

Inventaire d'Intérêts Professionnels pour jeunes et adultes

# INTÉRÊTS

## (LIVAP + LIMET)

*Une analyse fonctionnelle du comportement décisionnel relatif  
aux préférences en matière d'intérêts professionnels  
mesurés par le biais de verbes (LIVAP) et de professions (LIMET)*

### MANUEL PRATIQUE

Aide à l'interprétation à l'usage des psychologues

*par* Francis Gendre, Roland Capel & Raphaël Rossé

(Réédition 2017)

Éd. MFO Tests et psychométrie

## REMERCIEMENTS

*Cette seconde édition de ce manuel, revue par les auteurs Francis Gendre et Roland Capel, puis relue par Pamela Cappello, assistante et doctorante en psychologie, ainsi que par Samuel Berthoud, présente et explique tous les compléments nécessaires à l'utilisation de la version 2006 des tests LIVAP et LIMET. Notre reconnaissance va également à Denis Monod et Federico Durante qui ont collecté les données nécessaires à l'établissement des fidélités test-retest.*

*Depuis ses débuts en 2000, notre inventaire d'intérêts a été passé plus de 17000 fois (à ce jour de fin mars 2017), et nous tenons particulièrement à remercier toutes les personnes qui, par leur confiance, lui ont permis d'atteindre le présent niveau d'achèvement.*

*Cette version 2017 (pdf uniquement) du manuel est une copie conforme de la version éditée en 2006 dans la série « Actualités psychologiques » publiée à l'Université de Lausanne, actuellement épuisée. La partie « Exemple d'interprétation d'un profil » doit encore être réécrite en fonction de la nouvelle sortie pdf.*

---

## TABLE DES MATIÈRES

### Partie 1

#### **LIVAP : liste de verbes d'activités professionnelles**

INTRODUCTION .....	7
LA MÉTHODE FONCTIONNELLE .....	8
CONSTRUCTION DU TEST LIVAP .....	12
L'univers des verbes d'activités professionnelles .....	12
Création de caractéristiques à partir de données d'experts .....	13
Création de caractéristiques à partir de données empiriques .....	13

Synthèse des caractéristiques issues des experts et des données empiriques .....	14
Création des échelles fonctionnelles et de leurs signatures .....	15
Création des échelles externes et de leurs signatures .....	16
Le mode de correction fonctionnel .....	16
GUIDE POUR L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS .....	19
(Étape 1) : Les échelles de contrôle .....	20
• Cohérence .....	20
• Fidélité intra-personnelle .....	20
• Niveau moyen .....	20
• Variabilité .....	21
• Modalité .....	21
(Étape 2) : les attractivités des verbes ; items sur- et sous-estimés .....	22
(Étape 3) : Les échelles fondamentales de LIVAP .....	22
• Stéréotype masculin vs féminin .....	23
• Innovation & Art vs Conservation .....	23
• Management .....	24
• Recherche vs Contact .....	25
• Soins-Protection .....	25
• Habilité manuelle .....	26
• Travail à l'intérieur vs Extérieur .....	26
(Étape 4) : Les 24 échelles fonctionnelles de LIVAP .....	27
• Accueillir & Conseiller .....	28
• Achat & Vente .....	29
• Analyser & Évaluer .....	29
• Apparence & Design .....	29
• Arts de la Scène & Spectacle .....	30
• Arts plastiques & Dessin .....	30
• Bouger & Se dépenser .....	30
• Conservation & Entretien .....	30
• Contrôle & Administration .....	31
• Créer & Inventer .....	31
• Direction & Management .....	31
• Éduquer & Soigner .....	31
• Enseigner & Orienter .....	32
• Expression écrite .....	32

• Façonner & Toucher . . . . .	32
• Montage & Assemblage . . . . .	33
• Nature et Êtres vivants . . . . .	33
• Parler & Téléphoner . . . . .	33
• Planifier & Coordonner . . . . .	33
• Réfléchir & Étudier . . . . .	34
• Services peu qualifiés . . . . .	34
• Technique médicale . . . . .	34
• Travaux manuels . . . . .	34
• Travaux sur ordinateur . . . . .	35
(Étape 5) : Les échelles externes de LIVAP (théorie de Holland) : . . . .	35
• Holland R : concret . . . . .	36
• Holland I : recherche . . . . .	36
• Holland A : artistique . . . . .	36
• Holland S : social . . . . .	37
• Holland E : entreprise . . . . .	37
• Holland C : bureau & comptabilité . . . . .	37
(Étape 6) : L'« empreinte » des intérêts mesurés par LIVAP . . . . .	38

## **Partie 2**

### **LIMET : liste de métiers**

INTRODUCTION . . . . .	40
CONSTRUCTION DU TEST LIMET . . . . .	41
L'univers des professions et leurs caractéristiques . . . . .	41
Choix des items et mode de correction . . . . .	42
GUIDE POUR L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS . . . . .	45
(Étape 1) : Les échelles de contrôle . . . . .	46
• Cohérence . . . . .	46
• Fidélité intra-personnelle brute . . . . .	46
• Niveau moyen . . . . .	47
• Variabilité . . . . .	47
• Modalité . . . . .	47
(Étape 2) : Les attractivités des métiers ; items sur- et sous-estimés . . . .	48

(Étape 3) : Les échelles fondamentales de LIMET.....	49
• Niveau-prestige.....	49
• Personnes vs choses .....	50
• Artistique.....	51
• Commerce-entreprise .....	53
• Soins-protection vs bureau .....	54
• Intérieur vs extérieur.....	55
• Travail à l'écran.....	56
(Étape 4) : Les 20 échelles fonctionnelles de LIMET.....	57
• Activités physiques & Sport.....	58
• Administration & Services .....	58
• Alimentation & Petit Commerce .....	58
• Art & Esthétique.....	59
• Artisanat .....	59
• Communication, Loisirs & Media .....	59
• Design technique.....	59
• Extérieur & Nature .....	60
• Gestion, Affaires & Entreprise .....	60
• Informatique & Multimedia .....	60
• Labo & Technique appliquée .....	61
• Mécanique.....	61
• Paramédical.....	61
• Santé & Médecine.....	61
• Sciences & Recherche.....	62
• Sciences humaines & Droit.....	62
• Social & Conseil.....	62
• Travaux manuels.....	62
• Véhicules & Machines .....	63
• Vente, Commerce & Comptabilité.....	63
(Étape 5) : Les échelles externes de LIMET (théorie de Holland) : ....	63
• Holland R : concret.....	64
• Holland I : recherche.....	65
• Holland A : artistique .....	65
• Holland S : social .....	65
• Holland E : entreprise.....	66
• Holland C : bureau-comptabilité.....	66
Les échelles externes de LIMET (théorie de Kuder) : .....	67

• Plein-air .....	68
• Mécanique .....	68
• Numérique .....	68
• Scientifique .....	68
• Persuasion .....	69
• Artistique .....	69
• Littéraire .....	69
• Musique .....	70
• Service social .....	70
• Travail de bureau .....	70
• Informatique .....	70
(Étape 6) : L'« empreinte » des intérêts mesurés par LIMET .....	71
Note à propos de la convergence entre LIVAP et LIMET .....	72

### **Partie 3**

EXEMPLE D'INTERPRÉTATION D'UN PROFIL LIVAP + LIMET <b>partie à réécrire en fonction de la nouvelle sortie pdf</b> .....	74
--	----

### **Partie 4**

PARTIE TECHNIQUE :	
STANDARDISATION ET FIABILITÉ DES ÉCHELLES .....	82
Fidélité des échelles .....	82
Validités concourantes des échelles de LIMET et LIVAP .....	82
Validités critérielles des échelles de LIMET et LIVAP .....	86
Étalonnages .....	87
BIBLIOGRAPHIE .....	87

#### *Annexes*

Annexes 1 : Caractéristiques des items et proximité des échelles .....	91
• annexe 1.1 : caractéristiques des items de LIVAP en scores G .....	92
• annexe 1.1 BIS : caractéristiques des items de LIMET en scores G .....	93
• annexe 1.2 : proximité (dendrogramme) des échelles de LIVAP .....	97
• annexe 1.2 BIS : proximité (dendrogramme) des échelles de LIMET .....	98
Annexes 2 : sortie imprimée de résultats « exemple », à réécrire en fonction de la sortie pdf actuelle. ....	
• annexe 2.1 : .....	
• annexe 2.2 : .....	

- annexe 2.3 : ..... 99
- annexe 2.4 : ..... 100
- annexe 2.5 : page 4 LIVAP : ..... 101
- annexe 2.6 : page 5 LIVAP : ..... 102
- annexe 2.2 BIS : page 1 LIMET : ..... 103
- annexe 2.3 BIS : page 2 LIMET : ..... 104
- annexe 2.4 BIS : page 3 LIMET : ..... 105
- annexe 2.5 BIS : page 4 LIMET : ..... 106
- annexe 2.6 : ..... 107
  
- Annexes 3 : validités de LIVAP et de LIMET ..... 99**
- annexe 3.1 : Validité LIVAP - IPH (Holland) de Dupont ..... 100
- annexe 3.1 BIS : Validité LIMET - IPH (Holland) de Dupont ..... 101
- annexe 3.2 : Validité LIMET - Néo-Kuder (Descombes) ..... 102
  - annexe 3.3.1 : Validité LIVAP - NEO-PI (ouverture) ..... 103
  - annexe 3.3.2 : Validité LIVAP - NEO-PI (conscience) ..... 104
  - annexe 3.3.2 : Validité LIVAP - NEO-PI (extraversion) ..... 105
  - annexe 3.3.4 : Validité LIVAP - NEO-PI (agréabilité) ..... 106
  - annexe 3.3.5 : Validité LIVAP - NEO-PI (névrosisme) ..... 107
  - annexe 3.3.1 BIS : Validité LIMET - NEO-PI (ouverture) ..... 108
  - annexe 3.3.2 BIS : Validité LIMET - NEO-PI (conscience) ..... 109
  - annexe 3.3.3 BIS : Validité LIMET - NEO-PI (extraversion) ..... 110
  - annexe 3.3.4 BIS : Validité LIMET - NEO-PI (agréabilité) ..... 111
  - annexe 3.3.5 BIS : Validité LIMET - NEO-PI (névrosisme) ..... 112
- annexe 3.4 : Validité LIVAP - TCI (Cloninger) ..... 113
- annexe 3.4 BIS : Validité LIMET - TCI (Cloninger) ..... 114
- annexe 3.5 : Validité LIVAP - L.A.B.E.L. .... 115
- annexe 3.5 BIS : Validité LIMET - L.A.B.E.L. .... 116
- annexe 3.6 : Validité LIVAP - IVPG (valeurs) ..... 117
- annexe 3.6 BIS : Validité LIMET -IVPG (valeurs) ..... 118
- annexe 3.7 : Fidélité (stabilité à six mois) des échelles ..... 119
  
- Annexes 4 : comparaisons de profils moyens ..... 120**
- annexe 4.1 : Différences entre sexes - LIVAP ..... 121
- annexe 4.1 BIS : Différences entre sexes - LIMET ..... 122
- annexe 4.2 : Différences entre sexes (élèves pré-apprentis) - LIVAP ..... 123
- annexe 4.2 BIS : Différences entre sexes (élèves pré-apprentis) - LIMET .. 124

## Partie 1

# LIVAP

### *Liste de Verbes d'Activités Professionnelles.*

#### INTRODUCTION

Le test INTERETS est un double instrument de mesure des intérêts professionnels. Il contient en fait deux tests : le premier est une liste de verbes associés à des activités professionnelles (*ce que j'aime faire...*), et le second est une liste de professions associées à des rôles professionnels (*ce que j'aimerais être...*). La nécessité de mesurer les intérêts par cette double approche se justifie à nos yeux par le fait que les stimuli (items) utilisés dans la plupart des instruments de mesure des intérêts professionnels sont constitués soit par des noms de métiers (approche globale) comme par exemple le VPI de Holland ou la liste Bac 2000 de Berthoud, soit par des descriptions détaillées d'activités professionnelles (approche analytique), comme dans le Neo-Kuder, par exemple, et qui supposent l'exercice d'une activité. Jusqu'à ce jour, aucun test (à notre connaissance) ne propose ces deux approches de manière complémentaire.

À vrai dire, l'idée de proposer une liste de noms de métiers à cocher vient naturellement à l'esprit lorsqu'on désire mesurer des intérêts, mais l'utilisation de ce type d'« inventaire » présuppose que le sujet soit bien informé sur toutes les professions qui lui sont présentées. En particulier, il devrait connaître non seulement leur définition précise (que l'on peut trouver de nos jours sur un site comme *www.orientation.ch*), mais aussi leur niveau d'exigence scolaire, les aptitudes nécessaires, le détail des activités et le contexte dans lequel elles s'effectuent, ainsi que les valeurs et les traits de personnalité associés à leur exercice satisfaisant. À ce propos, il faut reconnaître qu'actuellement, les définitions de métiers changent vite, de même que leurs appellations, si bien qu'avec la diminution de la visibilité « empirique » qui en résulte, il est à craindre que dans bien des cas, ce ne soient que des stéréotypes professionnels parfois vides de sens réel qui guident les réponses des gens à ce genre de questionnaire, plutôt que leur connaissance réelle des professions.

Ces difficultés, que les praticiens-conseillers expérimentent fréquemment lorsqu'ils utilisent de telles listes, nous ont incités à ne pas nous contenter de cette seule approche. C'est pourquoi nous avons décidé de créer, conjointement à une

liste de métiers, la liste LIVAP, constituée de *stimuli* « globaux », à savoir des verbes d'activités professionnelles. L'avantage de ce type d'item étant qu'il ne nécessite aucune connaissance préalable des professions, même s'il est vrai que certaines des activités évoquées par des verbes peuvent être fortement évocatrices d'une profession particulière.

Le questionnaire INTERETS permet la confrontation et la comparaison de ces deux approches grâce à une mesure de la *convergence* des résultats de chacune de ses deux parties, LIVAP et LIMET (*cf.* indice apparaissant sur la « page à transmettre »).

Dans la partie LIVAP du questionnaire INTERETS, nous avons choisi de présenter des verbes plutôt que des descriptions détaillées de comportements professionnels car les verbes, comme les adjectifs, forment un univers d'items fini en nombre, et constituent aussi l'expression naturelle de ce que l'on entend par le concept d'« activité » ; on les appelle des stimuli « globaux ». Leur avantage réside dans le fait qu'il est plus facile d'y répondre car ce type d'item implique en effet moins de connotations spécifiques, il ne se réfère pas à une situation particulière (par exemple : « *recupérer* »), contrairement aux évocations d'activités détaillées (par exemple : « *j'aime bien ramasser des branches mortes dans la forêt* »). Par conséquent, nous les jugeons mieux adaptés aux sujets dont les intérêts vis-à-vis de professions sont peu ou mal définis.

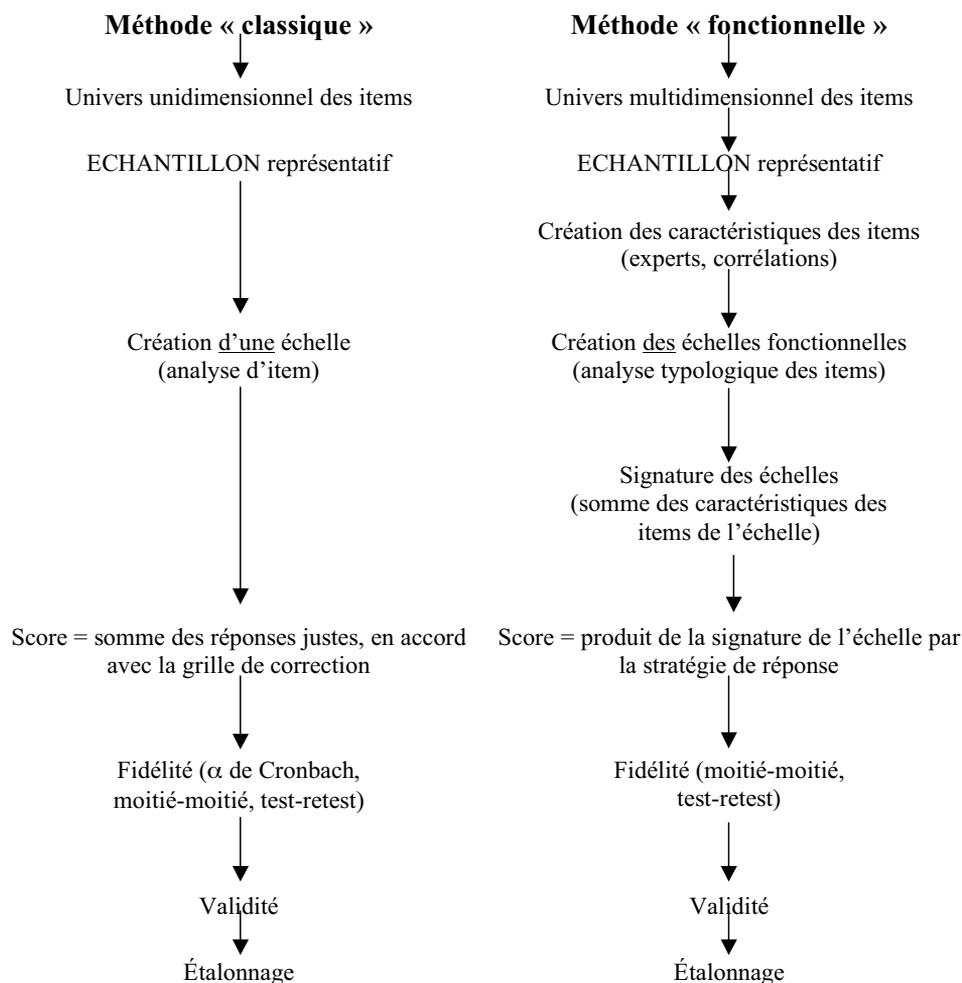
LIVAP, tout comme LIMET, sont construits en suivant les principes de la *méthode fonctionnelle* dont la première utilisation date du système O.R.U.S., développé voici bientôt une décennie (Gendre & al., 1997). Cette méthode est encore peu connue, sans doute en raison de sa relative complexité, mais aussi en raison de son caractère évolutif et, à vrai dire, parce que sa description n'est pas encore entièrement formalisée à ce jour et continue de constituer pour nous un objet de recherche passionnant. C'est pourquoi nous n'allons pas détailler précisément la technique de construction de ce test dans le présent manuel, mais nous nous contenterons de présenter ci-dessous l'essentiel des explications nécessaires au bon usage de l'instrument. Des descriptions techniques plus approfondies se trouvent dans de nombreuses autres publications et manuels de tests (Gendre, 1988.2 ; Gendre & al., 2002.1, 2002.2, 2005, etc.).

## LA MÉTHODE FONCTIONNELLE

Sans entrer dans des détails trop techniques, il nous semble utile de décrire brièvement les principaux éléments de la méthode fonctionnelle de construction des tests, afin que l'utilisateur puisse mieux saisir leurs implications en relation avec l'interprétation des résultats.

**Tableau 1**

Comparaison des procédures pour la création d'une épreuve  
classique ou fonctionnelle



La méthode classique (par opposition à *fonctionnelle*) de construction de tests a pour objectif de créer une mesure homogène et fidèle d'une dimension *unique*. Pour ce faire, elle définit (*cf.* tableau 1, ci-dessus) l'univers *uni dimensionnel* des items, puis effectue un échantillonnage représentatif de ceux-ci, affiné par une analyse d'item, pour aboutir à une échelle dont le score est la simple somme des réponses correspondant à la grille de correction. Ce score brut est ensuite rapporté à une norme et comme pour toute mesure, l'échelle est ensuite évaluée du point de vue de sa fidélité et de sa validité.

De son côté, la méthode fonctionnelle a pour objectif de déterminer de façon stable et fidèle la *stratégie de réponse* d'un sujet confronté à un ensemble de

stimuli *multi dimensionnel*. Pour ce faire, elle définit (tableau 1) l'univers *multi dimensionnel* (espace de mesure) des items, puis en tire un échantillon représentatif et détermine les caractéristiques des items sur la base de jugements d'experts et d'analyses de corrélations intra- et inter-domaines.

La *stratégie de réponse de l'individu* est un vecteur dont les éléments sont les corrélations entre ses réponses et les caractéristiques des items, orthogonalisées. Sur la base de cette stratégie, qui n'est donc rien d'autre qu'un vecteur de pondérations, on peut calculer (à l'aide d'une simple équation de régression linéaire multiple) les réponses estimées (que nous désignerons aussi par le terme statistique de « prédiction ») que le sujet *aurait données* s'il avait utilisé une stratégie immuable tout au long du test. Nous désignerons par le terme d'*attractivités* ces réponses « prédites » qui présentent le grand avantage, par rapport aux réponses réelles, d'être beaucoup plus fidèles.

En résumé, la méthode fonctionnelle reconstruit les réponses du sujet à partir du jeu de pondérations qui constituent précisément sa stratégie de réponse au sens défini ci-dessus. Cette technique originale permet en outre de calculer divers *indices de contrôle de la passation*, parmi lesquels le plus intéressant étant la cohérence qui est la corrélation multiple entre le jeu de caractéristiques des items et la réponse du sujet. Plus une cohérence est haute, et mieux les réponses du sujet se laissent « modéliser », donc plus sa manière de juger les items se réfère implicitement au même modèle psychométrique que celui du constructeur du test.

### • Exemple

Pour mieux comprendre le gain d'information permis par l'utilisation de la méthode fonctionnelle par rapport à la technique « classique », imaginons un exemple très simplifié : construisons de la manière la plus classique les 6 échelles mesurant les dimensions de Holland, à partir de verbes d'activités professionnelles. Imaginons encore que chacune de ces 6 échelles soit constituée de 3 items. Ainsi, R(éaliste) est composée de *ajuster, assembler, ciseler* ; I(nvestigatif) : de *analyser, chercher, expérimenter* ; A(rtistique) : de *chanter, danser, divertir* ; S(ocial) : de *accueillir, aider, conseiller* ; E(ntrepreneurial) : de *acheter, entreprendre, décider*, et C(onventionnel) = de *calculer, comptabiliser, dactylographier*.

Dans la perspective classique, l'information comprise dans ces 6 échelles peut être résumée dans une matrice comprenant 18 lignes et 6 colonnes et comprenant des 1 et des 0 (*cf.* tableau 2). Le score d'un sujet est obtenu en multipliant les colonnes de cette matrice par le vecteur de réponse du sujet.

Appliquée à ces mêmes 18 items, la méthode fonctionnelle exige tout d'abord leur description précise à l'aide de caractéristiques (orthogonales) qui figurent à droite dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 2**  
Comparaison des méthodes « classique » et « fonctionnelle » du point de vue de l'information véhiculée par chaque item

Méthode Classique							Méthode fonctionnelle						
	R	I	A	S	E	C	Réponse du sujet	Masc	Recherch	Art	Soins	Manag.	Habilité manuelle
	I	II	III	IV	V	VI							
ajuster	1	0	0	0	0	0	5	67	72	20	61	29	80
cimenter	1	0	0	0	0	0	3	81	41	48	27	33	45
réparer	1	0	0	0	0	0	2	80	40	39	50	30	52
analyser	0	1	0	0	0	0	4	39	89	60	67	33	40
chercher	0	1	0	0	0	0	2	51	100	64	50	53	67
expérimenter	0	1	0	0	0	0	5	67	85	58	46	43	48
chanter	0	0	1	0	0	0	1	32	33	82	30	45	50
danser	0	0	1	0	0	0	2	27	26	75	47	55	73
divertir	0	0	1	0	0	0	1	39	42	84	53	65	48
accueillir	0	0	0	1	0	0	3	4	37	46	74	63	47
aider	0	0	0	1	0	0	1	28	53	44	100	32	51
conseiller	0	0	0	1	0	0	4	30	54	61	77	72	42
acheter	0	0	0	0	1	0	3	16	29	33	32	100	58
entreprendre	0	0	0	0	1	0	4	61	57	56	50	81	30
décider	0	0	0	0	1	0	4	61	55	56	76	85	45
comptabiliser	0	0	0	0	0	1	3	42	71	07	25	76	52
dactylographier	0	0	0	0	0	1	1	23	50	19	27	44	54
téléphoner	0	0	0	0	0	1	1	16	18	34	32	69	32

On voit clairement que cette méthode permet une utilisation bien plus complète de l'information à disposition concernant les items. Au lieu d'appartenir simplement à *une* seule dimension, chaque item est impliqué dans *toutes* les dimensions et participe donc de manière bien plus pertinente au calcul des échelles.

La méthode fonctionnelle est à la fois originale et complexe, car elle utilise des concepts statistiques plus raffinés que la simple opération de la somme arithmétique. Par ailleurs, elle fournit des informations beaucoup plus riches sur le sujet, en particulier sur sa manière « concrète » de répondre, c'est-à-dire en termes d'attention, d'application, de motivation ou au contraire d'indifférence et de volonté (ou non) de biaiser le protocole en donnant des réponses exagérément « désirables », comme par exemple en situation de sélection.

Enfin, la méthode fonctionnelle permet de calculer des scores « absolus », non standardisés, permettant une analyse quasiment *clinique intra-sujet* (Capel &

Rossé, 2006), mais aussi des scores standardisés, comme c'est le cas pour pratiquement tous les tests d'intérêts existants. En revanche, INTERETS ne pratique pas de discrimination sexuelle : l'étalonnage utilisé est unique et ne « corrige » pas la réalité telle qu'elle se présente au conseiller, à savoir que certains groupes présentent des différences au niveau de certains traits. Nous sommes d'avis que le fait (couramment admis sans discussion semble-t-il depuis des décennies) de corriger *artificiellement* des différences réelles, empêche leur prise de conscience, et donc toute tentative de correction *réelle* de ces inégalités. Sans parler de la totale confusion que cette pratique engendre dans l'esprit des consultants, puisqu'à niveau réel égal, les tests fournissent des résultats différents, voire parfois inversés par rapport à la réalité. Cela dit, rien n'empêche de calculer des moyennes et des profils de divers groupes afin de les comparer entre eux, le test INTERETS permet la superposition de divers profils, en particulier, il permet de comparer tout profil individuel à des profils spécifiques, tels que ceux des sous-groupes déterminés par le sexe, l'âge ou le niveau scolaire des sujets ayant passé le test (*cf.* annexes 4).

### **CONSTRUCTION DU TEST LIVAP**

#### **• L'univers des verbes d'activités professionnelles**

Il n'existe pas, à notre connaissance, d'épreuves d'intérêts professionnels utilisant uniquement des verbes. Pour déterminer l'univers des verbes d'activités professionnelles, nous avons donc utilisé diverses sources :

- Littérature scientifique : analyses typologiques des professions et les descriptions des clusters obtenus ;
- Monographies professionnelles échantillonnant l'ensemble des professions : CD ROM (re-édité régulièrement) des descriptifs de professions (aussi utilisé pour caractériser les professions, *cf.* partie LIMET) ;
- Test d'intérêts professionnels : P.A.Q. (Position Analysis Questionnaire) de McCormick qui a pour base l'analyse du travail (1972) ;
- Le B.B.T. de Achtnich, qui, dans son manuel, associe à chaque dimension d'intérêt des verbes d'activités professionnelles (1986).

Nous avons ainsi recueilli un échantillon de 300 verbes d'activités professionnelles qui, après analyse et élimination des synonymes ou d'activités trop spécifiques, trop techniques ou peu susceptibles d'être connues d'une population d'adolescents « tout venant », s'est réduit à un effectif de 128. Nous avons réparti ces 128 verbes dans les catégories de Holland pour nous assurer que nous possédions bien un échantillon équilibré entre les six dimensions

fondamentales (RIASEC) décrites par cet auteur, dont le modèle fait encore largement autorité dans la recherche en orientation. Finalement, avec 23% de R, 13% de I, 23% de A, 16% de S, 16% de E et 10% de C, nous avons établi que notre échantillon de 128 verbes était bien équilibré du point de vue de ce critère.

- **Création de caractéristiques d'items par des experts**  
(« espace de mesure des experts »)

Sur la base de travaux antérieurs et d'analyses factorielles, nous avons ensuite établi une liste de 25 dimensions d'évaluation :

*Niveau/Prestige, Masculin vs Féminin, Personnes vs Choses, Données vs Idées, Verbal, Numérique, Spatial, Dextérité manuelle, Discrimination des couleurs, Plantes et animaux, Mécanique, Scientifique, Direction, Artistique, Littéraire, Musique, Service social, Bureau commerce, Informatique, Enseignement, Protection (biens et personnes), Vente, Esprit d'Entreprise, Intérieur vs Extérieur et Performances physiques.*

Nous avons demandé à 3 experts : un professeur d'université, un chargé de cours et de recherche et un assistant doctorant (tous travaillant dans le domaine de l'orientation professionnelle), d'évaluer chacun des 128 verbes, sur les 25 dimensions, à l'aide d'une échelle de Likert en 5 points. Pour chacun des critères, nous avons effectué une analyse en composante principale des évaluations des 3 juges, en ne retenant chaque fois (25 fois) que la première composante. Ensuite, nous avons effectué une analyse factorielle (analyse en composantes principales suivie de rotations Varimax) sur les 25 composantes principales ainsi obtenues. Ce faisant, nous avons finalement obtenu 7 facteurs que nous avons intitulés : *Manuel, Artistique, Scientifique, Social, Entrepreneurial, Intérieur et Stéréotype masculin*. Cette procédure nous a permis d'obtenir une riche information sur les items (cf. tableau 2, à droite, par exemple) dont on peut affirmer qu'elle est, de par sa nature et son origine, « ancrée » dans la réalité des connaissances présentes concernant les activités professionnelles en Suisse romande (probablement aussi dans une zone bien plus large, mais cela reste encore à établir avec certitude).

- **Création de caractéristiques à partir de données empiriques**  
(« l'espace de mesure empirique »)

Sur un échantillon original (en 1999) de 366 sujets ayant répondu à la liste de verbes d'activités professionnelles, nous avons tout d'abord établi 64 doublets (ou mini-échelles constituées de 2 items appelés *parcelles*) à l'aide de l'algorithme suivant : on calcule les intercorrélations entre tous les items, puis on isole la paire liée par la corrélation la plus forte. On recommence la procédure sur la matrice résiduelle et ainsi de suite jusqu'à ce que chaque item soit apparié à un autre.

Ensuite, nous avons effectué une analyse factorielle sur les 64 parcelles pour aboutir à 8 facteurs qui ont été intitulés : *Intellectuel, Manuel, Créatif, Stéréotype féminin, Pouvoir, Conservation, Culture et Soins*.

• **Synthèse des caractéristiques issues des experts et des données empiriques**

Après orthogonalisation des caractéristiques issues des 2 ensembles (experts et répondants), nous avons effectué une analyse factorielle des 15 caractéristiques ainsi obtenues et abouti à 7 facteurs qui constituent les dimensions (caractéristiques) originales (plusieurs fois affinées par la suite) des verbes d'activités professionnelles. Le tableau 3 reporte les saturations des dimensions « experts » et « répondants » (telles que définies ci-dessus) pour chacun des 7 facteurs retenus.

**Tableau 3**

Analyse factorielle des caractéristiques des items déterminées par les experts et celles déterminées par les répondants. Saturation  $\geq |.35|$

	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Manuel habile						.95		<b>Experts</b>
Artiste		.91						
Scientifique				.94				
Social					.93			
Entrepreneurial			.93					
Intérieur							.93	
Masculin	.92							<b>Répondants</b>
Intellectuel				.73	.49			
Manuel force	.74				-.35			
Créatif		.68				.55		
Féminin	-.68			-.53				
Pouvoir	.51		.61					
Conservation		-.81						
Culture		.35			-.53	-.39		
Soins			-.75					

Le premier facteur a des saturations élevées (+) dans les dimensions stéréotype masculin, manuel force, pouvoir et (-) pour stéréotype féminin. Au pôle positif, nous trouvons des verbes comme : fraiser, scier, fondre, cimenter ou réparer et au pôle négatif des verbes comme : conserver, observer, écouter, communiquer ou décorer. Nous l'avons intitulé : stéréotype *Masculin vs stéréotype Féminin*.

Le second facteur a des saturations élevées (+) dans les dimensions artistique, créatif et (-) pour conservation. Au pôle positif, nous trouvons des verbes comme créer, imaginer, innover, inventer ou divertir et au pôle négatif des verbes tels que : entretenir, archiver, conserver, ranger ou inspecter. Nous l'avons intitulé : *Innovation - art vs Conservation*.

Le troisième facteur présente des saturations élevées (+) pour les dimensions entreprise, pouvoir et (-) pour Soins. Au pôle positif, nous trouvons des verbes comme diriger, négocier, décider, persuader ou entreprendre et au pôle négatif des verbes tels que éduquer, réadapter, se dévouer, guérir ou soigner. Nous l'avons intitulé : *Management vs Social*.

Le quatrième facteur présente des saturations élevées (+) dans les dimensions scientifique, intellectuel et (-) pour féminin. Au pôle positif, nous trouvons des verbes tels que : chercher, analyser, réfléchir, concevoir et expérimenter et au pôle négatif, nous trouvons des verbes comme : vendre, persuader, toucher, séduire ou masser. Nous l'avons intitulé : *Recherche vs Contact*.

Le cinquième facteur présente des saturations élevées (+) dans les dimensions social, intellectuel et (-) pour culture. Au pôle positif, nous trouvons des verbes tels que : aider, soigner, orienter, éduquer et conseiller, tandis qu'au pôle négatif, nous trouvons des verbes tels que : produire, cultiver, scier, planter ou récolter. Nous l'avons intitulé : *Soins - Protection* (très proche de LIMET : personnes vs choses).

Le sixième facteur présente des saturations élevées (+) dans les dimensions habileté manuelle et créativité. Au pôle positif, nous trouvons des verbes tels que : dessiner, coiffer, sculpter, illustrer ou embellir, tandis qu'au pôle négatif, nous trouvons des verbes comme résoudre, promouvoir, négocier, informer ou traduire. Nous l'avons intitulé : *Habilité manuelle vs résolution de problèmes*.

Le septième facteur présente une saturation élevée (+) pour la dimension intérieur. Au pôle positif, nous trouvons des verbes comme radiographier, opérer, dactylographier, archiver ou comptabiliser, tandis qu'au pôle négatif, nous trouvons des verbes tels que : transporter, voyager, conduire, élever (animaux) ou planter. Nous l'avons intitulé : *Intérieur vs Extérieur*.

La cohérence et la convergence des deux approches utilisées pour définir les caractéristiques des items (jugement d'experts et réponses d'un échantillon de personnes ayant passé LIVAP) apparaît comme remarquable et garantit la valeur du modèle descriptif des verbes auquel nous avons abouti.

#### • **Création des échelles fonctionnelles et de leurs signatures**

L'analyse typologique (méthode de Ward) des signatures des verbes (coordonnées dans les 7 dimensions descriptives retenues) nous a permis de retenir 24 clusters ou regroupements d'items, que nous avons identifiés à des échelles, qualifiées de « fonctionnelles » pour bien mettre en évidence leur origine interne à notre test. Pour chacune de ces échelles, nous avons calculé sa *signature*, c'est-à-dire un vecteur dont les éléments équivalent à la moyenne des 7 éléments

des caractéristiques des items qui la composent. Ces signatures figurent (exprimées dans le système des neuf classes « stanines ») dans le descriptif (ci-après) de ces 24 échelles.

- **Création des échelles externes et de leurs signatures**

La méthode fonctionnelle permet aussi de calculer ou d'estimer les scores d'un sujet à des échelles préexistantes à la création de l'instrument, construites selon la méthode classique. Dans le cas de LIVAP, comme nous ne connaissons aucun instrument utilisant des verbes d'activités professionnelles, il n'existe aucune échelle externe proprement dite. Cependant, pour faciliter l'interprétation des résultats et permettre aux utilisateurs de se retrouver dans un environnement familier, nous avons décidé de créer des échelles RIASEC telles que définies par Holland (1985).

C'est encore sur la base de jugements d'experts que nous avons attribué chacun des 128 verbes de LIVAP à l'une des catégories de Holland : Réaliste, Investigatif, Artistique, Esprit d'Entreprise et Conventionnel. Nous avons ensuite calculé la signature de chacune de ces échelles de la manière habituelle (moyenne des signatures des items constitutifs de l'échelle).

- **Le mode de correction fonctionnel**

L'originalité de la méthode fonctionnelle réside dans le fait qu'elle analyse la stratégie de réponse du sujet en déterminant les pondérations implicites que celui-ci utilise pour élaborer sa réponse, compte tenu des caractéristiques des items. Ces pondérations (corrélations entre les réponses du sujet et les caractéristiques orthogonales des items) sont standardisées et présentées en première page des résultats, sous « échelles fondamentales ». Sous leur forme brute, ces pondérations constituent le *vecteur de stratégie du sujet* qui permet, par régression linéaire multiple, de calculer les attractivités des items et les scores bruts à toutes les échelles, fonctionnelles ou externes.

*Si certaines conditions mathématiques sont remplies* (le vecteur de stratégie doit être normé, tout comme les signatures des items et des échelles, ce qui nous place dans un modèle orthonormé « hypersphérique »), *ces scores bruts sont encore des corrélations et sont donc comparables entre eux !* Nous les avons nommés des « scores bruts intra-individuels », ou plus simplement : « scores bruts comparables ». Ces scores bruts comparables sont ensuite replacés dans la métrique de réponse du sujet (en les standardisant par les paramètres moyenne et écart-type des réponses du sujet), puis présentés soit sous forme brute (scores bruts comparables, échelonnés entre 1 et 5), soit sous forme standardisée (scores G habituels compris entre 0 et 100).

Notons bien que tous les scores d'un test fonctionnel tiennent compte de la moyenne des réponses, *sauf* les échelles fondamentales qui sont des corrélations simples, présentées uniquement sous forme standardisée.

Les pages 4 de LIVAP et 3 de LIMET présentent les scores aux échelles fonctionnelles sous ces deux formes, dont l'interprétation conjointe peut être très intéressante, quoique totalement nouvelle dans le champ de la psychométrie. Nous reviendrons plus loin sur cette nouvelle ouverture permise par le mode de correction fonctionnel.

Tout programme informatique réalisant la méthode fonctionnelle calcule encore plusieurs *indices de contrôle* :

- La *cohérence* de la stratégie qui permet de contrôler la validité du protocole (incompréhension des items, inadéquation du test, refus de jouer le jeu et réponses au hasard) ;
- Le dépouillement peut aussi s'effectuer sur chacune des moitiés de l'épreuve (déterminées par la procédure d'appariement des items décrite précédemment). La comparaison des pondérations de chacune des moitiés permet de calculer la *fidélité intra-personnelle* de la stratégie. On contrôle ainsi que le sujet a appliqué une consigne stable, en utilisant les mêmes critères de décision. On peut ainsi contrôler aisément la validité du protocole (erreurs de report) ;
- La *variabilité* des réponses du sujet permet d'estimer la forme de la distribution des réponses du sujet, s'il a dosé de manière équilibrée l'utilisation de toutes les possibilités de réponse, ou s'il s'est restreint à des appréciations centrées autour de la moyenne. Cet indice permet également de contrôler la validité du protocole ;
- La *modalité* des réponses quantifie la proximité globale des réponses du sujet avec la manière de répondre la plus commune de l'échantillon. Cet indice se calcule en tenant compte de la somme des distances de chaque réponse au mode de la distribution des réponses à chaque item. Cet indice permet de dépister des personnes qui auraient utilisé l'échelle de réponse à l'envers ;
- Enfin, la moyenne des réponses (niveau moyen) est simplement la moyenne standardisée des 128 réponses du sujet. Un sujet motivé et intéressé aura une moyenne plutôt élevée, alors qu'un sujet démotivé et globalement peu intéressé par le travail présentera une moyenne basse, tout comme une personne qui ne serait intéressée qu'à un nombre très restreint d'activités et rejetant catégoriquement toutes les autres.

Afin de permettre une interprétation rapide, quasi instantanée, nous présenterons ce que nous appelons « l’empreinte LIVAP », soit un graphique circulaire qui présente les échelles les plus représentatives regroupées dans les principaux domaines d’intérêts.

La méthode fonctionnelle permet encore de sélectionner les 20 verbes qui devraient être les plus attractifs, selon la stratégie de réponse calculée, ainsi que les 20 verbes les moins attractifs.

Encore un avantage de cette méthode : le programme calcule les plus grandes distances entre l’attractivité d’un item et la réponse réellement donnée (entre parenthèses sur la page 2), c’est-à-dire l’écart entre la réalité et la « prédiction » (au sens statistique *d’estimation*, il ne s’agit pas de voir dans l’avenir !) calculée par le modèle.

Les plus grandes distances sont caractéristiques d’items qui ont été soit surestimés, soit sous-estimés par rapport à la stratégie de réponse. Ces items (singularités) sont particulièrement intéressants car directement liés à l’idiosyncrasie du sujet : ces « ruptures logiques » constituent des bases de discussion qui peuvent se révéler très fructueuses.

Par exemple, un verbe comme *cultiver* fortement surestimé (prédit : 2.1 - réel : 5) montre que malgré un rejet net des dimensions *extérieur* et *manuel* (cf. échelles fondamentales), une personne peut très bien garder le goût de cultiver son jardin parce qu’elle le fait depuis son enfance, alors même qu’elle est plutôt artiste et intellectuelle dans ses intérêts dominants. Une autre possibilité est à envisager : la personne a compris le verbe *cultiver* comme « se cultiver », ce qui change évidemment son sens. De telles distorsions sont inévitables étant donné le caractère polysémique de la plupart des verbes, c’est pourquoi nous avons tenu à associer à chacun d’eux une définition minimale destinée à éviter cet inconvénient.

## GUIDE POUR L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

- **Précisions concernant les unités de mesure**

Les étalonnages sont tous en scores G, de moyenne 50 et de sigma 20, et bornés à 0 et 100. Les scores G permettent d'avoir une précision à deux chiffres, et se convertissent sans peine en stanines (en divisant le score G par 10 et en arrondissant à l'entier supérieur et en bornant par 1 et 9), ainsi, un score G de 45 équivaut à un stanine 5, de même qu'un score G de 54.

*L'INTERPRÉTATION DES SCORES G DOIT SE BASER  
SUR LES CRITÈRES SUIVANTS :*

Scores G de 0 à 4 = exceptionnellement bas (= 1% des scores)

Scores G de 5 à 14 = très bas (3%)

Scores G de 15 à 24 = bas (7%)

Scores G de 25 à 34 = assez bas (12%)

*Donc : 23% des individus (environ) ont des scores G inférieurs à 35*

Scores G de 35 à 44 = un peu en dessous de la moyenne (17%)

Scores G de 45 à 54 = moyen (20%)

Scores G de 55 à 64 = un peu au-dessus de la moyenne (17%)

*Donc : 55% des individus (environ) ont des scores G compris entre 35 et 64*

Scores G de 65 à 74 = assez élevé (12%)

Scores G de 75 à 84 = élevé (7%)

Scores G de 85 à 94 = très élevé (3%)

Scores G de 95 à 100 = exceptionnellement élevé (1%)

*Donc : 23% des individus (environ) ont des scores G supérieurs à 64*

Un exemple de protocole est présenté (Partie 3 + annexe 2) avec un commentaire explicatif. Il présente, dans l'ordre, les indices de contrôle, les échelles fondamentales, l'empreinte, l'attractivité des activités professionnelles pour le sujet, les échelles fonctionnelles et les échelles externes. La liste des descriptifs d'échelles (ci-dessous) reprend l'ordre conseillé pour l'interprétation, soit :

1. Examen des indices de contrôle pour assurer la fiabilité des interprétations ;

2. Examen des items les plus et les moins attractifs, éventuellement interprétation des items sur- et sous-estimés ;
3. Interprétation des échelles fondamentales ;
4. Interprétation des échelles fonctionnelles et externes standardisées (pages LIVAP 3 et 5), et interprétation conjointe des échelles fonctionnelles selon leurs valeurs standardisées *et non standardisées* (page 4 LIVAP).

Dans les descriptifs qui suivent, le nom de chaque échelle est accompagné par la fidélité de sa mesure calculée (méthode *split-half* ou « moitié-moitié ») sur un échantillon de 3788 personnes « tout venant ». La *stabilité test-retest* est, quant à elle, commentée dans la partie 4 de ce manuel.

### (ÉTAPE 1) LES ÉCHELLES DE CONTRÔLE

Le programme de l'inventaire de verbes d'activités professionnelles LIVAP calcule cinq indices de contrôle permettant d'évaluer la validité de la passation et par conséquent la fiabilité des résultats. Ils se nomment : *Cohérence*, *Fidélité*, *Niveau moyen*, *Variabilité* et *Modalité*.

#### **Cohérence** (fidélité, n = 3788 : .72)

L'indice de Cohérence permet d'apprécier la manière dont le sujet s'est accordé à la structure fondamentale du test.

