

CLASSIFICATION DE METIERS SELON DES CATEGORIES D'INTERETS

Alain PAINEAU¹

Résumé

Le propos de cette communication est de présenter l'élaboration de la classification de métiers et emplois d'Aid'Orient'. Après une présentation et discussion de quelques-unes des démarches conduites en la matière, est décrite succinctement la méthodologie suivie et les choix effectués. Si le premier résultat de ces travaux est la production de la classification elle-même, il est également proposé une nomenclature détaillée des intérêts professionnels segmentant les 10 échelles d'Aid'Orient' (s'inscrivant dans les 6 types de Holland) en une cinquantaine de sous-échelles.

Mots-clés : Aid'Orient', classification de métiers, féminisation des noms de métiers, orientation scolaire et professionnelle, psychologie des intérêts professionnels

I. Problématique

L'inventaire d'intérêts professionnels Aid'Orient' est un test psychologique destiné aux jeunes dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle. Il est utilisé essentiellement par les Centres d'information et d'orientation (CIO) et des organismes d'aide à l'insertion professionnelle.

Aid'Orient' comporte 10 échelles spécifiques qui s'inscrivent dans le cadre de la typologie de Holland (RIASEC), certaines de ces orientations ayant été segmentées en plusieurs échelles, plus opérationnelles que le type Holland dans lequel elles s'inscrivent.

L'épreuve est éditée depuis 1993 sous forme « papier-crayon » et 1999 sous forme électronique (logiciel).

Après évaluation de la validité du protocole et interprétation de celui-ci par le psychologue, la restitution des résultats contribue à une meilleure connaissance de soi pour le répondant.

La réalisation d'un processus d'orientation ou de construction du projet professionnel, dans lequel on attend du sujet qu'il devienne un acteur de sa propre orientation, suppose d'engager des actions concrètes et notamment de s'informer sur « l'univers des métiers ».

Le recours à une classification de métiers sur la base des mêmes catégories d'intérêts que celles de l'inventaire permet de mieux organiser cette recherche d'information.

Toutefois, Aid'Orient' ne s'inscrivant pas dans une logique d'« appariement de profils », qui reposerait sur une conception de l'orientation selon laquelle il existerait un bon choix à l'exclusion d'autres choix a priori moins pertinents, il n'existe dans le logiciel aucune liaison directe entre le test psychologique et la classification de métiers. En outre, un avertissement rappelle à l'utilisateur que la production d'une liste de métiers correspondant à un profil ne doit être effectuée qu'après avoir validé le protocole correspondant.

II. Cadre théorique

Les inventaires ou questionnaires d'intérêts professionnels comportent souvent une classification de métiers. Celle-ci peut consister en une liste succincte fournissant quelques exemples de métiers représentatifs des échelles de l'instrument, jusqu'à une classification dont la vocation est de couvrir l'ensemble des métiers.

Deux grands types d'approches sont examinées ici à travers quelques exemples et sans souci d'exhaustivité, selon qu'elles sont centrées sur :

- les personnes exerçant les différents métiers ;
- les métiers, tels que décrits par un ou des référentiels.

¹ Psychologue du travail, alain.paineau@aidorient.org

II.1. Approche centrée sur les personnes exerçant les différents métiers

II.1.A. L'approche de Holland

Pour rappel, la théorie de Holland suppose l'existence de deux typologies identiques, une typologie des personnalités et une typologie des environnements. Chaque type de personnalité a pour homologue un type particulier d'environnement. Un type d'environnement est défini par un ensemble de professions. La typologie des environnements est déterminée de la même manière que la typologie des individus.

J. Holland définit le type d'un individu à partir de son score le plus élevé à l'une des six échelles du Vocational Preference Inventory (VPI ; ou Inventaire vocationnel de préférence) ou d'une autre épreuve construite à partir de la théorie.

S'agissant des personnes exerçant une profession donnée, elles peuvent être réparties en six classes suivant leur type de personnalité. Les scores aux six échelles du VPI permettent de déterminer le « profil moyen d'une profession ». La classe dont l'effectif est le plus élevé détermine le type d'environnement auquel appartient cette profession.

Holland qualifie cette démarche d'« idéale », tout en notant qu'il est impossible d'imaginer qu'on puisse faire passer le VPI à des échantillons d'individus représentatifs de toutes les professions.

