

GUIDE D'INTERPRÉTATION RIASEC

*Ce manuel a été réalisé par les psychologues du département
Recherche et Développement de Central Test.*

Le logo Central Test est une marque déposée.

*Aucune reproduction, modification ou adaptation n'est autorisée sans
l'accord écrit de l'éditeur Central Test.*

Central Test – Empowering Talent © 2024

Tous droits réservés.

Table des matières

INTRODUCTION	3
1. LE MODELE RIASEC	4
RÉALISTE	4
INVESTIGATEUR	5
ARTISTE	5
SOCIAL	6
ENTREPRENANT	7
CONVENTIONNEL	7
2. APPLICATION AU LIEU DE TRAVAIL ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE	9
2.1. Choix de carrière	9
2.2. Développement de carrière	9
2.3. Recrutement	9
2.4 Orientation pédagogique	10
3. POUR LES PROFESSIONNELS : CONSIDERATIONS RELATIVES A L'INTERPRETATION ET A L'UTILISATION DE RIASEC	11
3.1. Des exemples de la manière d'exploiter les informations obtenues à partir du profil :	12
4. POUR LES PARTICULIERS : APPROCHES PRATIQUES DE L'UTILISATION DU PROFIL RIASEC	13
REFERENCES	15

Introduction

Le **RIASEC** est une théorie sur les choix vocationnels, conçu pour identifier l'adéquation de différentes professions aux intérêts personnels. Le modèle **RIASEC**, également connu sous le nom de typologie de Holland, a été développé par le psychologue américain John L. Holland (1959) et repose sur sa théorie selon laquelle l'intérêt professionnel ou le choix de carrière d'une personne est déterminé par les "types de personnalité" sous-jacents. Le modèle s'appuie sur six types de personnalité de base. Chaque type est caractérisé par une combinaison d'intérêts, d'activités préférées, de croyances, de capacités, de valeurs et de caractéristiques (Nauta, 2010).

Chez *Central Test*, nous avons basé nos évaluations des intérêts, **VOCATION, ORIENTATION** et **IMMERSION**, sur ce modèle. Dans ce guide, nous aborderons les dimensions du modèle **RIASEC**, la manière dont il peut être appliqué dans différents contextes et les considérations à prendre en compte lors de l'interprétation et de l'utilisation du **RIASEC**.

Selon l'information nécessaire, des recommandations de chapitres sont données ci-dessous :

Pour les particuliers :

- Le modèle **RIASEC**
- Pour les particuliers : Approches pratiques de l'utilisation du profil

Pour les professionnels :

- The modèle **RIASEC**
- Application au lieu de travail et orientation professionnelle
- Pour les professionnels : Aspects à prendre en compte lors de l'interprétation et de l'utilisation du **RIASEC**

1. Le modèle RIASEC

Le modèle RIASEC comprend 6 intérêts principaux et 12 sous-intérêts. Chaque intérêt représente un intérêt spécifique, et chaque sous-intérêt décompose davantage ce que chaque intérêt mesure. Les intérêts sont présentés sous forme d'hexagone ci-dessous :



*Image 1. Holland's (1977) **RIASEC** Model of Occupational Themes.*

RÉALISTE

Les personnes ayant un score élevé dans l'intérêt Réaliste aiment travailler avec leurs mains. Elles sont motivées par des tâches concrètes qui donnent des résultats palpables, tangibles ou qui nécessitent de la dextérité et des mouvements physiques. Ainsi, elles sont susceptibles de préférer les activités en plein air, les activités manuelles et l'application de connaissances pratiques et techniques. Elles sont susceptibles d'être des personnes indépendantes et logiques, préférant que les choses soient faites dans un sens pratique. En raison de leurs tendances et de leurs préférences, il y a de grandes chances qu'elles soient plus à l'aise dans des environnements de travail qui leur permettent d'utiliser des équipements techniques, de travailler sur site, de voyager ou d

se déplacer. Elles ont tendance à ne pas aimer être confinées dans des espaces intérieurs comme un bureau.

R1	Activités physiques et extérieurs	Préférence pour les activités physiques et le travail en plein air.
R2	Activités manuelles et techniques	Préférence pour la fabrication d'objets concrets et pour les activités qui impliquent un travail manuel et/ou l'utilisation de machines.
Valeurs		Confiance, méthodes concrètes, tangibilité et stabilité.
Style d'apprentissage		Sensoriel, par l'expérience et la pratique.

INVESTIGATEUR

Les personnes ayant un score élevé pour l'intérêt Investigateur sont très curieuses. Elles sont motivées par la logique et l'information/les faits et sont attirées par les tâches qui requièrent la résolution de problèmes et des connaissances théoriques. Elles sont susceptibles de préférer les activités impliquant une réflexion analytique ou d'explorer la raison derrière les faits pour mieux comprendre le monde qui les entoure. Ainsi, elles peuvent réussir à mieux s'intégrer dans des environnements qui leur permettent d'apprendre en permanence, puisqu'elles aiment élargir leurs connaissances et acquérir de nouvelles compétences.

