaines choses, le plaisir à se mobiliser ou la difficulté de passer à l'action peuvent être en corrélation avec l'échelle).

Durant cette étape, il est important de ne pas rentrer dans les détails et de ne pas aborder l'explication de chaque famille.

B) Remise du fascicule typologie de Holland

- ▲ Donnez les consignes :
 1. Lire la page I du fascicule : définition sommaire des 6 familles.
 2. Compléter cette première lecture par les pages concernant les activités et les environnements selon Holland.
 3. Faire une auto évaluation de votre profil
(mon profil d'intérêts "tel que je me vois" en respectant strictement les consignes).
 4. Laisser les autres pages pour un travail ultérieur.

II - L A R E S T I T U T I O N I N T E R A C T I V E

A) Contextualisation

LE FASCICULE DOIT SERVIR DE BASE DE DÉPART A LA RESTITUTION DU TEST.

En effet, il est impératif, dans un premier temps, de faire un « débriefing » sur le travail personnel du client :

- ▲ Demandez brièvement sa réaction "sentiment" sur le travail, les difficultés rencontrées, les points positifs, etc.
- ▲ Demandez-lui de vous passer en revue, de façon brève, les six familles (2 à 3 minutes).

Si vous remarquez que votre client ne s'est pas impliqué dans ce premier travail, faites-le lui remarquer sans jugement aucun.

Sensibilisez-le au fait que les réponses s'obtiendront à deux et que chacun doit faire sa part de travail.

Un bilan de compétences, un travail sur le projet ne se plient pas à la logique des arts divinatoires.

- ▲ Avant de commencer cette étape, sensibilisez et préparez votre client à la prise de notes. Cela l'aidera pour les étapes ultérieures.
- ▲ Restituez les 6 familles, dans l'ordre de présentation, en respectant la chronologie des paragraphes (uniquement tableaux pour chaque type, les résumés et les activités et métiers, quant à eux, ne sont que des informations complémentaires à l'usage du Consultant). Finissez chaque type en demandant à votre interlocuteur de vous énumérer 3 métiers au minimum.

R É A L I S T E

Motivation de base	Résultats concrets, visibles, tangibles (montrables, quantifiables, mesurables)
Activités privilégiées	Physiques, manuelles, techniques
Style de travail	Régulier, qui fait appel au bon sens, efficacité, énergie, pragmatisme, réalisme
Comportement	Besoin d'action concrète, pragmatique, besoin de voir pour progresser
Priorité centrée sur	Les objets et les tâches
Sources de sécurité	Agir directement sur les choses, voir, toucher, sentir, goûter, palper, entendre, etc.
Forces	Terre à terre, gardien des traditions, stable

En résumé : le type RÉALISTE

Les personnes de type REALISTE ont une approche concrète des "choses" et des événements. Elles travaillent de façon ordonnée et systématique en utilisant une méthodologie déjà éprouvée. Elles abordent, de façon très pratique, leurs activités professionnelles et privilégient l'action sur le terrain.

Elles sont parfois "terre à terre" dans leurs relations avec les autres.

Dans des activités de service, ces personnes de type REALISTE vont chercher à matérialiser, rendre palpable leur valeur ajoutée.

Les plus REALISTES d'entre elles sont très à l'aise pour les questions techniques et tout ce qui concerne les technologies.

Ces personnes de type REALISTE sont fréquemment décrites comme pratiques, pragmatiques, persévérantes, stables.

Les plus REALISTES d'entre elles sont également vues comme physiquement résistantes et peu tournées vers la communication en général.

Activités et métiers

Toutes les activités qui concernent l'artisanat, la technique, l'agriculture, l'ingénierie peuvent lui convenir.

Ainsi, par exemple :

Architecte, entraîneur sportif, chauffeur, menuisier, électricien, technicien médical, dépanneur, ingénieur, exploitant agricole, agent forestier, horticulteur, officier de carrière, professeur d'éducation physique, officier de police, technicien en radiologie, vétérinaire, moniteur d'enseignement technique...

Remarque : Cette composante donne à l'ensemble de votre profil une coloration axée sur la réalisation pratique, la concrétisation. Cela peut signifier que vous abordez vos autres intérêts avec pour objectif de réaliser quelque chose de tangible.