Un score G de *Cohérence* inférieur ou égal à 30 est associé à un profil d'intérêts mal structuré, signe que le domaine est soit mal connu, soit peu investi. Des scores inférieurs à 10 peuvent suggérer soit des réponses aléatoires, données sans soin, voire des erreurs de report, soit des réponses de personnes connaissant mal ou très mal le sens des verbes inclus dans la liste qui leur est présentée.

#### **Fidélité intra-personnelle** (pas de fidélité split-half calculable)

La *Fidélité* intra-personnelle permet d'évaluer la constance de la stratégie de réponse du sujet. Un score G égal ou inférieur à 20 indique un manque de concentration dans le choix des réponses, un défaut de compréhension ou de connaissance des métiers, ou un manque de soin dans le report des réponses.

#### **Niveau moyen** (fidélité = .95)

Le niveau moyen des réponses est simplement la moyenne des réponses de la personne. Cet indice, standardisé sur l'ensemble de l'échantillon de référence, présente un grand intérêt, car il peut être directement interprété comme une

mesure de motivation générale envers le monde des activités. Cet indice est intégré dans la valeur finale des scores aux échelles, et il est donc naturel que des scores généralement élevés à toutes les échelles (brutes ou standardisées) s'expliquent par un niveau moyen élevé, donc par une motivation générale forte. Cette situation se reconnaît aussi à la surface totale couverte par l'empreinte des intérêts de la page 5 de LIVAP (*cf.* page 4 LIMET).

Un score G de *Niveau moyen* supérieur à 60 - 70 indique une forte motivation pour les activités proposées et pour l'*action* en général. Les scores inférieurs à 30 sont associés à une attirance discutable pour le domaine des activités, parfois à une passivité générale dont il peut être intéressant et utile de discuter, particulièrement en présence d'adolescents ou de chômeurs.

### **Variabilité** (fidélité = .94)

La variabilité est un indice de *modus operandi* destiné à mesurer l'ampleur des écarts des réponses du sujet par rapport à la réponse « centrale » (moyenne de ses réponses). Une variabilité élevée, correspondant à un score G de 70 ou plus, indique des réponses très contrastées, des intérêts bien marqués et affirmés avec netteté, tandis qu'une variabilité faible, correspondant à un score G de 30 ou moins, indique un profil assez plat, des intérêts mal définis, une incapacité à se décider et à la limite (score 0), une absence d'intérêt pour le monde des activités professionnelles.

### **Modalité**

Cette échelle n'apparaît pas explicitement dans le protocole de résultats, mais elle permet d'afficher un avertissement signalant qu'il y a peut-être eu un problème d'inversion des réponses lors de la passation. Si la modalité est nulle, l'expression : « *résultats à vérifier* » apparaît sur les pages 0 (à transmettre) et LIVAP 1 de la sortie des résultats. Le calcul de cet indice se fait en effectuant la somme des distances de chaque réponse d'un sujet à la réponse modale de l'échantillon de référence. Plus la somme de ces distances est grande, plus le sujet répond systématiquement de manière « non ordinaire » et plus la modalité sera basse. L'expérience a montré que cet indice n'a pas de signification psychologique, mais lorsque sa valeur est nulle, il faut impérativement vérifier que le sujet n'a pas répondu à l'envers.

(ÉTAPE 2) *LES ATTRACTIVITÉS DES ACTIVITÉS  
PROFESSIONNELLES + EXAMEN DES  
SUR- ET SOUS-ESTIMATIONS D'ITEMS*

L'application de la stratégie de réponse aux 128 items de notre instrument permet de calculer les « attractivités » des activités professionnelles. Après les avoir triées par ordre décroissant, le programme présente (page 2 LIVAP ou LIMET) les 20 activités (verbes) ayant les attractivités les plus fortes, ainsi que les 20 verbes ayant les attractivités les plus faibles. Si les réponses du sujet sont cohérentes (au sens de l'échelle définie ci-dessus), ce sont évidemment les 20 activités ayant les attractivités les plus fortes qui sont le plus susceptibles de lui plaire, sauf si elles sont sous-estimées. Ces activités très attractives peuvent bien entendu être mises en relation avec des professions, mais cette opération ne peut aboutir à des résultats « naturels » que si les résultats des tests LIVAP et LIMET sont convergents.

Les attractivités des verbes sont calculées dans une métrique individuelle propre au sujet, c'est-à-dire sans comparaison avec quiconque, elles représentent donc la hiérarchie *interne* des préférences du sujet en matière d'activités professionnelles.

Il peut se révéler également utile de regarder les activités ayant les attractivités les plus basses, particulièrement si elles sont surestimées. De manière générale, les activités sur – et sous-estimées doivent être examinées, ne serait-ce que pour dépister d'éventuelles réponses erronées. Dans certains cas, elles peuvent servir de base de discussion afin de mieux comprendre la complexité des préférences de la personne.

(ÉTAPE 3) *LES ÉCHELLES FONDAMENTALES*

Les échelles fondamentales (ou les *pondérations définissant la stratégie de réponse du sujet*) constituent le cœur du système de dépouillement de la liste de verbes et doivent être examinées avant les échelles plus détaillées. Toutes les autres échelles découlent en effet directement de ces 7 échelles fondamentales. Pour faciliter leurs interprétations, les 15 verbes ayant les caractéristiques les plus élevées et les 15 verbes ayant les caractéristiques les plus basses pour chacune des dimensions figurent dans chacune des descriptions.

L'annexe 1.1 présente les caractéristiques de tous les items-verbes définies dans les 7 dimensions fondamentales du test. Chaque item est donc caractérisé par un vecteur de 7 nombres que l'on peut aussi appeler la signature de l'item, dans le même esprit que celui qui nous amènera plus loin à définir des signatures d'échelles.

### **Stéréotype masculin vs stéréotype féminin (fidélité = .87)**

Cette dimension est en relation avec l'utilisation de la force physique et la mise en valeur des aptitudes spatiales et manuelles. Elle implique des intérêts pour les activités typiquement (au sens d'un stéréotype) masculines, ainsi que le goût de s'affirmer, éventuellement de diriger.

Les 15 verbes dont les caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>fraiser</i>	<i>collaborer</i>
<i>électrifier</i>	<i>conserver</i>
<i>scier</i>	<i>écrire</i>
<i>piloter</i>	<i>dactylographier</i>
<i>fondre</i>	<i>observer</i>
<i>utiliser sa force</i>	<i>coiffer</i>
<i>s'imposer</i>	<i>écouter</i>
<i>cimenter</i>	<i>habiller</i>
<i>actionner</i>	<i>communiquer</i>
<i>opérer</i>	<i>téléphoner</i>
<i>réparer</i>	<i>acheter</i>
<i>transporter</i>	<i>classer</i>
<i>mesurer</i>	<i>embellir</i>
<i>influencer</i>	<i>décorer</i>
<i>inventer</i>	<i>accueillir</i>

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent les activités manuelles impliquant de la dépense physique et une certaine volonté de pouvoir sur la matière ou les gens. De leur côté, les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle valorisent les activités moins physiques, plus « calmes » impliquant la valorisation des relations sociales et aussi certaines préoccupations d'ordre esthétique.

### **Innovation & Art vs Conservation (fidélité = .84)**

Cette dimension est en relation avec les intérêts artistiques, la créativité, les capacités verbales et l'imagination. Les 15 verbes dont les caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>créer</i>	<i>actionner</i>
<i>mettre en scène</i>	<i>entretenir</i>
<i>imaginer</i>	<i>inspecter</i>
<i>exprimer</i>	<i>administrer</i>
<i>innover</i>	<i>calculer</i>
<i>divertir</i>	<i>ajuster</i>

<i>chanter</i> <i>inventer</i> <i>filmer</i> <i>jouer</i> <i>sculpter</i> <i>écrire</i> <i>dessiner</i> <i>peindre</i> <i>danser</i>	<i>dactylographier</i> <i>mesurer</i> <i>contrôler</i> <i>nettoyer</i> <i>archiver</i> <i>comptabiliser</i> <i>conserver</i> <i>ranger</i> <i>classer</i>
--	---

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent les activités artistiques et créatives, tandis que les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle valorisent des activités conventionnelles impliquant entretien, rangement et classement.

### **Management** (fidélité = .85)

Cette dimension est en relation avec l'esprit d'entreprise, le goût de l'autorité, de la persuasion et de l'influence. Les 15 verbes dont les caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>acheter</i>	<i>fraisier</i>
<i>vendre</i>	<i>radiographier</i>
<i>diriger</i>	<i>éduquer</i>
<i>promouvoir</i>	<i>fondre</i>
<i>administrer</i>	<i>planter</i>
<i>négocier</i>	<i>protéger</i>
<i>s'imposer</i>	<i>réadapter</i>
<i>décider</i>	<i>sentir</i>
<i>persuader</i>	<i>masser</i>
<i>agir</i>	<i>opérer</i>
<i>financer</i>	<i>nettoyer</i>
<i>entreprendre</i>	<i>pétrir</i>
<i>gérer</i>	<i>guérir</i>
<i>contrôler</i>	<i>lire</i>
<i>comptabiliser</i>	<i>soigner</i>

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

### **Recherche vs Contact** (fidélité = .82)

Cette dimension est en relation avec des intérêts scientifiques, des capacités numériques et éventuellement de l'intérêt pour l'informatique. Les 15 verbes dont les caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>chercher</i>	<i>danser</i>
<i>apprendre</i>	<i>élever (animaux)</i>
<i>développer</i>	<i>voyager</i>
<i>réfléchir</i>	<i>transporter</i>
<i>analyser</i>	<i>fondre</i>
<i>concevoir</i>	<i>coiffer</i>
<i>expérimenter</i>	<i>utiliser sa force</i>
<i>étudier</i>	<i>prêcher</i>
<i>classer</i>	<i>toucher</i>
<i>juger</i>	<i>persuader</i>
<i>évaluer</i>	<i>vendre</i>
<i>calculer</i>	<i>se dévouer</i>
<i>coordonner</i>	<i>s'imposer</i>
<i>comprendre</i>	<i>téléphoner</i>
<i>archiver</i>	<i>habiller</i>

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent les activités intellectuelles de type scientifique, tandis que celles ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle valorisent les activités peu intellectuelles ou de contact, impliquant des relations sociales et le goût des échanges interpersonnels.

### **Soins-Protection** (fidélité = .83)

Cette dimension est en relation avec des intérêts sociaux et le goût des relations humaines, avec une forte tendance à vouloir protéger, aider et guider autrui dans le chemin parfois tortueux de l'existence. Les 15 verbes dont les caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>aider</i>	<i>produire</i>
<i>soigner</i>	<i>cimenter</i>
<i>guérir</i>	<i>cultiver</i>
<i>protéger</i>	<i>dactylographier</i>
<i>défendre</i>	<i>comptabiliser</i>
<i>opérer</i>	<i>écrire</i>
<i>orienter</i>	<i>vendre</i>
<i>interroger</i>	<i>informatiser</i>
<i>assumer</i>	<i>planter</i>
<i>diagnostiquer</i>	<i>traduire</i>

*sentir*  
*éduquer*  
*agir*  
*conseiller*  
*se dévouer*

*lire*  
*récolter*  
*éditer*  
*imprimer*  
*rédigier*

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent les activités sociales de soins, d'éducation et de conseil, mais aussi d'encadrement et de protection des biens et des personnes. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle valorisent des activités plus pragmatiques en relation avec la production de biens ou de services.

### **Habilité Manuelle** (fidélité = .82)

Cette dimension est en relation avec la dextérité manuelle, la discrimination des couleurs, le sens de l'esthétique et l'aptitude à la mécanique. Les 15 verbes dont les caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>dessiner</i>	<i>résoudre</i>
<i>peindre</i>	<i>prêcher</i>
<i>décorer</i>	<i>sentir</i>
<i>coiffer</i>	<i>financer</i>
<i>confectionner</i>	<i>éditer</i>
<i>sculpter</i>	<i>exprimer</i>
<i>photographier</i>	<i>négociier</i>
<i>opérer</i>	<i>écrire</i>
<i>modeler</i>	<i>promouvoir</i>
<i>habiller</i>	<i>informer</i>
<i>illustrer</i>	<i>réfléchir</i>
<i>filmer</i>	<i>étudier</i>
<i>embellir</i>	<i>traduire</i>
<i>assembler</i>	<i>lire</i>
<i>ajuster</i>	<i>rédigier</i>

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent les activités de l'artisanat, impliquant dextérité manuelle et sens de l'esthétique. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle valorisent des activités créatives, mais dans un sens plus intellectuel.

### **Travail à l'Intérieur vs Extérieur** (fidélité = .72)

Cette dimension est en relation avec l'environnement physique dans lequel s'effectue le travail : à l'intérieur, à l'abri dans un bureau ou un atelier – ou à l'extérieur, soumis aux variations climatiques. Les 15 verbes dont les

caractéristiques sont les plus/les moins élevées à cette dimension sont les suivants :

<i>LE PLUS...</i>	<i>LE MOINS...</i>
<i>plaider</i>	<i>scier</i>
<i>radiographier</i>	<i>transporter</i>
<i>éditer</i>	<i>piloter</i>
<i>dactylographier</i>	<i>agir</i>
<i>opérer</i>	<i>utiliser sa force</i>
<i>rédigier</i>	<i>construire</i>
<i>traduire</i>	<i>protéger</i>
<i>prêcher</i>	<i>explorer</i>
<i>écrire</i>	<i>observer</i>
<i>archiver</i>	<i>voyager</i>
<i>comptabiliser</i>	<i>conduire</i>
<i>coudre</i>	<i>récolter</i>
<i>influencer</i>	<i>planter</i>
<i>persuader</i>	<i>cultiver</i>
<i>pétrir</i>	<i>élever (animaux)</i>

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) aiment vivre dans des endroits protégés, elles valorisent des activités s'effectuant à l'intérieur, « au sec », dans un bureau ou un atelier, tandis que celles qui ont un score bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ont besoin d'espace, elles valorisent les activités s'exécutant à l'extérieur, à l'air libre, que ce soit dans la nature, dans un véhicule ou sur un chantier.

#### *(ÉTAPE 4) LES 24 ÉCHELLES FONCTIONNELLES DE LIVAP*

Les 24 échelles fonctionnelles de LIVAP ont été construites par analyse typologique des signatures (ou caractéristiques) des 128 items du test. Elles sont présentées ci-dessous par ordre alphabétique, afin de pouvoir les retrouver plus facilement.

##### *Remarque importante à propos de leur interprétation*

Nous avons montré plus haut que les scores aux échelles fonctionnelles pouvaient être tout aussi bien présentés sous forme « brute comparable » que sous forme standardisée (G).

Dans les commentaires qui suivent, l'interprétation de scores « élevés » ou « bas » se réfère à des seuils (30 ou 70) en scores G standardisés, il s'agit donc de scores « différentiels », rapportés à la moyenne d'une population, comme c'est le cas dans pratiquement tous les tests existants. Dans cette perspective, les échelles ayant des scores G égaux ou supérieurs à 70 sont les premières à prendre en

considération, de même que celles ayant des scores égaux ou inférieurs à 30, sans négliger pour autant celles qui pourraient présenter des valeurs proches de ces seuils. Les pages LIVAP 3 et 5 (empreinte) reproduisent ces scores standardisés, dont les utilisateurs de tests usuels ont l'habitude.

En revanche, la page LIVAP 4 présente les deux formes de scores, bruts *et* standardisés (entre parenthèses) et la hiérarchie des échelles fonctionnelles y est basée sur les scores « bruts comparables » et non pas sur les scores standardisés, ce qui peut surprendre. Cependant, comme le score standard (G) est placé immédiatement à droite du score brut sur cette feuille, une double interprétation est possible pour les personnes désirant exploiter le sens psychologique de cette différence.

Par exemple :           **5 - (76) Analyser-évaluer**

Cette écriture signifie que le score standardisé (au sens « différentiel » classique du terme) de cette échelle est de 76, donc élevé, plus d'un écart-type au dessus de la moyenne de la population qui est 50. D'autre part, le score brut comparable (non rapporté à une population) est de 5, donc très élevé, ce qui place cette échelle en tête de la hiérarchie intra-individuelle de la personne. Une interprétation conjointe de ces deux valeurs nous indique que l'activité intellectuelle est la préférée de cette personne, même si cet intérêt perd quelque peu de son intensité lorsqu'il est comparé à l'expression moyenne de ce même intérêt par une population.

À ce sujet, rappelons la mise en question fondamentale de notre article (Capel & Rossé, 2006) : si les échelles d'aptitudes doivent impérativement être standardisées dans le but de savoir « qui est le meilleur... », *quel est l'intérêt réel de standardiser des échelles d'attitudes, et particulièrement des échelles d'intérêts ?* Quel est l'intérêt de savoir que M. X a des intérêts « social » plus (ou moins) élevés que Mme Y, ou d'un groupe quelconque par ailleurs souvent mal connu ? N'est-il pas *avant tout* important de savoir à quoi ces deux personnes s'intéressent, *sans chercher à les comparer ?*

À l'intention des personnes sensibles à cette question (qui mérite encore de nombreux éclaircissements et développements) nous signalons que dans les commentaires qui suivent, les appréciations liées aux seuils  $G > 70$  et  $G < 30$  s'appliquent aussi bien aux seuils : « score brut comparable »  $> 4$  et « score brut comparable »  $< 2$  de la page 4 LIVAP (ou page 3 LIMET).

### **Accueillir & Conseiller (fidélité = .88)**

Cette échelle regroupe 3 items : communiquer, conseiller et accueillir. Elle a pour signature : Masc. 4, Innov. 6, Manag. 7, Recher. 3, Soins 8, Habil. 4 et Inter.

6. Elle se caractérise par des activités typiquement (au sens d'un stéréotype) féminines, caractérisées par le goût du contact social et du service.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités visant à mettre autrui à l'aise, à l'aider et à l'informer, et au besoin à le conseiller et le guider. Les personnes ayant des scores bas à cette échelle ( $G < 30$ ) préfèrent les activités plus pragmatiques, dans lesquelles elles peuvent utiliser leur force physique.

#### **Achat & Vente** (fidélité = .84)

Cette échelle regroupe deux items : acheter et vendre. Elle a pour signature : Masc. 3, Innov. 4, Manag. 9, Recher. 2, Soins 2, Habil. 4 et Inter. 4. Elle se caractérise essentiellement par la prédominance de la gestion.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités commerciales, les échanges et les transactions. Elles ont aussi un certain goût pour la manipulation et le pouvoir. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont davantage portées sur le travail intellectuel, la créativité ou les activités sociales.

#### **Analyser & Évaluer** (fidélité = .86)

Cette échelle regroupe 5 items : analyser, comprendre, diagnostiquer juger et évaluer. Elle a pour signature : Masc. 5, Innov. 6, Manag. 4, Recher. 9, Soins 7, Habil. 4 et Inter. 6. Elle se caractérise par le goût de l'étude, avec un fort penchant du côté social, ainsi qu'un rejet des activités commerciales.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités intellectuelles, la réflexion et la recherche de solutions. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont peu portées sur le travail intellectuel et ne sont pas très intéressées par autrui.

#### **Apparence & Design** (fidélité = .89)

Cette échelle regroupe 6 items : coiffer, habiller, décorer, cuisiner, confectionner et embellir. Sa signature est Masc. 1, Innov. 7, Manag. 6, Recher. 5, Soins 5, Habil. 8 et Inter. 5. Elle se caractérise par un fort stéréotype féminin et l'habileté manuelle.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités traditionnellement féminines, impliquant habileté manuelle et éventuellement du sens esthétique. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) préfèrent faire fonctionner leur esprit pour résoudre des problèmes concrets.

**Arts de la scène & Spectacle** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 5 items : chanter, imaginer, divertir, mettre en scène et exprimer. Elle a pour signature : Masc. 4, Innov. 9, Manag. 5, Recher. 5, Soins 4, Habil. 5 et Inter. 5. Elle se caractérise essentiellement par la créativité et l'innovation.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités artistiques en relation avec le monde du spectacle. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont peu originales et préfèrent les activités routinières.

**Arts plastiques & Dessin** (fidélité = .91)

Cette échelle regroupe 9 items, tels que : sculpter, peindre, danser ou filmer. Elle a pour signature : Masc. 5, Innov. 8, Manag. 4, Recher. 5, Soins 4, Habil. 9 et Inter. 4. Elle se caractérise essentiellement par l'expression artistique et une certaine forme de créativité impliquant de l'habileté manuelle.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités artistiques impliquant de la créativité dans le domaine des arts plastiques et graphiques. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) ont des goûts plus terre-à-terre.

**Bouger & Se dépenser** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 3 items : conduire, construire et agir. Elle a pour signature : Masc. 8, Innov. 4, Manag. 6, Recher. 3, Soins 5, Habil. 6 et Inter. 1. Elle se caractérise par des activités s'effectuant à l'extérieur, impliquant du dynamisme et une certaine tendance à la directivité.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités typiquement (au sens d'un stéréotype) « viriles » nécessitant beaucoup d'énergie, d'indépendance et d'autonomie (esprit d'entreprise). Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle préfèrent les activités subalternes, protégées et sans surprises.

**Conservation & Entretien** (fidélité = .83)

Cette échelle regroupe 7 items tels que : conserver, ranger, archiver ou classer. Elle a pour signature : Masc. 2, Innov. 1, Manag. 4, Recher. 4, Soins 3, Habil. 6 et Inter. 6. Elle se caractérise par la conservation, la réflexion et les activités de bureau.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités de type conventionnel, impliquant méthode, ordre, soin et précision. Les

personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle préfèrent les activités créatives et ouvertes sur l'imprévu.

### **Contrôle & Administration** (fidélité = .90)

Cette échelle regroupe 9 items tels que : contrôler, inspecter et administrer. Elle a pour signature : Masc. 6, Innov. 2, Manag. 8, Recher. 5, Soins 5, Habil. 4 et Inter. 6. Elle se caractérise essentiellement par la conservation, la gestion et le besoin de protéger.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités en relation avec le contrôle et la gestion des biens et des personnes. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle n'aiment pas utiliser leur intelligence pour s'occuper des affaires d'autrui et le surveiller.

### **Créer & Inventer** (fidélité = .85)

Cette échelle regroupe 9 items tels que : inventer, créer, chercher ou expérimenter. Elle a pour signature : Masc. 7, Innov. 8, Manag. 7, Recher. 8, Soins 5, Habil. 7 et Inter. 5. Elle se caractérise par un stéréotype plutôt masculin, le goût de la réflexion, l'esprit scientifique et la créativité tant manuelle qu'intellectuelle.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités impliquant créativité et rigueur intellectuelle, de type scientifique, ingénierie ou recherche, etc. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle préfèrent ne pas trop réfléchir et exécuter les tâches exigées par les niveaux supérieurs de la hiérarchie.

### **Direction & Management** (fidélité = .88)

Cette échelle regroupe 6 items tels que : influencer, s'imposer, financer ou négocier. Elle a pour signature : Masc. 7, Innov. 6, Manag. 9, Recher. 4, Soins 5, Habil. 3 et Inter. 6. Elle se caractérise essentiellement par le goût de la direction et le stéréotype masculin.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités de direction, impliquant autorité, assurance, persuasion et volonté de vaincre. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle rejettent les activités en relation avec l'exercice du pouvoir.

### **Éduquer & Soigner** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 9 items tels que : soigner, éduquer, aider ou écouter. Elle a pour signature : Masc. 3, Innov. 5, Manag. 2, Recher. 5, Soins 9, Habil. 4 et Inter.

3. Elle se caractérise essentiellement par la dimension sociale (aide), le besoin d'espace et l'absence d'intérêt pour le pouvoir.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités en relation avec l'éducation, les soins, l'écoute et le conseil. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont très pragmatiques et recherchent plutôt leur propre intérêt.

### **Enseigner & Orienter** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 8 items tels que ; plaider, orienter, informer ou enseigner. Elle a pour signature : Masc. 5, Innov. 6, Manag. 3, Recher. 6, Soins 8, Habil. 3 et Inter. 7. Elle se caractérise essentiellement par la dimension sociale (aider et défendre) et le travail à l'intérieur.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités d'enseignement, d'information et de conseil. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont peu intéressées par autrui et s'accommodent mal de travailler dans un espace clos.

### **Expression écrite** (fidélité = .80)

Cette échelle regroupe 6 items : écrire, lire, imprimer, rédiger, éditer et traduire. Elle a pour signature : Masc. 4, Innov. 7, Manag. 4, Recher. 7, Soins 1, Habil. 2, Inter. 8. Elle se caractérise par le goût pour la réflexion, l'innovation et la créativité, ainsi que par la recherche d'une certaine sédentarité.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités en relation avec l'expression écrite, le langage, les langues étrangères ou l'édition. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle préfèrent les travaux plus conventionnels et répétitifs.

### **Façonner & Toucher** (fidélité = .85)

Cette échelle regroupe 4 items : ciseler, fabriquer, masser et toucher. Elle a pour signature : Masc. 2, Innov. 4, Manag. 3, Recher. 2, Soins 7, Habil. 9 et Inter. 8. Elle se caractérise par un stéréotype féminin, une activité d'intérieur, ainsi que de l'habileté manuelle.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités manuelles impliquant finesse et précision. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle préfèrent des activités plus abstraites.

### **Montage & Assemblage** (fidélité = .88)

Elle regroupe 4 items : ajuster, assembler, actionner et mesurer. Elle a pour signature : Masc. 8, Innov. 3, Manag. 3, Recher. 4, Soins 5, Habil. 8 et Inter. 3. Elle se caractérise par le stéréotype masculin et l'habileté manuelle, ainsi qu'un faible besoin de créativité et d'esprit d'entreprise.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités manuelles, impliquant esprit pratique, habileté et minutie. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ne sont pas « bricoleuses » et fuient les activités exigeant de l'adresse manuelle.

### **Nature & Êtres vivants** (fidélité = .81)

Cette échelle regroupe 5 items : planter, récolter, cultiver, élever des animaux, voyager. Elle a pour signature : Masc. 4, Innov. 5, Manag. 4, Recher. 3, Soins 3, Habil. 5 et Inter. 1. Elle se caractérise essentiellement par le travail à l'extérieur.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités physiques qui leur permettent de rester en contact avec la nature (élevage, agriculture, randonnées). Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont peu portées sur l'activité physique et s'accommodent bien de travailler dans des endroits clos et bien protégés.

### **Parler & Téléphoner** (fidélité = .84)

Cette échelle regroupe 2 items : parler et téléphoner. Elle a pour signature : Masc. 2, Innov. 4, Manag. 6, Recher. 2, Soins 4, Habil. 3 et Inter. 7. Elle se caractérise par le stéréotype féminin, le pragmatisme et le rejet du social et de l'activité intellectuelle.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités de type secrétariat, ou toute activité impliquant des contacts humains et l'usage de la parole. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle n'aiment pas s'occuper d'autrui et préfèrent les activités concrètes et productives.

### **Planifier & Coordonner** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 4 items : décider, diriger, entreprendre et gérer. Elle a pour signature : Masc. 5, Innov. 4, Manag. 7, Recher. 6, Soins 4, Habil. 4 et Inter. 5. Elle se caractérise par le goût de la direction et de la réflexion.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités impliquant un esprit d'entreprise, le sens de l'organisation et de la direction. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle recherchent des activités plus pragmatiques et indépendantes.

**Réfléchir & Étudier** (fidélité = .84)

Cette échelle regroupe 3 items : apprendre, étudier et réfléchir. Elle a pour signature : Masc. 4, Innov. 7, Manag. 3, Recher. 9, Soins 4, Habil. 2 et Inter. 5. Elle se caractérise essentiellement par la réflexion et la créativité.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités impliquant analyse, étude, réflexion et résolution de problèmes. Elles aiment apprendre, chercher et augmenter leur champ de connaissances. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ne se posent pas trop de questions, elle préfèrent agir sur les gens et les choses.

**Services peu qualifiés** (fidélité = .81)

Cette échelle regroupe 5 items : exécuter, entretenir, nettoyer, produire et servir. Elle a pour signature : Masc. 5, Innov. 4, Manag. 4, Recher. 4, Soins 4, Habil. 3 et Inter. 3. Elle se caractérise essentiellement par un profil plat, impliquant des niveaux faibles à pratiquement toutes les dimensions.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités n'impliquant pas une grande qualification, en relation avec des positions subordonnées (entretien, nettoyage ou services divers). Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle sont plus ambitieuses.

**Technique médicale** (fidélité = .73)

Cette échelle regroupe 2 items : opérer et radiographier. Elle a pour signature : Masc. 7, Innov. 4, Manag. 2, Recher. 6, Soins 9, Habil. 8 et Inter. 9. Elle se caractérise par le travail à l'intérieur, le stéréotype masculin et la dimension soins.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) peuvent être attirées par des activités en relation avec les techniques médicales, telles que chirurgien et radiologue, sans exclure les activités paramédicales associées ou moins prestigieuses. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ont tendance à rejeter ces activités.

**Travaux manuels** (fidélité = .91)

Cette échelle regroupe 10 items tels que : fondre, fraiser, cimenter, scier ou réparer. Elle a pour signature : Masc. 9, Innov. 5, Manag. 3, Recher. 2, Soins 4, Habil. 8 et Inter. 2. Elle se caractérise essentiellement par le stéréotype masculin et le rejet des activités intellectuelles.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités manuelles impliquant de la force et ne nécessitant pas un niveau scolaire

élevé. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle n'ont aucun intérêt pour la mécanique, les chantiers ou les usines.

### **Travaux sur ordinateur** (fidélité = .89)

Cette échelle regroupe 4 items : informatiser, programmer, calculer et comptabiliser. Elle a pour signature : Masc. 6, Innov. 2, Manag. 7, Recher. 6, Soins 3, Habil. 5 et Inter. 7. Elle se caractérise par le conventionnel, l'entrepreneurial, dans une moindre mesure l'intellectuel, et le travail à l'intérieur.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) valorisent les activités en relation avec l'informatique, impliquant méthode, précision et réflexion. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle recherchent des activités qui les mettent en contact avec la réalité concrète, et non pas virtuelle.

## *(ÉTAPE 5) LES ÉCHELLES EXTERNES DE LIVAP*

Les verbes d'activités professionnelles n'ayant jusqu'à ce jour pas donné lieu à des instruments de mesure des intérêts dignes de ce nom, nous avons décidé de créer des échelles hollandiennes mesurant les 6 orientations RIASEC bien connues des conseillers en orientation de tout le monde occidental.

### • **Échelles construites d'après la théorie de Holland**

La théorie de Holland (1985), issue de l'analyse de la littérature concernant le développement vocationnel, fait l'hypothèse que le choix professionnel est en relation avec la personnalité et s'attache à définir la personnalité (ou orientation vocationnelle) à l'aide d'une typologie applicable à la fois aux individus et aux environnements professionnels, selon un système dans lequel un type de personnalité correspondrait à un environnement donné. Il définit ainsi 6 types ou orientations : R = réaliste ou concret, I = investigateur ou intellectuel, A = artistique, S = social, E = esprit d'entreprise ou entrepreneurial, C = conventionnel ou ordonné. Bien que faisant explicitement référence à la personnalité, l'instrument principal développé par Holland, le VPI (Vocational Preference Inventory) utilise uniquement des noms de métiers.

Notre inventaire LIVAP est le premier instrument proposant de mesurer (avec une fidélité remarquable) les orientations hollandiennes à l'aide de verbes d'activités professionnelles. Sur la base des descriptions de ces 6 types (voir les interprétations des échelles), nous avons donc attribué chacun des items de notre épreuve à l'une de ces orientations, puis calculé la signature moyenne des 6 regroupements effectués. L'application du vecteur de stratégie de réponses de

l'individu à ces 6 signatures permet le calcul des 6 estimations LIVAP des orientations hollandiennes.

**R(ealistic) – Intérêts de type « Concret »** (fidélité = .90)

Cette échelle regroupe 29 items tels que : actionner, ajuster, construire, cultiver, fabriquer, réparer ou transporter. Sa signature est Masc. 9, Innov. 4, Manag. 5, Recher. 3, Soins 3, Habil. 6 et Inter. 3. Elle se caractérise essentiellement par la masculinité et une tendance à vivre plutôt à l'extérieur.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) préfèrent les activités concrètes requérant coordination, force et habileté. Elles sont à l'aise dans la vie pratique, aiment le contact avec la matière ou avec la nature et ne recherchent pas spécialement les contacts humains. Elles valorisent des activités en rapport avec les secteurs des transports, de l'agriculture, de la police, de la mécanique, de l'électricité, du travail du bois, de la construction et de l'alimentation. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle rejettent ces activités.

**I(nvestigative) – Intérêts de type « Recherche »** (fidélité = .88)

Cette échelle regroupe 16 items, tels que : analyser, chercher, développer, étudier, évaluer, expérimenter ou inventer. Sa signature est : Masc. 6, Innov. 6, Manag. 4, Recher. 8, Soins 5, Habil. 5 et Inter. 5. Elle se caractérise essentiellement par la recherche.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) préfèrent la pensée à l'action, le besoin de comprendre plutôt que de dominer. Elles ont l'esprit scientifique, de la curiosité intellectuelle, peuvent avoir des aptitudes pour les mathématiques et ont tendance à être plutôt introverties. Elles valorisent les activités appliquées (technique), pouvant être associées aux sciences quantitatives (maths, physique, chimie), ainsi qu'à celles de la vie (biologie, médecine). Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ont tendance à rejeter ces activités.

**A(rtistic) – Intérêts de type « Artistique »** (fidélité = .90)

Cette échelle regroupe 30 items, tels que : créer, danser, divertir, filmer, imaginer, mettre en scène ou sculpter. Elle a pour signature : Masc. 5, Innov. 8, Manag. 3, Recher. 5, Soins 4, Habil. 7 et Inter. 6. Elle se caractérise essentiellement par l'innovation et un zeste d'habileté manuelle.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) préfèrent les environnements favorables à l'expression de leurs idées et sentiments et leur créativité ; que ce soit dans les domaines de la musique, du théâtre, de la danse,

des arts plastiques ou décoratifs. Elles sont souvent peu conventionnelles, émotives et parfois impulsives. Elles valorisent les activités dans les secteurs littéraires, culturels, linguistiques, artistiques, musicaux et le monde du spectacle en général. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ont tendance à présenter des goûts opposés, plus conventionnels, mais sont également plus stables.

### **S(ocial) – Intérêts de type « Social » (fidélité = .90)**

Cette échelle regroupe 20 items tels que : accueillir, aider, conseiller, enseigner, orienter, réadapter ou soigner. Elle a pour signature : Masc. 2, Innov. 6, Manag. 3, Recher. 4, Soins 8, Habil. 4 et Inter. 6. Elle se caractérise essentiellement par les dimensions Stéréotype Féminin, Soins et par la faiblesse des dimensions Direction et Recherche.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) recherchent les situations où les relations interpersonnelles jouent un rôle important. Elles aiment renseigner, divertir, éduquer, soigner ou aider. Elles valorisent les activités d'enseignement, du service social, de la santé et de la religion. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle préfèrent s'occuper de leurs propres intérêts.

### **E(nterprising) – Intérêts de type « Entreprise » (fidélité = .87)**

Cette échelle regroupe 20 items, tels que : décider, diriger, entreprendre, explorer, financer, organiser ou persuader. Elle a pour signature : Masc. 6, Innov. 4, Manag. 8, Recher. 5, Soins 5, Habil. 4 et Inter. 5. Elle se caractérise essentiellement par la dimension management et un zeste de stéréotype masculin.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) ont tendance à manipuler ou à dominer autrui. Elles s'intéressent au pouvoir sous toutes ses formes et peuvent être énergiques et ambitieuses. Elles valorisent les activités en relation avec les mondes juridique, politique, financier et commercial. Selon Holland (Gottfredson, 1982) la dimension E est élevée chez les représentants des professions suivantes : management, vente, représentation, publicité, étude de marché, gestion des ressources humaines (RH), etc. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ont tendance à rejeter ces activités.

### **C – Intérêts de type « Conventionnel » (fidélité = .90)**

Cette échelle regroupe 13 items, tels que : administrer, archiver, classer, comptabiliser, dactylographier, informatiser ou téléphoner. Sa signature est Masc. 6, Innov. 2, Manag. 5, Recher. 4, Soins 3, Habil. 4 et Inter. 5. Elle se caractérise

essentiellement par la conservation et un zeste de stéréotype masculin et de pragmatisme.

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle ( $G > 70$ ) ont le souci des règles, de l'ordre et de l'auto-contrôle, elles apprécient les situations bien structurées. Elles sont consciencieuses, appliquées, ordonnées, précises, et valorisent les activités de bureau, secrétariat, comptabilité, conduite de machines de bureau et l'informatique de gestion. Les personnes ayant des scores bas ( $G < 30$ ) à cette échelle ont tendance à rejeter ces mêmes activités.

### *(ÉTAPE 6) L'EMPREINTE DES INTÉRÊTS MESURÉS PAR LIVAP*

Pour déterminer l'empreinte (représentation graphique, qui résume l'ensemble des résultats), nous avons effectué une analyse typologique de l'ensemble des signatures des échelles fonctionnelles en incluant celles de Holland (*cf.* annexe 1.2). Celle-ci met en évidence les 7 clusters ou groupements d'échelles suivants :

- *Le cluster SOINS-ÉDUCATION avec les échelles éduquer-soigner\*, accueillir-conseiller\*, enseigner-orienter\*, façonner-toucher, technique médicale\* et l'échelle social\* de Holland.*
- *Le cluster CRÉATIVITÉ avec les échelles arts plastiques-dessin\*, apparence-design, arts de la scène\* et l'échelle artistique\* de Holland.*
- *Le cluster RECHERCHE-TRAVAIL INTELLECTUEL qui se compose d'un aspect plus créatif avec : créer-inventer\* + expression écrite, et un aspect plus studieux avec : analyser-évaluer, réfléchir-étudier\* et l'échelle recherche-investigatif\* de Holland.*
- *Le cluster CONCRET-MANUEL avec les échelles travaux manuels\*, bouger-se dépenser, montage-assemblage et l'échelle réaliste-concret\* de Holland.*
- *Le cluster SERVICES PEU QUALIFIÉS qui est fortement apparenté au cluster RÉALISTE-CONCRET, qui se compose des échelles : nature et êtres-vivants\*, services peu qualifiés\*, achat-vente, parler-téléphoner\* et conservation-entretien\*.*
- *Le cluster GESTION-DIRECTION qui se compose des échelles : direction-management\*, et l'échelle entrepreneurial\* de Holland.*

- *Et finalement le cluster **BUREAU ET ADMINISTRATION** qui se compose des échelles : contrôle-administration, travail sur ordinateur\*, planifier-coordonner\* et l'échelle conventionnel (bureau et comptabilité)\* de Holland.*

Pour déterminer l'empreinte, nous avons décidé de nous centrer essentiellement sur les dimensions hollandiennes, compte tenu de leur universalité, et de leur associer au moins une autre échelle fonctionnelle afin de mettre en évidence les principales facettes de ces orientations. L'empreinte des intérêts mesurés par LIVAP comporte finalement 22 échelles disposées de manière à présenter une continuité logique du point de vue des codes RIASEC, mais aussi de manière à respecter les relations empiriques révélées par l'analyse typologique.

Nous avons marqué d'un astérisque (\*) les échelles figurant dans les listes ci-dessus et reprises dans l'empreinte (page 5) de la sortie des résultats LIVAP.

## Partie 2

# LIMET

### *Liste de métiers*

#### INTRODUCTION

Dans le domaine de l'orientation professionnelle, il est admis depuis longtemps que les intérêts professionnels sont les meilleurs prédicteurs du choix professionnel. On leur reconnaît la qualité de représenter sans conteste la meilleure intégration que le sujet soit capable de faire entre ses connaissances du monde professionnel et l'image qu'il a de lui-même. En conséquence, on ne s'étonnera pas que parmi les différentes manières de mesurer des intérêts professionnels, la plus courante et la plus immédiate consiste à présenter au sujet une liste de métiers et à lui demander d'exprimer ses préférences. Cette option est particulièrement adaptée à l'utilisation de la *méthode fonctionnelle de construction de tests* et c'est la raison pour laquelle la première application de cette technique a précisément concerné le domaine des intérêts.

Cette première application a fait l'objet d'une recherche financée par le Fonds National de la Recherche Scientifique (crédit N° 11-32218.91 : « Décision et choix professionnel ») et a abouti au système ORUS (Gendre & al., 1997) qui intégrait simultanément les apports de 7 tests, dont 3 mesurant des aptitudes, auxquels s'ajoutaient des auto-évaluations de niveau scolaire.

Rappelons brièvement que contrairement à la méthode classique de construction des tests, laquelle s'intéresse avant tout à créer des échelles *uniques* homogènes et fidèles, sur la base des réponses d'un échantillon de sujets, la méthode fonctionnelle a pour but de créer un ensemble représentatif d'items complexes sur la base de l'analyse des caractéristiques d'items et d'analyser les réponses de chaque sujet pour en extraire sa stratégie de réponse. L'objectif n'est donc pas seulement de créer des échelles fidèles, mais aussi de modéliser une *représentation fidèle de la façon dont le sujet donne ses réponses*. Cet objectif (modélisation d'un comportement décisionnel) étant atteint, cette stratégie peut ensuite être appliquée soit à des échelles spécifiques, issues de la méthode fonctionnelle, et donc intitulées « échelles fonctionnelles », soit à des échelles déjà existantes (dites « externes ») dans le domaine considéré, et provenant de diverses théories.

Soulignons qu'une des particularités de la méthode fonctionnelle est qu'il n'est pas nécessaire que le sujet réponde à tous les items d'une échelle pour pouvoir en estimer son score, pour autant que nous disposions de sa « signature », c'est-à-dire du vecteur des caractéristiques moyennes des items qui la composent.

La méthode fonctionnelle permet également de calculer des indices qui lui sont propres, comme la cohérence de la stratégie, la fidélité intra-personnelle et la variabilité des réponses. Ces indices sont utilisés pour déterminer le degré de confiance que l'on peut accorder au protocole et donc dans les interprétations et inférences relatives à l'adaptation du sujet à des tâches particulières, pour rester dans le domaine des intérêts. Il est également utile de garder en mémoire que la méthode fonctionnelle est une méthode *évolutive* qui permet d'intégrer progressivement les informations recueillies sur les items au fur et à mesure de la prise en compte des passations (standardisation) et de l'augmentation des connaissances issues des recherches auxquelles elles ont donné lieu (« affinage » des caractéristiques des items et des échelles).

### CONSTRUCTION DU TEST « LIMET »

- **L'univers des professions et leurs caractéristiques**

La liste de métiers proposés par LIMET est le résultat de l'évolution et du développement de la méthode fonctionnelle dans le sens de son perfectionnement progressif. Cette liste de 140 métiers présentés (et 138 non présentés) est issue de la liste originale de utilisée dans le système ORUS. Elle en constitue une amélioration notable car elle tient compte de l'expérience et des nouvelles connaissances acquises dans le cadre de son expérimentation qui a duré de 1997 à 1999 environ.

Nous ne reviendrons pas ici sur la genèse de la liste des métiers utilisés dans ORUS (*cf.* manuel de ce test), mais rappelons brièvement que nous avons défini l'univers des professions en nous aidant du système Swissdoc qui nous a permis d'aboutir à une première liste de 457 professions, donc 176 étaient présentées au répondant sous le nom de « les métiers qui me plairaient ».

Divers changements dans les désignations et l'existence des professions étant survenus depuis cette date, plusieurs remises à jour ont été effectuées, aboutissant à un univers de 403 professions réactualisées et définies selon leurs caractéristiques professionnelles. Ces caractéristiques issues de ORUS ont, en effet, été notablement améliorées et complétées grâce à l'analyse systématique du répertoire de professions contenu dans un CD ROM (édition de 1997, re-actualisée depuis) consacré à la description des professions existant en Suisse. L'analyse a porté sur 651 professions décrites par des textes contenant au total 1551 termes

directement en rapport avec des activités. Cette base de données a été soumise à l'analyse factorielle des correspondances, de manière à pouvoir associer les termes des descriptifs avec les libellés des professions. Les facteurs issus de cette analyse ont été ensuite intégrés dans une analyse globale incluant des caractéristiques extraites de données empiriques. Celle-ci nous ont permis, à l'aide de l'Analyse en Composantes Principales, de préciser et affiner les caractéristiques originales de ces 403 métiers.

Chemin faisant et tenant compte des remarques des utilisateurs de ORUS, ainsi que de l'évolution rapide du monde du travail, nous avons finalement choisi de ne conserver que 278 métiers bien définis du point de vue de leurs caractéristiques (*cf.* annexe 1.1. BIS), dans un modèle à sept facteurs que nous présentons plus loin (*cf. infra*, échelles fondamentales).