I1	Curiosité intellectuelle, apprentissage	Préférence pour les activités qui requièrent une pensée critique et l'acquisition de connaissances.
I2	Science et technologie	Préférence pour les progrès scientifiques et les nouvelles technologies, ainsi que pour l'étude de ces sujets.
Valeurs		Curiosité, logique, recherche et apprentissage.
Style d'apprentissage		Lecture, analyse, résolution de problèmes et exploration.

ARTISTE

Les personnes ayant un score élevé pour l'intérêt Artistique ont une sensibilité artistique. Elles apprécient l'art et aiment s'exprimer par des moyens créatifs. Elles ont souvent un riche imaginaire et sont attirées par les activités de conception nécessitant un regard unique et authentique. Ainsi, elles peuvent préférer les activités qui

demandent de l'originalité et de présenter les choses de façon attrayante. En raison de ces préférences, elles se sentiront probablement le plus à l'aise dans des environnements de travail flexibles qui encouragent l'exploration des idées, les laissant libres d'exprimer leurs visions et de créer de nouvelles choses.

A1	Sens esthétique et expression	Préférence pour s'engager dans des activités nécessitant une sensibilité artistique et exprimer ses émotions sous différentes formes.
A2	Créativité et conception	Préférence pour concevoir, imaginer, innover.
	Valeurs	Originalité, expression, esthétique, imagination et individualité.
	Learning style	Conception, communication par l'art, conceptualisation d'idées, environnements multisensoriels.

SOCIAL

Les personnes ayant un score élevé pour l'intérêt Social aiment communiquer et se connecter avec d'autres personnes et, dans certains cas, elles peuvent aimer apporter leur soutien et leur réconfort à d'autres personnes. Elles se concentrent sur les relations humaines et sont attirées par les tâches impliquant des compétences verbales et interpersonnelles et par le travail avec les gens. De ce fait, elles ont tendance à favoriser les activités qui leur permettent de nouer des relations personnelles, de travailler en équipe, ou des rôles au contact des clients/publics. En raison de leurs préférences, elles sont généralement plus à l'aise dans des contextes professionnels qui encouragent les interactions personnelles, la collaboration, le travail d'équipe et la communication.

S1	Dévouement aux autres	Préférence pour aider les autres, écouter, informer, former, donner des conseils et apporter un soutien à la communauté.
S2	Relations personnelles	Préférence pour être en contact avec d'autres personnes, expliquer, conseiller et communiquer avec des clients ou des collègues.
	Valeurs	Ouverture à l'autre, collaboration, importance accordée aux relations humaines.
	Style d'apprentissage	Interaction, partage, collaboration, communication et écoute des autres.

ENTREPRENANT

Les personnes ayant des scores élevés dans l'intérêt Entreprenant aiment faire avancer les choses, démarrer de nouveaux projets et elles n'hésitent pas à prendre des risques. Elles sont motivées par la réalisation d'objectifs et attirées par des tâches qui impliquent de vendre leurs idées, de persuader ou de diriger les autres. Elles aiment prendre l'initiative de se lancer des défis, même s'ils demandent une prise de risque. En raison de ces penchants, elles sont susceptibles d'être plus à l'aise dans des environnements de travail qui leur permettent d'être proactives, de saisir les opportunités et/ou de diriger les autres.

E1 Entreprenant	Préférence pour développer de nouvelles activités, concrétiser des idées ou des projets, prendre des risques et gérer des situations difficiles.
E2 Leadership	Préférence pour encourager, motiver et gérer ou diriger une équipe/d'autres personnes.
Valeurs	Proactivité, assertivité, action, risques et compétition.
Style d'apprentissage	Participation, partage d'idées et d'expérience.

CONVENTIONNEL

Les personnes ayant des scores élevés dans l'intérêt Conventionnel aiment les tâches qui peuvent être effectuées de manière systématique et méthodique, en suivant un processus organisé. Elles sont attirées par les tâches qui impliquent de suivre des instructions, d'une manière bien définie, et peuvent également aimer travailler avec des chiffres. Ainsi, elles sont susceptibles de préférer les activités qui peuvent demander une approche analytique et des méthodologies standardisées. Elles aiment être organisées et minutieuses dans leur travail, et s'en tiennent au plan préétabli du début à la fin. En raison de leurs tendances et de leurs préférences, elles sont susceptibles d'être plus à l'aise dans des environnements de travail structurés, avec des rôles bien définis et des attentes claires, des processus et des réglementations auxquelles se référer.