INVESTIGATEUR

Motivation de base	Besoin de comprendre, besoin de trouver des solutions à des problématiques
Activités privilégiées	De type intellectuelles, scientifiques, investigatrices (collecte, analyse, traitement des informations, des données pour proposer des théories, des modèles, des pratiques quelles qu'en soient les formes (logiciels, méthodes, référentiels, documents, etc.
Style de travail	Approfondissement, analyse, raisonnement hypothético-déductive
Comportement	Méthode, réflexion, rigueur, synthèse, organisation (pas toujours visible), soif d'apprendre, circonspect, logique
Priorité centrée sur	La compréhension des choses, l'inférence de pratiques et/ou d'applications
Sources de sécurité	Objectivité, distance, raisonnement
Forces	Prendre du recul, comprendre les choses en profondeur

En résumé : Le type INVESTIGATEUR

Les personnes de type INVESTIGATEUR recherchent le "pourquoi du comment", elles remontent derrière les apparences, investiguent, décortiquent. Elles sont guidées par un impérieux besoin de comprendre. Ce goût pour la recherche, l'investigation peut concerner tous les types de domaines (social, culturel, scientifique...) et se manifeste sous des formes variées (lecture, expérimentations, interviews, enquêtes...).

Ces personnes de type INVESTIGATEUR sont particulièrement à l'aise pour manipuler les idées, les mots, les symboles. Elles préfèrent les domaines scientifiques, les approches théoriques, la lecture, le rassemblement des données et certaines activités créatives. Ces personnes aiment étudier, apprendre, observer. Elles sont d'une grande curiosité intellectuelle et possèdent un sens critique certain.

Le risque pour elles serait de rester en retrait en étudiant les données et dossiers mais sans passer à l'action.

Les personnes de type INVESTIGATEUR peuvent également être perçues comme intellectuelles, complexes, érudites, réservées, originales et indépendantes.

Activités et métiers

Les sciences, les sciences humaines, les mathématiques et divers secteurs techniques dont l'électronique, l'ingénierie et les sciences médicales sont les principaux secteurs qui attirent l'INVESTIGATEUR.

Ainsi, par exemple :

Il peut devenir médecin, professeur d'université, biologiste, chimiste, vétérinaire, programmeur informaticien, dentiste, diététicien, géographe, géologue, mathématicien, infirmier, opticien, pharmacien, kinésithérapeute, physicien, psychologue, responsable de recherche et de développement, professeur de sciences naturelles, sociologue, ingénieur système...

Remarque : Les autres familles d'intérêts bien marqués indiquent dans quels domaines vous serez particulièrement à l'aise pour investiguer.

ARTISTE

Motivation de base	Expression de soi, reconnaissance de ses apports
Activités privilégiées	Créer, concevoir des supports, des produits, des œuvres (artistiques, littéraires, graphiques, sonores, formes, couleurs, etc.)
Style de travail	Besoin de variété, capacité à innover, besoin de changer et/ou d'améliorer l'existant
Comportement	Intuition, émotivité, curiosité, changement, adaptation, versatilité, créativité
Priorité centrée sur	La découverte, la nouveauté
Sources de sécurité	Avoir du temps et une marge de manœuvre pour pouvoir créer, inventer, concevoir, améliorer, innover, etc.
Forces	Originalité, imagination, goût pour la nouveauté

En résumé : Le type ARTISTE

Les personnes de type ARTISTE sont axées sur la liberté, l'originalité, il est très important pour elles de pouvoir exprimer leurs émotions.

Elles préfèrent des activités non systématiques, spontanées qui leur permettent de créer.

Cette création peut se faire avec des "matériaux" très divers : matériaux physiques (peinture, terre, métal, verre...), mais aussi avec des mots (relations publiques, communication, publicité, ressources humaines...), avec le corps (danse, expression corporelle, théâtre...).

Ces personnes de type ARTISTE se basent beaucoup sur leurs impressions, elles utilisent leur fantaisie et leur instinct lorsqu'elles doivent trouver des solutions (quelque soit la nature du problème posé).

Certaines préfèrent les domaines artistiques : musical, littéraire, spectacle... mais toutes recherchent à exercer des activités qui sont créatives par nature. Ces personnes n'aiment pas les contextes rigides, réguliers. Les règles, règlements de toutes sortes leur pèsent et entravent leur créativité, elles ont besoin de beaucoup de souplesse.

Activités et métiers

Bien évidemment, le type ARTISTE se retrouve dans la musique, la littérature, l'art dramatique ou tout autre secteur concernant la créativité et l'expression de soi.