En résumé, par rapport à celles des verbes de la liste LIVAP, les caractéristiques des 278 professions intégrées dans la forme actuelle de LIMET sont donc issues de trois sources :

- Analyse de données méta-analytiques (i.e. littérature, *cf.* manuel ORUS) ;
  - Analyse textuelle, puis Analyse de Correspondances à partir de descriptifs de professions (Mueller, 2003) ;
  - Analyse des réponses de 493 personnes au test LIMET, incluant l'estimation des caractéristiques des items non présentés ;
- **Choix des items et mode de correction**

Sur la base d'une analyse typologique hiérarchique (Ward, 1963) de la matrice des caractéristiques professionnelles, nous avons déterminé deux sous-ensembles d'items constituant deux formes parallèles, indispensables au calcul de la fidélité intra-personnelle. Par ailleurs, cette opération nous a permis de choisir les 140 items que le test LIMET présente au répondant, ce qui signifie que les 138 autres n'apparaissent que dans les listes des professions les plus - les moins attractives, en page 2 de la sortie imprimée des résultats.

Le sujet répond à cette liste de 140 métiers en exprimant ses préférences à l'aide d'une échelle de Likert allant de 1 (rejet) à 5 (attirait marqué), et comme pour tous les instruments construits selon la méthode fonctionnelle, la correction consiste à calculer par corrélation les pondérations que le sujet attribue implicitement à chacune des caractéristiques pour donner ses réponses (sa *stratégie* de réponse).

La corrélation multiple entre les réponses et les caractéristiques est ce que nous appelons la « cohérence ». Les mêmes calculs sont ensuite effectués sur chacun

des demi-tests et les deux stratégies ainsi obtenues sont mises en corrélation pour nous donner la fidélité intra-personnelle du sujet.

Finalement, la stratégie de réponse du sujet est appliquée à tous les items de la liste qui lui a été présentée, *mais aussi aux 138 métiers à propos desquels il ne s'est pas prononcé, puisqu'il ne les a pas vus !* Cette opération permet de calculer la réponse prédite (*i.e.* calculée selon le modèle) à tous les items-professions, alors même que le sujet n'en a jugé que 140.

Ces réponses prédites ou *attractivités* sont ensuite re-transférées dans la métrique de réponse du sujet, puis triées. Le programme imprime les 25 professions susceptibles de correspondre le mieux à ses intérêts (attractivités les plus hautes, selon le modèle) et les 25 professions les moins susceptibles de lui plaire (attractivités les plus basses), et finalement isole les professions surestimées et sous-estimées. Ces *singularités* sont constituées par les professions qui, dans la liste de métiers, présentent une différence exceptionnelle entre la réponse donnée et celle prédite par la stratégie. Comme dans tous les autres tests fonctionnels, ces singularités de réponse sont susceptibles de constituer une base de discussion intéressante, principalement si elles apparaissent en contraste avec les métiers les plus susceptibles de plaire (sous-estimations).

Les scores bruts aux échelles fonctionnelles ou externes sont calculés de la même manière. Comme dans tous les autres tests fonctionnels, une analyse en clusters des caractéristiques des items détermine des regroupements que l'on associe à des échelles dites « fonctionnelles ». Dans le cas des professions, nous avons isolé 20 regroupements qui correspondent aux échelles décrites ci-dessous.

Par ailleurs et comme pour LIVAP, nous avons décidé de créer des échelles « externes » bien connues par les utilisateurs de tests, si bien que finalement, l'utilisateur de LIMET dispose de trois groupes d'échelles qu'il interprétera selon ses habitudes professionnelles ou ses intérêts :

- les échelles fonctionnelles qui ont été construites sur la base d'une analyse typologique de la matrice des caractéristiques de toutes les professions de notre univers de 378 métiers ;
- les échelles (externes) déduites de la théorie de Holland et construites sur la base de jugements d'experts ;
- les échelles (externes) du Néo-Kuder, également construites sur la base de jugements d'experts.

Les signatures de ces échelles se calculent en effectuant la moyenne des caractéristiques des items qui les constituent. Le *vecteur de stratégie du sujet* permet d'obtenir (toujours par combinaison linéaire, comme pour les items) les

attractivités des échelles (appelés dans ce cas « scores bruts »), qu'elles soient fonctionnelles ou externes.

Rappelons que *si certaines conditions mathématiques sont remplies* (le vecteur de stratégie doit être normé, tout comme les signatures des items et des échelles, ce qui nous place dans un modèle orthonormé « hypersphérique »), *ces scores bruts sont encore des corrélations et sont donc comparables entre eux* ! Nous les avons nommés des « scores bruts intra-individuels », ou plus simplement : « scores bruts comparables ». Ces scores bruts comparables sont ensuite replacés dans la métrique de réponse du sujet (en les standardisant par les paramètres moyenne et sigma des réponses du sujet), puis présentés soit sous forme brute (scores bruts comparables, échelonnés entre 1 et 5), soit sous forme standardisée (scores G habituels compris entre 0 et 100).

Notons bien que tous les scores d'un test fonctionnel tiennent compte de la moyenne des réponses, SAUF les échelles fondamentales qui sont des corrélations pures, présentées uniquement sous forme standardisée.

Les pages 3 de LIMET et 4 de LIVAP présentent les scores aux échelles fonctionnelles sous ces deux formes, dont l'interprétation conjointe peut être très intéressante, quoique totalement nouvelle dans le champ de la psychométrie. Nous reviendrons plus loin sur cette nouvelle ouverture permise par le mode de correction fonctionnel.

Enfin, le programme imprime ce que nous appelons « l'empreinte des métiers » qui constitue une synthèse graphique de l'ensemble des résultats, en présentant un sous-ensemble d'échelles sélectionnées en fonction de l'analyse typologique de l'ensemble des signatures. Cette empreinte permet de se faire une idée rapide (une fois que l'on est familiarisé avec ce type de test) et globale de la structure des intérêts du sujet.

## GUIDE POUR L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

*(idem que pour tous les autres tests fonctionnels)*

- **Précisions concernant les unités de mesure**

Les étalonnages sont tous en scores G, de moyenne 50 et de sigma 20, et bornés à 0 et 100. Les scores G permettent d'avoir une précision à deux chiffres, et se convertissent sans peine en stanines (en divisant le score G par 10 et en arrondissant à l'entier supérieur et en bornant par 1 et 9), ainsi, un score G de 45 équivaut à un stanine 5, de même qu'un score G de 54.

*L'INTERPRÉTATION DES SCORES G DOIT SE BASER  
SUR LES CRITÈRES SUIVANTS :*

Scores G de 0 à 4 = exceptionnellement bas (= 1% des scores)

Scores G de 5 à 14 = très bas (3%)

Scores G de 15 à 24 = bas (7%)

Scores G de 25 à 34 = assez bas (12%)

*Donc : 23% des individus (environ) ont des scores G inférieurs à 35*

Scores G de 35 à 44 = un peu en dessous de la moyenne (17%)

Scores G de 45 à 54 = moyen (20%)

Scores G de 55 à 64 = un peu au-dessus de la moyenne (17%)

*Donc : 55% des individus (environ) ont des scores G compris entre 35 et 64*

Scores G de 65 à 74 = assez élevé (12%)

Scores G de 75 à 84 = élevé (7%)

Scores G de 85 à 94 = très élevé (3%)

Scores G de 95 à 100 = exceptionnellement élevé (1%)

*Donc : 23% des individus (environ) ont des scores G supérieurs à 64*

Un exemple de protocole est présenté en annexe avec un commentaire explicatif (partie 3). Il présente dans l'ordre des indices de fiabilité, les échelles fondamentales, l'empreinte, l'attractivité des activités professionnelles pour le sujet, les échelles fonctionnelles et les échelles externes.

La liste des descriptifs d'échelles qui suit reprend l'ordre conseillé pour l'interprétation, soit :

1. Examen des indices de contrôle pour assurer la fiabilité des interprétations ;
2. Examen des items les plus et les moins attractifs, éventuellement interprétation des items sur- et sous-estimés ;
3. Interprétation des échelles fondamentales ;
4. Interprétation des échelles fonctionnelles et externes, standardisées (page LIMET 4), et interprétation conjointe des échelles fonctionnelles selon leurs valeurs standardisées *et* non standardisées (page 3 LIMET).

Dans les descriptifs qui suivent, le nom de chaque échelle est accompagné par la fidélité de sa mesure calculée (méthode *split-half* ou « moitié-moitié ») sur un échantillon de 3788 personnes « tout venant ». La *stabilité test-retest* est, quant à elle, présentée plus loin (*cf.* partie 4).

### *(ÉTAPE 1) LES ÉCHELLES DE CONTRÔLE*

Comme pour les autres tests fonctionnels, le programme de l'inventaire de métiers LIMET calcule cinq indices de contrôle permettant d'évaluer la validité de la passation et par conséquent la fiabilité des résultats. Ils se nomment : *Cohérence, Fidélité, Niveau moyen, Variabilité et Modalité.*

**Cohérence** (fidélité « split-half » ou « moitié-moitié » = .64 ; n = 3788)

L'indice de Cohérence permet d'apprécier la manière dont le sujet s'est accordé à la structure fondamentale du test.

Un score G de Cohérence inférieur ou égal à 30 est associé à profil d'intérêts mal structuré, signe que le domaine des professions est soit mal connu, soit peu investi. Des scores inférieurs à 10 peuvent suggérer soit des réponses aléatoires, données sans soin, ou des erreurs de report, soit des réponses de personnes connaissant très mal le contenu réel et le sens de la plupart des professions incluses dans la liste qui leur est présentée.

**Fidélité intra-personnelle** (pas de fidélité split-half calculable)

La Fidélité intra-personnelle permet d'évaluer la constance de la stratégie de réponse du sujet. Un score G égal ou inférieur à 20 indique un manque de concentration dans le choix des réponses, un défaut de compréhension ou de connaissance des métiers, ou un manque de soin dans le report des réponses.

### **Niveau moyen** (fidélité = .68)

Le niveau moyen des réponses est simplement la moyenne des réponses de la personne. Cet indice, standardisé sur l'ensemble de l'échantillon de référence, présente un grand intérêt, particulièrement dans LIMET, car il peut être directement interprété comme un indice de motivation générale du sujet envers le monde du travail. Cette valeur fait partie intégrante de la valeur finale des scores aux échelles et il est donc naturel que des valeurs généralement élevées à toutes les échelles (brutes ou standardisées) s'expliquent par un niveau moyen élevé, donc par une motivation générale forte.

Un score G de *Niveau moyen* supérieur à 60 - 70 indique une forte motivation à entrer ou re-entrer dans le monde professionnel. Les scores inférieurs à 30 sont associés à un intérêt mitigé pour les activités salariées régulières, sans doute aussi à une mauvaise connaissance des métiers, mais aussi à une attirance modeste pour le travail, voire dans certains cas ( $G < 10$ ) un rejet pur et simple de tout ce qui a trait aux professions, aux horaires et aux contraintes. Parfois également, un niveau moyen faible à LIMET s'explique simplement par une passion unique pour un nombre très restreint de métiers, voire un seul. Dans tous les cas, l'indice de niveau moyen doit être examiné conjointement avec celui des réponses de la personne (*cf.* dernière page de la sortie papier : contrôle des réponses).

### **Variabilité** (fidélité = .52)

La variabilité est un indice de *modus operandi* destiné à mesurer l'ampleur des écarts des réponses du sujet par rapport à la réponse intermédiaire (moyenne de ses réponses). Une variabilité élevée, correspondant à un score G de 70 ou plus, indique des réponses très contrastées, des intérêts bien marqués et affirmés avec netteté, tandis qu'une variabilité faible, correspondant à un score G de 30 ou moins, indique que la personne a pratiquement rejeté tous les métiers en ne donnant que des réponses « 1 », excepté à quelques-uns, voire seulement à un ou deux d'entre eux. Un tel comportement de réponse peut être interprété comme signe d'une absence totale d'intérêt pour le monde des professions et l'interprétation des résultats du test ne sera pas d'un grand intérêt.

### **Modalité**

Cette échelle n'apparaît pas explicitement dans le protocole de résultats, mais elle permet d'afficher un avertissement signalant qu'il y a peut-être eu un problème d'inversion des réponses lors de la passation. Si la modalité est nulle, l'expression : « *résultats à vérifier* » apparaît sur les pages 0 (à transmettre) et LIMET 1 de la sortie des résultats. Le calcul de cet indice se fait en effectuant la somme des distances de chaque réponse d'un sujet à la réponse modale de l'échantillon de référence. Plus la somme de ces distances est grande, plus le sujet

répond systématiquement de manière « non ordinaire » et plus la modalité sera basse. L'expérience a montré que cet indice n'a pas de signification psychologique, mais lorsque sa valeur est nulle, il faut impérativement vérifier que le sujet n'a pas répondu à l'envers.

*(ÉTAPE 2) LES ATTRACTIVITÉS DES PROFESSIONS  
+ EXAMEN DES SUR- ET SOUS-ESTIMATIONS D'ITEMS*

L'application de la stratégie de réponse du sujet aux 278 professions de notre « univers » permet de calculer (par régression linéaire) ce que nous appelons les « attractivités » professionnelles. Celles-ci représentent la réponse que le sujet aurait donnée à chacune de ces 278 professions, si on les lui avait toutes présentées et s'il appliquait, pour y répondre, une stratégie fixe et immuable tout au long du test. Ces attractivités peuvent être converties en scores G puis triées par ordre décroissant. La sortie imprimée présente (page LIMET 2) les 25 professions ayant les attractivités les plus fortes et les 25 professions ayant les attractivités les plus faibles. Ce sont évidemment les 25 professions ayant les attractivités les plus fortes qui sont les plus susceptibles de plaire au sujet, pour autant que son score de *cohérence* soit élevé. Pour les mêmes raisons, les items les moins susceptibles de lui plaire sont ceux qui ont les attractivités les plus faibles, mais toujours à la condition que le score de *cohérence* soit élevé.

Rappelons que, comme dans nos autres tests fonctionnels, les attractivités se présentent sous forme de scores bruts comparables, dans une métrique intra-sujet, c'est-à-dire exprimées sans comparaison ni relation à aucun groupe de référence.

L'interprétation des résultats de la page 2 de la sortie imprimée des résultats se fait donc dans une perspective purement interne au sujet. Les professions les plus/les moins susceptibles de plaire le sont par rapport à la seule stratégie de réponse du sujet particulier. Ses incohérences éventuelles, par exemple noter 1 une profession artistique alors que cette dimension est globalement très attractive pour le sujet, se trouvent dans les listes de singularités (métiers sur- ou sous-estimés). Ces derniers sont identifiés par la mise en évidence d'une trop grande distance entre la réponse réelle donnée par le sujet, et la réponse prédite (attractivité) par le modèle constitué par le vecteur de stratégie de réponse.

Les métiers surestimés sont notés trop haut par rapport à l'image globale du profil des intérêts du sujet, telle qu'elle ressort de l'ensemble de ses réponses. Par exemple, si le sujet rejette pratiquement toutes les professions artistiques, une réponse 5 à l'item *chef d'orchestre*, par exemple, sera identifiée comme surestimée, donc jugée en contradiction avec la stratégie globale de réponse qui consiste à noter très bas tous les métiers ayant une forte composante artistique.

Il en va de même avec les métiers sous-estimés qui sont notés trop bas par rapport à la stratégie globale de réponse.

Ces items particuliers peuvent fournir une intéressante base de discussion s'ils figurent également parmi les métiers les plus ou les moins susceptibles de plaire. On s'attachera dans ce cas à tenter de comprendre comment ils peuvent à la fois être les plus susceptibles de plaire *et* sous-estimés (ou les moins susceptibles de plaire *et* surestimés).

L'explication de ce genre de singularité peut se trouver dans des erreurs de réponse, mais aussi dans une mauvaise connaissance des métiers qui incite le sujet à leur attribuer des caractéristiques imaginaires et erronées. Parfois, il est aussi possible de découvrir des compétences insoupçonnées, ou des intérêts inexplicables rationnellement, parce que basés sur des expériences très particulières de la personne, insaisissables par un test, quel qu'il soit (handicap, hobby, imiter un modèle, être attaché à une idée fixe depuis l'enfance, etc.)

### *(ÉTAPE 3) LES ÉCHELLES FONDAMENTALES DE LIMET*

Les échelles fondamentales (ou pondérations définissant la stratégie de réponse du sujet) constituent la base du système de correction de la liste de métiers et doivent être examinées en premier, car toutes les autres échelles en découlent directement. Pour faciliter leurs interprétations, les 15 professions ayant les scores les plus élevés et les 15 professions ayant les scores les plus bas pour chacune des dimensions figurent dans chacune des descriptions.

L'annexe 1.1 BIS présente les caractéristiques de tous les items-métiers définies dans les 7 dimensions fondamentales du test LIMET. Chaque item est donc caractérisé par un vecteur de 7 nombres que l'on peut aussi appeler la *signature* de l'item, par analogie avec la signature d'une échelle.

#### **Niveau-prestige** (fidélité = .85)

Cette première dimension fondamentale mesure le niveau de formation, la complexité intellectuelle et le niveau de prestige social (statut, salaire) habituellement associés aux professions de notre univers.

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Physicien/-ne*  
*Botaniste*  
*Mathématicien/-ne*  
*Microbiologiste*  
*Biologiste*

*Linguiste*  
*Biochimiste*  
*Philosophe*  
*Ingénieur/-e EPF (informatique/télécommunications)*  
*Ingénieur/-e EPF (matériaux/électricité)*  
*Géologue/Hydrogéologue*  
*Architecte EPF IAUG*  
*Astronome-Astrophysicien/-ne*  
*Statisticien/-ne*  
*Zoologiste*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Cafetier restaurateur/-trice et hôtelier/-ère*  
*Vendeur/-euse*  
*Gestionnaire en logistique (magasinier/-ère)*  
*Aide familial/-e*  
*Fleuriste*  
*Éleveur/-euse de chiens*  
*Employé/-e des services de la navigation aérienne*  
*Hôte/-esse d'accueil*  
*Sommelier/-ère*  
*Mécanicien/-ne d'automobiles*  
*Conducteur/-trice des transports en commun*  
*Officier d'Etat civil*  
*Garde-frontière*  
*Réparateur/-trice d'automobiles*  
*Aide soignant/-e*

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

Cette dimension est sans conteste en relation avec l'ambition professionnelle, mais l'examen des professions les plus cotées montre que le prestige véhiculé ici est principalement en relation avec le domaine scientifique (!).

### **Personnes vs Choses (fidélité = .92)**

Cette dimension bipolaire mesure la tendance à préférer travailler avec des personnes plutôt qu'avec des objets. Elle implique le goût du contact et des relations humaines, une affectivité équilibrée, un sens moral assez développé et des tendances altruistes. Elle est également associée aux intérêts littéraires, artistiques et à une préférence pour les sciences du vivant.

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Aide familial/-e*  
*Infirmier/-ère HES*  
*Aide soignant/-e*  
*Psychiatre psychothérapeute FMH*  
*Psychomotricien/-ne HES*  
*Infirmier/-ère-conseiller/-ère de la santé*  
*Buraliste postal/-e*  
*Maître/-esse socioprofessionnel/-le*  
*Conseiller/-ère conjugal/-e*  
*Médecin généraliste FMH*  
*Pharmacien/-ne*  
*Hôte/-esse d'accueil*  
*Juge*  
*Infirmier/-ère assistant/-e*  
*Secrétaire médical/-e*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Dessinateur-constructeur/-trice sur métal*  
*Horloger/-ère (industrie ou rhabillage)*  
*Pilote militaire professionnel*  
*Monteur/-euse sanitaire*  
*Menuisier/-ère*  
*Laborantin/-e en chimie*  
*Agent/-e de sécurité et de surveillance*  
*Monteur/-euse-électricien/-ne*  
*Constructeur/-trice de bateaux*  
*Polymécanicien/-ne*  
*Constructeur/-trice d'appareils industriels*  
*Télématicien/-ne-électricien/-ne*  
*Monteur/-euse en ascenseurs*  
*Micromécanicien/-ne*  
*Conducteur/-trice de camion*

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent des professions impliquant des relations interpersonnelles, le goût du social et une attitude altruiste, tandis que celles ayant des scores bas ( $G < 30$ ) valorisent les professions impliquant des contacts plus étroits avec la matière et le monde des objets, ainsi qu'une attitude globalement plus individualiste.

### **Artistique** (fidélité = .87)

Cette dimension mesure l'attrait du sujet pour la dimension artistique contenue dans les professions de notre « univers ». Elle implique de la dextérité, une bonne

coordination motrice, le sens des volumes, des intérêts littéraires, artistiques, musicaux, de la créativité. Cette dimension est également à mettre en rapport avec une certaine sensorialité souvent associée au rejet des travaux routiniers et scolaires, ainsi qu'avec la présence d'une personnalité originale.

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Musicien/-ne professionnel/-le*  
*Artiste plasticien/-ne (peinture, images, audio, etc.)*  
*Professeur/-e de musique*  
*Décorateur/-trice de théâtre*  
*Décorateur/-trice d'intérieurs*  
*Chef/-fe d'orchestre*  
*Comédien/-ne*  
*Danseur/-euse professionnel/-le*  
*Chanteur/-euse*  
*Écrivain / Écrivaine*  
*Céramiste*  
*Sculpteur/-trice sur bois ou pierre*  
*Photographe*  
*Luthier/-ère*  
*Régisseur/-euse de production en audiovisuel*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Conducteur/-trice de machines de chantier*  
*Nettoyeur/-euse en bâtiment*  
*Laborantin/-e en chimie*  
*Pilote de ligne*  
*Médecin-dentiste*  
*Agent/-e de police*  
*Boulangier/-ère-pâtissier/-ère*  
*Sapeur-pompier/-ère*  
*Droguiste*  
*Ambulancier/-ère*  
*Pilote militaire professionnel*  
*Boucher/-ère-charcutier/-ère*  
*Technicien/-ne (École Technique) en marketing*  
*Agent/-e de sécurité et de surveillance*  
*Conducteur/-trice de camion*

Les personnes ayant des scores élevés à cette dimension ( $G > 70$ ) valorisent les professions à caractère artistique, nécessitant créativité, innovation et sens de l'esthétique, tandis que celles ayant des scores bas ( $G < 30$ ) valorisent des professions présentant un caractère plutôt technique. En un mot, cette dimension est en relation avec l'expressivité vs l'instrumentalité.

### Commerce-entreprise (fidélité = .75)

Cette dimension mesure la tendance à rechercher des situations professionnelles impliquant la conduite des affaires, du commerce, la direction et le *management* en entreprise (gestion des personnes et des biens). Elle est en rapport avec des intérêts pour la direction, la vente, la persuasion, l'esprit d'entreprise et le goût du risque. Un score élevé à cette dimension est aussi prédicteur d'une propension à manifester un caractère entraînant et dynamique.

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Spécialiste en économie bancaire*  
*Chef/-fe de marketing*  
*Vendeur/-euse en automobiles*  
*Expert/-e en finance et controlling*  
*Coordinateur/-trice de vente*  
*Vendeur/-euse*  
*Analyste financier/-ère et gestionnaire de fortune*  
*Spécialiste en finance et comptabilité*  
*Économiste d'entreprise*  
*Régisseur/-euse et courtier/-ère en immeubles*  
*Consultant/-e en entreprise*  
*Spécialiste en gestion du personnel*  
*Conseiller/-ère financier/-ère*  
*Cafetier restaurateur/-trice et hôtelier/-ère*  
*Chef/-fe en restauration*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Mécanicien/-ne en cycles et motocycles*  
*Mécanicien/-ne en machines*  
*Pilote militaire professionnel*  
*Pilote de ligne*  
*Réparateur/-trice d'automobiles*  
*Gardien/-ne d'animaux*  
*Psychomotricien/-ne HES*  
*Agent/-e de police*  
*Pilote de ligne*  
*Infirmier/-ère assistant/-e*  
*Mécanicien/-ne d'automobiles*  
*Machiniste de scène*  
*Spécialiste HES en information et en documentation*  
*Mécanicien/-ne d'appareils à moteur*  
*Aide familial/-e*

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) à cette dimension recherchent les positions dominantes procurant pouvoir, autorité, indépendance et haut statut

social (salaire, reconnaissance sociale), au contraire de celles qui ont des scores bas ( $G < 30$ ), qui valorisent des situation subordonnées ou dépendantes. En un mot, cette dimension est en relation avec le besoin de pouvoir.

### **Soins-protection vs Bureau** (fidélité = .83)

Cette dimension bipolaire mesure l'attrance pour les activités de bureau vs celles qui consistent à s'occuper d'autrui, prodiguer des Soins ou « réparer » dans un sens très général. Le pôle bureau de cette dimension est mieux structuré que son opposé (soins) et implique des aptitudes et des intérêts spécifiques pour l'ordre et les chiffres.

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Physiothérapeute HES*  
*Maître/-esse d'activités créatrices manuelles (ACM) ou textiles (ACT)*  
*Masseur/-euse*  
*Pédicure-Podologue*  
*Ostéopathe*  
*Acupuncteur/-trice*  
*Médecin homéopathe*  
*Interniste (médecine interne FMH)*  
*Médecin-dentiste*  
*Infirmier/-ère-conseiller/-ère de la santé*  
*Pédiatre FMH*  
*Infirmier/-ère HES*  
*Technicien/-ne pour dentiste*  
*Maître/-esse de sport HES*  
*Maître/-esse d'éducation physique et de sport*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Mathématicien/-ne*  
*Expert/-e-comptable*  
*Agent/-e fiduciaire*  
*Spécialiste de douane*  
*Employé /-e de commerce à la poste*  
*Employé/-e de bureau*  
*Officier d'Etat civil*  
*Employé/-e de bureau ferroviaire*  
*Juriste*  
*Expert/-e en assurance*  
*Secrétaire consulaire*  
*Hôte/-esse d'accueil*  
*Agent/-e commercial/-e des trains (contrôleur/-euse)*  
*Employé/-e des services de la navigation aérienne*

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) aiment guérir, protéger et plus généralement restaurer le bon fonctionnement du corps et d'autres systèmes complexes : alors que celles qui ont des scores bas ( $G < 30$ ) n'ont pas ces préoccupations et sont plutôt à l'aise dans un environnement bien structuré, dans lequel il n'est pas exigé de résoudre des problèmes ou de réparer des situations détériorées.

### **Intérieur vs extérieur (fidélité = .78)**

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

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Infirmier/-ère assistant/-e*  
*Conservateur/-trice de musée*  
*Médecin-dentiste*  
*Laborantin/-e en chimie*  
*Expert/-e en finance et controlling*  
*Assistant/-e en soins*  
*Employé/-e de bureau*  
*Opérateur/-trice en chimie*  
*Conseiller/-ère financier/-ère*  
*Relieur/-euse*  
*Buraliste postal/-e*  
*Photographe de laboratoire*  
*Aide soignant/-e*  
*Juge*  
*Analyste financier/-ère et gestionnaire de fortune*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Sportif/-ve professionnel/-le*  
*Gardien/-ne d'animaux*  
*Guide de tourisme/voyages*  
*Éleveur/-euse de chiens*  
*Forestier/-ère-bûcheron/-ne*  
*Palefrenier/-ère*  
*Arboriculteur/-trice*  
*Pilote militaire professionnel*  
*Agriculteur/-trice*  
*Garde-forestier/-ère/chasse/pêche*  
*Pilote de ligne*  
*Guide de montagne*  
*Fleuriste*

*Cavalier/-ère de course*  
*Maître/-esse de sport HES*

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers qui s'exercent à l'intérieur, dans des conditions physiques plus ou moins constantes, tandis que celles ayant des scores bas ( $G < 30$ ) apprécient la liberté, la nature et les conditions de vie changeantes. En un mot, cette dimension est en relation avec l'opposition sédentarité et besoin de sécurité vs besoin de liberté et de mouvement.

### **Travail à l'écran** (fidélité = .79)

Cette dimension mesure l'attirance pour des activités en relation avec le monde de l'informatique. Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus élevées à cette dimension sont les suivantes :

*Webmaster*  
*Électronicien/-ne en multimedia*  
*Opérateur/-trice multimedia*  
*Technicien/-ne de maintenance informatique*  
*Informaticien/-ne (CFC)*  
*Concepteur/-trice en informatique*  
*Concepteur/-trice en multimedia*  
*Ingénieur/-e EPF (informatique/télécommunications)*  
*Éditeur/-trice*  
*Ingénieur/-e HES (informatique/télécoms.)*  
*Architecte EPF IAUG*  
*Assistant/-e de direction (« secrétaire »)*  
*Spécialiste HES en information et en documentation*  
*Télématicien/-ne-électricien/-ne*  
*Analyste financier/-ère et gestionnaire de fortune*

Les 15 professions ayant les caractéristiques les plus basses à cette dimension sont les suivantes :

*Ambulancier/-ère*  
*Garde-forestier/-ère/chasse/pêche*  
*Caviste*  
*Conducteur/-trice de camion*  
*Chef/-fe en restauration*  
*Nettoyeur/-euse en bâtiment*  
*Philosophe*  
*Sommelier/-ère*  
*Horticulteur/-trice*  
*Concierge*  
*Facteur/-trice d'instruments de musique (cuivres, piano, etc.)*  
*Flight attendant steward/Hôtesse de l'air*  
*Linguiste*  
*Psychiatre psychothérapeute FMH*  
*Bijoutier/-ère*

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) ne craignent pas de passer la majeure partie de leur temps de travail devant un écran d'ordinateur, alors que celles qui obtiennent des scores bas ( $G < 30$ ) ne sont pas longtemps (ou pas du tout) à leur aise devant un écran et font leur possible pour ne pas être dépendantes d'un système informatique dans le cadre de leur travail.

#### *(ÉTAPE 4) LES 20 ÉCHELLES FONCTIONNELLES DE LIMET*

Les échelles fonctionnelles ont été construites par analyse typologique des signatures ou caractéristiques des 278 professions de notre « univers ». Cette analyse a pour but de regrouper les métiers dont les caractéristiques sont similaires, en un certain nombre de constellations ou « clusters ». Ces clusters, au nombre de 20, constituent des échelles (dites *fonctionnelles*) qui sont présentées ci-dessous par ordre alphabétique, afin de pouvoir les retrouver plus facilement.

##### *Remarque importante à propos de leur interprétation*

Nous avons montré plus haut que les scores aux échelles fonctionnelles pouvaient être tout aussi bien présentés sous forme « brute comparable » que sous la forme habituelle standardisée (G).

L'interprétation de scores « élevés » ou « bas » se réfère en général dans nos tests à des seuils (30 ou 70) en scores G standardisés, il s'agit donc de scores « différentiels », rapportés à la moyenne d'une population, comme c'est le cas dans pratiquement tous les tests existants. Dans cette perspective, les échelles ayant des scores G égaux ou supérieurs à 70 sont les premières à prendre en considération, de même que celles ayant des scores égaux ou inférieurs à 30, sans négliger pour autant celles qui pourraient présenter des valeurs proches de ces seuils. La page LIMET 4 (empreinte) reproduit ces scores standardisés, dont les utilisateurs de tests usuels ont l'habitude.

En revanche, la page LIMET 3 (hiérarchie intra-individuelle des échelles fonctionnelles, haut de la page) présente les deux formes de scores, bruts *et* standardisés (entre parenthèses) et la hiérarchie des échelles fonctionnelles y est basée sur les scores « bruts comparables » et non pas sur les scores standardisés, ce qui peut surprendre. Cependant, comme le score standard (G) est placé immédiatement à droite du score brut sur cette feuille, une double interprétation est possible pour les personnes désirant exploiter le sens psychologique de cette différence.

Par exemple :                    **1.9 - (55) Design technique**

... signifie que le score standardisé (au sens « différentiel » classique du terme) de cette échelle est de 55, donc relativement moyen par rapport à la population.

D'autre part, le score brut comparable (*non* rapporté à cette population) est de 1.9, donc plutôt bas, ce qui place ce domaine professionnel dans la liste des activités plutôt peu attractives, voire rejetées d'un point de vue strictement personnel. Le fait qu'une évaluation aussi basse hérite d'un score G légèrement supérieur à la moyenne n'indique en fait rien d'autre que : *ce type d'intérêt est peu développé dans l'échantillon de référence*, si bien que le rejet clair exprimé par un score brut de 1.9 apparaît comme sur-évalué lorsqu'il est comparé à cette moyenne, c'est-à-dire standardisé (*cf.* Capel & Rossé, 2006).

Les échelles de nos tests peuvent donc toujours être interprétées de ce double point de vue qui enrichit parfois notablement la compréhension des motivations réelles des individus. L'utilisateur peut donc toujours considérer comme élevés des scores standardisés (G) supérieurs à 70, tout comme des « scores bruts comparables » supérieurs à 4. De même, on peut considérer comme « bas » des scores standardisés (G) inférieurs à 30, tout comme des « scores bruts comparables » inférieurs à 2.

### **Activités physiques et sport** (fidélité = .83)

Cette échelle regroupe 11 professions telles que : guide de montagne, sportif/-ve professionnel/-le, entraîneur/-euse sportif/-ve, maître/-esse de sport, etc. Sa signature est : Pres. 3, Perso. 6, Artis. 4, Comm. 6, Soins 8, Intér. 1, Écran 3 ; elle se distingue par une caractéristique élevée pour Extérieur, mais aussi par Soins, avec un zeste d'intérêt « personnes » et entrepreneurial.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités physiques s'exerçant de préférence en extérieur.

### **Administration & services** (fidélité = .89)

Cette échelle regroupe 11 professions telles que : secrétaire, employé/-e de bureau, buraliste postal/-e, assistant/-e d'hôtel, spécialiste de douane, hôte/-esse d'accueil, etc. Sa signature est : Pres. 4, Perso. 6, Artis. 5, Comm. 6, Soins 2, Intér. 6, Écran 6 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Bureau, Personnes et Intérieur, avec un niveau de Prestige modéré.

Cette échelle mesure l'attrait pour des professions s'exerçant dans des services administratifs, avec une attirance marquée pour la relation avec le client (réception, guichet).

### **Alimentation & Petit Commerce** (fidélité = .81)

Cette échelle regroupe 9 professions telles que : boulanger/-ère, caviste, cuisinier/-ère, boucher/-ère-charcutier/-ère, chef/-fe en restauration, pâtissier/-ère-confiseur/-euse, etc. Sa signature est : Pres. 2, Perso. 5, Artis. 3,

Comm. 9, Soins 5, Intér. 7, Écran 1 ; elle se distingue essentiellement par une caractéristique très élevée à la dimension Commerce, une valeur très faible à la dimension Écran.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités de vendeur-détaillant ou de préparateur de denrées alimentaires ou de boissons.

### **Art & Esthétique** (fidélité = .88)

Cette échelle regroupe 20 professions telles que : chanteur/-euse, professeur/-e de musique, comédien/-ne, tailleur/-euse sur mesure, modiste, coiffeur/-euse, écrivain/-e, conservateur/-trice de musée, etc. Sa signature est : Pres. 5, Perso. 5, Artis. 9, Comm. 4, Soins 4, Intér. 5, Écran 4 ; elle se distingue avant tout par la dimension Artistique.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités en rapport avec l'art, l'expression et l'esthétique.

### **Artisanat** (fidélité = .85)

Cette échelle regroupe 19 professions telles que : céramiste, créateur/-trice en tissage, maroquinier/-ère, sellier/-ère, bijoutier/-ère, potier/-ère, etc. Sa signature est : Pres. 4, Perso. 6, Artis. 7, Comm. 7, Soins 5, Intér. 3, Écran 3 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées à Artistique, Extérieur et Commerce, avec un Prestige modeste.

Cette échelle mesure l'attrait du sujet pour des activités de création artisanale manuelle, à vocation décorative ou artistique.

### **Communication, Loisirs & Medias** (fidélité = .89)

Cette échelle regroupe 10 professions telles que : interprète, agent/-e de voyages, attaché/-e de presse, assistant/-e en relations publiques, cameraman/-woman, gestionnaire de tourisme, etc. Sa signature est : Pres. 5, Perso. 6, Artis. 6, Comm. 6, Soins 3, Intér. 5, Écran 6 ; elle se distingue par une composante Bureau élevée, avec également des aspects marqués pour Personnes, Artistique, Écran et Commerce.

Cette échelle mesure l'attrait pour des professions qui mettent les gens en relation, que ce soit par la langue, l'image ou le texte, ainsi que par des moyens de transport (tourisme).

### **Design technique** (fidélité = .91)

Cette échelle regroupe 12 professions telles que : designer HES en communication visuelle, dessinateur/-trice paysagiste, designer industriel/-le,

technicien/-ne géomètre, dessinateur/-trice de textiles, dessinateur/-trice d'intérieurs, etc. Sa signature est : Pres. 5, Perso. 3, Artis. 6, Comm. 4, Soins 4, Intér. 6, Écran 7 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Écran et Choses, avec des dimensions assez élevée pour Intérieur, Artistique et Bureau.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités de dessin et de décoration, dans un contexte plus technique qu'artistique.

### **Extérieur et nature (fidélité = .86)**

Cette échelle regroupe 23 professions telles que : agriculteur/-trice, fleuriste, sapeur-pompier/-ère, gardien/-ne d'animaux, palefrenier/-ère, guide de tourisme, agent/-e de police, conducteur/-trice de camion, agent/-e de sécurité, etc. Sa signature est : Pres. 3, Perso. 4, Artis. 3, Comm. 3, Soins 6, Intér. 1, Écran 2 ; elle se distingue essentiellement par une dimension Extérieur très élevée.

Cette échelle mesure l'attrait du sujet pour des activités de plein air, en rapport avec la nature, les transports ou la préservation de la sécurité publique.

### **Gestion, Affaires & Entreprises (fidélité = .91)**

Cette échelle regroupe 11 professions telles que : chef/-fe de marketing, coordinateur/-trice de vente, entrepreneur/-euse, consultant/-e en entreprise, courtier/-ère en immeubles, technicien/-ne en marketing, économiste d'entreprise, etc. Sa signature est Pres. 6, Perso. 4, Artis. 3, Comm. 8, Soins 4, Intér. 6, Écran 7 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Commerce, Bureau et Écran, avec Prestige, Intérieur et Personnes moins élevés mais néanmoins supérieurs à la moyenne.

Cette échelle mesure l'attrait pour les affaires, le commerce, l'entreprise et la gestion des activités économiques en général.

### **Informatique & Multimedia (fidélité = .87)**

Cette échelle regroupe 8 professions telles que : concepteur/-trice en multimedia, informaticien/-ne, webmaster, technicien/-ne de maintenance informatique, etc. Sa signature est : Pres. 6, Perso. 6, Artis. 7, Comm. 6, Soins 4, Intér. 6, Écran 9 ; elle se distingue par une caractéristique très élevée à Écran, avec une forte composante artistique, auxquels s'ajoutent un peu de Commerce, de Choses. Personnes, Intérieur et Bureau.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités en rapport avec l'usage des ordinateurs, les systèmes informatiques ainsi que ce qu'ils véhiculent (images, sons, messages).

### **Laboratoire & Technique appliquée** (fidélité = .90)

Cette échelle regroupe 15 professions telles que : opérateur/-trice en chimie, horloger/-ère, télématicien/-ne, technicien/-ne en électricité, dessinateur/-trice en génie civil, technicien/-ne en mécanique, etc. Sa signature est : Pres. 6, Perso. 2, Artis. 4, Comm. 4, Soins 5, Intér. 8, Écran 7 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Intérieur, Choses (Instrumentalité) et Écran.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités techniques supposant une formation en école spécialisée.

### **Mécanique** (fidélité = .89)

Cette échelle regroupe 7 professions telles que : monteur/-euse en ascenseurs, polymécanicien/-ne, constructeur/-trice d'appareils industriels, micromécanicien/-ne, etc. Sa signature est : Pres. 2, Perso. 1, Artis. 3, Comm. 4, Soins 5, Intér. 5, Écran 3 ; elle se distingue par une caractéristique très élevée à la dimension Choses, avec un Prestige faible.

Cette échelle mesure l'attrait pour la mécanique (non liée aux véhicules).

### **Paramédical** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 17 professions telles que : assistant/-e médical/-e, hygiéniste dentaire, aide soignant/-e, infirmier/-ère, etc. Sa signature est : Pres. 4, Perso. 8, Artis. 4, Comm. 2, Soins 9, Intér. 9, Écran 5 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Personnes, Soins et Travaux d'intérieur.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités en relation avec la médecine et les Soins aux malades.

### **Santé & Médecine** (fidélité = .84)

Cette échelle regroupe 15 professions telles que : médecin, chirurgien, acupuncteur/-trice, pédiatre, vétérinaire, etc. Sa signature est : Pres. 8, Perso. 8, Artis. 4, Comm. 5, Soins 9, Intér. 7, Écran 5 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Soins, Prestige, Personnes ainsi que, dans une moindre mesure, à Travaux d'intérieur.

Cette échelle mesure l'attrait pour des professions médicales exigeant un haut niveau de formation.

### **Sciences et recherche** (fidélité = .90)

Cette échelle regroupe 22 professions telles que : géologue, botaniste, physicien/-ne, urbaniste-aménagiste, astronome, microbiologiste, architecte EPF, etc. Sa signature est : Pres. 9, Perso. 5, Artis. 6, Comm. 3, Soins 4, Intér. 5, Écran 6 ; elle se distingue par un Prestige très élevé.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités scientifiques exigeant un haut niveau de formation.

### **Sciences humaines & Droit** (fidélité = .89)

Cette échelle regroupe 17 professions telles que : philosophe, psychologue, sociologue, juge, avocat/-e, historien/-ne, diplomate, conseiller/-ère en orientation, etc. Sa signature est : Pres. 8, Perso. 8, Artis. 6, Comm. 4, Soins 7, Intér. 6, Écran 2 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées à Personnes et Prestige, avec un peu d'Art, de Soins et d'Intérieur.

Cette échelle mesure l'attrait pour les domaines des humanités et du droit, ainsi que pour toutes les sciences sociales et la psychologie.

### **Social & Conseil** (fidélité = .88)

Cette échelle regroupe 19 professions telles que : assistant/-e social/-e, délégué/-e du CICR, formateur/-trice d'adultes, psychomotricien/-ne, religieux/-se, éducateur/-trice, etc. Sa signature est : Pres. 6, Perso. 8, Artis. 5, Comm. 4, Soins 8, Intér. 5, Écran 5 ; elle se distingue par des caractéristiques élevées aux dimensions Personnes et Soins-protection, avec un Prestige supérieur à la moyenne.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités en relation avec l'aide, la protection, l'éducation et le conseil d'ordre psychologique ou médical.

### **Travaux manuels** (fidélité = .87)

Cette échelle regroupe 10 professions telles que : menuisier/-ère, plâtrier/-ère, carreleur/-euse, maître/-esse d'activités créatrices manuelles, technicien/-ne pour dentiste, etc. Sa signature est : Pres. 2, Perso. 2, Artis. 5, Comm. 5, Soins 5, Intér. 4, Écran 5 ; elle se distingue par un niveau de Prestige bas, une caractéristique très élevée à Choses, ainsi qu'un peu d'Extérieur.

Cette échelle mesure l'attrait pour des activités manuelles en rapport avec la construction d'objets pour le bâtiment et les activités exigeant du sens pratique.

### **Véhicules et machines (fidélité = .91)**

Cette échelle regroupe 12 professions telles que : mécanicien/-ne en cycles et motocycles / aéronefs / automobiles / appareils à moteur, réparateur/-trice d'automobiles, mécanicien/-ne en trafic voyageurs, etc. Sa signature est : Pres. 3, Perso. 2, Artis. 3, Comm. 2, Soins 4, Intér. 2, Écran 5 ; elle se distingue par des caractéristiques très basses à Personnes, Prestige, Intérieur et Commerce.

Cette échelle mesure l'attrait pour les machines et la mécanique sur véhicules.

### **Vente, Commerce & Comptabilité (fidélité = .88)**

Cette échelle regroupe 12 professions telles que : vendeur/-euse, expert/-e en finance, expert/-e comptable, employé/-e de commerce, agent/-e fiduciaire, analyste financier/-ère et gestionnaire, secrétaire de direction, etc. Sa signature est : Pres. 5, Perso. 6, Artis. 4, Comm. 8, Soins 2, Intér. 7, Écran 6 ; elle se distingue par des caractéristiques très élevées aux dimensions Commerce et Bureau, ainsi que des valeurs assez élevées à Intérieur, Écran et Personnes.

Cette échelle mesure l'attrait pour les chiffres, la tenue des comptes et le contrôle des affaires commerciales.

## *(ÉTAPE 5) LES ÉCHELLES « EXTERNES » DE LIMET*

### **• Échelles construites d'après la théorie de Holland**

Dans le domaine de l'orientation professionnelle, la théorie de Holland, caractérisée par les six orientations bien connues (R.I.A.S.E.C.), demeure incontournable. Ce modèle représente, pour l'étude des intérêts professionnels, ce que celui des « Big Five » est à la personnalité, à savoir la structure minimale indispensable à la description des individus dans chacun de ces domaines. La structure « hollandienne » (ou modèle) à 6 dimensions avait d'ailleurs déjà été mise en évidence par Guilford en 1954, mais il revient à Holland (1973, réédité en 1985) de l'avoir popularisée et de l'avoir opérationnalisée à travers plusieurs instruments, utilisant des noms de métiers, tels que le VPI (Vocational Preference Inventory), ou le SDS (Self Directed Search).