C1 Méthodique	Préférence pour l'organisation, la planification des tâches, l'application rigoureuse de méthodes ou de règles et le contrôle de la qualité ou de la structure.
C2 Données et nombres	Préférence pour raisonner avec des nombres, analyser des données statistiques et informatiques, ainsi que comprendre

	les lois des mathématiques.
Valeurs	Organisation, sens du détail, respect de l'ordre ou des traditions, efficacité, orientation qualité.
Style d'apprentissage	Suivi de méthodologies, travail avec des chiffres/données, besoin d'encadrement et/ou de feedbacks.

2. Application au lieu de travail et orientation professionnelle

2.1. Choix de carrière

Le modèle **RIASEC** peut être utilisé pour aider à la sélection de l'orientation professionnelle d'un individu en fonction de ses intérêts. Le choix d'une carrière appropriée est une tâche difficile et, compte tenu du nombre de domaines d'activité qui existent, il peut être difficile de savoir lequel choisir. Le **RIASEC** peut aider à identifier les principaux centres d'intérêt et à les faire correspondre à plus de 150 métiers standards, afin d'affiner la recherche et de donner une idée des rôles qui conviennent. En choisissant une carrière en rapport avec ses centres d'intérêt, l'individu peut trouver une plus grande satisfaction au travail et être plus performant.

2.2. Développement de carrière

Au fur et à mesure que nous grandissons et évoluons, nos compétences, nos intérêts et nos motivations changent et se développent. Le **RIASEC** peut être utilisé pour identifier certaines forces et les compétences potentielles liées à votre profil. Les personnes qui ont un intérêt Réaliste ont tendance à avoir une approche plus pratique, tandis que celles qui ont un intérêt Conventionnel ont tendance à être plus consciencieuses et à s'intéresser aux détails. Ces informations peuvent aider à identifier les compétences d'une personne et l'aider à découvrir les domaines dans lesquels elle a besoin d'une formation plus poussée. Elles peuvent donc fournir des informations utiles lors de l'élaboration d'un plan de développement de carrière.

2.3. Recrutement

Le recrutement et la sélection sont des fonctions organisationnelles importantes qui peuvent prendre beaucoup de temps et coûter cher. Pour réussir à embaucher et à retenir un candidat épanoui dans son travail, la satisfaction professionnelle de l'employé devient une considération importante pour le recruteur. Les mauvaises décisions en matière de recrutement ont également des effets sur la productivité, la capacité et la durabilité de l'organisation. Si les intérêts d'un candidat ne correspondent pas son poste, il est possible que celui-ci ne soit pas le meilleur choix pour la personne, et réciproquement. Par conséquent, le **RIASEC** permet de déterminer dans quelle mesure un emploi peut convenir à un candidat sur la base des résultats obtenus lors de

la passation des évaluations d'intérêts telles que **IMMERSION** et **VOCATION**.

2.4 Orientation pédagogique

Il peut être difficile pour les étudiants d'identifier une orientation appropriée, en particulier sans expérience professionnelle dans le secteur. Dans ce cas, le **RIASEC** peut être utilisé pour prédire les emplois ou les domaines qui pourraient intéresser l'individu en fonction de ses préférences. Cette méthode pourrait aider les étudiants à décider des cours ou des filières à suivre, s'ils choisissent de faire des études supérieures. Ceci est particulièrement utile pour les carrières exigeant un diplôme ou des connaissances spécialisées : le **RIASEC** peut aider à guider un individu ayant un objectif de carrière, pour qu'il prenne la voie la plus idéale. Le test **ORIENTATION** est spécifiquement conçu pour les individus n'ayant encore aucune expérience de travail.

3. Pour les professionnels : Considérations relatives à l'interprétation et à l'utilisation de RIASEC

Le modèle **RIASEC** suggère la nécessité de faire correspondre le profil d'intérêt d'un individu avec le rôle et l'environnement de travail pour favoriser la performance. La satisfaction au travail est liée à la réussite professionnelle, puisqu'elle prédit un engagement et des performances élevés, permettant aussi de réduire le turn-over du personnel. Par exemple, les personnes ayant un intérêt social élevé sont nettement plus satisfaites dans les environnements sociaux. Par conséquent, l'examen du profil d'intérêts **RIASEC** est un bon point de départ pour les professionnels lorsqu'il s'agit de coaching ou de décision pour l'orientation professionnelle. Pour améliorer la qualité des conseils donnés, d'autres facteurs devront être pris en compte lors de l'évaluation du profil d'un individu afin d'obtenir une image globale de ses besoins (Yates, 2014).