Ainsi, les métiers qui lui correspondent peuvent être par exemple :

Acteur, concepteur-rédacteur publicitaire, architecte, professeur d'arts, auteur, danseur, esthéticien, producteur de cinéma ou vidéo, cinéaste, designer, publicitaire, metteur en scène, créateur de mode, styliste, illustrateur, décorateur, journaliste, linguiste, directeur artistique, graphiste, musicien, photographe, dramaturge, sculpteur...

Remarque : Ce côté ARTISTE met une touche de fantaisie dans votre profil, il bouscule l'ordre établi et vous rend imprévisible.

S O C I A L

Motivation de base	Contacts avec autrui, mobilisation du potentiel relationnel, se sentir utile
Activités privilégiées	Relationnelles, sociales, éducatives, santé et bien être
Style de travail	En équipe, prendre en considération l'avis et/ou le besoin des autres
Comportement	Ecoute, empathie, ouverture aux propositions, animation, communication, compréhension, conciliation, conseil...
Priorité centrée sur	La relation, le service, l'apport de solutions concernant les problématiques humaines en usant d'un savoir faire (du type réglementaire, juridique, financier, médical, psychologique, économique, etc.)
Sources de sécurité	Coopération, appréciation des autres
Forces	Ecoute, tact, diplomatie, facilité d'adaptation

En résumé : Le type SOCIAL

Les personnes de type SOCIAL ont un réel "talent" pour entrer en contact et traiter avec les autres individus, elles échangent très facilement avec beaucoup de plaisir.

Le sujet des discussions importe parfois moins que le fait d'avoir l'occasion d'échanger.

Ces personnes ont besoin de nombreux contacts qui peuvent prendre des formes différentes, ainsi et selon chaque personne cela peut être : informer, enseigner, écouter, conseiller...

En règle générale, les personnes de type SOCIAL ont une bonne écoute et font attention à ce que l'avis de tous ait été pris en compte.

Elles aiment travailler en groupe, sous forme de réunions.

Elles préfèrent les environnements participatifs, les prises de décisions collégiales...

Ces personnes sont perçues comme sociables, chaleureuses, coopératives, généreuses.

Elles se sentent concernées par le bien être de tous ; les personnes les plus marquées par ce caractère SOCIAL s'investissent d'ailleurs dans l'aide aux autres.

Activités et métiers

Le type SOCIAL se retrouve dans les activités concernant la pédagogie, l'aide sociale, les soins, les ressources humaines, les services liés aux loisirs et toutes professions qui sont au service des autres.

Ainsi, par exemple :

Assistant social, psychologue, formateur, enseignant d'élèves difficiles ou handicapés, hôtesse d'accueil, médecin, travailleur social, éducateur, infirmier, hôtelier, agent de tourisme, conseil en ressources humaines, conseiller d'orientation, avocat des grandes causes, de la défense du consommateur, de l'environnement...

Remarque : Cette dimension correspond souvent à un intérêt pour l'animation, la formation d'une matière ou d'un sujet lié à un autre de vos domaines d'intérêts.

ENTREPRENANT

Motivation de base	Besoin de pouvoir, besoin de notoriété, besoin de défi, reconnaissance par la récompense, plus value en terme d'image, plus value financière
Activités privilégiées	Managériales, commerciales vente y compris, politiques, pratiques d'influence et de lobbying
Style de travail	Dominant et direct, ardent et volontaire, stressant
Comportement	Ambition, autonomie, autorité, combativité, dynamisme, confiance en soi, persuasion, négociation
Priorité centrée sur	La progression vers les buts, les objectifs, même dans les situations les plus difficiles
Sources de sécurité	Contrôle des situations, direction des objectifs, encadrement (ligne de conduite)
Forces	Relever les défis, réagir vite, concevoir et mener des projets

En résumé : Le type ENTREPRENANT

Les personnes de type ENTREPRENANT sont attirées par les activités de vente, de négociation, elles aiment argumenter, convaincre, elles sont d'ailleurs souvent à l'aise pour parler en public. Ce sont des personnes très axées sur le résultat et qui recherchent une grande efficacité. Elles se fixent apparemment des objectifs. En revanche, elles peuvent avoir des difficultés à se concentrer sur les détails.