Son adaptation française : l'IPH (Inventaire Personnel de Holland, Dupont, 1979) constitue en soi une variante aux versions originales dans la mesure où cet instrument utilise des items divers, en relation avec les intérêts, certes, mais aussi avec les valeurs et la personnalité.

La théorie de Holland est issue de l'analyse synthétique de la littérature concernant le développement vocationnel. Elle postule que le choix professionnel

est en relation avec la personnalité et s'attache à définir celle-ci (ou orientation vocationnelle) à l'aide d'une typologie applicable à la fois aux individus et aux environnements professionnels, selon un système dans lequel un type de personnalité professionnelle correspondrait à un environnement professionnel donné.

Holland définit 6 types ou *orientations* : R = réaliste ou concret, I = investigateur ou intellectuel, A = artistique, S = social, E = esprit d'entreprise ou entrepreneurial, C = conventionnel ou ordonné. Bien que faisant explicitement référence à la personnalité, l'instrument principal développé par Holland, le VPI utilise uniquement des noms de métiers. Chacune des échelles de cet instrument ne comprend qu'une quinzaine de professions, ce qui, à notre avis, n'échantillonne qu'imparfaitement le domaine. Aussi avons nous décidé de créer un test virtuel idéal de 278 items (notre univers de professions) en utilisant la capacité de la méthode fonctionnelle à estimer les scores de n'importe quelle échelle externe à condition que ses items fassent partie de l'univers des items pour lesquels des caractéristiques ont été développées. Nous avons donc attribué les professions les plus caractéristiques aux 6 orientations hollandiennes selon une méthode rationnelle, c'est-à-dire basée sur nos connaissances et notre expérience du domaine, tout en nous inspirant largement du dictionnaire des professions de Gottfredson (1982).

### **R - Réaliste – concret (fidélité = .93)**

Cette échelle comprend 36 items, tels que : agriculteur/-trice, mécanicien/-ne d'appareils à moteur, gardien/-ne d'animaux, maçon/-ne, peintre en bâtiment, boulanger/-ère, conducteur/-trice de camions, garde-forestier/-ère ou cordonnier/-ère. Sa signature est Pres. 4, Perso. 4, Artis. 4, Comm. 4, Soins 5, Intér. 4, Écran 5 ; elle est caractérisée par un profil très proche de la moyenne, avec un léger déficit en Personnes, Intérieur, Art et Commerce.

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

### **I - Investigatif – recherche** (fidélité = .92)

Cette échelle comprend 27 items, tels que : chimiste, mathématicien/-ne, pharmacien/-ne, météorologue, ingénieur/-e -électricien/-ne, physicien/-ne, théologien/-ne, géographe, archéologue ou zoologiste. Sa signature est Pres. 8, Perso. 5, Artis. 5, Comm. 4, Soins 4, Intér. 5, Écran 5 ; elle se caractérise par un Prestige élevé.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) à cette échelle préfèrent la pensée à l'action, le besoin de comprendre plutôt que de dominer, et ont tendance à éviter les relations interpersonnelles trop étroites. Elles ont l'esprit scientifique, de la curiosité intellectuelle et ont de bonnes capacités d'abstraction. Elles valorisent les métiers du secteur de la technologie appliquée (ingénierie), des sciences quantitatives (mathématiques, physique, chimie) et des sciences de la vie (biologie, médecine, etc.).

### **A - Artistique** (fidélité = .90)

Cette échelle comprend 16 items, tels que : danseur/-euse, comédien/-ne, musicien/-ne, photographe, architecte d'intérieur, sculpteur/-trice, décorateur/-trice-étalagiste, artiste peintre, critique d'art ou dessinateur/-trice de mode. Sa signature est Pres. 6, Perso. 4, Artis. 8, Comm. 4, Soins 5, Intér. 4, Écran 4 ; elle se caractérise par une composante Artistique élevée.

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

### **S - Social** (fidélité = .93)

Cette échelle comprend 29 items, tels que : assistant/-e social/-e, instituteur/-trice, infirmier/-ère, conseiller/-ère en orientation scolaire et professionnelle, conseiller/-ère conjugal, diététicien/-ne, physiothérapeute, psychiatre, éducateur/-trice spécialisé/-é ou ergothérapeute. Sa signature est Pres. 4, Perso. 7, Artis. 6, Comm. 5, Soins 8, Intér. 6, Écran 3 ; elle se caractérise par l'intérêt pour autrui et le rejet des travaux exclusivement liés à l'écran d'un ordinateur.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) à cette échelle recherchent les situations où les relations interpersonnelles étroites jouent un rôle important. Elles ont par contre tendance à éviter celles où il s'agit de résoudre des problèmes intellectuels ou de s'engager physiquement. Elles aiment rendre service et se

rendre utiles : renseigner, divertir, éduquer et soigner sont leurs activités préférées. Elles valorisent les métiers des secteurs de la religion, de l'enseignement, du service social et de la santé.

### **E - Esprit d'Entreprise** (fidélité = .88)

Cette échelle comprend 28 items, tels que : avocat/-e, directeur/-trice commercial/-e, banquier/-ère, chef/-fe du personnel, vendeur/-euse, agent/-e fiduciaire, entraîneur/-euse sportif/-ve, hôtelier/-ère, restaurateur/-trice, entrepreneur ou représentant/-e. Sa signature est Pres. 6, Perso. 5, Artis. 4, Comm. 8, Soins 4, Intér. 5, Écran 5 ; elle se caractérise par le goût de la direction et des affaires.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) à cette échelle sont habiles sur le plan verbal pour manipuler ou dominer autrui. Elle s'intéressent au pouvoir et à l'Etat pour tenter de conquérir les leviers de commande. Elles sont énergiques, ambitieuses, optimistes et évitent les activités trop méthodiques reposant sur l'observation méticuleuse et l'abstraction. Elles valorisent les métiers des secteurs juridique et politique, de la direction et de l'organisation industrielle, de la persuasion (vente, représentation), ainsi que de la communication (publicité, étude de marché).

### **C - Conventiionnel** (fidélité = .90)

Cette échelle comprend 18 items, tels que : secrétaire, assistant/-e d'hôtel, assistant/-e en relations publiques, comptable, employé/-e de banque, employé/-e postal/-e, employé/-e de bureau, fonctionnaire d'administration, opérateur/-trice en informatique ou programmeur/-euse d'applications. Sa signature est Pres. 4, Perso. 6, Artis. 4, Comm. 7, Soins 4, Intér. 7, Écran 6 ; elle se caractérise par le goût des travaux de bureau, avec un peu de Commerce, Personnes et Travail à l'écran.

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

- *Remarque à propos de l'interprétation des échelles de Holland*

Pour affiner l'interprétation des résultats obtenus à ces échelles, l'utilisateur peut consulter avec profit le manuel de l'IPH (Dupont, 1979), ainsi que le « Occupational Finder » associé au SDS, afin d'identifier les métiers correspondant le mieux aux couples ou triplets dominants.

Par exemple, la profession de *historien/-ne de l'art* convient bien au couple AI dominant, *spécialiste en ressources humaines* convient bien au couple ES, *musicothérapeute* peut se déduire du triplet SIA, etc. Le seul inconvénient de ces références est qu'elles ont pris de l'âge, et bon nombre de professions ont été remplacées par d'autres. En définitive, face à une réalité professionnelle en constante et rapide mutation, c'est encore l'intuition et l'expérience du psychologue conseiller en orientation qui reste le meilleur outil permettant d'exploiter, en termes de projets professionnels, les résultats exprimés dans le modèle à six dimensions de Holland.

- **Échelles construites d'après la théorie de Kuder**

Kuder est l'un des pionniers de la mesure des intérêts professionnels et il constitue l'un des vénérables ancêtres de ce domaine d'investigation, au même titre que Strong. Le premier « Inventaire des Préférences Professionnelles » de Kuder date de 1942, et a été révisé en 1970. Deux formes ont été développées, la première (KGIS, 1970a) évalue des orientations professionnelles générales, la seconde (KOIS, 1970b) évalue les intérêts pour 134 professions précises. La particularité de ces instruments est qu'ils présentent des triades d'items, dans lesquels il faut cocher celui qui plaît le plus et celui qui plaît le moins. Le KGIS a été traduit en français et adapté une première fois par Descombes en 1965, puis en 1974, et a fait par la suite l'objet d'une révision approfondie sous l'appellation de *Néo-Kuder*, toujours par Descombes en 2000. Le *Néo-Kuder*, (que nous avons analysé de manière approfondie tant du point de vue de sa structure que de ses étalonnages, cf. Capel & Descombes, 1996) mesure 10 grands domaines d'intérêts professionnels : *plein air, mécanique, numérique, scientifique, persuasif, artistique, littéraire, musical, service social* et *travail de bureau*. À ces dix échelles originales, Descombes en a ajouté une onzième, intitulée *informatique*. Le *Néo-Kuder* s'interprète en comparant le profil obtenu à des « profils-type » de plus de 200 groupes professionnels.

Cet instrument étant toujours utilisé dans nos régions, nous avons décidé de créer, comme pour le modèle de Holland, onze échelles estimant les échelles du *Néo-Kuder*. Pour ce faire, nous avons attribué, sur la base de jugements d'experts, chacun des 278 métiers de notre univers à l'une ou l'autre des 11 catégories du *Néo-Kuder*, puis calculé la signature de chacune de ces échelles. Le résultat de ce travail apparaît dans la liste ci-dessous.

**Plein air (échelle 27, fidélité = .76)**

Cette échelle comprend 28 items, tels que : maçon/-ne, viticulteur/-trice, arboriculteur/-trice, horticulteur/-trice, guide de montagne ou garde-frontière. Sa signature est : Pres. 3, Perso. 5, Artis. 4, Comm. 5, Soins 6, Intér. 1, Écran 3. Elle se caractérise par un profil en dessous de la moyenne et une valeur très basse à Intérieur.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers qui s'exercent à l'extérieur, en contact avec la nature et les intempéries. Elles ont également tendance à valoriser les métiers de la mécanique, de la construction, et à refuser ceux impliquant des capacités verbales.

**Mécanique (échelle 28, fidélité = .89)**

Cette échelle comprend 17 items, tels que : monteur/-euse en ascenseurs, mécanicien/-ne d'automobiles, constructeur/-trice de bateaux, ingénieur/-e EPF en matériaux/électricité, mécanicien/-ne d'aéronefs, etc. Sa signature est Pres. 4, Perso. 2, Artis. 4, Comm. 2, Soins 4, Intér. 6, Écran 5. Elle se caractérise par un profil plutôt en dessous de la moyenne, avec des scores particulièrement bas pour les dimensions Personnes et Commerce.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers de la mécanique, le travail en contact avec la matière et les objets concrets. Elles ont tendance à éviter les contacts avec autrui et peuvent également être attirées par les métiers de plein air.

**Numérique (échelle 29, fidélité = .88)**

Cette échelle comprend 11 items, tels que : actuaire, agent/-e fiduciaire, spécialiste en économie bancaire, analyste financier/-ère, gestionnaire de fortune, économiste d'entreprise, etc. Sa signature est Pres. 5, Perso. 4, Artis. 3, Comm. 7, Soins 2, Intér. 6, Écran 7. Elle se caractérise par une valeur élevée à Bureau, Commerce et Travail à l'écran.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers nécessitant de calculer et de manier de l'argent, réellement ou symboliquement. Elles aiment les situations bien structurées, l'ordre et la précision, et ne sont guère attirées par l'art en tant que profession.

**Scientifique (échelle 30, fidélité = .89)**

Cette échelle comprend 27 items, tels que : géologue/hydrogéologue, astronome-astrophysicien/-ne, météorologue, botaniste, laborantin/-e en physique, etc. Sa signature est Pres. 8, Perso. 5, Artis. 5, Comm. 4, Soins 5, Intér.

5, Écran 6. Elle se caractérise par l'attrait des professions prestigieuses à caractère scientifique.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers exigeants en ce qui concerne le niveau d'études et les aptitudes aux mathématiques, le goût de l'observation et de l'expérimentation, et ne sont guère attirées par le pouvoir.

### **Persuasion (échelle 31, fidélité = .85)**

Cette échelle comprend 19 items, tels que : conseiller/-ère financier/-ère, spécialiste en économie bancaire, avocat/-e, hôte/-esse d'accueil, vendeur/-euse, etc. Sa signature est Pres. 5, Perso. 6, Artis. 3, Comm. 8, Soins 2, Intér. 5, Écran 6. Elle se caractérise par le goût des contacts humains en relation avec les échanges commerciaux.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers impliquant des relations interpersonnelles, mais surtout dans le sens de la manipulation, de la persuasion ou de la direction. Elles ne sont guère attirées par les métiers à caractère scientifique ou social.

### **Artistique (échelle 32, fidélité = .90)**

Cette échelle comprend 27 items, tels que : céramiste, photographe de laboratoire, danseur/-euse professionnel/-le, sculpteur/-trice sur bois ou pierre, graphiste, etc. Sa signature est Pres. 5, Perso. 4, Artis. 9, Comm. 5, Soins 6, Intér. 5, Écran 5. Elle se caractérise essentiellement par la dimension Artistique.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent particulièrement les métiers de l'art, surtout les arts plastiques et décoratifs, ainsi que ceux du spectacle, mais elles peuvent également être attirées par les arts musicaux ou littéraires. Par contre, elles ont tendance à rejeter les professions routinières impliquant une structure bien définie, comme le travail de bureau dans toutes ses formes.

### **Littéraire (échelle 33, fidélité = .88)**

Cette échelle comprend 8 items, tels que : historien/-ne, libraire, philosophe, éditeur/-trice, écrivain/-e, etc. Sa signature est Pres. 7, Perso. 6, Artis. 7, Comm. 4, Soins 4, Intér. 5, Écran 5. Elle se caractérise par les dimensions Prestige et Artistique élevées, avec un peu de Personnes.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers exigeants en ce qui concerne le niveau d'études et impliquant des capacités verbales élevées. Elles ont le goût de l'observation, de l'analyse et des contacts humains. Elles sont à l'aise dans l'expression verbale et le maniement du langage, écrit ou oral.

**Musique (échelle 34, fidélité = .88)**

Cette échelle comprend 5 items : chef/-e d'orchestre, chanteur/-euse, musicien/-ne, facteur/-trice de piano, illustrateur/-trice sonore et professeur/-e de musique. Sa signature est Pres. 4, Perso. 4, Artis. 9, Comm. 4, Soins 6, Intér. 5, Écran 3. Elle se caractérise par une dimension Artistique très forte, un rejet des activités devant l'Écran et une valeur modérée à Prestige, Commerce et Bureau.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent toutes les professions en relation avec la musique, que ce soit en tant qu'interprète, créateur, organisateur ou directeur, ce qui implique une solide formation dans le domaine. Elles ont toutes les caractéristiques des « artistes » en général, et ne sont guère attirées par les professions routinières et trop structurées.

**Service social (échelle 35, fidélité = .89)**

Cette échelle comprend 48 items, tels que : éducateur/-trice de la petite enfance, assistant/-e médical/-e, psychologue conseiller/-ère en orientation, médecin homéopathe, assistant/-e social/-e HES, etc. Sa signature est Pres. 5, Perso. 9, Artis. 5, Comm. 4, Soins 7, Intér. 6, Écran 4. Elle se caractérise essentiellement par les dimension Personnes et Soins.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers impliquant des relations interpersonnelles étroites, dans les secteurs des soins, de l'éducation ou du conseil, impliquant un sens altruiste développé, voire du dévouement.

**Travail de bureau (échelle 36, fidélité = .81)**

Cette échelle comprend 22 items, tels que : buraliste postal/-e, technicien/-ne-géomètre, employé/-e de commerce, employé/-e des services de la navigation aérienne, secrétaire médical/-e, etc. Sa signature est Pres. 3, Perso. 5, Artis. 5, Comm. 5, Soins 2, Intér. 7, Écran 7. Elle se caractérise par les dimensions Bureau, Intérieur et Écran élevées.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers de bureau, dans les domaines de l'administration et de la gestion, impliquant un cadre bien défini, le goût de l'ordre, de la précision et d'une certaine routine. Elles ne sont guère attirées par les métiers artistiques.

**Informatique (échelle 37, fidélité = .85)**

Cette échelle comprend 12 items, tels que : informaticien/-ne CFC, électronicien/-ne en multimedia, technicien/-ne de maintenance informatique, concepteur/-trice en multimedia, ingénieur/-e EPF en informatique et

télécommunications, etc. Sa signature est Pres. 6, Perso. 3, Artis. 5, Comm. 5, Soins 5, Intér. 6, Écran 9. Elle se caractérise par un niveau très élevé de la dimension Écran, avec Personnes plutôt faible.

Les personnes ayant des scores élevés ( $G > 70$ ) valorisent les métiers de l'informatique sous toutes leurs formes (gestion, création, secrétariat, programmation). Elles ne recherchent pas particulièrement les contacts humains et leur domaine d'activité dépend des autres dimensions d'intérêts.

- *Remarques au sujet des relations entre les dimensions de Holland et celles de Kuder (forme Néo-Kuder)*

En ce qui concerne les relations existant entre les dimensions de Kuder et les RIASEC de Holland, on peut proposer les équivalences suivantes :

R = plein air + mécanique

I = scientifique

A = artistique + musical + littéraire

S = service social

E = persuasif

C = numérique + bureau

L'échelle Informatique se situe entre les dimensions I et C de Holland, selon le type d'activité nécessitant l'usage de l'ordinateur.

Bien que les échelles « Néo-Kuder » de LIMET aient été développées indépendamment des échelles originales de Descombes (à l'aide d'items « professions » au lieu des phrases du test original), l'utilisateur consultera avec profit le manuel de ce test (Descombes, 2000) pour affiner son interprétation.

### *(ÉTAPE 6) L'EMPREINTE DES INTÉRÊTS MESURÉS PAR LIMET*

Pour déterminer l'empreinte (représentation graphique résumant l'ensemble des résultats, cf. annexe 1.2. BIS), nous avons effectué une analyse typologique de l'ensemble des signatures des échelles fonctionnelles avec celles de Holland et de Kuder. Celle-ci met en évidence les 8 clusters ou groupements d'échelles suivants :

- *Le cluster ARTISTIQUE avec les échelles arts et esthétique, l'échelle Artistique\* de Holland et les échelles artistique et musical de Kuder. À celles-ci s'ajoutent, à une certaine distance, les échelles artisanat et littéraire\* de Kuder*

- *Le cluster **SANTÉ ET SOCIAL** avec les échelles paramédical\*, santé-médecine\*, social et conseil\*, sciences humaines et droit\*, auxquelles s'ajoutent le Social de Holland et le social\* de Kuder.*
- *Le cluster **CONCRET-MANUEL** avec les échelles travaux manuels\*, mécanique, véhicules et machines, auxquelles s'ajoutent Réaliste-concret\* de Holland et mécanique\* de Kuder.*
- *Le cluster **EXTÉRIEUR ET INDÉPENDANCE**, très proche du précédent, qui rappelle de manière remarquable le type « écologique » du GROUPE (1993), avec les échelles extérieur et nature\*, activités physiques et sport, plein air\* de Kuder et, à une certaine distance, l'échelle alimentation - petit commerce.*
- *Le cluster **RECHERCHE** qui se compose d'un aspect plus intellectuel avec : sciences et recherche, Investigatif\* de Holland et scientifique\* de Kuder ; à une certaine distance se distingue un pôle plus appliqué avec : design technique, labo et recherche appliquée\* et l'échelle informatique de Kuder.*
- *Le cluster **COMMUNICATION ET MEDIA** qui se compose des échelles : communication et medias, et l'échelle informatique et multimedia\*.*
- *Le cluster **BUREAU-COMPTABILITÉ** qui se compose des échelles : vente-commerce-comptabilité\*, Conventionnel\* de Holland, numérique\* de Kuder et Bureau de Kuder*
- *Et finalement le cluster **ENTREPRISE ET GESTION** qui regroupe les échelles : gestion et entreprises\*, Entrepreneurial\* de Holland et persuasion\* de Kuder.*

Pour déterminer l'empreinte, nous avons tenté de suivre autant que faire se peut celle de LIVAP de manière à mettre en évidence les convergences ou divergences entre les deux modes d'évaluation (par verbes ou par liste de métiers). Nous avons marqué d'un astérisque (\*) les échelles figurant dans les listes ci-dessus, et reprises dans l'empreinte (page 4) de la sortie des résultats LIMET.

#### *NOTE À PROPOS DE LA CONVERGENCE ENTRE LIVAP ET LIMET*

Sur la première page « à transmettre » figure une estimation chiffrée de la convergence entre les deux tests LIVAP et LIMET, autrement dit, une estimation de la superposition de deux types d'aspirations de la personne, tant en matière d'activités que de rôles professionnels.

Cet indice équivaut à la corrélation entre les attractivités des métiers (mesurée par LIMET) et l'attractivité de ces mêmes métiers, mais mesurée en utilisant une prédiction de la stratégie de réponse LIMET obtenue à partir de la stratégie de réponse LIVAP, au moyen de la technique statistique des régressions multiples.

Lorsque les deux tests convergent bien, ou très bien (convergence :  $G > 60$ ) on peut en déduire que dans les grandes lignes, l'aspiration à certains rôles professionnels est appuyée de manière cohérente par des préférences pour des activités qui sont directement en rapport avec ces rôles. Si d'autres convergences sont confirmées (personnalité, valeurs), il est très probable que la personne ne rencontre pas de problèmes notables sur la route de son intégration professionnelle.

Lorsque les deux tests convergent plus ou moins (convergence entre 40 et 60) l'harmonie entre les rôles professionnels envisagés et les activités préférées est plus difficile à trouver ; il est alors intéressant de découvrir les dimensions qui convergent bien (*cf.* graphique en bas de la même page), et celles qui présentent des différences notables qui peuvent être la source des difficultés de la personne.

Lorsque les deux tests convergent peu, ou pas (convergence  $< 40$ ), la personne rêve à des rôles professionnels sans rapport avec ce qu'elle aime réellement faire. L'origine de cette divergence n'est pas toujours simple à expliquer, diverses causes peuvent être invoquées : méconnaissance des métiers, persistance de rêves professionnels enfantins, pression du milieu social/parental, idées fixes et idéalisation vers des modèles « irréalistes », etc. Dans un tel cas, et *a fortiori* si d'autres divergences apparaissent encore à l'examen du profil de personnalité ou de valeurs, l'orientation et l'intégration professionnelle de la personne risque d'être difficile, voire parfois impossible en l'état présent de son organisation affective. Une mise en évidence précise des différences entre dimensions parentes, ainsi que des items sur- et sous-estimés, peut constituer une base de discussion pour aborder de tels cas, en général sensibles et délicats, et pour lesquels il n'est pas toujours possible de trouver une solution immédiate et simple.

## Partie 3

# EXEMPLE D'INTERPRÉTATION

*des résultats à l'inventaire d'intérêts (LIVAP + LIMET)*

### **PASSATION LIVAP, (cf. ANNEXES 2)**

#### **PAGE À TRANSMETTRE (ANNEXE 2.1)**

- *Contenu : identification, projet exprimé - à écrire à la main !), phrases résumant les conditions de passation, évaluation de la convergence des deux tests, représentations graphiques des échelles Holland liées aux deux tests.*
- *Objectif : il s'agit d'une page sans résultat chiffré pouvant être comprise par une personne non spécialiste, permettant de transmettre l'essentiel de l'analyse conjointe LIVAP et LIMET, de manière accessible et très simplifiée.*
- *Pour Mme Exemple :*

La liste de Verbes d'activités professionnelles LIVAP a relativement bien convenu à Mme Exemple. Ses réponses sont assez variées et cohérentes du point de vue du modèle des intérêts proposé par le test. Dans l'ensemble, les résultats sont fiables et interprétables. L'analyse de la convergence entre les deux tests montre qu'il y a au moins une dimension (Artistique) qui varie fortement d'un test à l'autre. Les barres claires représentent l'attirance pour les domaines professionnels, alors que les barres foncées représentent les préférences en matière d'activités. Dans cet exemple, on voit que la personne manifeste des intérêts légèrement plus développés en Entrepreneurial et en Conventionnel, mais que le problème central se situe au niveau de la divergence entre une forte aspiration à travailler dans un environnement créatif et « artistique », alors même que la personne ne manifeste pas beaucoup de goût (ou de talent ?) pour ces activités.

#### **PAGE 1 LIVAP (ANNEXE 2.2)**

- *Contenu : Indices de contrôles de la passation, échelles fondamentales.*
- *Objectif : cette page présente une analyse précise des conditions de passation, analyse des relations entre les attirances*

*fondamentales. ATTENTION : les échelles fondamentales sont de purs outils techniques, elles sont à l'origine de toutes les autres échelles, mais elles **ne tiennent pas compte** du niveau moyen des réponses de la personne, elles informent uniquement sur leurs rapports réciproques. Leur interprétation « psychologique » n'est donc pas indispensable et il est possible de n'interpréter que les échelles apparaissant dans les pages suivantes.*

- *Pour Mme Exemple :*

On note des indices de cohérence, de fidélité et un niveau moyen des réponses légèrement inférieurs à la moyenne, ces valeurs font penser que même si les conditions pour une bonne interprétation sont remplies, la *motivation* de la personne pour remplir ce genre de test est modérée, sans plus.

La dimension innovation est très rejetée, ainsi que celle impliquant des travaux d'habileté manuelle, dans une moindre mesure. Par ailleurs, la personne a exprimé des intérêts marqués pour le domaine intellectuel, appliqué à des activités plutôt médicales ou de gestion. Elle ne marque pas d'attraction pour les activités artistiques ou de création et n'aime pas particulièrement le bricolage (à discuter : hobbies, talents artistiques, etc.).

### **PAGE 2 LIVAP (ANNEXE 2.3)**

- *Contenu :* *Verbes classés par attractivité (les plus... et les moins...) calculée sur la base de la stratégie de réponse globale (modèle). Items (réponses) sur- et sous-estimés.*

- *Objectif :* *cette page permet une analyse détaillée des réponses. En cas de cohérence basse, il est possible de retrouver les réponses « incohérentes ». On peut également y trouver des réponses apparemment étranges qui ne s'expliquent que par des raisons étrangères au domaine cerné par le test (situation familiale, contexte social, santé, etc.). Il s'agit donc de la page la plus appropriée pour engager la discussion. Elle permet également de parfois identifier d'éventuelles erreurs de frappe lors de la passation.*

- *Pour Mme Exemple :*

Conformément au profil décrit ci-dessus, la personne devrait préférer des activités qui impliquent de *collaborer, assumer, comprendre, organiser, conseiller, communiquer, observer, aider*, etc. Son profil est par contre

incompatible avec le goût des métiers manuels, physiques et généralement peu prestigieux.

*En contradiction avec les données de ce profil*, la personne a étonnamment peu valorisé l'activité de *communiquer* (3) et celle de *juger* (1), indiquant qu'elle a peut-être tendance à travailler seule sans trop s'intéresser aux activités d'autrui, n'aimant ni juger, ni être jugée (à discuter...).

Toujours en contradiction avec le profil décrit ci-dessus, la personne a *survalorisé*, donc affirmé clairement son goût pour les actions de *coudre*, *habiller*, *réparer* et *jouer* que l'on pourrait assimiler à des activités plutôt ménagères, à moins qu'elle ne joue d'un instrument de musique.

### **PAGE 3 LIVAP (ANNEXE 2.4)**

- *Contenu* : échelles de LIVAP (fonctionnelles + Holland) regroupées par clusters.
- *Objectif* : *montrer l'ensemble des échelles standardisées de LIVAP selon leur structure révélée par l'analyse typologique. Rappel : la valeur des échelles est standardisée, donc comparée à la moyenne du groupe de référence. Une valeur standardisée très élevée ne signifie pas nécessairement que cet intérêt soit prédominant chez la personne ! Cette page peut faire double emploi avec la page 5, mais elle montre toutes les échelles.*
- *Pour Mme Exemple* :

L'interprétation des moyennes par regroupements d'activités montre la relative indifférence de la personne envers toutes les activités en général, avec toutefois une tendance à apprécier les activités de réflexion, dans un cadre plutôt commercial. On retrouve la tendance à rejeter les activités créatives ou manuelles, il semble que cette personne n'éprouve aucun besoin de produire, de faire des choses avec ses mains (à part *coudre*, cf. verbe surestimé).

### **PAGE 4 LIVAP (ANNEXE 2.5)**

- *Contenu* : échelles fonctionnelles de LIVAP hiérarchisées par attractivités **non standardisées**, avec mention de la valeur standardisée (entre parenthèses). En bas de page : estimations des valeurs aux échelles de Holland, en scores G standardisés, et en stanines.

- *Objectif : permettre une comparaison des perspectives intra et interindividuelles des intérêts. Les scores non standardisés montrent la hiérarchie **interne** des intérêts de la personne, tandis que les scores standardisés (ce que tous les autres tests existants montrent exclusivement) ne font que replacer les intérêts de la personne en perspective de ceux d'une population (lire à ce propos l'article de Capel & Rossé, 2006). Les échelles en bas de page sont destinées à fournir les résultats habituels d'un Inventaire classique des types RIASEC de Holland mesurés soit par l'IPH de Dupont, le GROUPE de Bain (1994) ou le Strong (1994), etc.).*

- *Pour Mme Exemple :*

Les scores bruts individuels (comparables) n'étant pas standardisés et alignés sur la moyenne des réponses du sujet, on peut immédiatement diviser les domaines d'activités en deux catégories. *En dessus de 3*, on trouve les domaines attractifs, et en dessous de cette limite (équivalente à la même réponse 3 dans le questionnaire, c'est-à-dire « ni pour ni contre », marquant virtuellement le degré « zéro » d'intérêt) on trouve les activités qui n'intéressent pas la personne, *sans comparaison avec quiconque*. Dans notre cas, Mme Exemple donnerait un peu plus que la moyenne (3) aux activités commerciales, en rapport avec la gestion et le travail de bureau ; les activités relationnelles sont plus valorisées, mais c'est le travail ou l'activité intellectuelle qui hérite des meilleures évaluations. Ces activités héritent de scores standardisés quasi parallèles, ce qui signifie qu'elles sont non seulement importantes pour la personne, mais que cette préférence est exprimée à un degré relativement élevé par rapport aux autres personnes de la population.

Les autres domaines d'activités sont plus ou moins vigoureusement rejetés, on reconnaîtra que le manque de goût pour les activités artistiques est très clairement exprimé, surtout si on le compare aux valeurs de référence de la population (scores  $G = 30$  en moyenne pour ces activités).

Les échelles standardisées de Holland (bas de la page) montrent une dominance peu marquée des dimensions Conventionnel, Investigatif et Entreprise, ce qui confirme bien les conclusions tirées du tableau précédent, mais il faut garder à l'esprit que si ces traits n'étaient pas comparés à une moyenne de population (ce qui n'a en soi pas beaucoup d'intérêt !), c'est la dimension Intellectuel qui l'emporte pour cette personne. Il est d'ailleurs tout à fait conseillé de le vérifier dans l'entretien.

**PAGE 5 LIVAP (ANNEXE 2.6)**

- *Contenu* : « empreinte » des intérêts pour des activités professionnelles.
- *Objectif* : permettre une vision à la fois globale et synthétique des intérêts standardisés.
- *Pour Mme Exemple* : synthèse et perspectives professionnelles :

Dans cet inventaire de verbes d'activités professionnelles, Mme Exemple a montré ses préférences pour des occupations à la fois intellectuelles, conventionnelles, en relation avec le travail de bureau, mais sans exclure les aspects relationnels. Elle se sent en effet peu portée à exprimer ses idées et sentiments personnels, et ne se considère pas comme une « créatrice » en dehors éventuellement du rôle de mère qu'elle semble bien apprécier et qui peut suffire à combler son besoin d'expression des sentiments. En public et dans son milieu professionnel, elle adoptera plutôt une attitude réservée, loin de toute superficialité, inspirant à la fois confiance et respect, mais ces caractéristiques devront être confirmées par une analyse de personnalité (*cf.* LABEL).

Il faut aussi se rappeler que cette personne est âgée de 55 ans et que cette période de la vie n'est plus très propice aux reconversions professionnelles, d'où sans doute une motivation assez moyenne résultant de la difficulté à se projeter sérieusement dans un avenir professionnel, une préoccupation que Mme Exemple aurait plutôt tendance à voir faire plutôt partie de son passé (hypothèse à discuter). Malgré ces réserves dues à la situation particulière de cette femme, notons tout de même que, sur la seule base de l'analyse de ses réponses à la liste d'activités professionnelles, les professions qui sont les plus susceptibles de lui convenir sont celles du type : secrétaire de direction, gérante de magasin, comptable, notaire, avocat... (à comparer avec celles proposées par la liste de métiers - LIMET).

**PASSATION LIMET (*cf.* ANNEXES 2 BIS)**

**PAGE 1 LIMET (ANNEXE 2.2 BIS)**

- *Contenu* : Indices de contrôles de la passation, échelles fondamentales.
- *Objectif* : cette page présente une analyse précise des conditions de passation, analyse des relations entre les attirances fondamentales. **ATTENTION** : les échelles fondamentales sont de purs outils techniques, elles sont à l'origine de toutes les autres échelles, mais elles **ne tiennent pas compte** du niveau moyen des réponses de la personne, elles informent uniquement sur leurs rapports réciproques. Leur

*interprétation « psychologique » n'est donc pas indispensable et il est possible de n'interpréter que les échelles apparaissant dans les pages suivantes.*

- *Pour Mme Exemple :*

On note des indices de cohérence, de fidélité dans la moyenne et un niveau moyen des réponses légèrement inférieur à 50. Les conditions pour une bonne interprétation sont remplies, même si, à nouveau et comme pour la liste de verbes, la *motivation* de la personne pour le monde professionnel en général ne paraît pas très importante.

La dimension artistique domine nettement, devant le niveau-prestige (professions exigeant de hauts niveaux de formation) et l'orientation commerce-management. Le travail en bureau est assez valorisé au détriment des activités de type social, mais le travail à l'ordinateur ne semble pas très attirant pour cette personne. Par rapport à l'inventaire LIVAP, on remarque une contradiction nette concernant la dimension de créativité, très rejetée pour LIVAP, la plus élevée ici, ce résultat devrait être discuté avec la personne, car il s'explique sans doute par des éléments que nous ignorons et à propos desquels nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses, en attendant de pouvoir en discuter.

#### **PAGE 2 LIMET (ANNEXE 2.3 BIS)**

- *Contenu :* *Verbes classés par attractivité (les plus... et les moins...) calculée sur la base de la stratégie de réponse globale (modèle). Items (réponses) sur- et sous-estimés.*

- *Objectif :* *cette page permet une analyse détaillée des réponses. En cas de cohérence basse, il est possible de retrouver les réponses « incohérentes ». On peut également y trouver des réponses apparemment étranges qui ne s'expliquent que par des raisons étrangères au domaine cerné par le test (situation familiale, contexte social, santé, etc.). Il s'agit donc de la page la plus appropriée pour engager la discussion. Elle permet également de parfois identifier des éventuelles erreurs de frappe lors de la passation.*

- *Pour Mme Exemple :*

Conformément au profil commenté ci-dessus, la personne devrait être orientée vers des professions de niveau élevé, principalement en rapport avec le domaine artistique, par exemple la promotion d'oeuvres d'art, s'exerçant de préférence dans un cadre structuré, étant donné la valeur élevée à la dimension bureau.

En contradiction avec les données de ce profil, elle a peu valorisé les professions nécessitant de l'abstraction, comme mathématicienne, par exemple, ce qui permet de mieux préciser les domaines intellectuels qui l'intéressent (en discuter...). Également en contradiction avec le profil décrit ci-dessus, elle a sur-valorisé, donc affirmé clairement son intérêt pour les professions d'assistante sociale, et cela malgré les dimensions *personnes* et *Soins* plutôt faibles ou moyennes. Notre hypothèse est que Mme Exemple travaille, ou a travaillé dans ce domaine, mais n'a pas pu réellement s'y réaliser car elle rêvait, et rêve peut être encore, d'autre chose.

### PAGE 3 LIMET (ANNEXE 2.4 BIS)

- *Contenu : échelles fonctionnelles de LIMET hiérarchisées par attractivités **non standardisées**, avec mention de la valeur standardisée (entre parenthèses). En bas de page : estimations des valeurs aux échelles de Holland et de Kuder (Neo-Kuder), en scores G standardisés, et en stanines.*
  
- *Objectif : permettre une comparaison des perspectives intra et interindividuelles des intérêts. Les scores non standardisés montrent la hiérarchie **interne** des intérêts de la personne, tandis que les scores standardisés (ce que tous les autres tests existants montrent exclusivement) ne font que replacer les intérêts de la personne en perspective de ceux d'une population (lire à ce propos l'article de Capel & Rossé, 2006). Les échelles en bas de page sont destinées à fournir les résultats habituels des inventaires classique (IPH, GROUPE, Strong, Neo-Kuder, etc.).*
  
- *Pour Mme Exemple :*

Les scores bruts individuels (comparables) n'étant pas standardisés et alignés sur la moyenne des réponses du sujet, on peut immédiatement diviser les domaines professionnels en deux catégories. *En dessus de 3*, on trouve les domaines attractifs, et en dessous de cette limite (équivalente à la même réponse 3 dans le questionnaire, c'est-à-dire « ni pour ni contre », marquant virtuellement le degré « zéro » d'intérêt) on trouve les domaines professionnels qui n'intéressent pas la personne, *sans comparaison avec quiconque*. En ce qui concerne Mme Exemple, les domaines professionnels qui dépassent la valeur 3 en scores bruts comparables sont rares : en fait il n'y a que le domaine des arts et des multimédias qui semble vraiment intéresser cette personne, alors même qu'elle n'a montré aucune disposition particulière pour ces domaines dans la liste de verbes. Ces cas de non convergence sont assez fréquents et l'analyse des deux approches permet

d'aborder la discussion avec des éléments clairs : comment cette personne peut-elle expliquer ces apparentes « incohérences » ?

Modèle de Holland : la dimension A « artistique » domine, avec un profil assez plat pour toutes les autres dimensions (stanine 5 partout), et un domaines R (concret) légèrement rejeté.

Le modèle de Kuder montre un intérêt très élevé pour les domaines artistiques, avec un score moyen pour scientifique (besoin de prestige) et un rejet clair de toutes les autres professions.

#### **PAGE 4 LIMET (ANNEXE 2.5 BIS)**

- *Contenu : « empreinte » des intérêts pour des professions.*
- *Objectif : permettre une vision à la fois globale et synthétique des intérêts professionnels standardisés.*
- *Pour Mme Exemple : synthèse et perspectives professionnelles :*

L'empreinte des intérêts de LIMET montre clairement le rejet du domaine des professions peu prestigieuses en relation avec le travail physique ou manuel, de même que celui des professions hospitalières. L'attraction pour les environnements créatifs et entrepreneuriaux est bien marquée, avec une nette préférence pour l'intersection entre le Social et les professions en relation avec le monde du commerce et de l'entreprise, des inclinations qu'il n'est pas facile de concilier avec les métiers créatifs, en relation avec le monde de l'art et du spectacle.

En conclusion, Mme Exemple a exprimé des intérêts professionnels difficiles à concilier, présentant des contradictions entre le désir artistique et le besoin d'un cadre conventionnel, entre le désir d'exercer un métier prestigieux et un rejet des activités scientifiques, ce qui devrait incliner la personne vers le domaine littéraire, éventuellement le droit, la musique ou les relations publiques. Il est fort probable que cette passation a été l'occasion de se laisser aller à exprimer des rêves de jeunesse (voir à ce propos la thèse de Capel, 1994), mais encore présents, c'est-à-dire à tout ce qu'elle aurait voulu faire dans sa vie, en fonction de ses talents et intérêts, dont on peut dire qu'ils ne se sont probablement pas réalisés dans son parcours professionnel effectif.

Il va sans dire que la seule analyse de ces résultats détachés de toute relation et d'entretien n'est pas suffisante, mais nous pensons avoir montré dans quelle mesure ils peuvent fournir une base féconde pour aborder la discussion autour de ces thèmes, sans aucun doute sensibles pour cette personne.

## Partie 4

# PARTIE TECHNIQUE : STANDARDISATION ET FIABILITÉ DES ÉCHELLES

### FIDÉLITÉ DES ÉCHELLES

Dans l'analyse fonctionnelle, le score d'un sujet à une échelle est obtenu en multipliant la signature de l'échelle par le vecteur de pondération de la stratégie de réponse du sujet (les échelles fondamentales) et la fidélité d'une échelle est uniquement fonction de la fidélité des éléments de la stratégie (et de leurs intercorrélations) et la structure de la signature et ne dépend nullement du nombre d'items qui constituent l'échelle, comme c'est le cas dans le cadre de la méthode classique de construction des tests.

Pour calculer la fidélité dans le cadre de la méthode fonctionnelle, deux procédures sont possibles : la fidélité « moitié-moitié » et la fidélité test-retest (stabilité). Les fidélités « moitié-moitié » apparaissent à côté de chaque libellé d'échelle dans la partie consacrée à leur description, quant aux fidélités test-retest, elles figurent dans l'annexe 3.7.

Notons que les fidélités « moitié-moitié » des différentes échelles et indices de LIMET et LIVAP sont remarquablement élevées. Il en est de même des fidélités test-retest à un an, puisque pour LIMET cinq d'entre elles seulement sont inférieures à .80 et quarante-trois sont supérieures ou égales à .80, et vingt-quatre sont supérieures ou égales à .75 pour LIVAP (test plus court, 128 items contre 140 à LIMET !) tandis que seize sont inférieures à ce seuil, dont une seule inférieure à .60 !

### VALIDITÉS CONCOURANTES DES ÉCHELLES DE LIMET ET LIVAP

- **Annexes 3.1 et 3.1 BIS : vis-à-vis de l'IPH** (Inventaire personnel de Holland, adaptation française de Dupont, 1979)

Les éléments de la stratégie (échelles fondamentales) de LIMET et LIVAP présentent des relations élevées et cohérentes avec les échelles de l'IPH de Dupont.

Ainsi, l'échelle *Réaliste* est en relation avec Orientation vers les choses (.61 LIMET) et Stéréotype masculin (.58 LIVAP) ; *Investigatif* avec Niveau-Prestige (.60 LIMET), travail à l'écran (.40 LIMET), Stéréotype masculin (.40 LIVAP), Recherche (.38 LIVAP) ; *Artistique* avec Artistique (.65 LIMET), Innovation (.62 LIVAP) ; *Social* avec orientation vers les personnes (.64 LIMET), soin-protection (.50 LIMET, .40 LIVAP), Stéréotype féminin (.59 LIVAP) ; *Entrepreneurial* avec Commerce-affaires (.39 LIMET), management (.55 LIVAP) et *Conventionnel* avec Commerce-affaires (.35 LIMET) et Management (.44 LIVAP) mais aussi négativement avec Artistique (-.48 LIMET) et Innovation (-.58 LIVAP).

Les échelles externes (construites d'après les jugements d'experts) des types hollandiens de LIMET et LIVAP ont toutes leurs corrélations les plus fortes avec les échelles correspondantes de l'IPH, et elles se situent entre .44 et .60 pour LIMET et .50 et .65 pour LIVAP, trois d'entre elles étant égales ou supérieures à .60 pour chacun des instruments.

Les échelles fonctionnelles des deux instruments, présentent également des relations cohérentes et élevées avec les échelles de l'IPH comme par exemple pour LIMET véhicules et machines (.62), mécanique (.60), travaux manuels (.50) et pour LIVAP, bouger se dépenser (.57), montage assemblage (.53) et travaux manuels (.48), avec l'échelle *Réaliste*, Sciences et recherche (.51 LIMET) et créer-inventer (.38 LIVAP) avec l'échelle *Investigatif*, Arts et esthétique (.56 LIMET) et Arts de la scène (.57 LIVAP) et Arts plastiques (.56 LIVAP) avec l'échelles *Artistique*, Social et conseil (.44 LIMET), Paramédical (.48 LIMET), santé et médecine (.44 LIMET) et éduquer soigner (.57 LIVAP) et l'échelle *Social*, gestion affaires et entreprise (.41 LIMET), direction affaires (.57 LIVAP) et l'échelle *Entrepreneurial*, administration et service (.57 LIMET), vente commerce et comptabilité (.50 LIMET), contrôle administration (.55 LIVAP), travaux sur ordinateurs (.51 LIVAP) avec l'échelle *Conventionnel*.

- **Annexe 3.2 : vis-à-vis du Néo-Kuder** (adaptation par Descombes, 2000)

Les échelles externes estimant celles du Néo-Kuder par LIMET ont toutes leurs corrélations les plus élevées avec les échelles correspondantes du Néo-Kuder, et leurs valeurs s'échelonnent entre .41 et .72, plus de la moitié d'entre elles étant supérieures à .60.