Facteurs à prendre en compte en complément du profil **RIASEC** :

- **Contexte du marché de l'emploi** : Le marché de l'emploi évolue et de nombreuses personnes changent de carrière, ce qui entraîne une grande incertitude. Lors de l'utilisation des profils **RIASEC**, il peut être utile de laisser les perspectives ouvertes et de rechercher une adéquation non pas sur la base d'emplois spécifiques, mais sur des domaines, afin d'offrir un plus large éventail d'options.
- **L'impact de l'entourage** : Les proches des bénéficiaires auront un rôle et une influence important dans leurs prises de décision et peuvent fournir des informations supplémentaires pour comprendre pleinement leurs intérêts. La prise en compte de l'avis de ces tiers peut être un bon moyen d'améliorer la qualité des conseils donnés ou d'aider la personne à prendre sa décision.
- **Signification du travail et importance dans la vie de l'individu à ce moment-là** : La signification et l'importance du travail peuvent changer tout au long de notre vie. Par exemple, lorsque vous commencez à travailler, le travail peut être perçu comme un défi et l'accent peut être mis sur la progression de la carrière et le statut. Toutefois, en fonction des responsabilités et des priorités personnelles, le travail peut perdre de son importance. Pour les personnes plus expérimentées, il peut y avoir un besoin de travailler dans un domaine qui a du sens. Prendre en compte ces facteurs peuvent accroître l'utilité des conseils donnés et aider à mieux guider l'individu.
- **Rôle actif ou passif** : Il n'y a pas de frontière claire entre le travail, les loisirs et les activités dans lesquelles les personnes s'engagent. Pour aider à l'orientation

d'un parcours professionnel, il peut être utile d'encourager l'individu à s'engager dans sa communauté ou à participer à des activités/événements pour avoir la possibilité d'acquérir des premières expériences dans ces domaines.

- **Identité et travail :** L'identité professionnelle est la manière dont nous décrivons notre personnalité professionnelle et la manière dont nous pensons que les autres nous perçoivent lorsque nous parlons de notre travail. Explorer comment un individu perçoit l'identité professionnelle des autres dans divers emplois susceptibles de lui convenir peut fournir des informations précieuses.

3.1. Des exemples de la manière d'exploiter les informations obtenues à partir du profil :

- Identifier les formations/certifications qui peuvent être suivies pour prétendre à un poste sur la base du profil **RIASEC**.
- Lors de la création du projet professionnel, il convient également de prendre en compte d'autres facteurs tels que les opportunités disponibles, les objectifs, les valeurs et les compétences.
- Envisagez d'utiliser des outils susceptibles de faciliter le processus : analyse SWOT, objectifs SMART, modèle GROW, matrice de décision, formulaires de feedbacks, évaluations des performances, etc.
- Revoir le profil de temps à autre pour s'assurer que les plans de carrière correspondent aux possibilités d'emploi actuelles et l'adapter en fonction de l'évolution des aspirations.

4. Pour les particuliers : Approches pratiques de l'utilisation du profil RIASEC

1) Faites des recherches sur les choix de carrière possibles en fonction de votre profil et tenez compte des points suivants :

- Quelles sont les activités que j'ai faites à l'école/université qui correspondent à mon profil d'intérêts ?
- Quelles sont les activités que vous n'aimez pas faire en général ?
- Quelles sont les matières que vous aimez ou n'aimez pas ?
- Qu'est-ce qui vous passionne le plus ?

2) Les questions à vous poser lorsque vous choisissez des carrières qui vous intéressent :

- Ces emplois impliquent-ils une formation complémentaire et souhaitez-vous la suivre ?
- Quelles sont les options disponibles si le parcours de carrière devait impliquer une formation complémentaire ?
- Quelles sont les possibilités/opportunités de carrière à long terme ?
- Quelles sont les compétences requises pour ces emplois ?

3) Réduisez vos options en considérant :

- Quels sont les avantages et les inconvénients de chaque parcours professionnel ?
- Mes compétences sont-elles en adéquation avec les emplois proposés ?
- Parlez à des mentors ou à des professionnels de l'industrie qui exercent ces métiers pour savoir ce qu'ils impliquent.
- Demandez conseil à votre conseiller d'orientation par l'intermédiaire des services de votre école ou de votre employeur.

- Examinez les possibilités de stage d'observation ou de bénévolat.

4) Ce qu'il faut faire après avoir choisi la carrière qui vous convient le mieux :

- Réfléchissez aux étapes suivantes, par exemple à la formation que vous devez suivre, aux apprentissages ou stages que vous devez rechercher pour acquérir une expérience pratique.
- Élaborez un plan de carrière pour définir vos objectifs et les moyens de les atteindre.
- Adressez-vous à des professionnels du secteur pour rechercher une expérience professionnelle pertinente.

Références

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>

Holland, J.L. & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404-424.

Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 11-22.

Yates, J. (2022). *The Career Coaching Handbook (2nd ed.)*. London: Routledge.

NOUS CONTACTER

Service Client : **customer@centraltest.com**

Formation & Consulting : **consulting@centraltest.com**



www.centraltest.fr