Si l'on excepte sa première classification des professions en six catégories « a priori » (1959), la démarche suivie, qui a donné lieu à de nombreux travaux, repose sur une méthodologie qui procède par ajustements successifs et par extension progressive de la classification à d'autres professions non encore classées.

Notons que la classification empirique de 1965 comporte, en fait, deux classifications distinctes des professions, l'une pour les hommes, l'autre pour les femmes.

II.1.B. L'approche de Strong

Strong, pour la construction des échelles professionnelles de son Questionnaire d'Intérêts Vocationnels, utilise une méthode sensiblement différente : elles découlent de la comparaison des réponses données par les membres des groupes professionnels avec celles données par les personnes tout venant censées représenter l'ensemble de la population active du pays. Une différence de fréquence dans les trois modes de réponse (oui, ?, non) supérieure au seuil déterminé constatée entre les réponses données par les groupes professionnels et celles données par le groupe tout venant (hommes ou femmes) est considérée comme étant significative, c'est-à-dire discriminante et l'item présentant cette différence de fréquence est incorporé dans l'échelle correspondante en le pondérant, suivant le cas, positivement ou négativement. La principale caractéristique des items inclus dans une échelle est donc son pouvoir discriminant, par rapport au groupe non sélectionné et non sa popularité au sein du groupe critère.

II.1.C. L'approche de Kuder

Kuder (Inventaire de Préférences Professionnelles du Professeur Kuder ; Kuder Preference Record, Vocational Form C) utilise une méthode proche de celle utilisée par Strong : en recueillant les résultats à l'inventaire de préférences, rempli par des sujets, hommes et femmes, de toutes professions ; en calculant ensuite les résultats moyens des groupes professionnels à chaque échelle, et en les transposant en percentiles, d'après les barèmes pour adultes qu'il a établis. Notons que, les résultats américains, d'après les barèmes publiés, présentent des différences significatives selon le sexe, à la quasi-totalité des échelles.

Le manuel américain du test présente deux sortes de données distinctes : d'une part, les résultats empiriques obtenus sur les groupes professionnels (normes masculines et féminines) ; d'autre part, une liste des professions classées selon l'intérêt, ou les deux intérêts prédominants. Le classement d'après les résultats empiriques voisine dans cette liste avec une classification « par analogie », d'après le jugement personnel de l'auteur ou, selon les termes de Kuder, « parce que les exigences de la profession semblaient concorder avec les activités de l'échelle ou des échelles sous lesquelles elles sont classées ».

Si Kuder, comme Strong, s'intéresse à « la valeur discriminante des différences observées entre les réponses données par les membres d'un groupe professionnel et celles d'un groupe dit « de base » ou « de référence », couvrant un large éventail de professions différentes », son approche diffère en ce qui concerne la définition du « groupe de référence ».

« Il serait sans doute plus logique que le groupe de référence soit un échantillon de la population générale, mais des études de Strong ont prouvé que des échelles professionnelles, établies à partir d'un tel groupe, ne différencieraient pas de façon satisfaisante les groupes professionnels. » Et d'autre part, selon Kuder, il n'existe pas de groupe de référence « unique », qui donnerait satisfaction pour la totalité des activités professionnelles. Pour cet auteur, « le groupe de référence est fonction de l'étude à poursuivre ». Le meilleur groupe de référence à choisir, selon Kuder, est celui qui permet de différencier le mieux les membres d'une profession donnée.

II.1.D. Discussion

Cette approche semble reposer sur un postulat implicite : les professionnels dont les profils vont servir de référence exercent une activité conforme à leurs intérêts professionnels.

L'observation de la réalité nous montre que l'accès aux emplois et aux métiers s'effectue le plus souvent dans l'ignorance des réels intérêts professionnels des intéressés. Quand bien même ceux-ci sont ou seraient connus, les contraintes du marché du travail, l'importance des « effets d'opportunité », ne permettent que rarement de les prendre en compte.

La démarche serait pertinente si l'on admettait l'hypothèse selon laquelle l'exercice d'une activité (selon un délai d'exercice à définir) pouvait fonder l'intérêt pour celle-ci, par exemple en s'appuyant sur les travaux relatifs à l'adaptation et en supposant que celle-ci n'est pas que de façade. Ceci est toutefois contradictoire avec de nombreux travaux qui montrent la stabilité des intérêts professionnels, qui apparaissent ainsi liés à la personne plus qu'au contexte de son activité.