Ces résultats confirment la remarquable validité concourante de LIMET et LIVAP aussi bien vis-à-vis du modèle de Holland que de la théorie de Kuder.

- **Annexes 3.3 : vis-à-vis des grands facteurs de la personnalité du NEO-PI** (traduit en français par : Rolland, J.-P. & al., 1998)

Les éléments de la stratégie de LIMET et LIVAP présentent des relations moyennes (tout à fait dans la norme lorsqu'il s'agit du lien entre Intérêts et personnalité) mais cohérentes avec les 5 grands facteurs, plus nombreuses pour LIVAP que pour LIMET.

Ainsi l'échelle *d'Ouverture* est en relation avec les dimensions artistique (.48 LIMET) et innovation (.50 LIVAP), l'échelle *Conscience* avec la dimension intérieur (.26 LIMET) et non-artistique (.27 LIMET) et recherche (.31 LIVAP), l'échelle *Extraversion* avec la dimension management (.31 LIVAP), l'échelle *Amabilité* avec soin protection (.34 LIMET) stéréotype féminin (.38 LIVAP) et négativement avec management (-.38 LIVAP), l'échelle *Névrosisme* est liée à la dimension management, négativement (-.32 LIVAP).

Les échelles rationnelles des types Hollandiens de LIMET et LIVAP montrent des relations positives entre *Ouverture* et Artistique (.50 LIMET et .48 LIVAP) et Social (.36 LIVAP), *Conscience* et Entrepreneurial (.37 LIVAP) et Conventionnel (.38 LIVAP), *Extraversion* et Entrepreneurial (.34 LIVAP), *Amabilité* et Social (.34 LIMET et .30 LIVAP), et négatives entre *Amabilité* et Entrepreneurial (-.32 LIMET et -.35 LIVAP), ainsi qu'entre *Névrosisme* et Entrepreneurial (-.29 LIVAP).

Nous laissons au lecteur le soin ou le plaisir de découvrir les relations avec les échelles fonctionnelles, de même que celles entre LIMET et LIVAP et les différentes facettes de NEO-PI, qui vont dans le même sens ; cohérentes et étonnement hautes étant donné l'éloignement des domaines.

- **Annexes 3.4 : vis-à-vis du TCI de Cloninger** (traduit en français par Pelissolo, 1997)

Contrairement aux relations avec le NEO-PI, qui sont plus nombreuses pour LIVAP que pour LIMET, celles avec le TCI de Cloninger sont plus nombreuses pour LIMET que pour LIVAP.

L'échelle *Recherche de nouveauté* est logiquement en relation avec les dimensions artistique (.46 LIMET) et innovation (.40 LIVAP), l'échelle *Évitement de la souffrance* est en relation avec l'échelle intérieur (.31 LIMET) et social (.35 LIMET) et stéréotype féminin (.41 LIVAP) et négativement avec recherche (-.37 LIVAP), l'échelle *Besoin de récompense* est liée à Soins vs bureau (.31 LIMET), social (.35 LIMET) et négativement avec niveau - prestige (-.31 LIMET), tandis que l'échelle *Persistance* est associée avec Réaliste (.32 LIMET)

Les autres échelles du TCI n'ont pas de relation avec LIMET ou LIVAP mais n'en n'ont pas non plus avec L.A.B.E.L. (cf. manuel L.A.B.E.L. et nos remarques à ce sujet).

- **Annexes 3.5 : vis-à-vis de L.A.B.E.L.** (Gendre & al., 2005)

Comme pour le Néo-PI, les relations entre L.A.B.E.L. et LIVAP sont plus nombreuses qu'entre L.A.B.E.L. et LIMET.

Les dimensions *Maturité* et *Tension* de L.A.B.E.L. sont, comme on pouvait s'y attendre, sans relation avec LIMET et LIVAP ; la dimension *Extraversion* ne présente que des relations relativement faibles avec LIVAP, en particulier la dimension management (.29) et les échelles fonctionnelles direction-affaires (.35) créer-inventer (.33) et accueillir-conseiller (.30).

La dimension *stéréotype masculin* de L.A.B.E.L. est en relation avec les dimensions niveau-prestige (.36 LIMET), orientation vers les choses (.30 LIMET), stéréotype masculin (.51 LIVAP) et recherche (.32 LIVAP) de même qu'avec les échelles Réaliste (.41 LIMET et .36 LIVAP), Investigatif (.39 LIMET et .46 LIVAP), Entrepreneurial (.31 LIVAP) et négativement avec social (-.43 LIMET et -.41 LIVAP)

La dimension *Conformisme* de L.A.B.E.L. est en relation avec intérieur (.31 LIMET) et négativement avec artistique (-.41 LIMET), innovation (-.55 LIVAP) et habileté manuelle (-.33 LIVAP) ainsi qu'avec les échelles Entrepreneurial (.35 LIVAP), conventionnel (.46 LIVAP et .32 LIMET) et négativement avec celle artistique (-.53 LIVAP et -.45 LIMET).

La dimension *Rationalité* de L.A.B.E.L. est en relation avec niveau prestige (.36 LIMET), stéréotype masculin (.34 LIVAP) recherche (.43 LIVAP) et l'échelle Investigatif (.34 LIVAP) et négativement avec celle Social (-.32 LIVAP).

Les liens entre ces critères issus de L.A.B.E.L. et les échelles fonctionnelles de LIMET, comme celles de LIVAP vont dans le même sens.

Ces relations sont très cohérentes et atteignent un niveau rarement atteint dans les recherches visant à montrer les liens entre les sphères de la personnalité et celle des intérêts professionnels.

- **Annexes 3.6 : vis-à-vis des valeurs : corrélations avec les échelles de l'IVPG** (Inventaire de Valeurs professionnelles et Générales, Gendre & al., 2002)

Comme on pouvait s'y attendre, LIMET et LIVAP ont des relations cohérentes mais très faibles avec la dimension *Collectif vs Individuel* de l'IVPG.

LIMET ne présente également aucune relation notable avec la dimension *Détachement vs Plaisir*, tandis que pour LIVAP elle est liée à l'échelle fonctionnelle réfléchir-étudier (.32) et négativement avec la dimension management (-.37).

La dimension *Harmonie vs Efficacité* est associée aux dimensions artistique (.37 LIMET), soin-protection (.46 LIMET) et négativement avec les dimensions niveau-prestige (-.30 LIMET) travail à l'écran (-.34 LIMET), stéréotype masculin (-.49 LIVAP) et management (-.49 LIVAP), ainsi qu'avec les échelles « hollandiennes » artistique (.37 LIMET et .36 LIVAP) social (.42 LIMET et .43 LIVAP) et négativement avec Entrepreneurial (-.43 LIMET et -.53 LIVAP), conventionnel (-.31 LIMET et -.49 LIVAP), investigatif (-.33 LIMET et -.34 LIVAP) et réaliste (-.34 LIMET et -.32 LIVAP).

La dimension *Ouverture vs Sécurité* est associée aux dimensions artistique (.37 LIMET) et innovation (.47 LIVAP) et aussi avec l'échelle artistique (.37 LIMET et .35 LIVAP).

Les relations avec les autres échelles vont dans le même sens, ce qui nous permet d'en conclure que les (rares) relations entre l'IVPG et notre inventaire d'intérêts professionnels sont, pour un nombre certes restreint d'échelles, d'un niveau relativement élevé et dans l'ensemble cohérentes.

### **VALIDITÉS CRITÉRIELLES DES ÉCHELLES DE LIMET ET LIVAP**

Aussi bien pour LIMET que pour LIVAP, pour un large échantillon tout venant, les différences entre hommes et femmes sont relativement faibles (*cf.* annexes 4.1), voire insignifiantes (en terme d'*effect sizes* au sens de Cohen), puisque pour LIMET seules trois différences sont considérées comme grandes (au sens d'une taille d'effet supérieure à .50) : la *cohérence*, l'*orientation vers les personnes* et la *convergence* LIMET-LIVAP, toutes trois montrent une supériorité des femmes, ce qui tend à suggérer l'hypothèse qu'elles se donnent davantage de peine et s'appliquent mieux dans la tâche qui consiste à répondre à ces tests.

En ce qui concerne LIVAP, trois différences sont également considérées comme grandes : la *cohérence*, *intérieur vs extérieur*, à l'avantage des femmes, et *bouger se dépenser* à l'avantage des hommes.

Les différences faibles concernent les dimensions « sociales » et « techniques » dans le sens attendu pour les deux instruments.

En revanche, pour le groupe d'élèves pris en charge par l'Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion (OPTI : adolescent/es Suisse-romands de 15-17 ans en année de pré-apprentissage), qui concerne des garçons et des filles de niveau scolaire moyen à faible et pré-orientés majoritairement vers les métiers du commerce (garçons en majorité) et du

paramédical (filles en majorité), les différences sont beaucoup plus marquées (cf. annexes 4.2).

Et comme on peut s'y attendre, les différences sont à l'avantage des garçons pour les dimensions Réaliste, Investigative et Entrepreneurial ; et à l'avantage des filles pour les dimensions Artistique, Social et Conventionnel, et ce aussi bien pour LIMET que pour LIVAP.

## ÉTALONNAGES

Comme pour tous les instruments que nous avons développés dans le cadre de la méthode fonctionnelle, nos étalonnages ne distinguent ni le sexe ni l'âge, ils proviennent d'un échantillon « tout-venant » dont l'effectif croît rapidement (au moment où ces lignes sont écrites, LIVAP et LIMET ont été passés par environ 4000 personnes de toutes formations et d'âge moyen 24 ans).

L'absence de standardisation séparée n'empêche cependant pas l'analyse des profils spécifiques de certains groupes, ainsi que leur comparaison. Ces profils sont disponibles sur demande et sont par ailleurs facilement visualisables au moyen d'un *clic* dans le fichier d'impression INTERETS-2006 et suivants.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Achnich, M. (1979). *Manuel du B.B.T.* Bern : Hans Huber Verlag et (1986), Bruxelles : Editest (version française).
- Bain, D. (1994). Orientation scolaire: élaboration d'un questionnaire d'intérêts. *Psychoscope*, 15, 2, pp. 7-10
- Berthoud, S. (1982). *Les intérêts des candidats Bacheliers*. Thèse de doctorat. Université de Lausanne. Faculté des SSP.
- Blau, P.M. et al. (1956). Occupational choice : a conceptual framework. *Industrial Labor Relations Review*, 9, 531-543.
- Bordin, E.S. (1943). A theory of vocational interests as dynamics phenomena. *Educational and Psychological Measurements*, 3, 49-66.
- Bureau Fédéral de Statistique. (1971). *Liste des professions individuelles*. Berne.
- Burish, M. (1984). Approaches to Personality Inventory Construction : a comparison of merits. *American Psychologist*, 39, 3, 214-227.
- Cain, P.S. & Green B.F. (1983). Reliabilities of selected rating available from the dictionary of occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 68, 1, 155-165.
- Capel, R. (1991). Quelques réflexions au sujet de l'informatisation du testage en psychologie. *Revue de l'A.S.O.S.P (Association Suisse pour l'Orientation Scolaire et Professionnelle)*, 5, 14-19. Traduction allemande (1992) : Einige Ueberlegungen zur Informatisierung psychologischer Tests. *Revue de l'A.S.O.S.P.*, 1996, 1, 19-24.
- Capel, R. (1994). *Étude longitudinale du projet professionnel de filles et de garçons de niveau secondaire*. Thèse de Doctorat. Université de Lausanne, 398 p.

- Capel, R., Descombes, J.-P. (1996). Application de la forme française modernisée de l'Inventaire de Kuder à un groupe d'élèves genevois de niveau secondaire. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 46, 4, 241-257.
- Capel, R., & Mazumdar, D. (1998). O.R.U.S., Un système informatisé au service de l'orientation professionnelle de demain. *Psychologie & Psychométrie*, 19, 2, 35-56.
- Capel, R. (2003). *L'évaluation psychologique – Notes de cours, partie 1*. Actualités psychologiques, 16, 128 p.
- Capel, R. & Rossé, R. (2006). Au delà des différences inter-individuelles : pour une psychométrie clinique. *Actualités psychologiques*, 18, 9-25.
- Cloninger, C.R., Przybeck, T.R., Svrakic, D.M. & Wetzel, R.D. (1994). *The Temperament and Character Inventory : A guide to its development and use*. Center for Psychobiology of Personality. Washington University, St. Louis, MO.
- Cronbach, L.J. & Gleser, G.C. (1965). *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana, University of Illinois Press.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.M. (1974). *Minnesota occupational classification system*. Minneapolis : University of Minnesota. Department of Psychology.
- Dawis, R.V., Lofquist L. H. & Weiss D. J. (1968). A theory of work adjustment (a revision). *Minnesota Studies in vocational Rehabilitation*, 23.
- Descombes, J.-P. (1965). *Manuel pour l'adaptation française de l'Inventaire de préférences professionnelles de Kuder (forme C)*. Paris : Édition du Centre de Psychologie Appliquée.
- Descombes, J.-P. (1971). *Intérêts et choix professionnels évalués par l'Inventaire de préférences de Kuder*. Neuchâtel et Paris : Delachaux et Niestlé.
- Descombes, J. P. (1974). *Manuel pour l'adaptation française (abrégée) de l'Inventaire de préférences professionnelles de Kuder (Forme C)*. Paris : Ed. du Centre de Psychologie Appliquée.
- Descombes, J.P. (1977). Rôle et signification des valeurs professionnelles dans la psychologie vocationnelle contemporaine. *Revue de psychologie appliquée*, 27, 4, 285-296.
- Descombes, J.P. (1980). Cinquante ans d'études et d'évaluation des valeurs professionnelles (1925-1975). *Revue de psychologie appliquée, numéro spécial*, 30, 1, 1-101.
- Descombes, J.P. (1984). La théorie de l'adaptation professionnelle du Minnesota : Hypothèses et validation. *Orientation et formation professionnelle*, 4, 217-229.
- Descombes, J.-P. (2000). *Le Neo Kuder, Manuel*. Lausanne : Association Suisse pour l'Orientation Scolaire et Professionnelle.
- Dupont, J.B. (1979). L'inventaire personnel de J.L. Holland (manuel IPH-C). Issy-les-Moulineaux : Éditions EAP.
- Dupont, J.-B., Gendre, F., Berthoud, S. & Descombes, J.-P. (1979). *La psychologie des intérêts*. Paris : PUF.
- Dupont, J.B., Jobin, C. & Capel, R. (1992). *Choix professionnels adolescents*. Berne : Peter Lang.
- Emploi et immigration au Canada. (1977). Choices : computerized heuristic occupation and career exploration system.
- Gendre, F. (1970). *L'orientation professionnelle à l'ère des ordinateurs*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.
- Gendre, F. (1975). Etude des relations entre l'Inventaire Personnel de J. L. Holland et l'adjective check-list du H. Gough. *Le travail humain*, 28, 2, 265-278.
- Gendre, F. & Dupont, J.B. (1982). *Structure de l'individu et choix professionnel*. Rapport de recherche. Université de Lausanne, Institut de psychologie.
- Gendre, F. (1984). Une nouvelle façon d'évaluer les intérêts professionnels : la méthode « synthèse ». *Orientation et formation professionnelle*, 4, 84, 230-232.
- Gendre, F. (1985). Vers une orientation professionnelle individualisée : la méthode « synthèse » *Revue de Psychologie Appliquée*, 35, 1, 19-34.

- Gendre, F. & Chaghghi F. (1986). Méthode synthèse, validité synthétique et adaptation professionnelle. *Revue de psychologie Appliquée*, 36, 4, 509-533.
- Gendre, F. (1987). L'orientation et le devenir des apprentis : dix ans de recherches à l'IPAUL. *Revue Suisse de Psychologie*, 46, 3-4, 155-171.
- Gendre, F. (1988). Les intérêts conçus comme des décisions professionnelle simulées. *Psychologie et Psychométrie*, 9, 1, 5-30.
- Gendre, F. (1988). L'orientation rationnelle unifiée synthétisée (ORUS), un modèle d'aide à la décision professionnelle assistée par ordinateur. *Revue de Psychologie Appliquée*, 38, 1, 33-57.
- Gendre, F. & Capel, R. (1993). Caractéristiques individuelles, choix professionnels et adaptation au Travail. *Psychologie et Psychométrie, numéro spécial*, 14, 2, 10-89.
- Gendre, F. & Dupont, J.B. (1993). Nouvelles procédures pour un bilan. Issy-les-Moulineaux : EAP.
- Gendre, F., Capel, R., Salanon, A. & Vuilleumier, N. (1995). Intérêts et décision : Élaboration d'un inventaire de décisions professionnelles simulées. *Revue Suisse de Psychologie*, 54, 1, 19-33.
- Gendre, R., Capel, R. & Salanon, A. (1997). ORUS, Orientation Raisonnée Unifiée et Synthétique. Manuel à l'usage des psychologues. *Actualités psychologiques*, Édition spéciale.
- Gendre, F., & Capel, R. (1999). L'évolution de l'outil informatique modifiera-t-elle la fonction du psychologue conseiller ? *Actualités Psychologiques*, 4, 99-112.
- Gendre, F., & Capel, R. (2002). LABEL, un modèle d'évaluation de la personnalité à visée universelle. *Psychologie & Psychométrie*, 123, 1/2, 101-133.
- Gendre, F., Capel, R. & Richina, O. (2002). *IVPG-Inventaire de Valeurs Professionnelles et Générales-Manuel pratique*. Université de Lausanne.
- Gendre, F. & Capel, R. (2005). LABEL, *Manuel pratique à l'usage des psychologues*, 2<sup>e</sup> Ed. Université de Lausanne.
- Ginsberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice : a restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169-176.
- Gottfredson, L.S. (1971). Circumscription and Compromise : a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counselling Psychology Monograph*, 28, 6, 345-579.
- Gottfredson, G.D., Holland, J.L. & Ogawa D.K. (1982). *Dictionary of Holland occupational codes*. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.
- Harren, V.A. (1966). The vocational decisional process among college males. *Journal of counseling Psychology*, 13, 271-277.
- Hoffmann, P.F. (1960). The paramorphic representation of clinical Judgment. *Psychological Bulletin*, 57.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments*. Toronto : Blaisdell.
- Holland, J.L. & Holland, J.E. (1977). Vocational indecision : more evidence and speculation. *Journal of counselling Psychology*, 24, 404-414.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, (2<sup>e</sup> Ed.).
- Katz, M.R. (1980). SIGI : An interactive aid to career decision making. *Journal of College Student Personnel*, 21, 34-40.
- Kuder, G. F. (1970a). *Kuder General Interest Survey*. Chicago : Science Research Associates.
- Kuder, G. F. (1970b). *Kuder occupational Interest Survey*. Chicago : Science Research Associates.
- Kuder, G. F. (1977). *Activity interests and occupational choice*. Chicago : Science Research Associates.
- Locus, J. (1994). Les logiciels d'aide à l'orientation : références théoriques, problèmes de validation et de déontologie. *Psychologie et psychométrie*, 15, 1, 17-26.

- Lofquist, L., & Dawis, S. (1969). *A theory of work adjustment*. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice-Hall.
- Lowman, R.L. (1991). *The clinical practices of career assessment interest, abilities and personality*. Washington DC. : American Psychological Association.
- Lunneborg, C.E. (1982). Systematic biases in brief self-ratings of vocational qualifications. *Journal of vocational behaviour, 20*, 255-275.
- Main d'oeuvre et immigration (1971). *Classification canadienne descriptive des professions*. Ottawa. Tomes 1 et 2.
- McCormick, E.J. & al. (1972). A study of job characteristics and job dimensions as based on the position analysis questionnaire. *Journal of Applied Psychology Monograph, 56*, 4, 347-368.
- Mueller, J.P. (2003). Communication personnelle, non publiée. Université de Lausanne.
- Office fédéral de la statistique (1993). *Statistique des examens de la fin d'apprentissage et des contrats d'apprentissage en 1992*. Berne : études et formation professionnelles.
- Osipow, S. H. V. (1979). *A preliminary manual for the Career Decision Scale*. Unpublished manuscript. Ohio State University, Columbus, Ohio.
- Pelissolo, A., & Lépine, J.P. (1997). Traduction française et premières études des validations du questionnaire de personnalité TCI. *Annales Médico-Psychologiques, 155*, 497-568.
- Pelissolo, A., & Lepine, J.P. (2000). Normative data and factor structure of the temperament and character inventory (TCI) in the french version. *Psychiatry Research, 94*, 67-76.
- Prediger, D.J. (1981). Mapping occupations and interests : a graphic aid for vocational guidance and research. *The vocational guidance quartely, 29*, 21-36.
- Roe, A. e& Klos, D. (1972). Classification of occupation. In : *Perspective on vocational development*, Whiteley (J.M.) et Resnikoff (A.) ed. New York : APGA.
- Rolland, J.-P. & Petot, J.-M. (1998). *NEO-PI-R, inventaire de personnalité-révisé* [Manual of the NEO PI-R french adaptation]. Paris : ECPA.
- Roy, J., & Thibault, J. (1993). *GROP, le guide de recherche d'une orientation professionnelle*. Charmy, QC : Les Éditions Psymetrix.
- Royce, J.R. (1973). *Multivariate analysis and psychological theory*. New York : Academic Press.
- Strong, E. K. & Campbell, D. P. (1974). *Strong-Campbell Interest Inventory (Revised edition)*. Stanford: Stanford University Press.
- Super, D.E. & Bohn, M.J. : (1971). *Occupational psychology*. London : Tavistock Publications.
- Treiman, D.J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York : Academic Press.
- Tinsley, H.E.A. & Weiss D. J. (1974). A multivariate investigation of the reinforcer structure of occupations. *Journal of vocational behaviour, 4*, 1, 97-113.
- Ward, J.H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of American Statistical Association, 58*, 8, 236-244.
- Whitney, D.R. (1969). Predicting from expressed choice : a Review. *Personal and Guidance Journal, 48*, 279 - 286.

# ANNEXES 1

## caractéristiques des items et proximités des échelles

ANNEXE 1.1

CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE LIVAP EN SCORES G

VERBES :	CARACTERISTIQUES DES ITEMS EN SCORES G						
	MASC	INNOV	MANAG	RECHER	SOINS	HABILE	INTER
accueillir	7	45	64	38	71	50	52
acheter	27	38	96	35	38	56	44
actionner	85	22	50	63	50	68	50
administrer	55	24	89	56	60	65	71
agir	54	53	80	62	75	73	25
aider	32	44	33	52	93	53	40
ajuster	64	22	30	70	61	79	59
analyser	38	61	29	90	65	40	57
apprendre	39	65	26	92	43	34	55
archiver	30	17	46	73	31	63	73
assembler	63	26	30	70	47	84	58
assumer	49	39	60	68	91	44	48
calculer	62	19	71	78	42	63	59
chanter	30	86	45	33	27	47	57
chercher	49	62	51	95	48	66	36
cimentier	84	49	29	40	25	42	33
ciseler	76	49	42	43	30	84	58
classer	23	13	51	74	39	66	54
coiffer	24	39	60	27	53	85	64
collaborer	17	30	62	66	68	37	37
communiquer	17	70	76	59	66	43	41
comprendre	39	70	43	87	71	44	41
comptabiliser	41	16	72	66	28	53	74
concevoir	70	70	62	86	50	65	59
conduire	58	41	72	45	45	66	5
confectionner	28	37	52	56	38	95	49
conseiller	26	62	78	53	80	43	58
conserver	24	7	49	58	36	54	37
construire	72	49	52	53	40	75	12
contrôler	59	18	77	63	69	72	45
coordonner	60	44	73	88	65	54	55
coudre	34	37	37	40	31	75	81
créer	50	88	67	67	39	67	34
cuisiner	17	49	39	36	27	74	38
cultiver	44	54	35	42	30	45	2
dactylographier	24	21	46	52	28	53	82
danser	28	74	57	27	47	73	69
décider	62	57	91	51	78	46	44
décorer	14	55	63	40	47	85	41
défendre	59	53	50	25	92	49	26
dessiner	48	71	45	50	47	95	62
développer	63	70	56	92	52	60	48
diagnostiquer	56	52	34	81	84	50	63
diriger	71	56	92	50	71	47	59
divertir	36	93	70	39	53	47	35
écouter	13	63	38	47	64	28	34
écrire	29	71	36	68	24	28	74
éditer	43	72	57	57	16	34	84
éduquer	25	54	23	51	80	37	34
électrifier	95	40	39	42	41	56	40
élever (animaux)	45	42	50	31	46	46	0
embellir	12	54	61	45	45	82	33
encourager	30	40	23	39	77	29	40
enseigner	29	57	24	28	64	35	70
entreprendre	62	58	90	56	48	26	36
entretenir	33	12	41	43	44	32	26
étudier	37	59	30	83	37	18	59
évaluer	49	39	43	88	59	25	60
exécuter	58	18	56	55	32	23	30
expérimenter	67	61	39	88	44	48	25
explorer	64	66	48	72	46	54	7
exprimer	36	93	48	59	38	24	54
fabriquer	81	52	57	42	21	72	45
filmer	61	81	58	33	47	82	62

VERBES :	CARACTERISTIQUES DES ITEMS EN SCORES G						
	MASC	INNOV	MANAG	RECHER	SOINS	HABILE	INTER
financer	59	36	85	33	35	26	72
fondre	83	49	29	27	36	39	70
fraiser	91	48	32	33	40	47	69
gérer	55	25	89	53	59	32	63
guérir	54	52	17	39	89	49	58
habiller	24	40	61	19	63	79	54
illustrer	34	76	52	57	30	84	59
imaginer	40	95	64	54	36	51	33
imprimer	50	56	54	46	6	56	78
influencer	73	63	72	31	72	32	75
informatiser	65	33	63	77	17	40	63
informer	47	64	53	52	77	13	62
innover	67	92	66	66	52	46	39
inspecter	70	15	69	41	77	54	46
interroger	62	48	46	35	89	30	70
inventer	77	87	53	64	44	57	31
jouer	55	83	47	30	37	70	72
juger	50	47	39	98	58	59	53
lire	34	67	23	67	25	19	60
masser	48	47	18	38	74	80	62
mesurer	77	19	28	64	37	54	49
mettre en scène	53	97	53	40	38	52	65
modeler	60	71	31	35	43	82	70
négociier	56	50	90	32	58	26	69
nettoyer	41	18	21	35	43	36	31
observer	26	42	31	72	63	58	15
opérer	73	45	30	48	78	76	75
organiser	46	36	82	79	67	45	54
orienter	61	53	42	59	91	36	71
parler	23	26	49	23	46	24	46
peindre	38	73	44	47	44	93	47
persuader	67	60	80	25	67	34	73
pétrir	60	44	15	33	31	48	78
photographier	33	69	51	34	54	90	38
piloter	90	52	53	36	53	58	21
plaider	66	62	40	33	65	32	91
planter	45	49	31	39	27	30	10
prêcher	71	59	36	23	56	27	81
produire	71	39	64	41	12	35	39
programmer	65	24	58	78	22	43	59
promouvoir	54	51	93	38	37	23	61
protéger	45	46	29	33	83	39	20
radiographier	63	29	28	50	63	68	87
ranger	30	4	47	45	36	45	59
réadapter	46	38	16	46	81	36	64
récolter	46	43	33	38	25	33	10
rédigier	42	64	35	65	20	16	73
réfléchir	49	69	35	86	41	21	40
réparer	87	37	23	36	53	52	31
résoudre	74	61	44	76	60	21	38
s'imposer	77	58	79	23	68	37	64
scier	85	45	30	35	32	39	30
sculpter	66	76	32	40	43	81	64
se dévouer	36	56	41	17	79	31	51
servir	37	51	32	25	24	25	29
soigner	48	47	18	35	90	52	50
téléphoner	19	35	69	22	32	33	53
tisser	17	42	39	31	41	56	79
toucher	54	55	28	16	62	78	39
traduire	42	51	36	44	20	16	78
transporter	78	35	47	23	36	35	26
utiliser sa force	83	42	49	23	54	46	19
vendre	48	39	95	29	29	38	52
voyager	38	61	66	27	36	33	10

**ANNEXE 1.1 BIS**  
**CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE LIMET EN SCORES G (MÉTIERS DE A À C)**

	CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS EN SCORES G						
	PRES	PERS	ART	COM	SOIN	INTE	INF
<b>PROFESSIONS (A - C) :</b>							
Actuaire	50	60	32	69	40	72	68
Acupuncteur/-trice	67	60	38	58	90	68	24
Agent/-e commercial/-e des trains (contrôleur/-euse)	30	74	62	52	0	51	20
Agent/-e d'affaires	44	57	43	56	25	64	56
Agent/-e de police *	42	65	21	12	48	41	38
Agent/-e de voyages *	25	64	60	75	25	50	60
Agent/-e fiduciaire	55	61	38	61	19	74	45
Agent/-e professionnel/le de sécurité et de surveillance *	57	15	16	19	53	59	29
Agriculteur/-trice *	35	49	27	63	49	4	38
Aide familial/-e *	22	96	35	0	54	71	52
Aide soignant/-e *	16	87	39	17	82	79	61
Ambulancier/-ère *	36	57	19	42	47	61	19
Analyste financier/-ère et gestionnaire de fortune	48	56	32	95	41	77	83
Anthropologue - ethnologue	75	72	51	44	49	32	49
Arboriculteur/-trice	44	39	45	42	36	4	21
Archéologue	74	59	71	51	46	33	60
Architecte EPF IAUG *	90	51	75	46	45	23	87
Artiste plasticien/-ne (peinture, images, audio, etc.) *	45	39	100	43	38	41	51
Assistant/-e de direction (« secrétaire ») *	38	67	34	63	28	76	86
Assistant/-e dentaire	30	70	42	33	53	69	35
Assistant/-e d'hôtel	35	72	47	54	20	55	33
Assistant/-e en médecine vétérinaire *	31	58	37	61	69	19	70
Assistant/-e en pharmacie	44	60	40	35	66	70	54
Assistant/-e médical/-e *	28	67	36	40	68	70	63
Assistant/-e social/-e HES *	43	71	47	49	72	42	59
Astronome-Astrophysicien/-ne *	86	48	49	27	28	41	67
Avocat/-e *	60	78	54	52	19	68	39
Bijoutier/-ère	55	19	74	70	48	76	0
Biochimiste	99	35	32	27	67	77	77
Biologiste *	99	52	44	53	52	33	53
Botaniste	100	50	47	57	51	31	38
Boucher/-ère - charcutier/-ère *	37	27	17	76	63	60	28
Boulangier/-ère-pâtissier/-ère *	37	25	20	77	65	59	30
Cafetier/-ère restaurateur/-trice et hôtelier/-ère	22	49	31	90	54	49	27
Caméraman/-woman *	25	43	67	47	39	45	72
Carreleur/-euse	52	29	43	54	68	44	40
Cavalier/-ère de course *	48	62	52	46	44	0	41
Caviste	45	35	37	85	21	60	15
Céramiste *	47	41	93	67	70	44	43
Chanteur/-euse *	31	52	98	51	61	55	34
Chef/-fe de marketing	61	53	39	97	35	57	56
Chef/-fe d'orchestre	45	56	100	54	56	46	34
Chef/-fe en restauration *	33	49	41	88	53	49	16
Chimiste/Ingénieur/-e chimiste EPF *	82	36	35	24	47	67	70
Coiffeur/-euse *	25	47	85	50	71	73	49
Comédien/-ne *	36	57	99	48	60	37	55
Concepteur/-trice en informatique	52	45	35	54	42	57	100
Concepteur/-trice en multimédia *	53	50	61	66	46	54	97
Concierge *	34	32	26	25	39	52	13
Conducteur/-trice de camion *	42	0	14	20	41	26	20
Conducteur/-trice de machines de chantier *	35	23	26	18	33	21	29
Conducteur/-trice de taxi *	40	58	33	62	49	18	32
Conducteur/-trice des transports en commun	16	61	28	31	43	21	52
Conseiller/-ère conjugal/-e	50	84	53	38	65	65	46
Conseiller/-ère en planning familial	42	80	55	46	71	65	52
Conseiller/-ère en relations publiques *	43	54	47	61	35	58	46
Conseiller/-ère financier/-ère *	63	63	34	90	23	80	35
Conservateur/-trice de musée *	55	47	86	18	27	88	38
Conservateur/-trice-restaurateur/-trice d'art HES	53	39	76	38	62	74	32
Constructeur/-trice d'appareils industriels *	51	9	34	53	63	61	34
Constructeur/-trice de bateaux *	61	12	37	63	57	54	23
Consultant/-e en entreprise *	63	63	40	91	43	32	56
Coordinateur/-trice de vente *	54	59	33	95	28	47	53
Cordonnier/-ère *	38	33	56	61	68	55	40
Créateur/-trice de textiles *	46	33	68	57	65	44	37
Créateur/-trice de vêtements *	45	40	53	37	44	60	35
Créateur/-trice en tissage *	48	33	79	64	60	55	32
Criminaliste (Police scientifique)	65	71	57	43	34	48	54
Cuisinier/-ère	27	32	54	64	53	56	27

Note : les métiers accompagnés d'un astérisque sont ceux qui sont présentés dans le questionnaire (140 professions).

**ANNEXE 1.1 BIS (SUITE)**

**CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE LIMET EN SCORES G (MÉTIERS DE D À H)**

	CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS EN SCORES G						
	PRES	PERS	ART	COM	SOIN	INTE	INF
<b>PROFESSIONS (D - H) :</b>							
Danseur/-euse professionnel/-le *	50	59	99	44	65	33	23
Décorateur/-trice de théâtre	54	43	100	45	56	44	39
Décorateur/-trice d'intérieurs *	33	40	100	38	65	62	75
Délégué/-e du CICR (Croix-Rouge) *	54	68	49	53	57	31	55
Designer HES en architecture d'intérieur *	58	25	85	44	41	51	49
Designer HES en communication visuelle	59	41	64	55	40	59	51
Designer HES en design industriel et de produits *	59	25	61	34	28	51	79
Dessinateur/-trice de textiles	45	25	66	36	47	53	64
Dessinateur/-trice d'intérieurs	53	22	66	41	50	52	71
Dessinateur/-trice en bâtiment *	57	40	42	38	35	67	60
Dessinateur/-trice en génie civil	59	33	42	63	39	65	58
Dessinateur/-trice en microtechnique	45	21	39	42	38	54	64
Dessinateur/-trice-géomètre (géomaticien/-ne)	57	32	36	55	37	73	57
Dessinateur/-trice-paysagiste *	56	36	55	62	52	53	55
Dessinateur-constructeur/-trice sur métal *	58	18	66	45	37	61	38
Détective privé/-e	41	57	40	62	55	47	60
Diététicien/-ne HES *	48	75	45	47	71	62	49
Diplomate *	66	58	50	65	25	47	39
Droguiste *	31	72	17	75	70	65	57
Économiste d'entreprise	69	51	40	94	48	40	56
Écrivain/-e	45	48	96	49	63	48	46
Éditeur/-trice	43	52	69	69	57	39	92
Éducateur/-trice de la petite enfance *	42	74	52	40	71	46	56
Électricien/-ne de réseau *	37	44	49	19	33	44	49
Électricien/-ne-électronicien/-ne en véhicules	31	23	50	25	38	55	70
Électronicien/-ne en multimédia *	41	19	42	60	54	52	100
Éleveur/-euse de chiens	19	54	34	57	56	4	76
Employé /-e de commerce à la poste	30	54	35	41	14	74	50
Employé/-e de bureau	30	53	35	40	13	82	68
Employé/-e de commerce *	35	58	37	69	16	75	58
Employé/-e d'édition	33	54	57	56	26	40	63
Employé/-e des services de la navigation aérienne *	17	75	54	57	0	40	51
Employé/-e spécialisé/-e en photographie	30	45	70	56	36	50	64
Enseignant/-e secondaire (branches scientifiques) *	60	65	46	46	78	49	82
-e secondaire (langues et littérature, branches classiques)	66	63	58	46	68	52	54
Entraîneur/-euse sportif/-ve	59	55	36	69	80	7	43
Entrepreneur / Entrepreneuse	68	48	44	83	35	51	51
Entrepreneur/-euse de pompes funèbres	30	53	45	57	35	53	54
Ergothérapeute HES	50	79	48	46	76	53	52
Esthéticien/-ne *	28	54	71	59	58	69	52
Expert/-e en assurance *	42	55	44	85	17	47	55
Expert/-e en finance et controlling *	37	55	37	94	27	83	56
Expert/-e-comptable *	59	58	26	74	14	61	61
cteur/-trice d'instruments de musique (cuivres, piano, etc.)	55	28	84	62	54	66	10
Ferblantier/ère-couvreur/-euse	53	19	44	50	68	30	48
Fleuriste *	20	57	58	60	36	0	50
Forestier/-ère-bûcheron/-ne *	23	38	30	21	40	8	30
Formateur/-trice d'adultes	54	59	53	49	66	40	62
Garde-chasse/pêche/forestier/-ère *	37	60	39	45	24	3	18
Garde-frontière	14	58	33	54	55	21	58
Gardien/-ne d'animaux	33	50	45	53	50	5	46
Géographe	79	54	48	36	33	32	71
Géologue/Hydrogéologue *	92	52	50	34	37	23	63
Géophysicien/-ne/sismologue	85	54	53	29	32	21	71
gestionnaire en intendance *	45	78	47	40	75	52	51
Gestionnaire en logistique (à la Poste) *	27	81	58	30	0	80	32
Gestionnaire en logistique (magasinier/-ère)	20	27	24	50	47	69	20
Gestionnaire en tourisme (École Supérieure) *	24	60	52	68	32	45	56
Graphiste	53	20	78	53	57	53	61
Guide de montagne *	31	50	55	56	69	1	60
Guide de tourisme/voyages	36	42	44	63	56	5	29
Historien/-ne *	74	65	67	38	45	48	46
Homme sage-femme/Sage-femme HES *	45	78	53	38	75	43	51
Horloger/-ère (technicien en restauration)	46	18	48	37	50	71	69
Horticulteur/-trice	63	20	61	59	38	9	11
Hôte/-esse d'accueil *	17	79	63	60	0	52	24
Hygiéniste dentaire *	34	61	37	31	79	70	66

Note : les métiers accompagnés d'un astérisque sont ceux qui sont présentés dans le questionnaire (140 professions).

**ANNEXE 1.1 BIS (SUITE)**

**CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE LIMET EN SCORES G (MÉTIERS DE I À O)**

	CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS EN SCORES G						
	PRES	PERS	ART	COM	SOIN	INTE	INF
<b>PROFESSIONS (I - O) :</b>							
Illustrateur/-trice scientifique *	57	29	71	41	51	57	69
Illustrateur/-trice sonore (télévision)	51	20	76	22	55	65	72
Infirmier/-ère assistant/-e	26	83	32	9	77	100	40
Infirmier/-ère HES *	43	88	32	31	87	48	62
Infirmier/-ère-conseiller/-ère de la santé	43	86	33	33	86	53	53
Informaticien/-ne (CFC) *	53	39	33	47	47	54	100
Ingénieur/-e civil EPF	71	52	63	36	39	47	60
Ingénieur/-e EPF (informatique/télécommunications) *	92	33	39	40	51	66	93
Ingénieur/-e EPF (matériaux/électricité) *	91	43	47	34	36	41	53
Ingénieur/-e EPF (nature et alimentation)	85	59	47	21	28	20	49
Ingénieur/-e HES (informatique/télécoms.)	61	35	39	42	54	66	89
Ingénieur/-e HES (matériaux/électricité)	80	34	44	36	47	41	60
Ingénieur/-e HES (nature et alimentation)	72	58	46	24	32	23	52
Ingénieur/-e HES en architecture du paysage *	72	43	55	48	50	35	52
Inspecteur/-trice de sûreté *	32	67	33	48	50	39	56
Inspecteur/-trice des denrées alimentaires *	43	50	47	63	45	63	42
Interniste (médecine interne FMH)	79	79	42	45	89	52	61
Interprète	48	61	70	55	28	50	67
Journaliste-reporter d'images *	72	53	64	51	60	33	62
Juge *	63	82	52	33	33	78	36
Juriste	67	78	57	51	11	52	37
Laborantin/-e en biologie	56	54	35	41	58	74	63
Laborantin/-e en chimie	65	14	22	39	65	84	68
Laborantin/-e en physique *	61	33	29	54	55	74	57
Laborantin/-e médical/-e *	55	60	40	35	66	70	54
Libraire *	74	51	56	79	47	38	73
Linguiste	100	66	72	51	38	49	9
Logopédiste-Orthophoniste *	57	74	52	46	81	67	25
Luthier/-ère *	41	21	93	58	60	73	21
Machiniste de scène	23	28	60	6	27	64	60
Maçon/-ne *	52	20	54	63	68	35	46
Maître/-esse de sport HES	48	64	39	67	83	0	75
e d'activités créatrices manuelles (ACM) ou textiles (ACT)	38	34	62	41	99	61	60
Maître/-esse de dessin	62	50	83	26	70	60	28
Maître/-esse de rythmique *	49	44	88	41	59	45	25
Maître/-esse d'éducation physique et de sport *	45	65	35	71	83	7	61
Maître/-esse d'enseignement préscolaire-primaire *	40	67	51	29	72	74	48
Maître/-esse socioprofessionnel/-le	33	85	59	46	77	51	55
Mannequin	43	45	73	54	67	48	40
Maquettiste d'architecture	45	45	63	53	34	57	53
Maquilleur/-euse	52	33	66	59	70	70	41
Maraîcher/-ère *	27	46	35	63	59	10	41
Maroquinier/-ère *	45	27	59	62	66	54	43
Masseur/-euse *	45	61	35	45	100	64	52
Mathématicien/-ne *	100	57	51	50	18	48	56
Mécanicien/-ne d'aéronefs *	29	28	54	18	46	40	52
Mécanicien/-ne d'appareils à moteur	33	25	50	4	49	60	55
Mécanicien/-ne d'automobiles *	16	25	45	9	50	56	53
Mécanicien/-ne en machines	38	20	47	15	49	58	58
mécanicien/-ne en motocycles *	24	22	46	15	30	62	60
Mécanicien/ne en trafic voyageurs	38	41	36	28	32	32	36
Médecin homéopathe *	82	77	41	59	93	62	26
Médecin spécialiste en chirurgie *	83	65	43	52	83	76	36
Médecin spécialiste en médecine générale *	85	85	41	60	78	36	58
Médecin-dentiste	84	72	19	62	88	86	48
Menuisier/-ère	54	15	42	63	66	48	44
Météorologue	80	59	48	31	25	31	58
Microbiologiste	100	48	43	54	58	36	49
Micromécanicien/-ne	63	4	31	62	55	62	48
Modiste	34	49	75	53	45	52	57
Moniteur/-trice de conduite	40	59	37	71	66	19	41
Monteur/-euse en ascenseurs *	46	7	35	45	55	64	37
Monteur/-euse sanitaire	52	16	35	46	62	63	37
Monteur/-euse-électricien/-ne *	58	14	28	38	54	76	31
Musicien/-ne professionnel/-le *	31	65	100	46	63	29	60
Nettoyeur/-euse en bâtiment	32	30	22	22	46	51	14
Notaire	65	71	51	49	21	66	44
Officier d'Etat civil	14	70	48	49	12	72	40
Opérateur/-trice en chimie *	68	31	32	54	52	82	45
Opérateur/-trice multimédia	26	59	62	71	31	50	100
Opérateur/-trice-projectionniste	29	37	57	24	19	68	47
Opticien/-ne	60	71	40	54	81	60	43
Ostéopathe	48	69	36	43	91	59	39

Note : les métiers accompagnés d'un astérisque sont ceux qui sont présentés dans le questionnaire (140 professions).

