

Descriptif des tests et instruments de travail disponibles pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en Suisse.

	<p>QVP Questionnaire sur les Valeurs Personnelles et Professionnelles Marc Abessolo (2023)</p>
Thématiques	Évaluation et utilisation du profil de valeurs personnelles et professionnelles
Publics	Jeunes et adultes
Descriptif	<p>Le questionnaire sur les valeurs personnelles et professionnelles (QVP) vise à évaluer, clarifier et appliquer le profil de valeurs personnelles et professionnelles de quiconque est en âge de travailler. Les valeurs personnelles sont mesurées à travers une traduction et une validation française (Abessolo et al., 2017) de l'Inventaire des valeurs universelles de base de Schwartz et ses collègues (2012). Les valeurs professionnelles sont évaluées à l'aide de deux questionnaires : 1) la traduction et la validation française (Abessolo et al., 2017) du Work Importance Profiler de McCloy et collègues (1999) ; et 2) la validation française du Questionnaire des valeurs de carrière conçu par Abessolo et collègues (2021).</p>
Passation et évaluation	<p>Passation : Sur la plateforme de tests online (PTO) en suivant les instructions.</p> <p>Le questionnaire des valeurs personnelles mesure 19 valeurs comportant 3 items chacune (57 items au total) sur une échelle de Likert à 6 niveaux : 1 = Pas importante ; 2 = Peu importante ; 3 = Assez importante ; 4 = Importante ; 5 = Très importante ; 6 = Extrêmement importante.</p> <p>Le questionnaire des valeurs de travail mesure 7 valeurs de 2 à 4 items chacune (21 items au total) sur une échelle de Likert à 5 niveaux : 1 = Pas importante ; 2 = Peu importante ; 3 = moyennement importante ; 4 = Importante ; 5 = Très importante.</p> <p>Le questionnaire des valeurs de carrière mesure 8 valeurs comportant 4 items chacune (32 items au total) sur une échelle de Likert à 5 niveaux : 1 = Pas importante ; 2 = Peu importante ; 3 = moyennement importante ; 4 = Importante ; 5 = Très importante.</p> <p>Le questionnaire sur les valeurs personnelles et professionnelles (QVP) dure entre 12 et 15 minutes.</p> <p>Rapport :</p> <p>Le rapport se divise en deux parties indépendantes et complémentaires :</p> <p>La première partie présente les résultats de l'importance moyenne accordée par la personne à chacune des 19 valeurs personnelles. Ces valeurs sont</p>

	<p>présentées en trois niveaux, allant du général au particulier, et sont classées en fonction de ce qu'elles expriment. Le niveau 1 comporte 4 dimensions qui synthétisent et structurent les 19 valeurs, traduisant des orientations prioritaires. Le niveau 2 met en avant 10 valeurs résumant les 19 valeurs, illustrant des besoins fondamentaux. Enfin, le niveau 3 détaille chacune des 19 valeurs, représentant des buts motivationnels.</p> <p>La deuxième partie présente l'importance moyenne accordée par la personne à chacune des 7 valeurs de travail et des 8 valeurs de carrière, ainsi que les fonctions respectives qu'elles expriment. Les valeurs de travail, reflétant des sources de satisfaction, et celles de carrière, agissant comme des boussoles de carrière, sont ensuite regroupées. Elles permettent de définir le rapport de la personne au travail et à sa carrière à travers 4 dimensions qui mettent en lumière le sens que la personne attribue à son travail : 1) intrinsèque ; 2) extrinsèque ; 3) sociale ; 4) prestige.</p> <p><u>Norme :</u></p> <p>La version actuelle du QVP est une adaptation des questionnaires validés en français. Cette version est actuellement en phase de validation sur la PTO. Les données collectées via la PTO serviront à établir les propriétés psychométriques du QVP ainsi que des normes de référence, basées sur un échantillon représentatif de la population d'hommes et de femmes en âge de travailler. Il est essentiel de prendre en compte cet aspect lors de l'interprétation des résultats.</p> <p>Toutefois, pour l'interprétation et l'utilisation des résultats du QVP, il est préférable d'adopter une approche ipsative (centrée sur la priorisation des scores individuels) plutôt que normative (centrée sur les scores moyens d'un groupe de référence).</p>
Interprétation et application	<p>Le rapport du PVQ peut être consulté de manière autonome, sans recourir à l'aide d'un professionnel. Quiconque est intéressé peut compléter le QVP et découvrir son profil de valeurs, tant personnelles que professionnelles, en se basant sur les tableaux, graphiques, descriptions et brefs commentaires relatifs à l'interprétation des scores obtenus. Si l'individu souhaite obtenir des explications plus détaillées concernant l'utilisation de son profil de valeurs, il peut contacter Marc Abessolo via le site Solo Values.</p> <p>Dans le cadre d'une consultation en orientation professionnelle, universitaire et de carrière un manuel est mis à la disposition des professionnels/les pour fournir une interprétation éclairée et contextualisée des résultats du profil de valeurs du/de la client/e. Ce manuel est accompagné en annexe d'un recueil de fiches pratiques pour l'application des résultats, ainsi que d'un exemple fictif de rapport des résultats.</p>

Critères de qualité	<p>Les critères de qualité (fidélité et validité) des questionnaires validés en français sont détaillés dans les articles référencés ci-dessous. La version actuelle du QVP est actuellement en phase de validation sur la PTO. Cette validation sera étayée par des paramètres psychométriques, notamment les coefficients de fidélité tels que l'alpha de Cronbach, basés sur un échantillon représentatif de la population d'hommes et de femmes en âge de travailler. Le manuel d'utilisation du QVP présente les concepts théoriques, une description des questionnaires, ainsi que la procédure de passation et d'interprétation des résultats pour plus de clarté.</p>
Limites	<p>Le QVP est une auto-évaluation de l'importance relative de certaines valeurs pour un individu. De ce fait, les résultats sont empreints de subjectivité et peuvent présenter certains biais. Parmi ces biais, on compte la désirabilité sociale (la tendance à se présenter sous un jour positif et favorable) ou différents effets de réponse, tels que l'effet plafond (où toutes les valeurs sont considérées comme importantes par la personne) et l'effet plancher (où toutes les valeurs sont jugées comme pas importantes).</p> <p>Toutefois, étant donné que les individus sont souvent les meilleures sources pour évaluer leurs propres valeurs, il est essentiel d'obtenir l'approbation du client ou de la cliente pour assurer l'exactitude et l'adhésion aux résultats de son rapport et profil de valeurs. De ce fait, une approche ipsative et qualitative s'avère plus pertinente pour interpréter et appliquer les résultats du QVP.</p>
Références	<p>Mesure et validation des valeurs personnelles :</p> <p>Version anglaise (originale) : Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., . . . Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 103(4), 663-688. https://doi.org/10.1037/a0029393</p> <p>Version française (traduction) : Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. <i>Frontiers in Psychology</i>, 8, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556</p> <p>Mesure et validation des valeurs de carrière :</p> <p>Version française (originale) : Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2019). Development and Validation of a Multidimensional Career Values Questionnaire: A Measure Integrating Work Values, Career Orientations, and Career Anchors. <i>Journal of Career Development</i>, 1-17. https://doi.org/10.1177/0894845319846567</p> <p>Mesure et validation des valeurs de travail :</p> <p>Version anglaise (originale) : McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., & Lewis, P. (1999). <i>Development of the O* NET computerized work</i></p>

importance profiler. Raleigh: National Center for O* NET Development.

https://www.onetcenter.org/dl_files/DevCWIP.pdf

Version française (traduction): Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017).

Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22(3), 1-20.

<https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>