L'évaluation de la satisfaction professionnelle permet-elle de valider la démarche ? On peut se déclarer satisfait de son travail, faute d'en connaître qui seraient plus gratifiants, ou en connaissant mais en sachant aussi que l'on ne peut y accéder, etc., mais une expression de satisfaction ne permet pas de préjuger des intérêts réels de la personne.

On peut ainsi s'interroger sur la valeur prédictive de cette approche.

II.2. Approche centrée sur les métiers, tels que décrits par un ou des référentiels

II.2.A. L'approche de Benedetto

Cet auteur a classé l'ensemble des 450 professions (emplois qualifiés, regroupés par grands secteurs d'activité) décrites dans le guide Onisep des métiers et des formations (paru en 1976 et 1977) suivant une hypothèse inspirée de la théorie de Holland.

La classification des professions comprend six types principaux auxquels correspondent terme à terme six lettres-codes. Elle comprend également des sous-types, définis par des couples de lettres-codes, la seconde lettre indiquant la place que la profession occupe à l'intérieur d'un environnement professionnel défini par la première lettre. Concrètement, les professions sont classées selon ces sous-types (2 lettres-codes).

La typologie des professions a été réalisée à partir de l'analyse des trois rubriques du descriptif détaillé de chacune des professions, à savoir : la nature du travail (principales tâches accomplies lors de l'activité normale du travailleur), les conditions d'exercice de l'emploi (permettent d'apprécier l'existence et l'importance des relations hiérarchiques ou fonctionnelles, donnent aussi des indications sur l'environnement du travail), les formations et les qualités nécessaires (donnent des indications sur les qualités humaines requises ou souhaitées ainsi que les différents niveaux et types de formation exigés).

La classification a fait l'objet d'un essai de validation s'appuyant sur une analyse factorielle des correspondances.

II.2.A. L'approche de Bernaud et Priou

L'Inventaire d'Intérêts Professionnels de Rothwell-Miller, forme révisée IRMR par Bernaud J.-L. et Priou P. (1994), est complété par une « Banque de métiers IRMR » qui est une liste de 609 professions sélectionnées à partir d'une consultation de différents référentiels.

La « banque » n'a pas été construite avec un objectif d'exhaustivité, mais vise à donner une représentation des différents secteurs d'activité et à prendre en compte des aspects tels le niveau de qualification requis, les attributions sexuelles, les spécificités géographiques et l'évolution du monde du travail.

La classification repose sur une analyse des contenus et milieux de travail qu'impliquent généralement les professions sélectionnées, catégorisées par rapport aux 6 types de personnalité du modèle de Holland J.L. et aux 12 dimensions d'intérêt définies par Rothwell J.W. et Miller K.M.

Les auteurs mettent en garde l'utilisateur sur le fait que « cette catégorisation se base sur une analyse globale, généralisante des métiers, et ne peut donc pas refléter toute la diversité des réalités professionnelles ». Ils précisent également que cette classification doit « être considérée comme un instrument essentiellement pédagogique, devant servir de base de réflexion et de discussion avec le sujet ayant passé l'IRMR, et non comme un outil permettant à lui seul de prendre des décisions finales d'orientation », « les informations fournies par la Banque de métiers devront être utilisées à leur juste valeur, c'est-à-dire en étant considérées comme un élément de réflexion parmi d'autres dans la validation globale d'une orientation ».

La classification alphabétique comporte, en regard de chacune des 609 professions, les indications suivantes : « Pôle d'intérêt général » (type Holland), « Intérêt professionnel spécifique » (dimension d'intérêts de Rothwell-Miller), « Intérêt complémentaire » (deuxième type Holland ou dimension de Rothwell-Miller) et « Secteur d'activité » (cette nomenclature de secteurs professionnels est psychologique, non économique). Elle est complétée par une classification typologique (catégorisation selon les échelles de l'IRMR et les différents secteurs d'activité).

II.2.C. Discussion

Cette approche présente l'avantage d'éviter les biais induits par les mécanismes d'allocation des emplois. Elle se concrétise par une classification unique pour les deux sexes. Elle connaît toutefois certaines limites.

La première est due au référentiel utilisé : il n'a généralement pas été construit en vue d'une telle catégorisation, les informations qu'il comporte et la forme sous laquelle elles se présentent se prêtent plus ou moins à une telle analyse ; il associe généralement les travaux de nombreux rédacteurs et, malgré l'homogénéisation de son contenu, les descriptions ne bénéficient pas toujours d'une unité de rédaction permettant d'être équivalentes face à l'analyse à effectuer. Ainsi s'avère-t-il souhaitable de s'appuyer sur plusieurs référentiels plutôt que sur un seul.