**ANNEXE 1.1 BIS (SUITE)**

**CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS DE LIMET EN SCORES G (MÉTIERS DE P À Z)**

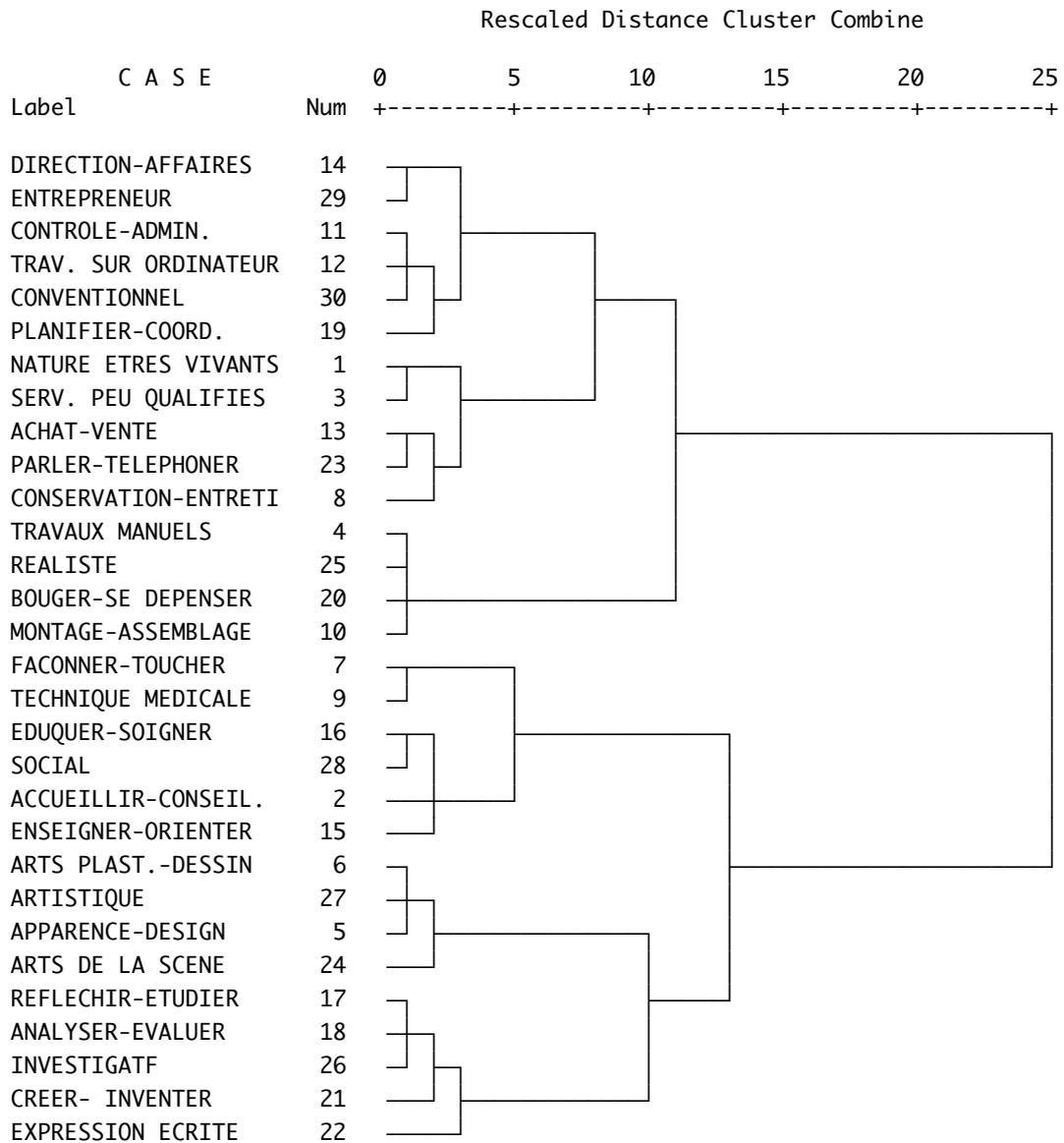
	CARACTÉRISTIQUES DES ITEMS EN SCORES G						
	PRES	PERS	ART	COM	SOIN	INTE	INF
<b>PROFESSIONS (P - Z) :</b>							
Palefrenier/-ère	41	55	36	51	50	4	43
Pâtissier/-ère-confiseur/-euse *	38	34	52	73	47	66	22
Pédiatre FMH	73	80	41	42	85	54	46
Pédicure-Podologue *	50	63	50	63	99	58	40
Peintre en publicité *	57	22	77	63	53	51	51
Pharmacien/-ne	61	84	26	57	58	76	37
Philosophe *	96	72	62	12	35	52	14
Photographe	38	54	94	59	63	33	78
Photographe de laboratoire *	49	30	61	55	59	79	59
Physicien/-ne *	100	48	51	34	30	52	37
Physiothérapeute HES	55	71	35	46	100	58	52
Pilote de ligne *	59	29	23	15	30	3	77
Pilote militaire professionnel/-le	66	16	15	14	35	4	63
Plâtrier/-ère-peintre *	57	22	59	64	60	37	35
Politologue	82	65	49	47	37	54	30
Polymécanicien/-ne *	55	10	35	60	60	59	49
Poseur/-euse de revêtements de sols	32	22	43	65	74	50	39
Potier/-ère	44	34	92	63	71	46	49
Professeur/-e de musique	59	62	100	51	62	52	24
Professeur/-e de ski ou de snowboard	39	61	49	76	73	14	44
Psychiatre psychothérapeute FMH *	82	90	50	53	49	66	7
Psychologue	74	78	48	47	58	56	41
Psychologue conseiller/-ère en orientation *	68	74	55	48	42	53	35
Psychomotricien/-ne HES	56	86	25	11	80	63	34
Ramoneur/-euse *	47	33	40	56	64	29	44
Réalisateur/-trice en audiovisuel *	37	47	72	63	37	43	72
Régisseur/-euse de production en audiovisuel	33	54	92	56	50	47	55
Régisseur/-euse et courtier/-ère en immeubles *	62	64	43	93	34	58	53
Relieur/-euse *	47	25	75	62	58	80	31
Religieux/-se	40	71	52	32	71	40	40
Réparateur/-trice d'automobiles	13	24	41	12	51	56	61
Reprographe	42	29	55	56	69	49	79
Sapeur/-euse - pompier/-ère *	42	63	20	18	46	18	26
Sculpteur/-trice sur bois ou pierre	56	25	94	62	62	52	41
Secrétaire consulaire	33	59	55	48	2	50	41
Secrétaire médical/-e *	25	78	42	30	44	75	71
Sellier/-ère	40	30	71	52	66	58	27
Sertisseur/-euse en joaillerie	31	29	89	48	40	54	51
Sociologue *	81	68	52	56	42	47	33
Sommelier/-ère	17	43	38	71	41	62	13
Spécialiste de douane	36	68	51	52	14	74	25
Spécialiste en économie bancaire	77	55	39	100	23	60	58
Spécialiste en finance et comptabilité *	56	59	33	93	22	76	62
Spécialiste en gestion du personnel	63	67	43	91	34	47	53
Spécialiste HES en information et en documentation *	22	61	53	5	24	66	86
Sportif/-ve professionnel/-le *	51	55	39	79	74	7	41
Statisticien/-ne	88	61	51	46	33	53	70
Steward/Hôtesse de l'air *	47	73	58	63	37	33	11
Tailleur/-euse sur mesure	31	45	72	47	49	56	52
Technicien/-ne (École Technique) en électronique *	64	21	28	60	53	71	52
Technicien/-ne (École Technique) en mécanique	55	29	23	51	52	57	53
Technicien/-ne (ET) du design de la mode *	61	43	87	37	59	55	39
Technicien/-ne de maintenance informatique *	40	40	35	43	50	45	100
technicien/-ne en géomatique *	52	39	54	48	41	40	74
Technicien/-ne en marketing	58	49	14	85	43	53	54
Technicien/-ne en salle d'opération	32	71	39	28	65	74	53
Technicien/-ne HES en radiologie médicale *	52	55	29	43	65	68	63
Technicien/-ne pour dentiste	39	42	37	34	84	70	51
Techno-imprimeur/-euse *	38	32	54	64	63	46	73
Télématicien/-ne-électricien/-ne	54	7	31	49	57	65	85
Théologien/-ne	67	76	53	26	41	56	37
Toiletteur/-euse pour chiens	36	55	39	17	57	20	58
Urbaniste-aménagiste *	71	66	70	51	31	30	58
Vendeur/-euse *	22	40	49	93	47	59	75
Vendeur/-euse en automobiles	29	40	38	97	18	49	62
Vétérinaire *	73	63	39	54	79	55	52
Viticulteur/-trice	36	35	30	66	63	13	32
Webmaster	35	46	60	65	58	46	100
Zoologiste *	85	60	44	38	48	24	65

Note : les métiers accompagnés d'un astérisque sont ceux qui sont présentés dans le questionnaire (140 professions).

ANNEXE 1.2  
 PROXIMITÉ (DENDROGRAMME) DES ÉCHELLES DE LIVAP

\*\*\*\*\* H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S \*\*\*\*\*

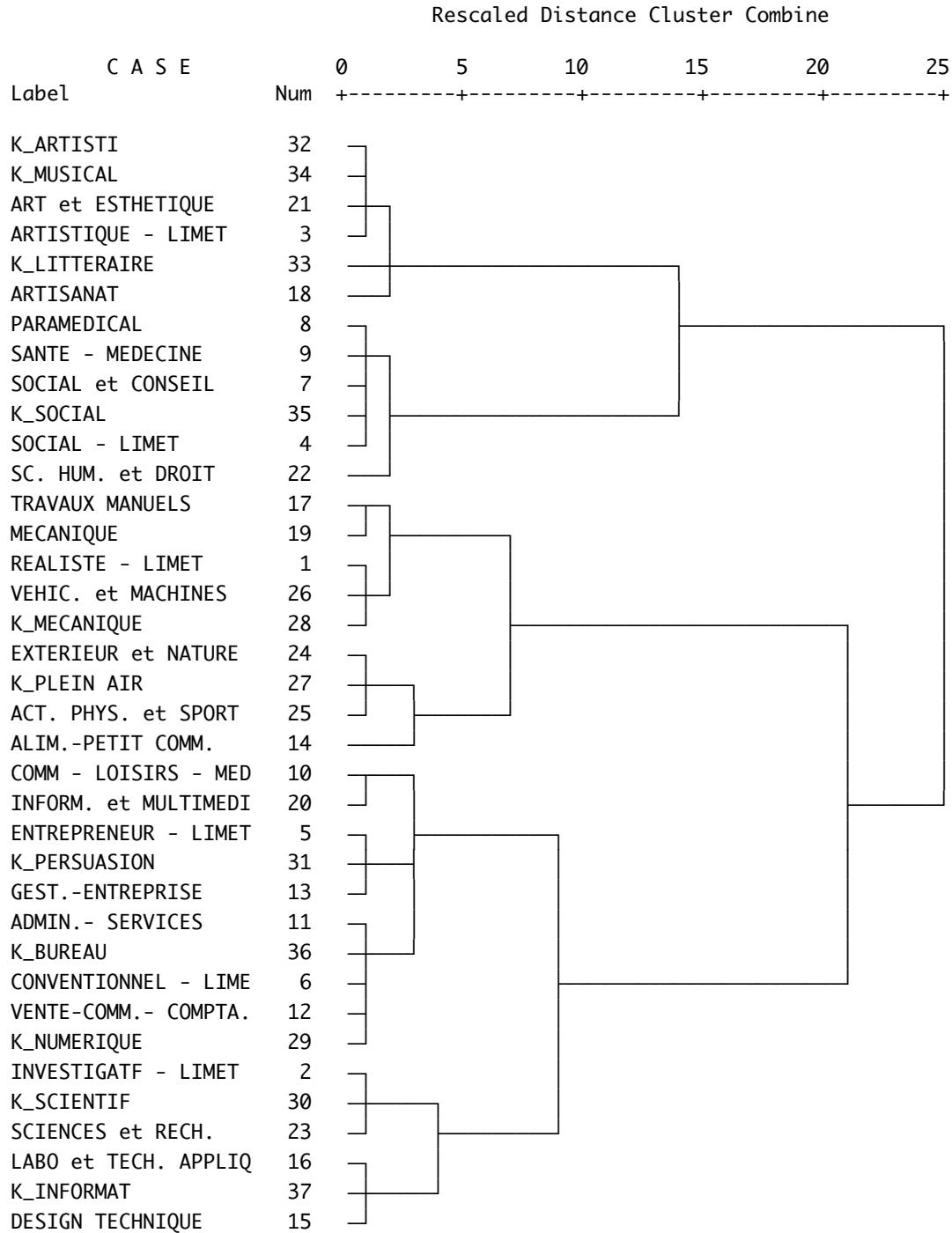
Dendrogram using Ward Method



**ANNEXE 1.2 BIS  
PROXIMITÉ (DENDROGRAMME) DES ÉCHELLES DE LIMET**

\* \* \* \* \* H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S \* \* \* \* \*

Dendrogram using Ward Method



# ANNEXES 3

# VALIDITÉS

ANNEXE 3.1  
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS  
DE L'INVENTAIRE PERSONNEL DE HOLLAND (TRAD. FRANÇAISE)

Echelles de LIVAP (N = 548)	TYPES RIASEC mesurés par l'IPH de Dupont (1976)					
	IPH-R	IPH-I	IPH-A	IPH-S	IPH-E	IPH-C
COHÉRENCE BRUTE	-0.28	-0.10	0.01	0.19	0.03	-0.06
FIDÉLITÉ BRUTE	-0.17	0.00	-0.01	0.08	-0.01	0.04
STÉRÉOTYPE MASCULIN	<b>0.58</b>	0.40	-0.09	<b>-0.59</b>	0.18	0.16
INNOVATION	-0.28	0.04	<b>0.62</b>	0.19	-0.20	<b>-0.58</b>
MANAGEMENT	0.11	-0.08	-0.27	-0.28	<b>0.55</b>	<b>0.44</b>
RECHERCHE	0.03	0.38	-0.10	-0.31	0.05	0.13
SOINS-PROTECTION	-0.30	-0.15	-0.26	<b>0.40</b>	0.18	0.03
HABILITÉ MANUELLE	0.20	0.03	0.34	-0.15	-0.22	-0.15
INTÉRIEUR	-0.30	-0.08	0.11	0.13	0.07	0.02
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.18	-0.04	0.06	0.07	-0.10	-0.12
ACCUEILLIR-CONSEILLER	-0.31	-0.29	-0.07	0.40	0.35	0.04
SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.22	-0.06	-0.32	0.02	0.03	0.22
TRAVAUX MANUELS	<b>0.48</b>	0.13	0.13	-0.24	-0.07	-0.06
APPARENCE-DESIGN	-0.31	-0.21	<b>0.44</b>	0.34	-0.17	-0.33
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	0.03	0.06	<b>0.56</b>	0.04	-0.23	<b>-0.42</b>
FAÇONNER-TOUCHER	-0.25	-0.29	0.17	<b>0.43</b>	-0.15	-0.14
CONSERVATION-ENTRETIEN	-0.05	-0.25	-0.30	0.17	0.05	0.33
TECHNIQUE MÉDICALE	-0.04	0.13	0.07	0.14	-0.03	-0.03
MONTAGE-ASSEMBLAGE	<b>0.53</b>	0.18	-0.13	-0.31	0.01	0.18
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	0.30	0.08	<b>-0.49</b>	-0.32	<b>0.45</b>	<b>0.55</b>
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	0.32	0.15	-0.34	<b>-0.41</b>	0.34	<b>0.51</b>
ACHAT-VENTE	0.07	-0.31	-0.19	0.03	0.31	0.31
DIRECTION-AFFAIRES	0.13	0.01	-0.24	-0.15	<b>0.55</b>	0.32
ENSEIGNER-ORIENTER	-0.35	0.08	-0.04	0.34	0.13	-0.08
ÉDUIQUER-SOIGNER	-0.35	-0.16	-0.01	<b>0.57</b>	-0.09	-0.20
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	-0.22	0.33	0.18	0.06	-0.09	-0.20
ANALYSER-ÉVALUER	-0.17	0.32	-0.02	0.05	0.08	-0.02
PLANIFICATEUR-COORDONNER	0.12	0.07	-0.37	-0.26	<b>0.41</b>	<b>0.49</b>
BOUGER-SE DÉPENSER	<b>0.57</b>	0.18	-0.22	-0.38	0.19	0.26
CRÉER- INVENTER	0.21	0.38	0.24	-0.38	0.18	-0.04
EXPRESSION ÉCRITE	-0.32	0.10	<b>0.40</b>	0.16	-0.15	-0.30
PARLER-TÉLÉPHONER	-0.27	<b>-0.42</b>	-0.17	<b>0.41</b>	0.12	0.13
ARTS DE LA SCÈNE	-0.26	-0.03	<b>0.57</b>	0.22	-0.11	<b>-0.47</b>
"REALISTE"	<b>0.62</b>	0.31	-0.14	<b>-0.55</b>	0.18	0.26
"INVESTIGATIF"	<b>0.43</b>	<b>0.50</b>	0.05	<b>-0.50</b>	0.08	0.06
"ARTISTE"	-0.14	0.02	<b>0.62</b>	0.16	-0.29	<b>-0.50</b>
"SOCIAL"	<b>-0.52</b>	-0.31	0.19	<b>0.65</b>	-0.13	-0.30
"ENTREPRENEURIAL"	0.18	0.06	-0.39	-0.23	<b>0.54</b>	<b>0.45</b>
"CONVENTIONNEL"	0.28	0.08	<b>-0.51</b>	-0.29	<b>0.45</b>	<b>0.56</b>
VARIANCE-LIV	-0.11	-0.03	0.06	0.04	0.05	-0.02
MOYENNE-LIV	0.03	0.06	0.08	-0.01	0.13	0.00
MODALITE-LIV	-0.15	-0.03	-0.01	0.05	0.03	-0.02

**ANNEXE 3.1 BIS**  
**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS**  
**DE L'INVENTAIRE PERSONNEL DE HOLLAND (TRAD. FRANÇAISE)**

Echelles de LIMET (N = 548)	TYPES RIASEC mesurés par l'IPH de Dupont (1976)					
	IPH-R	IPH-I	IPH-A	IPH-S	IPH-E	IPH-C
COHÉRENCE BRUTE	-0.12	0.04	0.08	0.16	-0.08	-0.09
FIDÉLITÉ BRUTE	-0.08	0.05	0.02	0.08	-0.01	-0.01
NIVEAU-PRESTIGE	0.07	<b>0.60</b>	0.16	-0.24	-0.03	-0.15
PERSONNES	<b>-0.61</b>	-0.28	-0.04	<b>0.64</b>	0.00	-0.12
ARTISTIQUE	-0.39	-0.12	<b>0.65</b>	0.24	-0.19	<b>-0.48</b>
COMMERCE-AFFAIRES	-0.18	-0.26	-0.19	0.02	0.39	0.35
SOINS-PROTECTION	-0.27	-0.18	0.22	<b>0.50</b>	<b>-0.41</b>	<b>-0.41</b>
INTÉRIEUR	-0.26	-0.10	-0.25	0.19	0.09	0.25
TRAVAIL À L'ÉCRAN	0.23	<b>0.40</b>	-0.13	-0.35	0.10	0.27
"REALISTE"	<b>0.60</b>	0.38	-0.17	<b>-0.56</b>	0.10	0.23
"INVESTIGATIF"	0.37	<b>0.55</b>	0.03	<b>-0.44</b>	0.04	0.05
"ARTISTE"	-0.21	0.04	<b>0.60</b>	0.17	-0.26	<b>-0.52</b>
"SOCIAL"	<b>-0.52</b>	-0.34	0.15	<b>0.60</b>	-0.14	-0.25
"ENTREPRENEURIAL"	0.18	0.08	-0.37	-0.30	<b>0.44</b>	<b>0.51</b>
"CONVENTIONNEL"	0.32	0.12	<b>-0.49</b>	-0.34	0.37	<b>0.56</b>
SOCIAL & CONSEIL	-0.36	0.05	0.06	<b>0.44</b>	-0.15	-0.22
PARAMÉDICAL	-0.28	-0.12	-0.10	<b>0.48</b>	-0.21	-0.11
SANTÉ & MÉDECINE	-0.31	0.03	0.01	<b>0.44</b>	-0.18	-0.18
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	-0.05	0.23	0.07	-0.21	0.29	0.15
ADMINISTRATION & SERVICES	0.07	-0.08	-0.38	-0.15	0.39	<b>0.50</b>
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	0.21	-0.05	<b>-0.48</b>	-0.24	0.39	<b>0.57</b>
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	0.23	0.14	-0.36	-0.35	<b>0.41</b>	<b>0.50</b>
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.04	-0.38	<b>-0.42</b>	0.10	0.26	0.38
DESIGN TECHNIQUE	<b>0.45</b>	<b>0.42</b>	0.03	<b>-0.54</b>	0.09	0.16
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	<b>0.49</b>	<b>0.40</b>	-0.27	<b>-0.46</b>	0.08	0.31
TRAVAUX MANUELS	<b>0.50</b>	-0.05	-0.11	-0.40	0.10	0.24
ARTISANAT	-0.12	-0.38	0.30	0.12	0.02	-0.14
MÉCANIQUE	<b>0.60</b>	0.06	-0.20	<b>-0.42</b>	0.02	0.22
INFORMATIQUE & MULTIMEDIA	-0.04	0.25	0.11	-0.16	0.17	0.11
ART & ESTHÉTIQUE	-0.30	-0.07	<b>0.56</b>	0.16	-0.11	-0.37
SCIENCES HUMAINES & DROIT	<b>-0.43</b>	0.07	0.23	<b>0.41</b>	-0.12	-0.32
SCIENCES & RECHERCHE	0.09	<b>0.51</b>	0.17	-0.24	0.03	-0.09
EXTÉRIEUR & NATURE	0.32	-0.10	-0.15	-0.03	-0.10	-0.01
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	-0.07	-0.30	-0.09	0.34	-0.09	-0.09
VÉHICULES & MACHINES	<b>0.62</b>	0.21	-0.17	<b>-0.47</b>	0.01	0.19
AVIATION	<b>0.54</b>	<b>0.43</b>	-0.13	<b>-0.48</b>	0.02	0.14
K_PLEIN AIR	0.27	-0.19	-0.13	0.00	-0.03	0.01
K_MECANIQUE	<b>0.61</b>	0.29	-0.12	<b>-0.51</b>	0.00	0.20
K_NUMERIQUE	0.37	0.27	<b>-0.41</b>	<b>-0.41</b>	0.32	<b>0.47</b>
K_SCIENTIF	0.14	<b>0.52</b>	0.08	-0.28	0.07	-0.01
K_PERSUASION	0.11	-0.02	<b>-0.51</b>	-0.14	<b>0.40</b>	<b>0.55</b>
K_ARTISTI	-0.38	-0.13	<b>0.54</b>	0.28	-0.15	<b>-0.40</b>
K_LITTERAIRE	-0.22	0.33	0.36	0.03	-0.02	-0.25
K_MUSICAL	-0.28	-0.12	<b>0.57</b>	0.20	-0.16	-0.40
K_SOCIAL	<b>-0.50</b>	-0.19	0.06	<b>0.57</b>	-0.11	-0.20
K_BUREAU	0.10	-0.09	-0.40	-0.15	0.37	<b>0.51</b>
K_INFORMAT	0.33	<b>0.41</b>	-0.16	-0.39	0.14	0.27
VARIANCE-LIM	-0.08	-0.02	0.11	0.03	0.02	-0.02
MOYENNE-LIM	0.04	0.12	0.06	-0.01	0.03	-0.01
MODALITE-LIM	-0.13	-0.22	-0.06	0.03	-0.07	0.00
CONVERGENCE LIVAP-LIMET	-0.30	-0.04	0.19	0.24	-0.03	-0.15

ANNEXE 3.2

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS  
DES ÉCHELLES DU NÉO-KUDER (TRAD. FRANÇAISE)

		ECHELLES DE KUDER MESUREES PAR LIMET										
		PLEIN AIR	MECANIQUE	NUMERIQUE	SCIENTIF	PERSUASION	ARTISTI	LITTERAIRE	MUSICAL	SOCIAL	BUREAU	INFORMAT
N = 130	PLEIN AIR	<b>0.59</b>	-0.03	-0.28	-0.35	-0.33	-0.08	<b>-0.41</b>	-0.05	0.01	-0.35	<b>-0.42</b>
	MECANIQUE	0.32	<b>0.66</b>	0.32	0.10	0.02	-0.35	-0.24	-0.21	<b>-0.56</b>	0.02	0.27
	NUMERIQUE	-0.08	0.36	<b>0.62</b>	0.30	<b>0.56</b>	-0.36	0.04	-0.33	-0.25	<b>0.49</b>	<b>0.50</b>
	SCIENTIF	-0.18	<b>0.44</b>	<b>0.60</b>	<b>0.72</b>	0.30	<b>-0.43</b>	0.24	<b>-0.41</b>	-0.30	0.19	<b>0.65</b>
	PERSUASION	0.03	-0.21	0.19	-0.13	<b>0.41</b>	-0.22	-0.20	-0.27	0.08	0.32	-0.03
	ARTISTI	-0.24	-0.15	<b>-0.41</b>	-0.07	<b>-0.45</b>	<b>0.52</b>	0.25	<b>0.56</b>	-0.09	-0.35	-0.21
	LITTERAIRE	-0.29	<b>-0.50</b>	<b>-0.45</b>	-0.04	-0.27	<b>0.51</b>	<b>0.57</b>	<b>0.44</b>	0.38	-0.23	-0.33
	MUSICAL	-0.12	-0.03	-0.31	-0.10	-0.30	<b>0.41</b>	0.11	<b>0.43</b>	-0.03	-0.15	-0.11
	SOCIAL	0.14	<b>-0.58</b>	<b>-0.52</b>	-0.36	-0.30	0.08	-0.14	-0.03	<b>0.68</b>	-0.38	<b>-0.55</b>
	BUREAU	-0.04	0.00	0.25	-0.16	<b>0.51</b>	-0.26	-0.24	-0.30	0.13	<b>0.60</b>	0.10
INFORMAT	-0.23	<b>0.43</b>	<b>0.42</b>	<b>0.54</b>	0.14	-0.08	0.34	-0.03	-0.35	0.17	<b>0.58</b>	
		ECHELLES DU NEO-KUDER (DESCOMBES, 2000)										

ANNEXE 3.3.1 (LIVAP - O)  
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
OUVERTURE ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)

(N = 141) Échelles de LIVAP	"Big FIVE"	facettes de l'OUVERTURE					
	<b>O</b> ouverture	O1 : rêveries, imagination	O2 :sens esthétique	O3 : recept. Émotions	O4 : Actions nouvelles	O5 : curiosité intell.	O6 : autocritique valeurs
COHÉRENCE BRUTE	0.13	0.08	-0.02	0.03	0.20	0.15	0.10
FIDÉLITÉ BRUTE	0.09	0.12	-0.05	0.05	0.09	0.14	0.00
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.27	-0.11	<b>-0.34</b>	<b>-0.31</b>	-0.15	0.02	-0.13
INNOVATION	<b>0.50</b>	0.30	<b>0.35</b>	0.26	<b>0.47</b>	<b>0.32</b>	0.25
MANAGEMENT	-0.15	-0.07	-0.27	-0.16	0.04	0.08	-0.19
RECHERCHE	-0.03	0.03	-0.22	-0.04	-0.09	0.24	-0.04
SOINS-PROTECTION	-0.09	-0.08	-0.16	-0.02	-0.02	0.00	-0.03
HABILITÉ MANUELLE	0.07	0.00	0.16	0.05	0.07	-0.11	0.07
INTÉRIEUR	-0.04	0.03	-0.03	0.04	-0.03	-0.01	-0.15
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.20	0.03	<b>0.32</b>	0.10	0.08	0.06	0.15
ACCUEILLIR-CONSEILLER	0.16	0.00	0.13	0.12	0.22	0.16	-0.03
SERVICES PEU QUALIFIÉS	-0.06	-0.11	0.13	-0.05	-0.16	-0.07	0.00
TRAVAUX MANUELS	0.03	-0.04	0.14	-0.07	0.04	-0.04	0.06
APPARENCE-DESIGN	<b>0.42</b>	0.16	<b>0.48</b>	<b>0.33</b>	<b>0.32</b>	0.14	0.17
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	<b>0.36</b>	0.15	<b>0.39</b>	0.20	0.30	0.15	0.19
FAÇONNER-TOUCHER	0.16	-0.01	<b>0.36</b>	0.15	0.10	-0.10	0.06
CONSERVATION-ENTRETIEN	-0.09	-0.14	0.15	0.00	-0.16	-0.16	-0.08
TECHNIQUE MÉDICALE	0.01	-0.09	0.13	0.02	-0.04	0.01	-0.03
MONTAGE-ASSEMBLAGE	-0.15	-0.15	0.00	-0.17	-0.13	-0.13	-0.02
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	-0.27	-0.18	-0.27	-0.23	-0.18	0.01	-0.23
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	-0.20	-0.12	-0.17	-0.19	-0.14	0.04	-0.21
ACHAT-VENTE	0.07	-0.05	0.18	0.02	0.11	0.03	-0.07
DIRECTION-AFFAIRES	-0.04	-0.05	-0.15	-0.10	0.10	0.19	-0.15
ENSEIGNER-ORIENTER	0.13	0.04	0.06	0.13	0.05	0.25	-0.01
ÉDUCER-SOIGNER	0.19	-0.01	<b>0.30</b>	0.23	0.03	0.05	0.15
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	<b>0.32</b>	0.17	0.21	0.26	0.09	<b>0.39</b>	0.11
ANALYSER-ÉVALUER	0.14	0.05	0.03	0.16	-0.02	<b>0.31</b>	0.02
PLANIFIER-COORDONNER	-0.07	-0.06	-0.10	-0.04	-0.07	0.16	-0.15
BOUGER-SE DÉPENSER	-0.13	-0.14	-0.06	-0.17	-0.09	-0.03	-0.03
CRÉER- INVENTER	0.22	0.12	0.04	0.08	0.21	<b>0.37</b>	0.03
EXPRESSION ÉCRITE	<b>0.46</b>	0.25	<b>0.42</b>	<b>0.32</b>	0.27	<b>0.38</b>	0.11
PARLER-TÉLÉPHONER	0.13	-0.03	<b>0.31</b>	0.14	0.06	-0.02	-0.02
ARTS DE LA SCÈNE	<b>0.58</b>	0.29	<b>0.50</b>	<b>0.37</b>	<b>0.48</b>	<b>0.38</b>	0.21
"REALISTE"	-0.15	-0.11	-0.12	-0.22	-0.08	0.02	-0.07
"INVESTIGATIF"	0.02	0.02	-0.09	-0.09	-0.02	0.24	-0.01
"ARTISTE"	<b>0.48</b>	0.23	<b>0.49</b>	0.30	<b>0.36</b>	0.22	0.22
"SOCIAL"	<b>0.36</b>	0.11	<b>0.46</b>	<b>0.34</b>	0.21	0.10	0.16
"ENTREPRENEURIAL"	-0.16	-0.11	-0.24	-0.15	-0.04	0.13	-0.19
"CONVENTIONNEL"	-0.29	-0.20	-0.29	-0.23	-0.20	0.00	-0.23
VARIANCE-LIV	0.03	0.03	-0.03	0.12	-0.06	0.05	0.05
MOYENNE-LIV	<b>0.31</b>	0.05	<b>0.35</b>	0.17	0.20	0.30	0.06
MODALITE-LIV	0.12	-0.02	0.08	0.08	0.15	0.13	0.03

ANNEXE 3.3.2 (LIVAP - C)

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
CONSCIENCE ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)

(N = 141)	"Big FIVE"	facettes de " CONSCIENCE "					
	<b>C</b> conscience	C1 : efficacité	C2 : ordre	C3 : sens du devoir	C4 : besoin réalisation	C5 : autodiscipline	C6 : contrôle du suivi, prévision
Échelles de LIVAP							
COHÉRENCE BRUTE	0.01	0.03	-0.06	0.01	0.01	-0.01	0.07
FIDÉLITÉ BRUTE	-0.12	-0.01	-0.09	-0.14	-0.09	-0.17	-0.02
STÉRÉOTYPE MASCULIN	0.18	0.20	0.20	0.02	0.23	0.14	0.03
INNOVATION	-0.27	-0.26	<b>-0.37</b>	-0.19	-0.06	-0.26	-0.06
MANAGEMENT	0.22	0.27	0.16	0.07	<b>0.32</b>	0.19	0.01
RECHERCHE	<b>0.31</b>	<b>0.31</b>	0.24	0.14	0.27	0.20	0.25
SOINS-PROTECTION	0.24	0.22	<b>0.30</b>	0.12	0.13	0.19	0.10
HABILITÉ MANUELLE	-0.18	-0.23	-0.16	-0.10	-0.11	-0.15	-0.09
INTÉRIEUR	0.09	0.15	0.01	0.04	0.09	0.07	0.09
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	-0.15	-0.19	-0.11	-0.04	-0.12	-0.12	-0.12
ACCUEILLIR-CONSEILLER	0.17	0.18	0.16	0.10	0.23	0.14	-0.02
SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.00	0.00	0.07	0.08	-0.10	0.00	-0.05
TRAVAUX MANUELS	-0.15	-0.17	-0.08	-0.09	-0.10	-0.11	-0.12
APPARENCE-DESIGN	-0.21	-0.24	-0.24	-0.09	-0.09	-0.18	-0.11
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	-0.25	-0.28	-0.26	-0.15	-0.09	-0.21	-0.12
FAÇONNER-TOUCHER	-0.17	-0.18	-0.10	-0.04	-0.20	-0.13	-0.11
CONSERVATION-ENTRETIEN	0.03	0.03	0.09	0.10	-0.10	0.02	-0.03
TECHNIQUE MÉDICALE	0.15	0.13	0.22	0.08	0.05	0.09	0.08
MONTAGE-ASSEMBLAGE	0.00	-0.03	0.10	0.00	-0.04	0.00	-0.05
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	<b>0.34</b>	<b>0.38</b>	<b>0.34</b>	0.18	0.30	0.26	0.09
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	0.24	0.30	0.22	0.13	0.24	0.17	0.08
ACHAT-VENTE	-0.01	0.02	-0.02	0.04	0.07	-0.01	-0.12
DIRECTION-AFFAIRES	0.29	<b>0.33</b>	0.24	0.11	<b>0.37</b>	0.21	0.04
ENSEIGNER-ORIENTER	0.29	0.29	0.26	0.16	0.23	0.19	0.16
ÉDUQUER-SOIGNER	0.07	0.00	0.16	0.11	-0.04	0.07	0.02
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.19	0.17	0.10	0.12	0.22	0.09	0.17
ANALYSER-ÉVALUER	<b>0.38</b>	<b>0.35</b>	<b>0.34</b>	0.21	<b>0.35</b>	0.26	0.23
PLANIFIER-COORDONNER	<b>0.33</b>	<b>0.35</b>	0.27	0.20	<b>0.34</b>	0.23	0.11
BOUGER-SE DÉPENSER	0.09	0.06	0.16	0.04	0.11	0.08	-0.04
CRÉER- INVENTER	0.18	0.16	0.08	0.03	<b>0.36</b>	0.10	0.07
EXPRESSION ÉCRITE	-0.08	-0.03	-0.22	-0.03	0.03	-0.13	0.04
PARLER-TÉLÉPHONER	-0.04	-0.02	-0.03	0.07	-0.09	-0.03	-0.09
ARTS DE LA SCÈNE	-0.20	-0.20	<b>-0.32</b>	-0.13	0.03	-0.20	-0.09
"REALISTE"	0.10	0.10	0.12	0.02	0.14	0.06	-0.02
"INVESTIGATIF"	0.19	0.19	0.16	0.05	0.27	0.11	0.11
"ARTISTE"	-0.30	<b>-0.31</b>	<b>-0.35</b>	-0.17	-0.13	-0.27	-0.11
"SOCIAL"	-0.10	-0.13	-0.09	0.01	-0.12	-0.09	-0.05
"ENTREPRENEURIAL"	<b>0.37</b>	<b>0.40</b>	<b>0.35</b>	0.18	<b>0.39</b>	0.28	0.09
"CONVENTIONNEL"	<b>0.38</b>	<b>0.41</b>	<b>0.40</b>	0.21	<b>0.32</b>	0.29	0.10
VARIANCE-LIV	0.22	0.16	0.12	0.14	0.23	0.23	0.10
MOYENNE-LIV	0.11	0.10	0.09	0.07	0.20	0.05	0.00
MODALITE-LIV	0.06	0.03	0.01	0.03	0.14	0.05	0.01

ANNEXE 3.3.3 (LIVAP - E)

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
EXTRAVERSION ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)

Échelles de LIVAP	(N = 141) "Big FIVE"		facettes de l'" EXTRAVERSION "				
	<b>E</b> EXTRAVERSI N	E1 : chaleur sociale	E2 : grégarité	E3 : sens de l'autorité	E4 : investissement, tenacité	E5 : recherche stimulations	E6 : optimisme, émotions positives
COHÉRENCE BRUTE	0.17	0.11	0.25	0.03	0.06	0.03	0.15
FIDÉLITÉ BRUTE	0.03	0.00	0.19	0.02	-0.12	-0.02	0.00
STÉRÉOTYPE MASCULIN	0.01	-0.17	-0.28	<b>0.31</b>	0.17	0.22	-0.18
INNOVATION	0.11	0.14	0.04	0.06	0.02	0.03	0.13
MANAGEMENT	<b>0.31</b>	0.02	0.14	<b>0.49</b>	0.25	0.18	0.07
RECHERCHE	0.01	-0.05	-0.03	0.06	0.05	0.00	0.02
SOINS-PROTECTION	0.19	0.08	0.21	0.22	0.08	0.03	0.07
HABILITÉ MANUELLE	-0.07	-0.02	-0.19	-0.03	0.02	-0.06	0.04
INTÉRIEUR	0.10	0.02	0.19	0.03	0.02	0.08	0.02
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	-0.07	0.07	-0.14	-0.13	-0.04	-0.03	0.01
ACCUEILLIR-CONSEILLER	<b>0.44</b>	0.26	0.30	<b>0.47</b>	0.21	0.15	0.24
SERVICES PEU QUALIFIÉS	-0.11	0.00	-0.06	-0.20	-0.08	-0.01	-0.07
TRAVAUX MANUELS	-0.07	-0.05	-0.23	0.00	0.04	0.08	-0.07
APPARENCE-DESIGN	0.10	0.19	0.04	-0.02	0.01	-0.07	0.22
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	0.03	0.09	-0.14	0.02	0.04	0.02	0.10
FAÇONNER-TOUCHER	0.02	0.11	0.08	-0.14	-0.05	-0.03	0.09
CONSERVATION-ENTRETIEN	-0.05	0.03	0.08	-0.20	-0.08	-0.05	0.03
TECHNIQUE MÉDICALE	0.11	0.08	0.01	0.07	0.08	0.13	0.05
MONTAGE-ASSEMBLAGE	-0.09	-0.09	-0.23	-0.01	0.04	0.07	-0.10
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	0.20	-0.02	0.07	<b>0.32</b>	0.18	0.20	-0.01
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	0.14	-0.04	0.04	0.20	0.13	0.20	-0.02
ACHAT-VENTE	0.21	0.11	0.14	0.20	0.11	0.10	0.13
DIRECTION-AFFAIRES	<b>0.41</b>	0.11	0.17	<b>0.57</b>	0.28	0.28	0.11
ENSEIGNER-ORIENTER	0.25	0.20	0.21	0.20	0.08	0.11	0.13
ÉDUQUER-SOIGNER	0.06	0.21	0.06	-0.06	-0.04	-0.12	0.15
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.08	0.17	0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.14
ANALYSER-ÉVALUER	0.17	0.16	0.02	0.19	0.10	0.02	0.16
PLANIFIER-COORDONNER	0.22	0.07	0.10	0.28	0.15	0.11	0.11
BOUGER-SE DÉPENSER	0.02	-0.05	-0.23	0.19	0.13	0.10	-0.05
CRÉER- INVENTER	0.26	0.09	-0.11	<b>0.44</b>	0.25	0.17	0.15
EXPRESSION ÉCRITE	0.10	0.19	0.14	-0.11	-0.04	0.05	0.14
PARLER-TÉLÉPHONER	0.13	0.18	0.27	-0.07	-0.04	-0.02	0.13
ARTS DE LA SCÈNE	0.21	0.24	0.07	0.13	0.08	0.06	0.22
"REALISTE"	0.02	-0.10	-0.23	0.20	0.14	0.18	-0.10
"INVESTIGATIF"	0.05	-0.04	-0.24	0.22	0.15	0.18	-0.04
"ARTISTE"	0.03	0.13	-0.06	-0.08	-0.01	0.01	0.12
"SOCIAL"	0.11	0.26	0.21	-0.10	-0.07	-0.10	0.20
"ENTREPRENEURIAL"	<b>0.34</b>	0.06	0.13	<b>0.51</b>	0.26	0.23	0.08
"CONVENTIONNEL"	0.20	-0.01	0.06	<b>0.34</b>	0.18	0.17	0.01
VARIANCE-LIV	0.12	0.16	-0.09	0.19	0.17	-0.14	0.19
MOYENNE-LIV	0.27	0.22	0.02	0.26	0.17	0.17	0.19
MODALITE-LIV	0.11	-0.05	0.05	0.17	0.17	0.01	0.08

ANNEXE 3.3.4 (LIVAP - A)

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
AGRÉABILITÉ ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)

(N = 141)	"Big FIVE"	facettes de " AGREABILITE "					
	<b>A</b> <b>AGREABILITE</b>	A1 : capacité à faire confiance	A2 : authenticité	A3 altruisme	A4 . Flexibilité	A5 : modestie- humilité	A6 : empathie
Échelles de LIVAP							
COHÉRENCE BRUTE	0.08	0.14	0.02	0.08	0.08	0.03	-0.07
FIDÉLITÉ BRUTE	0.02	0.03	-0.04	0.04	0.04	0.02	0.00
STÉRÉOTYPE MASCULIN	<b>-0.38</b>	-0.08	<b>-0.39</b>	-0.21	-0.21	<b>-0.39</b>	-0.29
INNOVATION	0.06	0.08	-0.05	0.04	0.07	0.00	0.16
MANAGEMENT	<b>-0.38</b>	0.02	<b>-0.40</b>	-0.10	-0.29	<b>-0.41</b>	<b>-0.37</b>
RECHERCHE	-0.09	0.10	-0.12	-0.03	-0.05	-0.10	-0.19
SOINS-PROTECTION	-0.10	0.06	-0.09	0.03	-0.20	-0.12	-0.09
HABILITÉ MANUELLE	0.05	-0.17	0.05	0.10	0.06	0.12	0.11
INTÉRIEUR	-0.08	0.07	-0.08	0.03	-0.07	-0.17	-0.10
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.20	-0.03	0.17	0.08	0.14	0.20	<b>0.31</b>
ACCUEILLIR-CONSEILLER	-0.14	0.06	-0.20	0.16	<b>-0.32</b>	-0.21	0.01
SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.16	-0.01	0.18	0.05	0.10	0.15	0.20
TRAVAUX MANUELS	-0.01	-0.12	-0.03	0.02	0.02	0.00	0.13
APPARENCE-DESIGN	0.21	-0.04	0.13	0.23	0.07	0.22	<b>0.31</b>
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	0.10	-0.07	0.01	0.14	0.07	0.10	0.25
FAÇONNER-TOUCHER	0.20	-0.07	0.17	0.23	0.04	0.21	0.30
CONSERVATION-ENTRETIEN	0.17	-0.05	0.20	0.15	0.05	0.20	0.15
TECHNIQUE MÉDICALE	-0.01	-0.03	-0.06	0.25	-0.16	-0.05	0.13
MONTAGE-ASSEMBLAGE	-0.04	-0.13	-0.02	0.02	-0.03	-0.01	0.06
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	-0.29	0.02	-0.27	-0.04	-0.27	<b>-0.34</b>	-0.28
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	-0.23	0.01	-0.24	-0.01	-0.18	-0.28	-0.24
ACHAT-VENTE	-0.06	-0.03	-0.08	0.08	-0.11	-0.08	0.03
DIRECTION-AFFAIRES	<b>-0.37</b>	0.07	<b>-0.42</b>	-0.01	<b>-0.37</b>	<b>-0.47</b>	-0.26
ENSEIGNER-ORIENTER	-0.01	0.17	-0.08	0.17	-0.18	-0.12	0.05
ÉDUQUER-SOIGNER	0.28	0.04	0.25	0.25	-0.01	0.28	<b>0.38</b>
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.16	0.17	0.05	0.16	0.04	0.07	0.16
ANALYSER-ÉVALUER	0.02	0.14	-0.06	0.18	-0.14	-0.04	0.03
PLANIFIER-COORDONNER	-0.16	0.06	-0.18	0.04	-0.19	-0.20	-0.18
BOUGER-SE DÉPENSER	-0.14	-0.10	-0.13	-0.03	-0.12	-0.12	-0.02
CRÉER- INVENTER	-0.23	0.03	<b>-0.34</b>	0.06	-0.21	-0.29	-0.11
EXPRESSION ÉCRITE	0.19	0.16	0.06	0.18	0.13	0.07	0.22
PARLER-TÉLÉPHONER	0.18	0.04	0.17	0.17	0.01	0.15	0.22
ARTS DE LA SCÈNE	0.11	0.07	-0.04	0.17	0.03	0.03	0.26
"REALISTE"	-0.22	-0.08	-0.23	-0.07	-0.12	-0.24	-0.13
"INVESTIGATIF"	-0.19	0.02	-0.25	-0.02	-0.11	-0.25	-0.11
"ARTISTE"	0.18	-0.01	0.07	0.17	0.14	0.14	<b>0.31</b>
"SOCIAL"	<b>0.30</b>	0.06	0.24	0.27	0.06	0.28	<b>0.39</b>
"ENTREPRENEURIAL"	<b>-0.35</b>	0.05	<b>-0.37</b>	-0.02	<b>-0.36</b>	<b>-0.42</b>	-0.30
"CONVENTIONNEL"	-0.28	0.01	-0.26	-0.03	-0.29	<b>-0.32</b>	-0.27
VARIANCE-LIV	0.12	0.06	0.07	0.17	0.01	0.13	0.04
MOYENNE-LIV	0.00	0.03	-0.12	0.25	-0.16	-0.09	0.20
MODALITE-LIV	-0.10	-0.03	-0.10	0.04	-0.11	-0.12	-0.05