La gestion et les postes à responsabilités les attirent, la gestion dans la mesure où cela leur donne l'occasion de "tenir les manettes" et les postes à responsabilités parce qu'ils permettent de diriger d'autres individus pour atteindre des objectifs.

Ces personnes de type ENTREPRENANT sont perçues comme persuasives, extraverties, sûres d'elles-mêmes, ambitieuses, impulsives, enthousiastes.

Activités et métiers

Le type ENTREPRENANT se retrouve dans la vente, le management, le marketing, dans toutes les professions qui consistent à superviser les autres et à les diriger, mais aussi dans les métiers ayant trait à la loi, au conseil, à la politique.

Par exemple :

Président directeur général, directeur général, directeur d'un service, d'une unité, créateur d'entreprise, avocat, juge, homme d'affaires, homme politique, représentant, patron d'un commerce, courtier, acheteur, conseil marketing, consultant, chef de produit, gérant, restaurateur...

Remarque : Ce côté ENTREPRENANT met du punch dans l'ensemble de votre profil et vous rend actif voire combatif dans la réalisation de vos autres types d'intérêts.

CONVENTIONNEL

Motivation de base	Besoin d'organiser, de faciliter, de mettre en adéquation les moyens et les besoins
Activités privilégiées	Contrôler, administrer, faire des prévisions, planifier, estimer, évaluer, approvisionner, ordonner, classer, archiver, faciliter la recherche, faciliter la mise en oeuvre
Style de travail	Application de procédures, organisation
Comportement	Méthodique, rigoureux, méticuleux, sens du service, loyauté, précision, exactitude, persévérance
Priorité centrée sur	Résultats des tâches, précisions des données, l'organisation (données, temps, applications, moyens, etc.)
Sources de sécurité	Préparation minutieuse, application des normes et des règles
Forces	Souci du détail, perfectionnisme, maintien de la tradition

En résumé : Le type CONVENTIONNEL

Les personnes de type CONVENTIONNEL ont un sens aiguisé des conventions, des normes, de "ce qui se fait", elles font en sorte que les "choses" (organisation, processus de production, circulation d'informations...) fonctionnent et se maintiennent dans le temps.

La régularité et la clarté sont deux notions importantes pour elles, en revanche, les innovations permanentes sont déstabilisantes.

Ces personnes sont très organisées, elles ont également besoin d'un environnement bien structuré, ainsi, il est important pour elles de savoir exactement qui fait quoi, d'avoir des missions, des activités parfaitement délimitées.

Elles contribuent à la détermination du contenu des activités et font en sorte que le schéma d'organisation soit respecté.

Ce besoin de définition se traduit par l'attention qu'elles accordent aux questions matérielles, elles attachent de l'importance aux détails qui détonnent de l'ensemble.

Certaines de ces personnes préfèrent des domaines comme la gestion, la comptabilité, le contrôle de gestion, les finances... Elles sont parfaitement à l'aise pour calculer des ratios, établir des budgets, suivre des prévisions.

Les personnes de type CONVENTIONNEL sont approuvées pour leur ordre, leur clarté et leur caractère prévisible, elles sont aussi perçues comme maîtresses d'elles-mêmes et stables.

Activités et métiers

Le type CONVENTIONNEL se retrouve dans les finances, la comptabilité, l'informatique, les professions à vocation cléricale ou administrative, la fonction publique.

Par exemple :

Comptable, employé de banque, fondé de pouvoir, professeur d'école de commerce, responsable administratif, gestionnaire financier, assistant, dentiste, diététicien, gérant de grande surface, gérant d'une société de gardiennage, professeur de mathématiques, recruteur au service des armées, chef de bureau, chef du personnel, chef de la paie, employé de bureau, secrétaire, logisticien, pupitreux, opérateur de saisie...

Remarque : Ce côté CONVENTIONNEL nous incite à aborder vos autres champs d'intérêt, avec une approche organisée et des règles de fonctionnement claires.

- ▲ Demandez à votre interlocuteur s'il souhaite revoir son auto évaluation et pourquoi souhaite-t-il le faire le cas échéant ?

B) Lecture des résultats

A PARTIR DE LA GRILLE DE RÉSULTATS DU TEST :

- ▲ Remettez à votre interlocuteur sa grille de résultats et demandez-lui ce qu'il observe.
- ▲ Demandez-lui de la comparer avec sa fiche d'auto évaluation.
- ▲ Comment explique-t-il les similitudes et les différences ?
- ▲ Revenez à sa grille de résultats et expliquez-lui les scores :
 "intérêts forts de 9 à 7"
 "intérêts ré-activables de 6 à 4"
 "intérêts faibles de 3 à 1".