Une autre limite est celle de l'analyse documentaire. En effet, si chaque référentiel permet de se former une représentation - plus ou moins précise - de chaque métier, celle-ci resterait probablement trop abstraite si elle ne s'articulait pas avec une connaissance « encyclopédique » quant au contenu des métiers et « de terrain » quant à la nature de cette connaissance.

III. Méthodologie

L'approche retenue pour la classification de métiers et emplois d'Aid'Orient' est centrée sur les métiers, tels que décrits par des référentiels et diverses autres sources. La qualification des métiers et emplois selon les catégories d'intérêts vise à répondre à la question : quels intérêts professionnels ce métier ou cet emploi est-il susceptible de satisfaire ?

III.1. Sélection des métiers et emplois de la classification

Une sélection a dû être effectuée parmi les appellations de métiers et emplois de la base d'Aid'Orient', constamment actualisée, qui en compte aujourd'hui environ 30 000.

Eu égard au public-cible de l'épreuve (adolescents, jeunes en insertion), les métiers et emplois auxquels un accès direct est possible à l'issue des études, et particulièrement des études courtes, ont été privilégiés, au détriment des métiers et emplois nécessitant une haute technicité et des études longues et très spécifiques. Ceux-ci sont néanmoins représentés, afin que s'ils correspondent au profil du répondant, un accès soit ouvert en direction des répertoires et fiches métiers, dans lesquels les intéressés pourront en découvrir bien d'autres. Un certain nombre de métiers et emplois « stéréotypes », souvent cités par les jeunes et présents dans la plupart des classifications similaires, figurent dans la classification, même s'ils n'appartiennent pas à la cible visée.

III.2. Affectation des métiers et emplois aux échelles Aid'Orient'

La méthode utilisée pour élaborer la classification de métiers et d'emplois d'Aid'Orient' a consisté à considérer globalement chaque métier et emploi retenu afin d'identifier les catégories d'intérêts qu'il pouvait satisfaire.

Cette analyse a été effectuée à partir du « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » (ROME) de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) dont chaque fiche présente une agrégation de métiers et emplois (de nombre variable) partageant des compétences communes.

L'examen a porté sur les compétences requises pour exercer les métiers et emplois de l'agrégation (savoir-faire, savoir-être, capacités), les conditions dans lesquelles s'exerce le métier (l'environnement, le contexte...) et les conditions d'accès aux métiers et emplois de l'agrégation, en particulier le type de formation requise.

La synthèse de ces données a permis de déterminer une affectation pour l'agrégation à une ou plusieurs échelles. Certaines agrégations de métiers et d'emplois se situent dans la même configuration d'intérêts professionnels ; d'autres comprennent des métiers et emplois correspondant à des configurations d'intérêts différentes. Des situations de travail différentes, déclinées à travers les « spécificités » de chaque fiche, peuvent renvoyer à des configurations d'intérêts différentes, notamment en précisant le profil attribué à l'agrégation. De même, au niveau de l'appellation, on observe qu'elle peut correspondre à des situations de travail très homogènes et faisant appel à la même configuration d'intérêts ou très différentes et faisant appel à des configurations d'intérêts différentes selon chacune de ces situations de travail. Chacun des métiers et emplois retenus pour figurer dans la classification a été examiné individuellement, afin d'affiner le profil d'intérêts déterminé pour l'agrégation. Pour ce faire, il a été nécessaire de recourir à d'autres sources d'information sur les métiers.

Si, lorsqu'on construit un inventaire d'intérêts professionnels, après avoir défini des échelles, on peut construire des items relativement « purs » correspondant à celles-ci, il en va différemment lorsqu'on classe l'ensemble des métiers et emplois selon ces mêmes catégories d'intérêts. En effet, ceux-ci s'imposent à nous à travers leur réalité et la configuration d'intérêts qu'il sont susceptibles de satisfaire, que cette configuration soit cohérente avec les modèles en matière d'intérêts professionnels, ou non. Certains métiers sont des illustrations relativement « pures » d'une catégorie d'intérêts professionnels, alors que d'autres renvoient à plusieurs catégories d'intérêts. Il apparaît ainsi arbitraire de déterminer a priori que tous les métiers seront désignés par un, deux ou trois codes.