ANNEXE 3.3.5 (LIVAP - N)

VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
« NEVROSISME » ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)

(N = 141) Échelles de LIVAP	"Big FIVE"	facettes de " NEUROTICISM "					
	<b>N NEUROTICISM</b>	N1 : anxiété	N2 : agressivité- colère	N3 : dépression	N4 : retrait- timidité	N5 : impulsivité- diff. Contrôle	N6 : sensibilité au stress
COHÉRENCE BRUTE	-0.15	-0.09	-0.20	-0.22	-0.04	0.02	-0.10
FIDÉLITÉ BRUTE	-0.05	-0.01	-0.16	-0.08	-0.04	0.11	-0.02
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.22	-0.25	-0.09	-0.13	-0.20	-0.02	-0.29
INNOVATION	-0.01	-0.02	-0.03	-0.03	-0.11	0.12	0.05
MANAGEMENT	<b>-0.32</b>	-0.26	-0.13	<b>-0.35</b>	-0.25	-0.02	<b>-0.35</b>
RECHERCHE	-0.16	-0.08	-0.12	-0.18	-0.05	-0.06	-0.20
SOINS-PROTECTION	-0.11	0.01	-0.07	-0.20	-0.12	0.01	-0.08
HABILITÉ MANUELLE	0.10	0.06	0.12	0.14	-0.06	0.05	0.10
INTÉRIEUR	0.00	0.04	-0.02	-0.09	0.07	0.01	-0.01
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.16	0.07	0.16	0.25	0.06	0.05	0.10
ACCUEILLIR-CONSEILLER	-0.12	-0.04	0.00	-0.19	-0.24	0.12	-0.18
SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.16	0.07	0.13	0.24	0.18	-0.02	0.08
TRAVAUX MANUELS	0.07	-0.04	0.13	0.17	-0.05	0.04	0.03
APPARENCE-DESIGN	0.17	0.15	0.17	0.16	-0.04	0.14	0.15
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	0.11	0.04	0.14	0.16	-0.10	0.13	0.08
FAÇONNER-TOUCHER	0.24	0.20	0.20	0.23	0.08	0.09	0.23
CONSERVATION-ENTRETIEN	0.20	0.17	0.17	0.21	0.20	-0.01	0.14
TECHNIQUE MÉDICALE	0.08	0.09	0.11	0.10	-0.07	0.09	0.00
MONTAGE-ASSEMBLAGE	0.05	-0.02	0.12	0.16	-0.03	0.00	-0.01
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	-0.20	-0.18	-0.06	-0.18	-0.11	-0.03	<b>-0.31</b>
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	-0.13	-0.15	-0.02	-0.10	-0.04	-0.01	-0.25
ACHAT-VENTE	0.00	-0.05	0.11	0.01	-0.05	0.07	-0.08
DIRECTION-AFFAIRES	-0.30	-0.25	-0.11	<b>-0.31</b>	-0.29	0.06	<b>-0.39</b>
ENSEIGNER-ORIENTER	-0.07	0.03	-0.07	-0.11	-0.09	0.07	-0.14
ÉDUQUER-SOIGNER	0.18	0.24	0.13	0.17	0.01	0.07	0.13
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.01	0.06	-0.02	0.04	0.00	0.07	-0.10
ANALYSER-ÉVALUER	-0.08	0.04	-0.05	-0.08	-0.13	0.05	-0.21
PLANIFIER-COORDONNER	-0.15	-0.10	-0.03	-0.15	-0.09	0.00	-0.29
BOUGER-SE DÉPENSER	-0.07	-0.11	0.07	0.04	-0.14	0.00	-0.16
CRÉER- INVENTER	-0.22	-0.18	-0.04	-0.16	<b>-0.33</b>	0.11	<b>-0.34</b>
EXPRESSION ÉCRITE	0.11	0.07	0.03	0.11	0.10	0.12	0.04
PARLER-TÉLÉPHONER	0.17	0.14	0.14	0.13	0.15	0.06	0.12
ARTS DE LA SCÈNE	0.04	0.02	0.06	0.05	-0.13	0.18	0.01
"REALISTE"	-0.12	-0.19	0.02	0.00	-0.14	0.00	-0.21
"INVESTIGATIF"	-0.16	-0.18	-0.05	-0.05	-0.18	0.03	-0.28
"ARTISTE"	0.15	0.08	0.13	0.19	-0.03	0.15	0.14
"SOCIAL"	0.22	0.24	0.13	0.16	0.07	0.12	0.21
"ENTREPRENEURIAL"	-0.29	-0.22	-0.10	-0.29	-0.25	0.02	<b>-0.39</b>
"CONVENTIONNEL"	-0.20	-0.16	-0.06	-0.19	-0.13	-0.03	<b>-0.32</b>
VARIANCE-LIV	-0.11	0.03	-0.11	-0.10	-0.13	0.02	-0.19
MOYENNE-LIV	0.01	-0.01	0.12	0.07	-0.17	0.16	-0.15
MODALITE-LIV	-0.07	0.01	0.02	-0.15	-0.08	0.00	-0.09

**ANNEXE 3.3.1. BIS (LIMET - O)**

**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
« OUVERTURE » ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)**

Échelles de LIMET	(N = 141) "Big FIVE" <b>O</b> ouverture	facettes de l'OUVERTURE					
		O1 : rêveries, imagination	O2 :sens esthétique	O3 : recept. Émotions	O4 : Actions nouvelles	O5 : curiosité intell.	O6 : autocritique- valeurs
COHÉRENCE BRUTE	0.05	-0.08	0.06	0.03	0.03	0.09	0.07
FIDÉLITÉ BRUTE	0.05	-0.03	0.06	0.07	0.02	0.03	0.05
NIVEAU-PRESTIGE	0.06	0.05	-0.14	-0.09	0.01	<b>0.37</b>	0.05
PERSONNES	0.17	-0.01	0.20	0.28	0.08	0.07	0.04
ARTISTIQUE	<b>0.48</b>	0.24	<b>0.49</b>	<b>0.36</b>	<b>0.33</b>	0.18	0.25
COMMERCE-AFFAIRES	-0.08	-0.11	-0.06	0.07	0.02	-0.11	-0.07
SOINS-PROTECTION	0.17	-0.02	0.26	0.19	0.08	-0.03	0.21
INTÉRIEUR	-0.15	-0.07	-0.09	-0.09	-0.13	-0.04	-0.16
TRAVAIL À L'ÉCRAN	-0.12	-0.06	-0.20	-0.20	-0.05	0.11	-0.06
"REALISTE"	-0.21	-0.05	-0.27	<b>-0.32</b>	-0.08	0.00	-0.08
"INVESTIGATIF"	-0.03	0.04	-0.17	-0.22	0.00	0.25	0.00
"ARTISTE"	<b>0.50</b>	0.23	<b>0.49</b>	<b>0.33</b>	<b>0.31</b>	0.28	0.26
"SOCIAL"	0.27	0.04	<b>0.39</b>	<b>0.32</b>	0.10	0.04	0.12
"ENTREPRENEURIAL"	-0.18	-0.10	-0.20	-0.17	-0.08	-0.01	-0.17
"CONVENTIONNEL"	-0.12	-0.10	-0.09	-0.06	-0.09	0.03	-0.18
SOCIAL & CONSEIL	0.23	0.00	0.25	0.20	0.04	0.23	0.14
PARAMÉDICAL	0.07	-0.05	0.20	0.10	-0.05	0.01	0.05
SANTÉ & MÉDECINE	0.16	-0.05	0.22	0.14	0.00	0.16	0.13
COMMUNICATION, LOISIRS & MÉDIAS	0.14	0.08	0.04	0.01	0.12	0.28	-0.03
ADMINISTRATION & SERVICES	-0.14	-0.06	-0.14	-0.13	-0.08	0.05	-0.20
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	-0.22	-0.13	-0.23	-0.18	-0.11	-0.02	-0.18
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	-0.18	-0.10	-0.20	-0.17	-0.11	0.05	-0.19
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	-0.17	-0.16	-0.01	-0.02	-0.10	-0.28	-0.12
DESIGN TECHNIQUE	-0.06	0.05	-0.14	-0.24	0.02	0.13	-0.05
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	-0.25	-0.08	-0.29	<b>-0.38</b>	-0.14	0.02	-0.12
TRAVAUX MANUELS	-0.13	-0.04	-0.05	-0.16	0.00	-0.21	-0.07
ARTISANAT	0.28	0.11	<b>0.40</b>	0.28	0.23	-0.07	0.10
MÉCANIQUE	-0.23	-0.08	-0.16	-0.27	-0.09	-0.23	-0.08
INFORMATIQUE & MULTIMÉDIA	0.14	0.06	0.08	-0.01	0.12	0.27	0.00
ART & ESTHÉTIQUE	<b>0.49</b>	0.26	<b>0.51</b>	<b>0.34</b>	<b>0.33</b>	0.26	0.18
SCIENCES HUMAINES & DROIT	<b>0.36</b>	0.12	<b>0.35</b>	0.29	0.13	<b>0.34</b>	0.16
SCIENCES & RECHERCHE	0.16	0.12	-0.01	-0.07	0.08	<b>0.42</b>	0.06
EXTÉRIEUR & NATURE	-0.06	-0.06	0.03	-0.02	-0.05	-0.16	0.03
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	0.06	-0.09	0.19	0.16	0.01	-0.12	0.09
VÉHICULES & MACHINES	-0.20	-0.06	-0.19	-0.28	-0.08	-0.12	-0.07
AVIATION	-0.16	-0.03	-0.24	-0.29	-0.08	0.07	-0.05
(Kuder) PLEIN AIR	-0.03	-0.08	0.07	0.04	-0.01	-0.17	0.04
(Kuder) MÉCANIQUE	-0.19	-0.01	-0.19	<b>-0.32</b>	-0.07	-0.06	-0.09
(Kuder) NUMÉRIQUE	-0.28	-0.15	<b>-0.33</b>	<b>-0.30</b>	-0.15	-0.01	-0.15
(Kuder) SCIENTIFIQUE	-0.17	-0.04	-0.28	<b>-0.31</b>	-0.09	0.14	-0.09
(Kuder) PERSUASION	-0.28	-0.17	-0.25	-0.21	-0.17	-0.10	-0.22
(Kuder) ARTISTIQUE	<b>0.50</b>	0.23	<b>0.54</b>	<b>0.39</b>	<b>0.32</b>	0.24	0.20
(Kuder) LITTÉRAIRE	<b>0.43</b>	0.15	<b>0.50</b>	<b>0.40</b>	0.22	0.20	0.17
(Kuder) MUSICAL	<b>0.48</b>	0.23	<b>0.52</b>	<b>0.35</b>	<b>0.32</b>	0.20	0.20
(Kuder) SOCIAL	0.25	0.03	<b>0.33</b>	0.28	0.06	0.13	0.10
(Kuder) BUREAU	-0.20	-0.10	-0.13	-0.16	-0.10	-0.10	-0.22
(Kuder) INFORMATIQUE	-0.13	-0.06	-0.20	-0.26	-0.05	0.13	-0.07
VARIANCE-LIM	0.13	-0.05	0.23	0.07	-0.05	0.16	0.15
MOYENNE-LIM	0.21	0.05	0.25	0.06	0.11	0.20	0.07
MODALITE-LIM	-0.03	-0.07	-0.04	0.07	-0.01	-0.04	0.01

**ANNEXE 3.3.2. BIS (LIMET - C)**  
**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »**  
**« CONSCIENCE » ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)**

(N = 141)	"Big FIVE"	facettes de " CONSCIENCE "					
	<b>C</b> <b>conscience</b>	C1 : efficacité	C2 : ordre	C3 : sens du devoir	C4 : besoin réalisation	C5 : autodiscipli ne	C6 : contrôle du suivi, prévision
Échelles de LIMET							
COHÉRENCE BRUTE	0.13	0.04	0.05	0.12	0.15	0.11	0.11
FIDÉLITÉ BRUTE	0.06	-0.05	0.06	0.05	0.01	0.13	0.03
NIVEAU-PRESTIGE	0.15	0.16	0.06	0.05	0.20	0.05	0.15
PERSONNES	0.05	0.04	0.06	0.08	-0.03	0.03	0.03
ARTISTIQUE	-0.27	-0.28	<b>-0.38</b>	-0.15	-0.15	-0.24	-0.01
COMMERCE-AFFAIRES	0.07	0.04	0.07	0.07	0.07	0.04	0.02
SOINS-PROTECTION	-0.03	-0.15	0.01	0.01	-0.10	0.02	0.04
INTÉRIEUR	0.26	0.24	0.20	0.20	0.16	0.20	0.15
TRAVAIL À L'ÉCRAN	0.12	0.14	0.08	-0.05	0.21	0.07	0.11
"REALISTE"	-0.02	0.05	0.01	-0.10	0.07	-0.04	-0.07
"INVESTIGATIF"	0.02	0.08	-0.02	-0.08	0.13	-0.05	0.01
"ARTISTE"	-0.29	-0.28	<b>-0.36</b>	-0.15	-0.18	-0.29	-0.05
"SOCIAL"	-0.08	-0.10	-0.07	0.05	-0.14	-0.08	-0.01
"ENTREPRENEURIAL"	0.08	0.15	0.10	0.03	0.14	-0.01	-0.03
"CONVENTIONNEL"	0.14	0.21	0.15	0.11	0.15	0.03	0.01
SOCIAL & CONSEIL	0.04	0.03	0.06	0.08	0.00	-0.02	0.05
PARAMÉDICAL	0.07	0.04	0.10	0.10	-0.03	0.05	0.04
SANTÉ & MÉDECINE	0.09	0.03	0.11	0.10	0.02	0.04	0.09
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	-0.04	0.06	-0.11	-0.05	0.12	-0.14	0.01
ADMINISTRATION & SERVICES	0.08	0.19	0.09	0.04	0.14	-0.01	-0.03
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	0.11	0.17	0.15	0.04	0.15	0.02	-0.02
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	0.16	0.23	0.16	0.09	0.19	0.05	0.02
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.01	0.01	0.10	0.09	-0.07	0.00	-0.10
DESIGN TECHNIQUE	-0.04	0.03	-0.08	-0.11	0.10	-0.08	-0.02
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	0.12	0.15	0.12	-0.01	0.17	0.07	0.03
TRAVAUX MANUELS	-0.18	-0.14	-0.13	-0.16	-0.09	-0.14	-0.16
ARTISANAT	<b>-0.32</b>	-0.30	<b>-0.33</b>	-0.13	-0.24	-0.29	-0.16
MÉCANIQUE	-0.11	-0.07	-0.04	-0.10	-0.08	-0.07	-0.15
INFORMATIQUE & MULTIMEDIA	-0.01	0.04	-0.09	-0.07	0.14	-0.11	0.05
ART & ESTHÉTIQUE	-0.29	-0.24	<b>-0.39</b>	-0.13	-0.15	-0.30	-0.05
SCIENCES HUMAINES & DROIT	-0.02	-0.01	-0.06	0.08	-0.04	-0.09	0.04
SCIENCES & RECHERCHE	0.00	0.09	-0.07	-0.04	0.13	-0.10	0.04
EXTÉRIEUR & NATURE	-0.16	-0.12	-0.05	-0.06	-0.19	-0.11	-0.18
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	-0.13	-0.14	-0.02	-0.03	-0.17	-0.10	-0.12
VÉHICULES & MACHINES	-0.11	-0.04	-0.05	-0.14	-0.04	-0.08	-0.14
AVIATION	-0.03	0.05	0.00	-0.10	0.06	-0.05	-0.08
(Kuder) PLEIN AIR	-0.18	-0.16	-0.07	-0.08	-0.19	-0.14	-0.19
(Kuder) MÉCANIQUE	-0.07	0.00	-0.05	-0.12	0.02	-0.06	-0.09
(Kuder) NUMÉRIQUE	0.14	0.18	0.18	0.03	0.18	0.06	0.00
(Kuder) SCIENTIFIQUE	0.09	0.15	0.08	-0.03	0.17	0.02	0.01
(Kuder) PERSUASION	0.16	0.21	0.21	0.10	0.16	0.08	-0.01
(Kuder) ARTISTIQUE	-0.27	-0.25	<b>-0.35</b>	-0.11	-0.16	-0.27	-0.03
(Kuder) LITTÉRAIRE	-0.14	-0.15	-0.19	0.01	-0.14	-0.17	0.00
(Kuder) MUSICAL	-0.29	-0.27	<b>-0.38</b>	-0.13	-0.17	-0.29	-0.04
(Kuder) SOCIAL	-0.01	-0.01	0.00	0.08	-0.07	-0.05	0.01
(Kuder) BUREAU	0.04	0.14	0.07	0.00	0.09	-0.02	-0.07
(Kuder) INFORMATIQUE	0.09	0.13	0.07	-0.05	0.19	0.01	0.04
VARIANCE-LIM	0.06	0.00	0.05	0.12	0.08	0.01	-0.01
MOYENNE-LIM	-0.16	-0.08	-0.15	-0.07	-0.05	-0.23	-0.09
MODALITE-LIM	0.16	0.06	0.11	0.13	0.15	0.19	0.06

**ANNEXE 3.3.3. BIS (LIMET - E)**

**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
« EXTRAVERSION » ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)**

(N = 141) Échelles de LIMET	"Big FIVE"	facettes de l'" EXTRAVERSION "					
	<b>E EXTRAVERSION</b>	E1 : chaleur sociale	E2 : grégarité	E3 : sens de l'autorité	E4 : investissement, tenacité	E5 : recherche stimulation	E6 : optimisme, émotions positives
COHÉRENCE BRUTE	0.12	0.09	0.09	0.10	0.18	0.01	0.01
FIDÉLITÉ BRUTE	0.12	0.12	0.11	0.11	0.13	0.03	-0.02
NIVEAU-PRESTIGE	-0.02	-0.09	-0.13	0.23	0.03	0.02	-0.15
PERSONNES	0.09	0.17	0.23	-0.07	-0.07	-0.02	0.09
ARTISTIQUE	0.07	0.13	0.16	-0.11	-0.04	-0.09	0.20
COMMERCE-AFFAIRES	0.13	0.02	0.21	0.09	0.04	0.03	0.09
SOINS-PROTECTION	-0.08	0.04	-0.06	-0.17	-0.03	-0.13	0.04
INTÉRIEUR	-0.02	0.06	0.13	-0.01	-0.09	-0.24	0.06
TRAVAIL À L'ÉCRAN	-0.04	-0.15	-0.10	0.13	0.00	0.07	-0.11
"REALISTE"	-0.03	-0.15	-0.16	0.12	0.06	0.18	-0.17
"INVESTIGATIF"	-0.02	-0.11	-0.15	0.18	0.03	0.13	-0.15
"ARTISTE"	0.05	0.16	0.03	-0.11	-0.04	0.02	0.14
"SOCIAL"	0.06	0.22	0.12	-0.17	-0.07	-0.06	0.17
"ENTREPRENEURIAL"	0.11	-0.04	0.10	0.18	0.03	0.16	-0.04
"CONVENTIONNEL"	0.14	0.06	0.18	0.14	-0.01	0.10	0.03
SOCIAL & CONSEIL	0.02	0.15	-0.02	-0.04	-0.05	0.00	0.05
PARAMÉDICAL	-0.03	0.13	-0.02	-0.14	-0.07	-0.07	0.06
SANTÉ & MÉDECINE	-0.01	0.11	-0.05	-0.06	-0.05	-0.04	0.04
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	0.14	0.03	0.12	0.19	0.00	0.13	0.02
ADMINISTRATION & SERVICES	0.13	0.03	0.14	0.16	-0.01	0.14	0.00
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	0.10	-0.05	0.08	0.18	0.03	0.17	-0.06
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	0.10	-0.02	0.10	0.19	0.01	0.12	-0.04
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.07	0.07	0.12	-0.07	0.01	0.10	0.05
DESIGN TECHNIQUE	-0.01	-0.11	-0.09	0.13	0.02	0.11	-0.09
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	-0.06	-0.16	-0.16	0.13	0.03	0.08	-0.15
TRAVAUX MANUELS	0.01	-0.06	-0.02	-0.05	0.04	0.18	-0.03
ARTISANAT	0.12	0.17	0.18	-0.16	-0.02	0.09	0.19
MÉCANIQUE	-0.04	-0.10	-0.12	-0.04	0.05	0.17	-0.10
INFORMATIQUE & MULTIMEDIA	0.08	0.00	0.06	0.14	-0.02	0.08	0.03
ART & ESTHÉTIQUE	0.11	0.20	0.15	-0.09	-0.06	0.00	0.21
SCIENCES HUMAINES & DROIT	0.07	0.21	0.05	-0.01	-0.06	-0.02	0.10
SCIENCES & RECHERCHE	0.04	-0.01	-0.08	0.20	0.01	0.10	-0.08
EXTÉRIEUR & NATURE	-0.01	0.04	-0.08	-0.12	0.03	0.18	-0.05
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	0.03	0.11	0.00	-0.15	0.00	0.13	0.04
VÉHICULES & MACHINES	-0.04	-0.12	-0.15	0.01	0.05	0.20	-0.14
AVIATION	-0.04	-0.13	-0.19	0.12	0.05	0.20	-0.19
(Kuder) PLEIN AIR	0.02	0.05	-0.04	-0.12	0.03	0.20	-0.02
(Kuder) MÉCANIQUE	-0.06	-0.13	-0.15	0.04	0.03	0.14	-0.12
(Kuder) NUMÉRIQUE	0.02	-0.14	-0.06	0.20	0.05	0.16	-0.15
(Kuder) SCIENTIFIQUE	-0.01	-0.14	-0.13	0.20	0.04	0.14	-0.17
(Kuder) PERSUASION	0.09	-0.03	0.09	0.14	0.02	0.13	-0.04
(Kuder) ARTISTIQUE	0.10	0.21	0.15	-0.12	-0.07	-0.02	0.22
(Kuder) LITTÉRAIRE	0.10	0.25	0.16	-0.13	-0.08	-0.06	0.21
(Kuder) MUSICAL	0.09	0.19	0.13	-0.13	-0.06	-0.01	0.21
(Kuder) SOCIAL	0.06	0.22	0.09	-0.11	-0.07	-0.03	0.13
(Kuder) BUREAU	0.11	0.01	0.13	0.08	-0.01	0.15	0.01
(Kuder) INFORMATIQUE	-0.01	-0.13	-0.10	0.17	0.02	0.11	-0.12
VARIANCE-LIM	0.07	0.17	-0.12	0.09	0.11	-0.09	0.13
MOYENNE-LIM	0.10	0.12	0.02	0.00	-0.02	0.20	0.04
MODALITE-LIM	-0.01	-0.10	-0.05	0.13	0.15	-0.17	0.04

**ANNEXE 3.3.4. BIS (LIMET - A)**

**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
« AGRÉABILITÉ » ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)**

(N = 141)	"Big FIVE"	facettes de " AGREABILITE "					
	<b>A</b> <b>AGREABILITE</b>	A1 : capacité à faire confiance	A2 : authenticité	A3 altruisme	A4 . Flexibilité	A5 : modestie- humilité	A6 : empathie
Échelles de LIMET							
COHÉRENCE BRUTE	0.05	0.07	0.04	0.12	0.06	-0.06	0.01
FIDÉLITÉ BRUTE	0.00	0.05	-0.01	0.11	-0.01	-0.05	-0.09
NIVEAU-PRESTIGE	-0.25	-0.04	-0.25	-0.12	-0.17	-0.23	-0.21
PERSONNES	0.21	0.16	0.13	0.17	0.06	0.15	0.19
ARTISTIQUE	0.26	0.07	0.23	0.10	0.18	0.26	0.21
COMMERCE-AFFAIRES	-0.08	0.03	-0.02	-0.04	-0.06	-0.08	-0.16
SOINS-PROTECTION	<b>0.34</b>	0.07	<b>0.31</b>	0.21	0.19	0.29	<b>0.35</b>
INTÉRIEUR	-0.03	0.00	0.07	0.06	-0.07	-0.04	-0.14
TRAVAIL À L'ÉCRAN	-0.28	-0.18	-0.16	-0.12	-0.15	-0.30	-0.21
"REALISTE"	<b>-0.30</b>	-0.11	-0.26	-0.18	-0.12	<b>-0.31</b>	-0.25
"INVESTIGATIF"	<b>-0.30</b>	-0.09	-0.27	-0.16	-0.15	<b>-0.32</b>	-0.22
"ARTISTE"	0.26	0.08	0.14	0.14	0.16	0.27	<b>0.31</b>
"SOCIAL"	<b>0.34</b>	0.13	0.23	0.25	0.15	<b>0.33</b>	<b>0.36</b>
"ENTREPRENEURIAL"	<b>-0.32</b>	-0.06	-0.28	-0.14	-0.18	<b>-0.34</b>	<b>-0.34</b>
"CONVENTIONNEL"	-0.22	-0.01	-0.20	-0.04	-0.17	-0.25	-0.23
SOCIAL & CONSEIL	0.19	0.11	0.07	0.19	0.05	0.12	0.30
PARAMÉDICAL	0.24	0.07	0.16	0.22	0.09	0.18	0.29
SANTÉ & MÉDECINE	0.19	0.07	0.12	0.20	0.06	0.13	0.28
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	-0.26	-0.05	-0.25	-0.11	-0.16	-0.27	-0.23
ADMINISTRATION & SERVICES	-0.29	-0.05	-0.27	-0.09	-0.19	<b>-0.32</b>	-0.28
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	<b>-0.32</b>	-0.07	-0.28	-0.13	-0.19	<b>-0.35</b>	<b>-0.31</b>
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	<b>-0.33</b>	-0.06	-0.27	-0.11	-0.21	<b>-0.35</b>	<b>-0.33</b>
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.04	0.05	0.00	0.06	0.03	0.04	-0.02
DESIGN TECHNIQUE	-0.29	-0.13	-0.21	-0.16	-0.12	-0.29	-0.26
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	<b>-0.32</b>	-0.14	-0.22	-0.15	-0.16	<b>-0.34</b>	-0.29
TRAVAUX MANUELS	-0.09	-0.10	-0.06	-0.07	0.04	-0.08	-0.10
ARTISANAT	0.23	0.06	0.15	0.12	0.18	0.27	0.19
MÉCANIQUE	-0.11	-0.07	-0.10	-0.08	0.01	-0.10	-0.12
INFORMATIQUE & MULTIMEDIA	-0.21	-0.10	-0.16	-0.06	-0.12	-0.24	-0.15
ART & ESTHÉTIQUE	0.21	0.06	0.12	0.12	0.12	0.23	0.20
SCIENCES HUMAINES & DROIT	0.19	0.16	0.04	0.17	0.04	0.17	0.25
SCIENCES & RECHERCHE	-0.24	-0.02	-0.27	-0.11	-0.16	-0.26	-0.15
EXTÉRIEUR & NATURE	0.12	0.07	-0.01	0.07	0.11	0.11	0.17
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	0.24	0.09	0.11	0.16	0.15	0.20	0.30
VÉHICULES & MACHINES	-0.17	-0.09	-0.16	-0.11	-0.03	-0.18	-0.12
AVIATION	-0.27	-0.08	-0.26	-0.15	-0.11	-0.29	-0.18
(Kuder) PLEIN AIR	0.13	0.06	0.01	0.07	0.12	0.11	0.18
(Kuder) MECANIQUE	-0.22	-0.12	-0.17	-0.13	-0.06	-0.22	-0.19
(Kuder) NUMERIQUE	<b>-0.37</b>	-0.11	-0.30	-0.17	-0.20	<b>-0.40</b>	<b>-0.34</b>
(Kuder) SCIENTIFIQUE	<b>-0.37</b>	-0.11	<b>-0.31</b>	-0.19	-0.19	<b>-0.39</b>	<b>-0.31</b>
(Kuder) PERSUASION	-0.29	-0.06	-0.23	-0.09	-0.18	<b>-0.31</b>	-0.30
(Kuder) ARTISTIQUE	0.27	0.08	0.18	0.16	0.15	0.29	0.28
(Kuder) LITTERAIRE	<b>0.32</b>	0.14	0.20	0.22	0.14	<b>0.32</b>	<b>0.33</b>
(Kuder) MUSICAL	0.26	0.06	0.18	0.14	0.16	0.28	0.25
(Kuder) SOCIAL	0.27	0.13	0.14	0.23	0.09	0.22	<b>0.33</b>
(Kuder) BUREAU	-0.24	-0.08	-0.19	-0.07	-0.13	-0.27	-0.23
(Kuder) INFORMATIQUE	<b>-0.32</b>	-0.14	-0.23	-0.14	-0.16	<b>-0.36</b>	-0.25
VARIANCE-LIM	0.06	0.04	-0.04	0.16	-0.07	0.00	0.21
MOYENNE-LIM	0.00	0.03	-0.10	0.07	0.01	-0.04	0.08
MODALITE-LIM	-0.04	-0.05	0.01	0.04	-0.08	-0.04	-0.02

**ANNEXE 3.3.5. BIS (LIMET - N)**

**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS DU « GRAND FACTEUR »  
« NEVROSISME » ET DE SES FACETTES (NEO-PI - TRAD. FRANÇAISE)**

(N = 141)	"Big FIVE"	facettes de " NEUROTICISM "					
	<b>N NEUROTICISM</b>	<b>N1 : anxiété</b>	<b>N2 : agressivité- colère</b>	<b>N3 : dépression</b>	<b>N4 : retrait- timidité</b>	<b>N5 : impulsivité- diff. Contrôle</b>	<b>N6 : sensibilité au stress</b>
Échelles de LIMET							
COHÉRENCE BRUTE	-0.12	-0.05	-0.07	-0.12	-0.09	-0.03	-0.17
FIDÉLITÉ BRUTE	-0.12	-0.10	0.00	-0.09	-0.14	0.01	-0.19
NIVEAU-PRESTIGE	-0.14	-0.14	-0.06	-0.14	-0.05	0.00	-0.22
PERSONNES	0.06	0.12	0.01	-0.03	0.04	-0.02	0.14
ARTISTIQUE	0.10	0.09	0.04	0.13	-0.02	0.00	0.18
COMMERCE-AFFAIRES	-0.07	-0.02	-0.06	-0.10	-0.05	0.03	-0.11
SOINS-PROTECTION	0.14	0.16	0.07	0.14	0.08	-0.08	0.21
INTÉRIEUR	-0.05	0.01	0.02	-0.12	0.05	-0.14	-0.06
TRAVAIL À L'ÉCRAN	-0.15	-0.18	-0.04	-0.13	-0.03	-0.03	-0.21
"REALISTE"	-0.14	-0.23	-0.08	-0.06	-0.08	0.07	-0.20
"INVESTIGATIF"	-0.14	-0.22	-0.06	-0.07	-0.06	0.06	-0.21
"ARTISTE"	0.14	0.09	0.05	0.23	-0.01	0.04	0.19
"SOCIAL"	0.17	0.20	0.06	0.16	0.06	-0.02	0.26
"ENTREPRENEURIAL"	-0.15	-0.18	-0.12	-0.14	-0.10	0.10	-0.19
"CONVENTIONNEL"	-0.10	-0.09	-0.09	-0.13	-0.05	0.06	-0.11
SOCIAL & CONSEIL	0.10	0.10	0.03	0.09	0.08	-0.01	0.13
PARAMÉDICAL	0.11	0.13	0.07	0.09	0.10	-0.07	0.17
SANTÉ & MÉDECINE	0.09	0.10	0.04	0.08	0.09	-0.05	0.11
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	-0.11	-0.16	-0.08	-0.07	-0.10	0.10	-0.15
ADMINISTRATION & SERVICES	-0.12	-0.15	-0.09	-0.13	-0.07	0.09	-0.14
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	-0.15	-0.18	-0.12	-0.14	-0.08	0.09	-0.19
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	-0.15	-0.17	-0.10	-0.17	-0.07	0.07	-0.19
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.02	0.03	-0.05	0.02	-0.03	0.05	0.06
DESIGN TECHNIQUE	-0.13	-0.22	-0.05	-0.06	-0.08	0.05	-0.18
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	-0.15	-0.22	-0.05	-0.12	-0.04	0.01	-0.22
TRAVAUX MANUELS	-0.03	-0.13	-0.05	0.07	-0.08	0.08	-0.02
ARTISANAT	0.13	0.09	0.00	0.21	-0.06	0.09	0.21
MÉCANIQUE	-0.05	-0.13	-0.05	0.04	-0.06	0.06	-0.05
INFORMATIQUE & MULTIMEDIA	-0.09	-0.16	-0.05	-0.04	-0.06	0.06	-0.12
ART & ESTHÉTIQUE	0.12	0.08	0.04	0.19	-0.04	0.05	0.18
SCIENCES HUMAINES & DROIT	0.10	0.12	0.03	0.10	0.04	0.01	0.13
SCIENCES & RECHERCHE	-0.10	-0.17	-0.06	-0.05	-0.06	0.07	-0.17
EXTÉRIEUR & NATURE	0.07	0.01	-0.02	0.14	-0.01	0.07	0.11
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	0.12	0.09	0.00	0.16	0.03	0.05	0.18
VÉHICULES & MACHINES	-0.07	-0.18	-0.05	0.02	-0.06	0.07	-0.09
AVIATION	-0.12	-0.22	-0.07	-0.04	-0.06	0.07	-0.17
(Kuder) PLEIN AIR	0.07	0.02	-0.03	0.15	-0.02	0.09	0.12
(Kuder) MÉCANIQUE	-0.09	-0.20	-0.04	-0.02	-0.06	0.04	-0.13
(Kuder) NUMÉRIQUE	-0.18	-0.23	-0.11	-0.16	-0.07	0.07	-0.25
(Kuder) SCIENTIFIQUE	-0.17	-0.24	-0.08	-0.13	-0.07	0.05	-0.25
(Kuder) PERSUASION	-0.13	-0.14	-0.10	-0.15	-0.06	0.06	-0.16
(Kuder) ARTISTIQUE	0.14	0.12	0.05	0.21	-0.02	0.03	0.22
(Kuder) LITTÉRAIRE	0.16	0.18	0.06	0.18	0.03	0.00	0.24
(Kuder) MUSICAL	0.13	0.10	0.05	0.21	-0.03	0.03	0.20
(Kuder) SOCIAL	0.14	0.16	0.05	0.11	0.07	-0.01	0.21
(Kuder) BUREAU	-0.10	-0.14	-0.07	-0.10	-0.07	0.07	-0.09
(Kuder) INFORMATIQUE	-0.15	-0.23	-0.06	-0.11	-0.05	0.04	-0.21
VARIANCE-LIM	0.07	0.06	0.04	0.16	0.00	0.05	-0.05
MOYENNE-LIM	0.02	-0.08	-0.04	0.13	-0.06	0.10	0.04
MODALITÉ-LIM	0.00	0.10	0.10	-0.11	0.00	-0.04	-0.08

ANNEXE 3.4  
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS DES ÉCHELLES  
DU TCI DE CLONINGER (TRAD. FRANÇAISE)

LIVAP-TCI (N = 53)	Echelles du TCI de Cloninger (trad. Française)						
	RECH- NOUV.	EVIT. SOUFFR.	BESOIN RECOMP.	PERSIST.	DETERM.- AUTON.	COOPER.	RECH. TRANSC.
COHÉRENCE LIVAP	0.04	-0.09	0.11	0.04	0.02	0.06	0.20
FIDÉLITÉ INTRAP. LIVAP	-0.09	-0.01	0.06	0.05	-0.17	-0.04	0.18
STÉRÉOTYPE MASCULIN	0.02	<b>-0.41</b>	-0.25	0.20	0.00	-0.06	-0.04
INNOVATION	<b>0.40</b>	-0.03	0.02	-0.06	-0.08	0.05	0.11
MANAGEMENT	-0.01	-0.17	-0.02	0.03	0.05	-0.02	-0.02
RECHERCHE	-0.03	<b>-0.37</b>	-0.28	0.16	-0.01	-0.08	0.10
SOINS-PROTECTION	-0.17	0.01	0.25	0.06	0.04	0.04	0.19
HABILITÉ MANUELLE	0.17	0.08	0.11	-0.10	0.09	0.18	-0.09
INTÉRIEUR	-0.08	0.14	0.24	-0.13	-0.06	0.02	0.04
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.15	-0.12	-0.16	0.05	0.06	0.00	-0.10
ACCUEILLIR-CONSEILLER	-0.05	-0.07	0.28	0.00	0.10	0.03	0.11
SERVICES PEU QUALIFIÉS	-0.15	-0.10	-0.14	0.06	0.00	-0.10	-0.06
TRAVAUX MANUELS	0.16	-0.17	-0.06	0.03	0.07	0.11	-0.10
APPARENCE-DESIGN	<b>0.31</b>	0.12	0.19	-0.13	0.12	0.21	-0.04
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	<b>0.34</b>	-0.08	0.03	-0.03	0.09	0.18	-0.06
FAÇONNER-TOUCHER	0.00	0.25	<b>0.35</b>	-0.17	0.07	0.18	-0.02
CONSERVATION-ENTRETIEN	-0.22	0.10	0.08	-0.08	0.04	0.01	-0.04
TECHNIQUE MÉDICALE	-0.08	-0.21	0.19	0.06	0.07	0.14	0.11
MONTAGE-ASSEMBLAGE	-0.02	-0.25	-0.09	0.09	0.08	0.09	-0.08
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	-0.23	<b>-0.35</b>	-0.12	0.13	0.03	-0.10	0.02
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	-0.15	<b>-0.34</b>	-0.14	0.08	0.02	-0.05	-0.02
ACHAT-VENTE	-0.02	-0.02	0.05	-0.06	0.07	0.01	-0.08
DIRECTION-AFFAIRES	-0.05	<b>-0.35</b>	0.00	0.11	0.06	-0.06	0.07
ENSEIGNER-ORIENTER	-0.11	-0.27	0.06	0.15	0.00	-0.06	0.20
ÉDUQUER-SOIGNER	-0.08	-0.01	0.17	0.08	0.08	0.02	0.14
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.11	<b>-0.44</b>	-0.27	0.21	0.00	-0.08	0.13
ANALYSER-ÉVALUER	-0.03	<b>-0.50</b>	-0.17	0.26	0.05	-0.05	0.19
PLANIFICATEUR-COORDONNER	-0.13	<b>-0.37</b>	-0.20	0.13	0.05	-0.10	0.03
BOUGER-SE DÉPENSER	0.02	<b>-0.38</b>	-0.19	0.16	0.10	0.02	-0.07
CRÉER- INVENTER	0.22	<b>-0.46</b>	-0.18	0.16	0.09	0.06	0.04
EXPRESSION ÉCRITE	0.22	-0.17	-0.10	0.00	-0.04	-0.02	0.04
PARLER-TÉLÉPHONER	-0.12	0.16	0.14	-0.10	0.02	-0.03	-0.02
ARTS DE LA SCÈNE	<b>0.43</b>	-0.11	0.03	-0.04	0.07	0.12	0.00
HOLLAND-R	0.05	<b>-0.43</b>	-0.23	0.15	0.06	0.02	-0.07
HOLLAND-I	0.12	<b>-0.51</b>	-0.29	0.21	0.04	-0.01	0.02
HOLLAND-A	<b>0.40</b>	-0.01	0.06	-0.08	0.05	0.18	-0.04
HOLLAND-S	0.03	0.22	0.29	-0.09	0.04	0.07	0.09
HOLLAND-E	-0.15	<b>-0.40</b>	-0.06	0.15	0.06	-0.08	0.07
HOLLAND-C	-0.25	<b>-0.37</b>	-0.12	0.15	0.05	-0.10	0.04
VARIANCE-LIV	-0.05	-0.24	0.01	0.23	0.13	-0.03	0.13
MOYENNE-LIV	0.13	<b>-0.44</b>	-0.04	0.13	0.12	0.07	0.04
MODALITE-LIV	-0.02	0.06	0.07	-0.13	0.09	0.07	0.04

**ANNEXE 3.4 BIS**

**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS DES ÉCHELLES  
DU TCI DE CLONINGER (TRAD. FRANÇAISE)**

<b>LIMET-TCI (N = 54)</b>	Echelles du TCI de Cloninger (trad. Française)						
	RECH- NOUV.	EVIT. SOUFFR.	BESOIN RECOMP.	PERSIST.	DETERM.- AUTON.	COOPER.	RECH. TRANSC.
COHÉRENCE LIMET	0.24	-0.09	-0.13	-0.14	-0.23	-0.12	0.13
FIDÉLITÉ INTRAP. LIMET	0.12	0.19	0.07	-0.17	-0.09	0.09	0.03
NIVEAU-PRESTIGE	0.12	-0.27	<b>-0.31</b>	-0.11	-0.07	-0.12	0.04
PERSONNES VS TECHNIQUE	0.02	0.16	0.10	-0.21	-0.18	-0.13	0.26
ARTISTIQUE	<b>0.46</b>	0.23	0.14	-0.24	0.08	0.12	-0.05
COMMERCE-AFFAIRES	-0.28	0.12	-0.16	0.21	-0.12	-0.23	-0.01
SOINS VS BUREAU	0.15	0.13	<b>0.31</b>	-0.20	0.11	0.25	0.11
INTERIEUR VS EXTERIEUR	-0.07	<b>0.32</b>	0.13	-0.24	-0.10	-0.06	0.09
INFORMATISATION PROF.	0.01	-0.15	-0.23	-0.01	-0.02	-0.05	-0.12
HOLLAND-R	-0.13	<b>-0.35</b>	-0.25	<b>0.32</b>	-0.05	-0.07	-0.11
HOLLAND-I	0.04	<b>-0.31</b>	-0.28	0.11	-0.06	-0.07	-0.09
HOLLAND-A	<b>0.42</b>	0.08	0.12	-0.16	0.09	0.19	-0.08
HOLLAND-S	0.11	<b>0.36</b>	<b>0.35</b>	-0.25	-0.01	0.12	0.11
HOLLAND-E	-0.29	-0.07	-0.26	0.27	-0.19	-0.24	-0.08
HOLLAND-C	-0.26	0.10	-0.14	0.09	-0.23	-0.23	0.01
SOCIAL & CONSEIL	0.10	0.06	0.12	-0.23	-0.05	0.07	0.12
PARAMEDICAL	0.01	0.19	0.27	-0.20	-0.04	0.10	0.14
SANTÉ & MÉDECINE	0.04	0.11	0.16	-0.21	-0.04	0.08	0.11
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	0.04	-0.06	-0.25	0.06	-0.12	-0.14	-0.10
ADMINISTRATION & SERVICES	-0.21	-0.01	-0.21	0.14	-0.23	-0.23	-0.03
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	<b>-0.32</b>	-0.10	-0.26	0.27	-0.20	-0.24	-0.06
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	-0.26	-0.02	-0.23	0.15	-0.22	-0.25	-0.03
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	<b>-0.39</b>	0.17	0.13	0.25	-0.13	-0.10	0.03
DESIGN TECHNIQUE	0.03	-0.21	-0.24	0.16	-0.05	-0.06	-0.13
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	-0.15	-0.21	-0.20	0.18	-0.10	-0.09	-0.06
TRAVAUX MANUELS	-0.14	-0.09	-0.03	<b>0.34</b>	-0.01	0.01	-0.14
ARTISANAT	0.07	0.22	0.18	0.14	0.02	0.08	-0.12
MÉCANIQUE	-0.20	-0.15	-0.01	<b>0.34</b>	-0.01	0.01	-0.08
INFORMATIQUE & MULTIMÉDIA	0.10	-0.04	-0.20	0.00	-0.09	-0.08	-0.11
ART & ESTHÉTIQUE	<b>0.37</b>	0.21	0.10	-0.16	0.02	0.10	-0.10
SCIENCES HUMAINES & DROIT	0.18	0.12	0.10	-0.28	-0.06	0.03	0.11
SCIENCES & RECHERCHE	0.13	-0.21	-0.24	-0.03	-0.08	-0.08	-0.05
EXTÉRIEUR & NATURE	-0.17	-0.14	0.12	0.26	0.01	0.07	0.01
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	-0.14	0.00	0.21	0.17	0.02	0.11	0.03
VÉHICULES & MACHINES	-0.13	-0.27	-0.10	<b>0.33</b>	-0.01	0.00	-0.10
AVIATION	-0.08	<b>-0.38</b>	-0.23	0.26	-0.04	-0.04	-0.08
K_PLEIN AIR	-0.19	-0.13	0.11	<b>0.32</b>	0.02	0.06	-0.03
K_MECANIQUE	-0.08	-0.21	-0.11	0.25	-0.03	-0.01	-0.09
K_NUMERIQUE	<b>-0.30</b>	-0.24	-0.30	0.30	-0.16	-0.20	-0.07
K_SCIENTIF	-0.10	<b>-0.31</b>	<b>-0.32</b>	0.19	-0.10	-0.13	-0.08
K_PERSUASION	<b>-0.39</b>	0.00	-0.17	0.24	-0.23	-0.25	-0.01
K_ARTISTI	<b>0.38</b>	0.27	0.17	-0.21	0.04	0.14	-0.07
K_LITTERAIRE	0.28	<b>0.36</b>	0.26	<b>-0.31</b>	-0.01	0.11	0.05
K_MUSICAL	<b>0.37</b>	0.24	0.16	-0.15	0.05	0.15	-0.10
K_SOCIAL	0.10	0.25	0.25	-0.28	-0.06	0.07	0.14
K_BUREAU	-0.26	0.04	-0.12	0.21	-0.20	-0.19	-0.05
K_INFORMAT	-0.06	-0.21	-0.26	0.14	-0.09	-0.09	-0.09
VARIANCE-LIM	0.28	-0.03	0.08	-0.05	0.15	0.24	-0.24
MOYENNE-LIM	0.00	-0.03	-0.02	0.10	-0.11	-0.01	-0.06
MODALITE-LIM	0.05	0.04	0.10	-0.10	0.18	0.07	0.02
CONVERGENCE	-0.20	0.18	0.00	-0.13	-0.14	-0.11	0.03