Les intérêts (+ de 3) regroupés dans une même zone (forte ou ré-activable) expriment que la personne est auto centrée sur des aspects personnels, n'arrivant pas ainsi à dégager des choix propres : vouloir tout faire, c'est à coup sûr ne rien faire ; avoir de l'intérêt pour tout, c'est la difficulté de passer à l'action. Ceci doit être verbalisé à votre interlocuteur.

Les intérêts se retrouvant dans la configuration suivante : 1 ou 2 en zone forte, les autres en zone faible, indique une lutte et une ambivalence entre la prise en compte des intérêts personnels et des intérêts professionnels. Ceci doit être également verbalisé à votre interlocuteur.

- ▲ Pour tous les cas de figure, demandez à votre interlocuteur de construire une activité, et non pas nécessairement un métier, en s'appuyant sur 3 intérêts :

Citez-vous en exemple : le métier de Consultant en Ressources Humaines
ou en Gestion des Carrières implique :

- **Social** (aime être en contact avec les autres dans le but de les aider, de les informer, ou encore de favoriser leur développement. Intérêt pour les comportements humains avec souci de la qualité des relations avec les autres. Utilisation d'un savoir ainsi que d'impressions et d'émotions pour agir et pour inter-agir),
- **Investigateur** (Les personnes de type "Investigateur" apportent aux autres des idées, des concepts, des visions nouvelles, des réflexions stratégiques, des points de vue différents. Aiment résoudre des problèmes),
- **Artistique** (capacité à bien communiquer et à communiquer aux autres avec enthousiasme les possibilités. Permettre aux personnes de regarder d'une façon nouvelle la vie de la société dans laquelle elles se trouvent).

Ces 3 intérêts peuvent se trouver dans d'autres activités et peuvent prendre une chronologie différente.

Exemple : Investigateur, Artistique, Social = Psychomotricien.

▲ Passez en revue les intérêts spécifiques (voir grille de résultats) :

R
É
A
L
I
S
T
E

Plein air : ne veut pas dire forcément dehors, les métiers liés à l'environnement ainsi que les secteurs d'activités peuvent y être associés : (pêche, activités maritimes, portuaires et aéroportuaires, transports, fret, sports, construction, décoration, tourisme, architecture, etc.).

Pratique : idem, les métiers liés à l'organisation comme la logistique, l'aménagement des locaux, la manutention, liés à la mise en place (restauration, hôtellerie, second œuvre bâtiment, grande distribution), magasinage, réparation 1^{er} niveau (informatique, hot line, automobile) services (station d'essence, cordonnier, etc.).

Technique : les métiers liés à la maintenance, en général exigeant un savoir et des connaissances techniques (informatique, hi-fi vidéo, installation électrotechnique et électromécanique, son et lumière, électricité, etc.), conduite de machines dans l'édition et/ou l'imprimerie (offset, rotatives, typographiques, etc.), conduite d'engins sophistiqués (avion de chasse, Canadair, navire, hélicoptère, etc.).
La conception (design, dessin industriel). Laboratoire dentaire.

I
N
V
E
S
T
I
G
A
T
E
U
R

Scientifique : univers autour de la science et les domaines qui s'y lient : chimie, physique, technologie, informatique, sciences du vivant et de la terre. Laboratoire d'analyses (amiante, produits dangereux ou toxiques), analyse des éléments et/ou des particules (agroalimentaire, agriculture), industrie chimique (solvants, arômes, peintures, produits énergétiques, engrais, etc.), cosmétiques, pétrochimie, recherche acoustique, archéologie, géologie, géographie, cartographie, zoologie, etc.

Médical : univers médical, en relation avec les soins, les maladies (laboratoires d'analyses et/ou de recherches médicales), la radiologie, industrie pharmaceutique, industrie médicale (scanner, imagerie médicale, lits, fauteuils, matériels de rééducation, appareillage spécialisé, prothèse fonctionnelle). L'univers hospitalier et clinique.

A
R
T
I
S
T
I
Q
U
E

Musical : le son, le mixage, la radio, la télévision, l'univers des studios musicaux, les salles de concerts, l'écoute des sonorités, les bruits (l'acoustique), les activités impliquant des essais ou des réglages sonores (Instrumentistes, réparateurs d'instruments).
Le service ou la production dans l'univers du son et celui de la musique. Bruitage...