III.3. Affiner la typologie des intérêts

Lors de l'affectation des métiers et emplois aux 10 échelles d'Aid'Orient', il est bien vite apparu que chaque échelle correspondait à une grande diversité de situations de travail et que, bien que s'inscrivant dans le cadre de l'échelle attribuée, les intérêts susceptibles d'être satisfaits par ces situations de travail n'étaient pas, eux-mêmes, strictement identiques. Dans la perspective de classer un grand nombre de métiers et emplois, il est alors apparu pertinent de définir des sous-ensembles relativement homogènes, plus fins que l'échelle dans le cadre de laquelle ils s'inscrivent, soit des sous-échelles.

Dupont (1979) a proposé une « structure hiérarchique des intérêts professionnels ». Celle-ci « segmente » les six types de Holland en 25 facteurs primaires. Si elle a constitué une source d'inspiration, cette structure, définie en référence aux intérêts professionnels dont elle constitue une typologie, s'est avérée insuffisante pour classer des métiers et emplois.

La définition des sous-échelles a consisté en une démarche itérative, par segmentations et réorganisations successives, lors du travail d'affectation des appellations.

IV. Résultats

IV.1. La classification elle-même

Cette classification comporte près de 3 000 appellations de métiers ou emplois classées selon les configurations d'intérêts (une ou deux échelles Aid'Orient') et par ordre alphabétique d'intitulé.

Elle fournit ainsi des clés d'entrée dans la documentation sur les métiers, dans le cadre d'une recherche active d'information.

De nombreux métiers sont connotés comme typiquement « masculins » ou « féminins ». Ces représentations ne sont probablement guère de nature à favoriser l'établissement de la parité homme/femme. La classification de métiers et emplois d'Aid'Orient' présente les libellés masculins et féminins juxtaposés, sauf, bien entendu, lorsque l'appellation revêt une forme épécène, au sens de « substantif gardant la même forme, mais variant en genre, selon le sexe désigné ».

Un mode d'utilisation de la classification est proposé (incluant notamment des recommandations lorsqu'apparaît un trop grand décalage entre intérêts et aptitudes, capacités...), non seulement avec les résultats obtenus au test Aid'Orient', mais aussi à partir des résultats obtenus à l'aide d'autres inventaires ou questionnaires d'intérêts professionnels, en distinguant parmi ceux-ci selon qu'ils fournissent un profil de type Holland (RIASEC) ou un autre type de profil.

IV.2. Echelles et sous-échelles

Echelles	Sous-échelles : intérêts pour...
Extérieur	<ul style="list-style-type: none"> - Animaux, plantes - Environnement aquatique (maritime, fluvial...) - Sport - Sécurité, police, armée... - Autres activités s'exerçant en extérieur ou en relation avec l'environnement
Pratique et mécanique	<ul style="list-style-type: none"> - Conduite de machines ou équipements de production - Conduite de véhicules, moyens de transport... - Utilisation d'outils, appareils ou dispositifs techniques (hors conduite de machines ou équipements de production)
Pratique et manuel	<ul style="list-style-type: none"> - Métiers d'art ou métiers impliquant un certain sens artistique - Travaux manuels qualifiés ou plutôt qualifiés (hors Extérieur) - Travaux manuels peu qualifiés ou plutôt peu qualifiés (hors Extérieur)
Scientifique	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche scientifique (champ non précisé) <ul style="list-style-type: none"> - Sciences physiques, naturelles... - Sciences de la vie - Sciences de la matière - Sciences de la terre - Autres sciences (hors sciences humaines et sociales) - Sciences humaines et sociales - Technologie appliquée - Recherche, investigation (hors recherche scientifique)
Littéraire	<ul style="list-style-type: none"> - Production littéraire - Expression littéraire, écrite, verbale... - Utilisation des mots, de la langue, des concepts verbaux - Appréciation littéraire (en tant que composante de l'activité professionnelle)
Artistique	<ul style="list-style-type: none"> - Création plastique - Création visuelle - Création ou expression musicale ou sonore - Expression corporelle - Appréciation artistique (en tant que composante de l'activité professionnelle)
Service social	<ul style="list-style-type: none"> - Intervention sociale - Enseignement - Santé - Animation socioculturelle et de loisirs - Intervention sociale et économique - Formation - Attention portée aux personnes (hors contexte à finalité lucrative)
Relations et commerce	<ul style="list-style-type: none"> - Vente, achat, négociation, relations avec la clientèle : <ul style="list-style-type: none"> - Relations avec la clientèle (avec acte de vente et démarchage de la clientèle) - Relations avec la clientèle (avec démarchage de la clientèle mais sans acte de vente) - Relations avec la clientèle (avec acte de vente ; contact généralement à l'initiative du client) - Relations avec la clientèle, le public... (sans acte de vente) - Achat, négociation - Publicité, mercatique (marketing) - Direction d'autrui, encadrement, coordination ou animation d'équipe... - Gestion, coordination, financière, commerciale, voire technique - Mise en oeuvre du droit, de la réglementation...
Travail de bureau	<ul style="list-style-type: none"> - Travail de bureau
Calcul	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulation de données chiffrées - Traitement systématique d'informations