**ANNEXE 3.5**

**VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS  
DES ÉCHELLES FONDAMENTALES DE L.A.B.E.L. (LISTE D'ADJECTIFS)**

Échelles de LIVAP	Échelles fondamentales de L.A.B.E.L.					
	MATURITE	EXTRAV	ST. MASC.	CONFORM	TENSION	RATION.
(N = 491)						
COHÉRENCE BRUTE	0.20	0.09	-0.01	0.06	0.00	0.03
FIDÉLITÉ BRUTE	0.02	0.03	-0.03	0.06	0.01	0.00
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.10	0.20	<b>0.51</b>	-0.02	0.10	<b>0.34</b>
INNOVATION	-0.08	0.24	-0.08	<b>-0.55</b>	-0.26	-0.13
MANAGEMENT	0.03	0.29	0.21	0.24	0.23	0.18
RECHERCHE	0.18	-0.03	<b>0.32</b>	0.14	0.19	<b>0.43</b>
SOINS-PROTECTION	0.17	0.06	-0.01	0.28	0.20	0.07
HABILITÉ MANUELLE	-0.17	-0.02	-0.18	<b>-0.33</b>	-0.19	-0.23
INTÉRIEUR	-0.08	0.03	-0.09	0.09	0.16	0.05
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.05	-0.03	-0.06	-0.15	-0.21	-0.18
ACCUEILLIR-CONSEILLER	0.12	<b>0.30</b>	-0.10	0.15	0.13	-0.09
SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.12	-0.17	0.01	0.22	-0.02	-0.06
TRAVAUX MANUELS	-0.10	0.02	0.05	-0.22	-0.18	-0.15
APPARENCE-DESIGN	-0.04	0.07	<b>-0.34</b>	<b>-0.37</b>	-0.22	<b>-0.32</b>
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	-0.11	0.12	-0.13	<b>-0.49</b>	-0.27	-0.23
FAÇONNER-TOUCHER	-0.04	-0.10	<b>-0.39</b>	-0.08	-0.11	<b>-0.36</b>
CONSERVATION-ENTRETIEN	0.08	-0.24	-0.21	<b>0.30</b>	0.08	-0.14
TECHNIQUE MÉDICALE	0.05	-0.03	-0.03	0.06	0.09	-0.01
MONTAGE-ASSEMBLAGE	-0.03	-0.08	0.11	0.02	-0.04	-0.04
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	0.12	0.09	<b>0.30</b>	<b>0.43</b>	0.29	0.27
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	0.06	0.04	0.28	<b>0.33</b>	0.24	0.25
ACHAT-VENTE	0.03	0.11	-0.08	0.12	0.02	-0.14
DIRECTION-AFFAIRES	0.09	<b>0.35</b>	0.28	0.22	0.22	0.20
ENSEIGNER-ORIENTER	0.21	0.11	0.08	0.19	0.18	0.17
ÉDUIQUER-SOIGNER	0.20	-0.07	-0.24	0.07	-0.03	-0.17
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.24	0.04	0.16	-0.05	0.03	0.26
ANALYSER-ÉVALUER	0.27	0.06	0.21	0.14	0.18	<b>0.33</b>
PLANIFIÉ-COORDONNER	0.18	0.09	0.23	<b>0.35</b>	0.25	0.27
BOUGER-SE DÉPENSER	0.03	0.06	0.24	0.05	-0.01	0.06
CRÉER- INVENTER	0.05	<b>0.33</b>	<b>0.33</b>	-0.24	0.02	0.25
EXPRESSION ÉCRITE	0.09	0.08	-0.04	-0.23	-0.10	0.02
PARLER-TÉLÉPHONER	0.10	-0.04	-0.28	0.22	0.02	-0.24
ARTS DE LA SCÈNE	-0.02	0.28	-0.14	<b>-0.50</b>	-0.25	-0.18
"REALISTE"	-0.02	0.09	<b>0.36</b>	0.01	0.02	0.17
"INVESTIGATIF"	0.06	0.14	<b>0.46</b>	-0.09	0.04	<b>0.34</b>
"ARTISTE"	-0.10	0.11	-0.19	<b>-0.53</b>	-0.29	-0.24
"SOCIAL"	0.11	-0.01	<b>-0.41</b>	-0.08	-0.11	<b>-0.32</b>
"ENTREPRENEURIAL"	0.13	0.25	<b>0.31</b>	<b>0.35</b>	0.29	0.27
"CONVENTIONNEL"	0.14	0.08	0.29	<b>0.46</b>	<b>0.30</b>	0.28
VARIANCE-LIV	0.11	0.13	0.00	-0.02	0.02	0.07
MOYENNE-LIV	0.14	0.19	0.06	-0.07	-0.02	-0.01
MODALITE-LIV	0.15	0.01	-0.05	0.10	0.02	-0.01

ANNEXE 3.5 BIS  
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS  
DES ÉCHELLES FONDAMENTALES DE L.A.B.E.L. (LISTE D'ADJECTIFS)

(N = 491)	Échelles fondamentales de L.A.B.E.L.					
	MATURITE	EXTRAV	ST. MASC.	CONFORM	TENSION	RATION.
<b>Échelles de LIMET</b>						
COHÉRENCE BRUTE	0.09	0.01	-0.03	0.07	0.06	-0.01
FIDÉLITÉ BRUTE	0.00	-0.01	-0.05	0.06	0.11	0.00
NIVEAU-PRESTIGE	0.00	0.12	<b>0.36</b>	-0.10	0.08	<b>0.36</b>
PERSONNES	0.15	-0.10	<b>-0.30</b>	0.17	0.07	-0.16
ARTISTIQUE	-0.03	0.05	-0.29	<b>-0.41</b>	-0.22	-0.18
COMMERCE-AFFAIRES	0.05	0.09	-0.06	0.15	0.10	-0.02
SOINS-PROTECTION	0.09	-0.04	-0.24	-0.11	-0.09	-0.18
INTÉRIEUR	0.07	-0.14	-0.17	<b>0.31</b>	0.17	-0.03
TRAVAIL À L'ÉCRAN	-0.05	-0.03	0.24	0.09	0.07	0.16
"REALISTE"	-0.12	0.06	<b>0.41</b>	0.01	0.03	0.21
"INVESTIGATIF"	-0.10	0.07	<b>0.39</b>	-0.09	0.02	0.26
"ARTISTE"	-0.07	0.07	-0.17	<b>-0.45</b>	-0.23	-0.14
"SOCIAL"	0.06	-0.09	<b>-0.43</b>	-0.04	-0.06	-0.28
"ENTREPRENEURIAL"	-0.05	0.03	0.16	0.24	0.15	0.10
"CONVENTIONNEL"	0.01	-0.05	-0.03	<b>0.32</b>	0.18	0.00
SOCIAL & CONSEIL	0.07	-0.07	-0.16	0.01	0.02	-0.07
PARAMÉDICAL	0.06	-0.16	-0.25	0.13	0.05	-0.17
SANTÉ & MÉDECINE	0.07	-0.08	-0.16	0.05	0.05	-0.08
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	-0.09	0.08	0.11	-0.06	0.01	0.09
ADMINISTRATION & SERVICES	-0.04	-0.05	0.07	0.27	0.15	0.04
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	-0.03	0.01	0.17	0.29	0.17	0.10
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	-0.02	-0.02	0.12	0.30	0.19	0.10
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.02	-0.05	-0.14	0.27	0.10	-0.15
DESIGN TECHNIQUE	-0.15	0.05	<b>0.30</b>	-0.09	-0.01	0.17
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	-0.09	-0.02	<b>0.33</b>	0.14	0.12	0.20
TRAVAUX MANUELS	-0.15	0.02	0.11	-0.05	-0.08	-0.07
ARTISANAT	-0.08	0.04	-0.28	-0.25	-0.19	-0.28
MÉCANIQUE	-0.12	0.01	0.21	0.02	-0.02	0.02
INFORMATIQUE & MULTIMEDIA	-0.10	0.03	0.07	-0.07	-0.01	0.04
ART & ESTHÉTIQUE	-0.09	0.05	-0.26	<b>-0.40</b>	-0.22	-0.19
SCIENCES HUMAINES & DROIT	0.06	-0.01	-0.18	-0.11	-0.02	-0.05
SCIENCES & RECHERCHE	-0.06	0.08	0.27	-0.15	0.01	0.23
EXTÉRIEUR & NATURE	-0.03	-0.02	0.05	-0.01	-0.05	-0.08
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	0.02	-0.04	-0.15	0.00	-0.06	-0.20
VÉHICULES & MACHINES	-0.13	0.01	0.30	-0.01	-0.03	0.08
AVIATION	-0.10	0.04	<b>0.41</b>	-0.02	0.02	0.21
(Kuder) PLEIN AIR	-0.03	0.01	0.01	-0.03	-0.07	-0.12
(Kuder) MÉCANIQUE	-0.15	0.00	0.30	-0.02	-0.01	0.11
(Kuder) NUMÉRIQUE	-0.05	0.03	<b>0.33</b>	0.25	0.17	0.21
(Kuder) SCIENTIFIQUE	-0.08	0.04	<b>0.40</b>	0.08	0.10	0.26
(Kuder) PERSUASION	-0.01	-0.05	0.09	<b>0.38</b>	0.20	0.05
(Kuder) ARTISTIQUE	-0.06	0.03	<b>-0.32</b>	<b>-0.38</b>	-0.21	-0.23
(Kuder) LITTÉRAIRE	0.03	-0.02	<b>-0.41</b>	-0.21	-0.12	-0.25
(Kuder) MUSICAL	-0.08	0.05	-0.29	<b>-0.40</b>	-0.23	-0.22
(Kuder) SOCIAL	0.07	-0.11	<b>-0.33</b>	0.03	0.00	-0.20
(Kuder) BUREAU	-0.07	-0.09	0.01	0.29	0.12	-0.05
(Kuder) INFORMATIQUE	-0.09	0.01	0.30	0.08	0.08	0.17
VARIANCE-LIM	-0.04	0.04	-0.11	-0.10	-0.10	-0.14
MOYENNE-LIM	-0.10	0.00	-0.01	-0.11	-0.05	-0.07
MODALITE-LIM	0.10	0.02	-0.06	0.09	0.04	0.03

ANNEXE 3.6  
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIVAP VIS-À-VIS  
DES ÉCHELLES FONDAMENTALES DE L'INVENTAIRE VALEURS I.V.P.G

Échelles de LIVAP	Échelles fondamentales de l'I.V.P.G.			
	COLLECTIF/ INDIV.	HARMONIE/ EFFICAC.	DETACH./ PLAISIR	OUVERTURE /SECURITE
(N = 491)				
COHÉRENCE BRUTE	0.09	0.05	0.05	0.14
FIDÉLITÉ BRUTE	0.08	0.03	0.00	0.04
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.22	<b>-0.49</b>	-0.09	0.00
INNOVATION	-0.13	0.24	0.11	<b>0.47</b>
MANAGEMENT	-0.20	<b>-0.49</b>	<b>-0.37</b>	-0.07
RECHERCHE	-0.02	-0.30	0.15	0.10
SOINS-PROTECTION	0.11	-0.10	-0.05	-0.10
HABILITÉ MANUELLE	-0.13	0.23	-0.02	0.18
INTÉRIEUR	-0.03	-0.12	-0.05	-0.09
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.10	0.24	0.10	0.03
ACCUEILLIR-CONSEILLER	0.01	-0.12	-0.20	-0.08
SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.20	0.07	0.06	-0.26
TRAVAUX MANUELS	-0.06	0.10	0.00	0.07
APPARENCE-DESIGN	-0.01	<b>0.39</b>	0.07	0.24
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	-0.10	0.28	0.09	<b>0.33</b>
FAÇONNER-TOUCHER	0.13	<b>0.38</b>	0.03	-0.05
CONSERVATION-ENTRETIEN	0.20	0.12	-0.03	<b>-0.31</b>
TECHNIQUE MÉDICALE	0.09	0.02	0.09	-0.06
MONTAGE-ASSEMBLAGE	0.00	-0.02	-0.02	-0.09
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	-0.03	<b>-0.50</b>	-0.23	-0.28
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	-0.06	<b>-0.44</b>	-0.19	-0.21
ACHAT-VENTE	-0.02	-0.07	-0.24	-0.15
DIRECTION-AFFAIRES	-0.13	<b>-0.49</b>	-0.28	-0.09
ENSEIGNER-ORIENTER	0.14	-0.13	0.12	-0.06
ÉDUQUER-SOIGNER	0.27	<b>0.31</b>	0.20	-0.07
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.12	-0.03	<b>0.32</b>	0.16
ANALYSER-ÉVALUER	0.09	-0.18	0.21	0.07
PLANIFIÉ-COORDONNER	-0.02	<b>-0.41</b>	-0.15	-0.16
BOUGER-SE DÉPENSER	-0.07	-0.19	-0.10	-0.06
CRÉER- INVENTER	-0.24	<b>-0.31</b>	-0.02	<b>0.32</b>
EXPRESSION ÉCRITE	0.07	0.14	0.23	0.20
PARLER-TÉLÉPHONER	0.20	0.16	-0.08	-0.25
ARTS DE LA SCÈNE	-0.09	0.24	0.10	<b>0.39</b>
"REALISTE"	-0.15	<b>-0.32</b>	-0.11	-0.02
"INVESTIGATIF"	-0.14	<b>-0.34</b>	0.08	0.16
"ARTISTE"	-0.06	<b>0.36</b>	0.16	<b>0.35</b>
"SOCIAL"	0.22	<b>0.43</b>	0.16	0.02
"ENTREPRENEURIAL"	-0.09	<b>-0.53</b>	-0.26	-0.17
"CONVENTIONNEL"	-0.02	<b>-0.49</b>	-0.22	-0.29
VARIANCE-LIV	0.03	-0.01	0.11	0.06
MOYENNE-LIV	0.02	-0.04	0.03	0.07
MODALITE-LIV	0.05	0.07	-0.04	0.13

ANNEXE 3.6 BIS  
VALIDITÉS DES ÉCHELLES DE LIMET VIS-À-VIS  
DES ÉCHELLES FONDAMENTALES DE L'INVENTAIRE VALEURS I.V.P.G

Échelles de LIMET	Échelles fondamentales de l'I.V.P.G.			
	COLLECTIF/ INDIV.	HARMONIE/ EFFICAC.	DETACH./P LAISIR	OUVERTURE/ SECURITE
(N = 491)				
COHÉRENCE BRUTE	-0.02	0.02	-0.05	0.01
FIDÉLITÉ BRUTE	-0.03	0.02	-0.02	0.01
NIVEAU-PRESTIGE	-0.16	<b>-0.30</b>	0.03	0.20
PERSONNES	0.21	0.21	0.07	-0.10
ARTISTIQUE	-0.05	<b>0.37</b>	0.11	<b>0.37</b>
COMMERCE-AFFAIRES	-0.09	-0.19	-0.26	-0.08
SOINS-PROTECTION	0.13	<b>0.46</b>	0.20	0.10
INTÉRIEUR	0.14	-0.13	-0.07	-0.25
TRAVAIL À L'ÉCRAN	-0.13	<b>-0.34</b>	-0.16	-0.01
"REALISTE"	-0.17	<b>-0.34</b>	-0.12	-0.04
"INVESTIGATIF"	-0.16	<b>-0.33</b>	-0.07	0.11
"ARTISTE"	-0.03	<b>0.37</b>	0.17	<b>0.37</b>
"SOCIAL"	0.22	<b>0.42</b>	0.16	0.00
"ENTREPRENEURIAL"	-0.08	<b>-0.43</b>	-0.28	-0.20
"CONVENTIONNEL"	0.06	<b>-0.31</b>	-0.22	-0.27
SOCIAL & CONSEIL	0.17	0.20	0.15	0.02
PARAMÉDICAL	0.24	0.25	0.15	-0.15
SANTÉ & MÉDECINE	0.17	0.20	0.13	-0.03
COMMUNICATION, LOISIRS & MÉDIAS	-0.13	<b>-0.30</b>	-0.19	0.10
ADMINISTRATION & SERVICES	0.02	<b>-0.38</b>	-0.23	-0.24
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	-0.05	<b>-0.43</b>	-0.27	-0.24
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	-0.02	<b>-0.43</b>	-0.25	-0.24
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	0.11	-0.01	-0.12	<b>-0.32</b>
DESIGN TECHNIQUE	-0.18	<b>-0.31</b>	-0.13	0.07
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	-0.10	<b>-0.38</b>	-0.14	-0.13
TRAVAUX MANUELS	-0.11	-0.06	-0.13	-0.07
ARTISANAT	0.00	<b>0.32</b>	0.01	0.12
MÉCANIQUE	-0.08	-0.11	-0.06	-0.13
INFORMATIQUE & MULTIMÉDIA	-0.10	-0.22	-0.16	0.11
ART & ESTHÉTIQUE	-0.02	<b>0.30</b>	0.08	<b>0.31</b>
SCIENCES HUMAINES & DROIT	0.14	0.21	0.17	0.12
SCIENCES & RECHERCHE	-0.12	-0.25	-0.02	0.18
EXTÉRIEUR & NATURE	0.07	0.15	0.10	-0.10
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	0.13	0.30	0.10	-0.07
VÉHICULES & MACHINES	-0.10	-0.17	-0.06	-0.07
AVIATION	-0.12	-0.29	-0.05	-0.01
(Kuder) PLEIN AIR	0.04	0.17	0.06	-0.08
(Kuder) MÉCANIQUE	-0.12	-0.23	-0.07	-0.06
(Kuder) NUMÉRIQUE	-0.11	<b>-0.48</b>	-0.24	-0.19
(Kuder) SCIENTIFIQUE	-0.14	<b>-0.44</b>	-0.15	-0.04
(Kuder) PERSUASION	0.02	<b>-0.39</b>	-0.25	<b>-0.33</b>
(Kuder) ARTISTIQUE	0.02	<b>0.38</b>	0.11	<b>0.31</b>
(Kuder) LITTÉRAIRE	0.14	<b>0.41</b>	0.15	0.17
(Kuder) MUSICAL	-0.02	<b>0.36</b>	0.10	<b>0.31</b>
(Kuder) SOCIAL	0.24	0.30	0.15	-0.04
(Kuder) BUREAU	0.03	<b>-0.31</b>	-0.23	-0.30
(Kuder) INFORMATIQUE	-0.12	<b>-0.38</b>	-0.17	-0.04
VARIANCE-LIM	0.05	0.05	-0.03	0.04
MOYENNE-LIM	0.02	0.03	-0.01	0.03
MODALITE-LIM	0.00	0.03	0.02	-0.01

**ANNEXE 3.7**

*Fidélités test-retest de LIMET et de LIVAP,  
calculées sur un échantillon de 156 élèves (15 - 18 ans), à un an de distance*

LIMET		LIVAP	
COHÉRENCE BRUTE	0.75	COHÉRENCE BRUTE	0.69
FIDÉLITÉ BRUTE	0.55	FIDÉLITÉ BRUTE	0.37
NIVEAU-PRESTIGE	0.77	MASC	0.90
PERSONNES VS TECHNIQUE	0.94	INNOV	0.77
ARTISTIQUE	0.84	MANAG	0.69
COMMERCE-AFFAIRES	0.80	RECHER	0.60
SOINS VS BUREAU	0.82	SOINS	0.77
INTERIEUR VS EXTERIEUR	0.86	HABILE	0.77
INFORMATISATION PROF.	0.83	INTER	0.75
R	0.90	NATURE ET ÊTRES VIVANTS	0.62
I	0.80	ACCUEILLIR-CONSEILLER	0.88
A	0.84	SERVICES PEU QUALIFIÉS	0.64
S	0.91	TRAVAUX MANUELS	0.82
E	0.83	APPARENCE-DESIGN	0.81
C	0.85	ARTS PLASTIQUES-DESSIN	0.77
CONSEIL-ÉDUCATION	0.91	TRAVAUX AVEC LES DOIGTS	0.76
PARAMÉDICAL	0.88	CONSERVATION-ENTRETIEN	0.78
SANTÉ-MÉDECINE	0.87	TECHNIQUE MÉDICALE	0.64
RELATIONS PUBLIQUES	0.83	MONTAGE-ASSEMBLAGE	0.81
ADMINISTRATION-SERVICES	0.84	CONTRÔLE-ADMINISTRATION	0.63
BUREAU-COMPTABILITÉ	0.85	TRAVAUX SUR ORDINATEUR	0.80
GESTION-MARKETING	0.79	ACHAT-VENTE	0.68
ALIMENTATION-PETIT COMM	0.82	DIRECTION-AFFAIRES	0.72
DESIGN TECHNIQUE	0.92	ENSEIGNER-ORIENTER	0.81
INGÉNIERIE	0.91	ÉDUQUER-SOIGNER	0.85
CONSTRUCTION	0.94	RÉFLECHIR-ÉTUDIER	0.72
ARTISANAT	0.86	ANALYSER-ÉVALUER	0.66
MÉCANIQUE	0.93	PLANIFIER-COORDONNER	0.66
INFORMATIQUE & MULTIMÉD	0.85	BOUGER-SE DÉPENSER	0.85
ART & ESTHÉTIQUE	0.84	CRÉER- INVENTER	0.79
SCIENCES HUMAINES & DRO	0.88	EXPRESSION ÉCRITE	0.74
SCIENCES	0.80	PARLER-TÉLÉPHONER	0.78
EXTÉRIEUR ET NATURE	0.86	ARTS DE LA SCÈNE	0.76
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPC	0.83	R	0.86
VÉHICULES ET MACHINES	0.86	I	0.62
AVIATION	0.93	A	0.77
K_PLEIN AIR	0.85	S	0.89
K_MÉCANIQUE	0.92	E	0.71
K_NUMÉRIQUE	0.84	C	0.78
K_SCIENTIF	0.81	variance	0.67
K_PERSUASION	0.84		
K_ARTISTI	0.86		
K_LITTÉRAIRE	0.78		
K_MUSICAL	0.84		
K_SOCIAL	0.93		
K_BUREAU	0.84		
K_INFORMAT	0.86		
VARIANCE	0.67		

# ANNEXES 4

## COMPARAISONS DE PROFILS MOYENS

ANNEXE 4.1

*LIVAP : calcul et évaluation des différences entre  
profils moyens « hommes » et « femmes »,*

LIVAP (liste de verbes)	TOUS		MASC N = 1536	FEM N = 2257	diff. F-M (d)	eff.-size (d/EC- TYP)	SUP.	IMPORTANCE de la diff.
	N = 3793							
	MOYENNE	EC-TYP						
COHÉRENCE BRUTE	0.59	0.11	0.56	0.62	0.06	0.57	F	<b>grande</b>
FIDÉLITÉ BRUTE	0.87	0.12	0.85	0.90	0.05	0.36	F	<i>faible</i>
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.20	0.19	-0.18	-0.24	-0.06	-0.34	M	<i>faible</i>
INNOVATION	0.14	0.17	0.13	0.17	0.05	0.28	F	<i>faible</i>
MANAGEMENT	0.12	0.16	0.12	0.11	-0.01	-0.08	M	insignifiante
RECHERCHE	0.15	0.16	0.15	0.14	0.00	-0.01	M	insignifiante
SOINS-PROTECTION	0.21	0.15	0.19	0.23	0.03	0.22	F	insignifiante
HABILITÉ MANUELLE	-0.08	0.16	-0.06	-0.09	-0.03	-0.18	M	insignifiante
INTÉRIEUR	-0.16	0.13	-0.19	-0.12	0.07	0.51	F	<b>grande</b>
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	3.16	0.95	3.30	2.96	-0.34	-0.36	M	<i>faible</i>
ACCUEILLIR-CONSEILLER	4.05	1.08	3.98	4.16	0.18	0.16	F	insignifiante
SERVICES PEU QUALIFIÉS	2.45	0.92	2.56	2.29	-0.27	-0.29	M	<i>faible</i>
TRAVAUX MANUELS	1.88	1.26	2.05	1.62	-0.43	-0.34	M	<i>faible</i>
APPARENCE-DESIGN	3.83	1.16	3.81	3.87	0.07	0.06	F	insignifiante
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	2.98	1.27	3.03	2.91	-0.12	-0.09	M	insignifiante
FAÇONNER-TOUCHER	2.37	1.06	2.30	2.48	0.18	0.17	F	insignifiante
CONSERVATION-ENTRETIEN	2.31	1.00	2.34	2.26	-0.07	-0.07	M	insignifiante
TECHNIQUE MÉDICALE	2.32	0.78	2.26	2.39	0.13	0.17	F	insignifiante
MONTAGE-ASSEMBLAGE	1.83	1.12	2.01	1.57	-0.44	-0.40	M	<i>faible</i>
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	2.55	1.20	2.65	2.38	-0.27	-0.23	M	insignifiante
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	1.90	1.06	1.97	1.79	-0.18	-0.17	M	insignifiante
ACHAT-VENTE	2.99	0.96	3.08	2.87	-0.20	-0.21	M	insignifiante
DIRECTION-AFFAIRES	3.37	1.13	3.39	3.34	-0.06	-0.05	M	insignifiante
ENSEIGNER-ORIENTER	3.57	1.05	3.44	3.76	0.32	0.30	F	<i>faible</i>
ÉDUIQUER-SOIGNER	4.22	1.02	4.19	4.26	0.06	0.06	F	insignifiante
RÉFLECHIR-ÉTUDIER	3.86	0.97	3.83	3.90	0.07	0.07	F	insignifiante
ANALYSER-ÉVALUER	4.22	1.01	4.20	4.24	0.04	0.04	F	insignifiante
PLANIFIER-COORDONNER	3.50	1.03	3.59	3.36	-0.23	-0.23	M	insignifiante
BOUGER-SE DÉPENSER	2.83	1.11	3.08	2.46	-0.63	-0.56	M	<b>grande</b>
CRÉER- INVENTER	3.81	1.01	3.91	3.67	-0.24	-0.23	M	insignifiante
EXPRESSION ÉCRITE	2.77	0.88	2.67	2.93	0.27	0.31	F	<i>faible</i>
PARLER-TÉLÉPHONER	3.02	1.02	2.98	3.07	0.08	0.08	F	insignifiante
ARTS DE LA SCÈNE	3.83	1.05	3.76	3.91	0.15	0.14	F	insignifiante
"REALISTE"	1.95	1.21	2.18	1.61	-0.57	-0.47	M	<i>faible</i>
"INVESTIGATIF"	2.65	1.13	2.79	2.43	-0.35	-0.31	M	<i>faible</i>
"ARTISTE"	2.82	1.23	2.76	2.89	0.13	0.10	F	insignifiante
"SOCIAL"	3.95	1.19	3.81	4.17	0.36	0.30	F	<i>faible</i>
"ENTREPRENEURIAL"	3.48	1.22	3.55	3.38	-0.18	-0.15	M	insignifiante
"CONVENTIONNEL"	2.87	1.20	2.99	2.69	-0.30	-0.25	M	<i>faible</i>
VARIANCE-LIV	1.24	0.22	1.23	1.26	0.02	0.11	F	insignifiante
MOYENNE-LIV	3.08	0.48	3.10	3.04	-0.06	-0.13	M	insignifiante
MODALITE-LIV	0.76	0.05	0.76	0.77	0.01	0.17	F	insignifiante

**Evaluation de l'importance des différences : d > .75 : très important, d > .50 : important, d > .25 : assez important, d < .25 : insignifiant = sans importance pratique**

**ANNEXE 4.1 BIS**  
*LIMET : calcul et évaluation des différences entre  
 profils moyens « hommes » et « femmes »,*

LIMET (liste de métiers)	TOUS		MASC N = 1536	FEM N = 2257	diff. F-M (d)	eff.-size (d/EC- TYP)	SUP.	IMPORTANCE de la diff.
	N = 3793							
	MOYENNE	EC-TYP						
COHÉRENCE BRUTE	0.49	0.10	0.47	0.52	0.05	0.52	F	<b>grande</b>
FIDÉLITÉ BRUTE	0.83	0.15	0.80	0.86	0.06	0.39	F	<i>faible</i>
NIVEAU-PRESTIGE	0.00	0.18	0.00	0.01	0.01	0.07	F	insignifiante
PERSONNES	0.18	0.22	0.13	0.26	0.13	0.58	F	<b>grande</b>
ARTISTIQUE	0.08	0.19	0.06	0.09	0.03	0.17	F	insignifiante
COMMERCE-AFFAIRES	0.01	0.12	0.01	0.02	0.01	0.07	F	insignifiante
SOINS-PROTECTION	0.01	0.17	0.00	0.02	0.02	0.10	F	insignifiante
INTÉRIEUR	0.00	0.15	0.01	-0.01	-0.02	-0.12	M	insignifiante
TRAVAIL À L'ÉCRAN	0.06	0.14	0.06	0.06	0.00	-0.03	M	insignifiante
"REALISTE"	1.15	1.57	1.36	0.84	-0.52	-0.33	M	<i>faible</i>
"INVESTIGATIF"	1.77	1.47	1.84	1.67	-0.17	-0.11	M	insignifiante
"ARTISTE"	2.34	1.37	2.23	2.50	0.27	0.19	F	insignifiante
"SOCIAL"	2.77	1.59	2.51	3.14	0.63	0.40	F	<i>faible</i>
"ENTREPRENEURIAL"	2.00	1.22	2.01	1.98	-0.03	-0.02	M	insignifiante
"CONVENTIONNEL"	2.48	1.30	2.38	2.63	0.25	0.20	F	insignifiante
SOCIAL & CONSEIL	2.78	1.37	2.52	3.15	0.64	0.46	F	<i>faible</i>
PARAMÉDICAL	2.33	1.29	2.20	2.52	0.31	0.24	F	insignifiante
SANTÉ & MÉDECINE	2.46	1.24	2.29	2.71	0.42	0.34	F	<i>faible</i>
COMMUNICATION, LOISIRS & MEDIAS	2.59	1.26	2.50	2.73	0.23	0.18	F	insignifiante
ADMINISTRATION & SERVICES	2.43	1.24	2.36	2.52	0.16	0.13	F	insignifiante
VENTE, COMMERCE & COMPTABILITÉ	2.12	1.24	2.10	2.14	0.04	0.03	F	insignifiante
GESTION, AFFAIRES & ENTREPRISE	2.23	1.31	2.19	2.28	0.08	0.06	F	insignifiante
ALIMENTATION & PETIT COMMERCE	1.60	0.99	1.63	1.55	-0.08	-0.08	M	insignifiante
DESIGN TECHNIQUE	1.56	1.41	1.75	1.29	-0.45	-0.32	M	<i>faible</i>
LABO & TECHNIQUE APPLIQUÉE	1.32	1.28	1.51	1.03	-0.49	-0.38	M	<i>faible</i>
TRAVAUX MANUELS	1.31	1.24	1.50	1.03	-0.47	-0.38	M	<i>faible</i>
ARTISANAT	1.97	1.17	1.96	1.98	0.01	0.01	F	insignifiante
MÉCANIQUE	0.91	1.24	1.14	0.58	-0.56	-0.45	M	<i>faible</i>
INFORMATIQUE & MULTIMÉDIA	2.66	1.18	2.59	2.76	0.16	0.14	F	insignifiante
ART & ESTHÉTIQUE	2.47	1.26	2.38	2.60	0.22	0.17	F	insignifiante
SCIENCES HUMAINES & DROIT	2.60	1.35	2.36	2.96	0.60	0.44	F	<i>faible</i>
SCIENCES & RECHERCHE	2.23	1.33	2.16	2.34	0.18	0.14	F	insignifiante
EXTÉRIEUR & NATURE	1.47	1.15	1.49	1.44	-0.04	-0.04	M	insignifiante
ACTIVITÉS PHYSIQUES & SPORT	2.13	1.10	2.01	2.32	0.31	0.28	F	<i>faible</i>
VÉHICULES & MACHINES	1.17	1.37	1.36	0.89	-0.48	-0.35	M	<i>faible</i>
AVIATION	1.45	1.43	1.57	1.28	-0.29	-0.20	M	insignifiante
K_PLEIN AIR	1.65	1.12	1.64	1.66	0.02	0.02	F	insignifiante
K_MÉCANIQUE	1.12	1.30	1.36	0.77	-0.59	-0.45	M	<i>faible</i>
K_NUMÉRIQUE	1.65	1.28	1.74	1.53	-0.21	-0.16	M	insignifiante
K_SCIENTIF	1.65	1.52	1.76	1.50	-0.26	-0.17	M	insignifiante
K_PERSUASION	2.01	1.26	2.01	2.01	-0.01	-0.01	M	insignifiante
K_ARTISTE	2.64	1.35	2.50	2.84	0.34	0.25	F	<i>faible</i>
K_LITTÉRAIRE	2.87	1.52	2.62	3.25	0.63	0.42	F	<i>faible</i>
K_MUSICAL	2.35	1.30	2.29	2.45	0.16	0.13	F	insignifiante
K_SOCIAL	3.00	1.52	2.69	3.44	0.75	0.49	F	<i>faible</i>
K_BUREAU	2.24	1.18	2.24	2.24	0.00	0.00	M	insignifiante
K_INFORMAT	2.04	1.25	2.11	1.94	-0.16	-0.13	M	insignifiante
VARIANCE-LIM	1.14	0.24	1.11	1.17	0.06	0.24	F	insignifiante
MOYENNE-LIM	2.04	0.49	2.01	2.09	0.08	0.16	F	insignifiante
MODALITÉ-LIM	0.69	0.15	0.69	0.68	-0.01	-0.08	M	insignifiante
CONVERGENCE LIVAP-LIMET	0.68	0.23	0.55	0.86	0.31	1.31	F	<b>très grande</b>

**Evaluation de l'importance des différences : d > .75 : très important, d > .50 : important, d > .25 : assez important, d < .25 : insignifiant = sans importance pratique**

**ANNEXE 4.2**

*LIVAP : calcul et évaluation des différences entre  
profils moyens «garçons» et «filles», du groupe « OPTI »*

LIVAP (liste de verbes)	OPTI		MASC N = 302	FEM N = 416	diff. F-M (d)	eff.-size (d/EC- TYP)	SUP.	IMPORTANCE de la diff.
	N = 788							
	MOYENNE	EC-TYP						
COHÉRENCE BRUTE	0.52	0.10	0.49	0.55	0.06	0.62	F	grande
FIDÉLITÉ BRUTE	0.82	0.16	0.79	0.85	0.06	0.35	F	faible
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.21	0.19	-0.05	-0.32	-0.27	-1.38		très grande
INNOVATION	0.05	0.14	0.05	0.06	0.01	0.09	F	insignifiante
MANAGEMENT	0.15	0.15	0.18	0.12	-0.06	-0.41		faible
RECHERCHE	0.07	0.15	0.09	0.06	-0.04	-0.24		insignifiante
SOINS-PROTECTION	0.18	0.15	0.13	0.22	0.08	0.58	F	grande
HABILETÉ MANUELLE	-0.04	0.15	-0.05	-0.03	0.02	0.11	F	insignifiante
INTÉRIEUR	-0.14	0.13	-0.18	-0.11	0.07	0.56	F	grande
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	3.33	0.97	3.47	3.23	-0.24	-0.25		insignifiante
ACCUEILLIR-CONSEILLER	4.29	1.12	3.94	4.54	0.60	0.54	F	grande
SERVICES PEU QUALIFIÉS	2.83	0.86	2.93	2.76	-0.17	-0.20		insignifiante
TRAVAUX MANUELS	2.24	1.29	2.66	1.93	-0.73	-0.56		grande
APPARENCE-DESIGN	3.97	1.10	3.40	4.39	0.99	0.90	F	très grande
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	2.99	1.18	2.95	3.01	0.06	0.05	F	insignifiante
FAÇONNER-TOUCHER	2.85	1.02	2.23	3.30	1.08	1.05	F	très grande
CONSERVATION-ENTRETIEN	2.95	0.89	2.57	3.22	0.64	0.72	F	grande
TECHNIQUE MÉDICALE	2.52	0.79	2.26	2.70	0.44	0.55	F	grande
MONTAGE-ASSEMBLAGE	2.29	1.08	2.63	2.04	-0.59	-0.55		grande
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	3.05	1.06	3.44	2.77	-0.67	-0.63		grande
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	2.40	0.98	2.70	2.18	-0.52	-0.53		grande
ACHAT-VENTE	3.58	0.88	3.57	3.60	0.03	0.03	F	insignifiante
DIRECTION-AFFAIRES	3.62	1.09	3.93	3.40	-0.54	-0.49		faible
ENSEIGNER-ORIENTER	3.40	1.10	3.09	3.63	0.53	0.49	F	faible
ÉDUQUER-SOIGNER	4.21	1.09	3.66	4.60	0.94	0.86	F	très grande
RÉFLECHIR-ÉTUDIÉ	3.47	0.92	3.38	3.53	0.15	0.16	F	insignifiante
ANALYSER-ÉVALUER	3.89	1.00	3.73	4.00	0.27	0.27	F	faible
PLANIFIER-COORDONNER	3.78	0.98	3.92	3.67	-0.26	-0.26		faible
BOUGER-SE DÉPENSER	3.19	1.10	3.77	2.77	-1.00	-0.90		très grande
CRÉER- INVENTER	3.60	0.96	4.00	3.30	-0.70	-0.73		grande
EXPRESSION ÉCRITE	2.64	0.90	2.44	2.79	0.35	0.39	F	faible
PARLER-TÉLÉPHONER	3.53	1.00	3.09	3.85	0.76	0.76	F	très grande
ARTS DE LA SCÈNE	3.61	1.02	3.44	3.74	0.30	0.29	F	faible
"REALISTE"	2.29	1.23	3.08	1.71	-1.37	-1.12		très grande
"INVESTIGATIF"	2.48	1.10	3.16	1.99	-1.17	-1.06		très grande
"ARTISTE"	2.71	1.12	2.49	2.87	0.38	0.34	F	faible
"SOCIAL"	4.01	1.27	3.16	4.63	1.48	1.17	F	très grande
"ENTREPRENEURIAL"	3.80	1.13	4.13	3.55	-0.58	-0.51		grande
"CONVENTIONNEL"	3.36	1.05	3.69	3.12	-0.57	-0.54		grande
VARIANCE-LIV	1.15	0.24	1.12	1.18	0.06	0.24	F	insignifiante
MOYENNE-LIV	3.21	0.49	3.19	3.23	0.04	0.08	F	insignifiante
MODALITE-LIV	0.75	0.05	0.73	0.75	0.02	0.41	F	faible

Evaluation de l'importance des différences :  $d > .75$  : très important,  $d > .50$  : important,  $d > .25$  : assez important,  $d < .25$  : insignifiant = sans importance pratique

**ANNEXE 4.2 BIS**

*LIMET : calcul et évaluation des différences entre  
profils moyens «garçons» et «filles», du groupe « OPTI »*

LIVAP (liste de verbes)	OPTI		MASC N = 302	FEM N = 416	diff. F-M (d)	eff.-size (d/EC- TYP)	SUP.	IMPORTANCE de la diff.
	N = 788							
	MOYENNE	EC-TYP						
COHÉRENCE BRUTE	0.52	0.10	0.49	0.55	0.06	0.62	F	grande
FIDÉLITÉ BRUTE	0.82	0.16	0.79	0.85	0.06	0.35	F	faible
STÉRÉOTYPE MASCULIN	-0.21	0.19	-0.05	-0.32	-0.27	-1.38		très grande
INNOVATION	0.05	0.14	0.05	0.06	0.01	0.09	F	insignifiante
MANAGEMENT	0.15	0.15	0.18	0.12	-0.06	-0.41		faible
RECHERCHE	0.07	0.15	0.09	0.06	-0.04	-0.24		insignifiante
SOINS-PROTECTION	0.18	0.15	0.13	0.22	0.08	0.58	F	grande
HABILITÉ MANUELLE	-0.04	0.15	-0.05	-0.03	0.02	0.11	F	insignifiante
INTÉRIEUR	-0.14	0.13	-0.18	-0.11	0.07	0.56	F	grande
NATURE ET ÊTRES VIVANTS	3.33	0.97	3.47	3.23	-0.24	-0.25		insignifiante
ACCUEILLIR-CONSEILLER	4.29	1.12	3.94	4.54	0.60	0.54	F	grande
SERVICES PEU QUALIFIÉS	2.83	0.86	2.93	2.76	-0.17	-0.20		insignifiante
TRAVAUX MANUELS	2.24	1.29	2.66	1.93	-0.73	-0.56		grande
APPARENCE-DESIGN	3.97	1.10	3.40	4.39	0.99	0.90	F	très grande
ARTS PLASTIQUES-DESSIN	2.99	1.18	2.95	3.01	0.06	0.05	F	insignifiante
FAÇONNER-TOUCHER	2.85	1.02	2.23	3.30	1.08	1.05	F	très grande
CONSERVATION-ENTRETIEN	2.95	0.89	2.57	3.22	0.64	0.72	F	grande
TECHNIQUE MÉDICALE	2.52	0.79	2.26	2.70	0.44	0.55	F	grande
MONTAGE-ASSEMBLAGE	2.29	1.08	2.63	2.04	-0.59	-0.55		grande
CONTRÔLE-ADMINISTRATION	3.05	1.06	3.44	2.77	-0.67	-0.63		grande
TRAVAUX SUR ORDINATEUR	2.40	0.98	2.70	2.18	-0.52	-0.53		grande
ACHAT-VENTE	3.58	0.88	3.57	3.60	0.03	0.03	F	insignifiante
DIRECTION-AFFAIRES	3.62	1.09	3.93	3.40	-0.54	-0.49		faible
ENSEIGNER-ORIENTER	3.40	1.10	3.09	3.63	0.53	0.49	F	faible
ÉDUQUER-SOIGNER	4.21	1.09	3.66	4.60	0.94	0.86	F	très grande
RÉFLECHIR-ÉTUДИER	3.47	0.92	3.38	3.53	0.15	0.16	F	insignifiante
ANALYSER-ÉVALUER	3.89	1.00	3.73	4.00	0.27	0.27	F	faible
PLANIFIER-COORDONNER	3.78	0.98	3.92	3.67	-0.26	-0.26		faible
BOUGER-SE DÉPENSER	3.19	1.10	3.77	2.77	-1.00	-0.90		très grande
CRÉER- INVENTER	3.60	0.96	4.00	3.30	-0.70	-0.73		grande
EXPRESSION ÉCRITE	2.64	0.90	2.44	2.79	0.35	0.39	F	faible
PARLER-TÉLÉPHONER	3.53	1.00	3.09	3.85	0.76	0.76	F	très grande
ARTS DE LA SCÈNE	3.61	1.02	3.44	3.74	0.30	0.29	F	faible
"REALISTE"	2.29	1.23	3.08	1.71	-1.37	-1.12		très grande
"INVESTIGATIF"	2.48	1.10	3.16	1.99	-1.17	-1.06		très grande
"ARTISTE"	2.71	1.12	2.49	2.87	0.38	0.34	F	faible
"SOCIAL"	4.01	1.27	3.16	4.63	1.48	1.17	F	très grande
"ENTREPRENEURIAL"	3.80	1.13	4.13	3.55	-0.58	-0.51		grande
"CONVENTIONNEL"	3.36	1.05	3.69	3.12	-0.57	-0.54		grande
VARIANCE-LIV	1.15	0.24	1.12	1.18	0.06	0.24	F	insignifiante
MOYENNE-LIV	3.21	0.49	3.19	3.23	0.04	0.08	F	insignifiante
MODALITE-LIV	0.75	0.05	0.73	0.75	0.02	0.41	F	faible

**Evaluation de l'importance des différences : d > .75 : très important, d > .50 : important, d > .25 : assez important, d < .25 : insignifiant = sans importance pratique**