Esthétique : harmonie des couleurs et des formes, la mode, le design, la décoration, l'ameublement, l'habillement. Les soins du corps, produits de beauté, bien-être et leur univers (SPA, parfumerie, coiffure, salon de massages et de soins, etc.).
Le packaging.

Littéraire : écriture, rédaction, lecture, calligraphie mais aussi le monde de l'édition, le journalisme, l'univers des arts et des lettres, celui de l'enseignement (scolaire, universitaire, institut, etc.), la formation, la conception et l'édition d'outils pédagogiques et/ou éducatifs (CNDP, jeux pour enfants et adultes), l'affichage et la publicité écrite, le service par correspondance (courriers, y compris électroniques).

Service social :

- a. univers du service public : le bien-être des autres est pris en compte (voyages, détente, relaxation, activités de loisirs et ludiques, action à visée de développement de la créativité).
- b. univers de service au public : le règlement des litiges et la protection des biens et des personnes (juridique, financier, social y compris le logement) sont pris en compte (police, gendarmerie, travailleurs sociaux, éducateurs, juge d'application des peines, juge pour enfants, conciliateur, médiateur, agent du contentieux, agent de surveillance pénitentiaire, etc.).
- c. univers du service au public où le développement personnel est pris en compte (enseignement, formation, gestion des compétences et des savoirs, intervention, soutien psychologique et/ou pédagogique).
- d. univers du soutien et renforcement des solidarités entre les personnes (missions humanitaires, maintien de la paix, développement des pays tiers et/ou du sud, protection des minorités et du droit d'asile).

L'univers social ne s'ancre pas uniquement dans le monde associatif, il peut aussi trouver sa place dans diverses organisations, cabinets conseils, entreprises, organismes administratifs, coopératives, institutions publiques et /ou parapubliques, etc.

Contacts personnels : l'univers de toutes les organisations est entreprenant, cependant, les aspects dits lucratifs ou non peuvent connoter certains comportements ou attitudes individuels. Mobiliser son potentiel "contacts personnels", c'est pouvoir promouvoir, proposer, convaincre et persuader, c'est être sensible aux aspects quantifiables et quantitatifs, ainsi qu'aux éléments qualitatifs.

Exemple : le vendeur sédentaire qui conseille un client pour motiver l'acte d'achat au même titre qu'il veille au fait de le fidéliser en adoptant une attitude conviviale, ouverte, etc.

- a. univers commercial basé sur la transaction à tous les niveaux, du plus simple au plus complexe : la vente, le commerce, la représentation commerciale, l'achat, l'import, l'export, ingénierie avant vente et après vente, le marketing à tous les niveaux, la représentation publique, la communication d'entreprise sous toutes ses formes, etc. , le trading, la bourse, la banque, les assurances, etc.
- b. univers du service basé sur la négociation et qui inclut la transaction : le syndicalisme à haut niveau, la politique, les conseils d'administrations, l'encadrement stratégique, le conseil type institutionnel ou lobbying, etc.
- c. univers de la négociation stratégique : fonctions très stratégiques au niveau de diverses organisations, institutions, entreprises, associations, etc., fonctions ministérielles, cadres d'état-major d'entreprises publiques et/ou privées à enjeu sensible, défense des biens et des personnes, forte notoriété, impact économique, impact social, impact politique, impact juridique, etc.

L'univers "contacts personnels" ne s'ancre pas uniquement dans le monde de l'entreprise, il peut aussi trouver sa place dans diverses organisations dont les associations.

Exemple : l'agence française de recherche sur le génome est une association, elle concurrence de nombreux laboratoires internationaux.

ARCHI-MED

Calcul : l'univers obéit aux mêmes caractéristiques du travail de bureau, avec une centration plus particulière sur les données alpha-numériques et surtout numériques (chiffres, statistiques, calculs, algorithmes, formules, codes, estimation des mesures, volume, masse, quantité).
Exemple : produire des statistiques pour la vente, tableaux et graphismes chiffrés pour le taux de fréquentation, produire des tableaux concernant les coûts de la masse salariale, contrôler les coûts de rendement, etc.

