

Questionnaire sur les Valeurs Personnelles et Professionnelles (QVP)

Questionnaire

Marc Abessolo (2024)

Thématiques	Évaluation et utilisation du profil de valeurs personnelles et professionnelles.
Publics	Jeunes et adultes en âge de travailler.
Descriptif	Le questionnaire sur les valeurs personnelles et professionnelles (QVP) a pour objectif d'évaluer, clarifier et appliquer le profil de valeurs personnelles et professionnelles de toute personne 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 al. (2012). Les valeurs professionnelles sont évaluées à l'aide de deux instruments : 1. La traduction et validation française (Abessolo et al., 2017) du Work Importance Profiler de McCloy et al. (1999). 2. La validation française du Questionnaire des valeurs de carrière développé par Abessolo et collègues (2021).
Passation et évaluation	Le questionnaire est administré via la plateforme de tests online (PTO) et propose trois options de passation : • Passation complète, qui dure entre 12 et 15 minutes, permet une évaluation complète des valeurs personnelles et professionnelles. • Passation partielle : valeurs personnelles, qui se concentre uniquement sur les valeurs personnelles et prend environ 7 minutes. • Passation partielle : valeurs professionnelles, qui évalue uniquement les valeurs professionnelles en environ 7 minutes. Échelles de mesure : • Le questionnaire des valeurs personnelles mesure 19 valeurs, chacune évaluée à l'aide de 3 items (57 items au total), sur une échelle de Likert à 6 niveaux allant de : 1 = Pas importante ; 2 = Peu importante ; 3 = Assez importante ; 4 = Importante ; 5 = Très importante ; 6 = Extrêmement importante. • Le questionnaire des valeurs de travail mesure 7 valeurs comportant 2 à 4 items chacune (18 items au total), évaluées sur une échelle de Likert à 5 niveaux allant de : 1 = Pas importante ; 2 = Peu importante ; 3 = moyennement importante ; 4 = Importante ; 5 = Très importante. • Le questionnaire des valeurs de carrière mesure 8 valeurs avec 4 items chacune (32 items au total), sur une échelle de Likert allant de : 1 = Pas importante ; 2 = Peu importante ; 3 = moyennement importante ; 4 = Importante ; 5 = Très importante. Rapports générés : • Version complète : Cette version comprend deux parties. La première partie présente les résultats sur les valeurs personnelles, tandis que la deuxième partie présente les résultats sur les valeurs professionnelles. Un tableau de synthèse offre une vue d'ensemble des résultats, permettant une comparaison entre les valeurs personnelles et professionnelles. • Version partielle : Cette version comporte uniquement la partie relative aux valeurs personnelles ou aux valeurs professionnelles, selon le choix de passation.
Interprétation et application	Le rapport généré peut être consulté de manière autonome, sans qu'il soit nécessaire de recourir à un professionnel. Toutefois, pour une interprétation approfondie, notamment dans le cadre d'une consultation en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, un manuel d'utilisation est mis à disposition des professionnels. Ce manuel fournit des détails sur les concepts

	théoriques, la description des questionnaires, les modalités de passation, ainsi que la procédure d'interprétation des résultats et de la validation du questionnaire. Il inclut également des outils pratiques pour appliquer les résultats ainsi que des normes de référence issues de l'échantillon de validation et qui permettent de situer les scores individuels par rapport à un groupe représentatif. Il est important de noter que l'aide d'une personne spécialiste dans le conseil est nécessaire pour l'interprétation et l'utilisation adéquate et nuancée des résultats. Pour toute question ou demande en lien avec le QVP, contactez Solo Values via son site web.
Critères de qualité	Le QVP a été validé à l'aide d'un échantillon représentatif de la population d'hommes et de femmes en âge de travailler (N = 692) de la Suisse-romande. Cette validation, réalisée selon les règles de l'art, confirme que le questionnaire présente des critères de qualité acceptables conformément aux normes psychométriques reconnues. Les coefficients de fidélité de l'alpha de Cronbach attestent de la fiabilité des modèles de mesure. La procédure de validation présente des indices qui témoignent de la qualité de l'ajustement des données au modèles de mesure. Toutefois, à la suite de l'analyse des données et de la vérification de la validité empirique des modèles de mesure, des modifications ont été apportées au modèle des valeurs de travail. En particulier, 3 items ont été supprimés du questionnaire, réduisant ainsi l'évaluation des valeurs de travail à 18 items au lieu de 21 initiaux. Le manuel d'utilisation (Chapitre 6) détaille les résultats des analyses psychométriques.
Limites	Le QVP repose sur une auto-évaluation, ce qui peut introduire certains biais, tels que la désirabilité sociale ou les effets de réponse (effet plafond ou effet plancher). L'individu peut avoir tendance à donner des réponses conformes à l'image qu'il souhaite projeter pour être bien perçu ou, au contraire, surévaluer ou sous-évaluer certaines valeurs importantes. Toutefois, étant donné que les individus sont généralement les meilleures sources pour évaluer leurs propres valeurs, il est essentiel d'obtenir leur approbation concernant leur priorité de valeurs et l'application de leurs résultats. Une approche qualitative et ipsative est donc recommandée pour donner du sens aux résultats du QVP et les appliquer de manière utile.
Références	Mesure et validation des valeurs personnelles : 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 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 Mesure et validation des valeurs de carrière : 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 Mesure et validation des valeurs de travail : Version anglaise (originale) : McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., & Lewis, P. (1999). <i>Development of the O* NET computerized work importance profiler</i>. 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>