Tableau 1 : Echelles et sous-échelles d'intérêts professionnels

Les sous-échelles sont aujourd'hui au nombre de 49. Cette structure n'est pas définitivement stabilisée. Néanmoins, son application aux près de 3 000 appellations affectées à la classification suggère que, compte tenu de la taille et de la représentativité de l'échantillon, elle ne devrait plus évoluer qu'à la marge.

IV.3. Discussion

Cette nomenclature d'intérêts professionnels détaillée doit-elle rétroagir sur l'inventaire ? En d'autres termes, le profil fourni par l'inventaire doit-il reposer sur la nomenclature d'intérêts détaillée ?

1. Si l'on considère le but même de l'inventaire, on peut rappeler que celui-ci ne vise pas à donner LA bonne réponse (il ne s'inscrit pas dans la démarche de « l'appariement »). Son but est de dégager des éléments de profil, et plus précisément la hiérarchie des préférences du répondant, qui ne constitue qu'un des matériaux utilisés par le répondant et son conseiller dans le cadre de l'accompagnement que le second offre au premier.

2. D'un point de vue technique, des choix difficiles seraient à effectuer, tels : viser la fiabilité en augmentant le nombre d'items et donc la durée de passation ; renoncer à la méthode de la bipartition (split-half method) pour limiter la durée de passation, etc.

Pour ces deux raisons, les échelles originelles de l'inventaire d'intérêts professionnels Aid'Orient' ne seront pas remises en cause par la nomenclature d'intérêts utilisée pour la classification des métiers. En revanche, lors d'une révision de l'épreuve, il conviendra de se poser la question de savoir si une prise en compte dans la définition des items - selon des principes et modalités qui restent à définir - ne serait pas opportune.

Ces travaux devront être poursuivis, et notamment par :

- l'analyse de l'homogénéité des sous-ensembles de métiers et emplois ainsi définis ;
- un reclassement des sous-échelles à l'intérieur des échelles, afin d'améliorer la cohérence du modèle, ce qui revient en particulier à définir le critère de classement, soit « intérieur » à chacune des échelles, soit définissant l'ordre des sous-échelles d'une échelle par rapport à celui des sous-échelles des échelles qui l'encadrent ;
- la définition d'une méthode de validation de la classification, puis sa mise en œuvre ;
- et peut-être aussi tenter de répondre à la question suivante : un nom de métier connoté comme typiquement masculin ou féminin suggère-t-il la même représentation selon qu'il est présenté sous sa forme sexuée ou sous sa forme mixte ?

Bibliographie

- Benedetto P. (1978). *Classification des Professions du Guide Onisep suivant la théorie de Holland*. Paris : Onisep, Etudes et Recherches n° 78/2.
- Bernaud J.-L. & Priou P. (1994). *Forme révisée IRMR de l'inventaire d'Intérêts Professionnels de Rothwell-Miller*. Issy-les-Moulineaux : Editions Scientifiques et Psychologiques.
- Dupont J.-B., Gendre F., Berthoud S. et Descombes J.-P. (1979). *La Psychologie des Intérêts*. Paris : Presses Universitaires de France, Collection le Psychologue n° 19.
- Dupont J.-B. (1987). Les intérêts, leur évolution et leur mesure. In C. Levy-Leboyer & J.-C. Spérandio, *Traité de Psychologie du Travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Paineau A. (1994). Un inventaire d'intérêts professionnels informatisé destiné aux jeunes. In J.-L. Bernaud, J.-B. Dupont, P. Priou & P. Vrignaud, *Les questionnaires d'intérêts professionnels, Recherches et outils pour l'orientation scolaire et professionnelle*. Issy-les-Moulineaux : EAP Editions.