Travail de bureau : participe en général à l'organisation de l'univers fonctionnel et opérationnel :

- a. la conception, l'application, le contrôle de procédures : exemples : concevoir des tableaux de bord, les renseigner, contrôler et vérifier leur impact sur le rendement. Cette caractéristique (a.) est généralisable à toutes les organisations et à presque tous les emplois (édition d'un bon de livraison, caractéristiques des produits, le prix, la quantité, date de livraison, signature du client, paiement rapide).
- b. l'organisation, la facilitation : il s'agit, là aussi, de conception et de mise en œuvre des moyens permettant l'application et le contrôle des procédures : uniformiser toutes les procédures de paiement des salariés, permettre aux personnes de retrouver les éléments pouvant faciliter leur rendement (magasin ou lieu avec des pièces, dossiers référencés, etc.). Cette caractéristique (b.) est généralisable à toutes les organisations et à presque tous les emplois (édition d'un plan, trajet plus rapide, livraison à temps, satisfaction client, augmentation du volume de commandes).

Le travail de bureau ne concerne pas uniquement le métier de secrétaire, il est dévolu à toutes les fonctions d'assistance dans presque tous les domaines professionnels.

- ▲ Sensibilisez votre client à ce travail de gymnastique en partant des combinaisons entre intérêts généraux et intérêts spécifiques.
Alimentez vos propos par des exemples du type :

Alain a des intérêts généraux E R C, ses intérêts spécifiques sont : Contacts personnels, technique, travail de bureau mais intérêt faible en calcul : son activité doit s'articuler autour d'un rôle de management à l'interne et de représentation à l'externe. Il doit convaincre, négocier, vendre des services et des produits type "machines" électroniques, informatiques. Il doit aussi rendre compte par des tableaux de bord et/ou les analyser afin de réajuster les objectifs, en déterminer des nouveaux pour son équipe le cas échéant.

- ▲ Encouragez votre client à construire des activités en termes de tâches, méthodes, environnement en partant du modèle du fascicule fourni (page 6/6).
La construction se fera **en dehors du face à face**.
Incitez-le à formuler des tâches opérationnelles type :

- . je consulte une base de données
- . j'en extrais des données selon des critères précis (âge, salaire, lieu de résidence)
- . je mets en place un mailing concernant des propositions de service.

Demandez-lui d'éviter des phrases du type : organiser, superviser, coordonner ; en effet, ces termes là renvoient à des fonctions qui elles-mêmes sont structurées par des actions.

Coordonner implique des actions très concrètes en amont, et simultanément en aval, exemple :

- . si je coordonne une équipe, cela doit signifier que j'ai identifié les objectifs de chacun, en prenant en compte, le délai, le coût, le planning des interventions, etc.
- . j'effectue des réunions ou des rendez-vous téléphoniques, etc.

▲ N'oubliez pas qu'un projet de métier ou un projet professionnel obéit aux lois de la corrélation :

- a. activités / tâches
- b. méthodes, outils, techniques
- c. environnement

Les deux derniers éléments sont aussi importants que les deux premiers, leur non exploration peut créer un déséquilibre dans l'élaboration du projet.

Exemple : vouloir travailler seul (environnement) en utilisant ses propres convictions et idées (méthodes) dans le domaine de l'insertion professionnelle aura peut-être pour conséquence de ne pas avoir de subvention ni d'agrément. Dès lors, le projet devient irréalisable.

Au même titre que les types de famille RIASEC indiquent des intérêts pour les activités et pour les métiers, ils peuvent aussi nous éclairer sur le secteur ou les environnements d'activités souhaités.

En effet une personne de type E C A et qui ne possède aucun don, ni talent artistique peut être intéressée par un poste de responsable commercial dans le domaine artistique, une entreprise d'événementiel, de communication, organe de presse etc.

Autre exemple : de M Thierry dont le profil est du type E S R et qui s'étonne d'avoir un intérêt plus ou moins fort pour les activités physiques et ou manuelles ; néanmoins après un laps de temps il reconnaît qu'il a une grande affinité avec les personnes du domaine réaliste « maçon, grutier, chaudronnier etc. une fonction type responsable formation et ou RH dans le secteur répondrait à ses aspirations.

C O N C L U S I O N

La typologie de Holland vous permet de sensibiliser la personne sur ses intérêts et motivations professionnelles.

Alliée à notre méthode de restitution, elle vous permet de contribuer concrètement à l'émergence des pistes professionnelles.

Dès lors, la phase émergence et/ou investigation s'en trouve grandement facilitée