

Introduction à la forme « pdf » du test de valeurs personnelles et professionnelles I.V.P.G.

(étapes de l'interprétation)

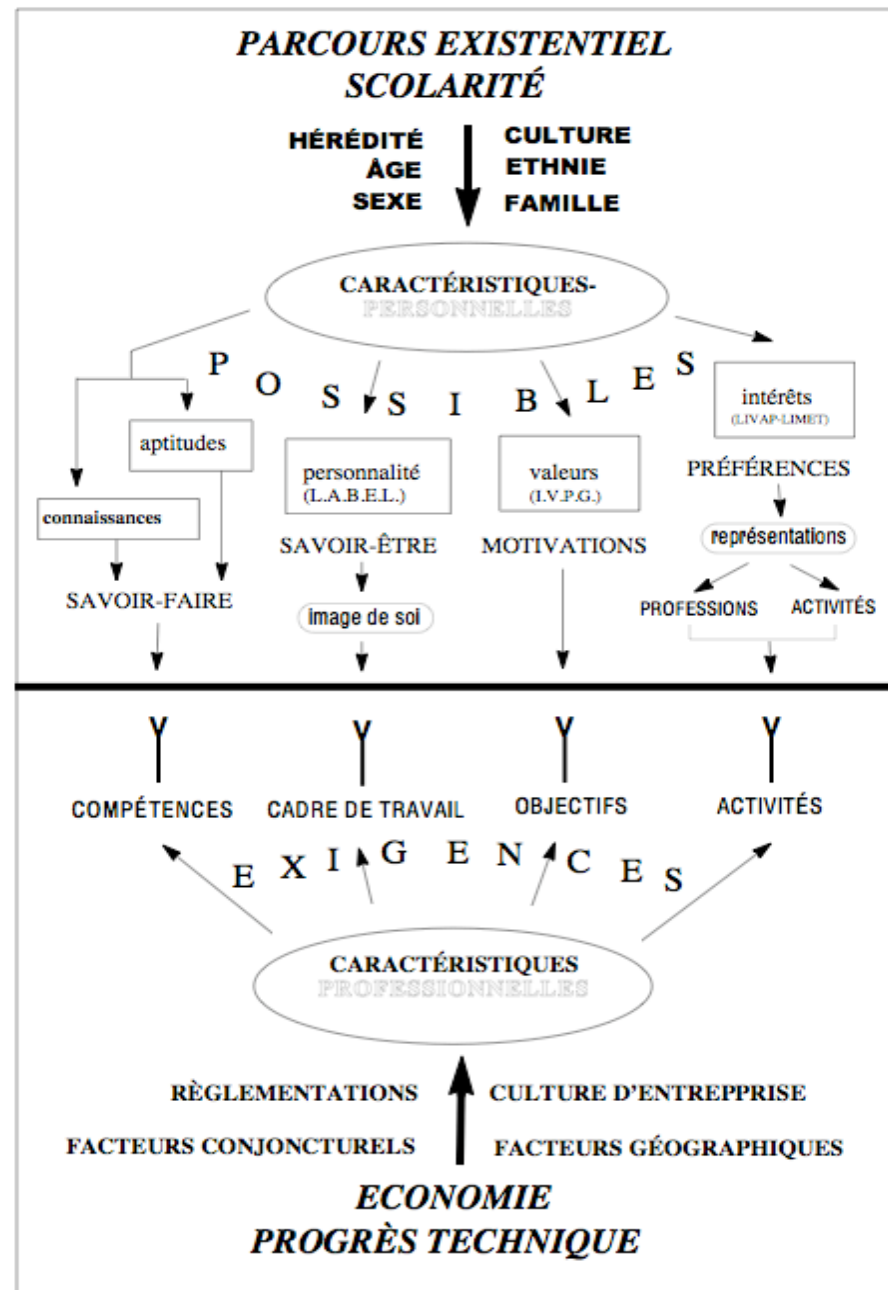
Roland Capel - MFO Tests et Psychométrie

Juin 2008

I.V.P.G.

Modèle théorique de l'adaptation professionnelle

L'investigation des **valeurs individuelles**, personnelles et professionnelles, permet de mieux cerner les **MOTIVATIONS** profondes de la personne et ce qui l'amène à justifier ses actions, vis-à-vis d'elle-même et de son entourage.



I.V.P.G. Étape 1: STRATÉGIE DE REPONSE : examen des indices de contrôle pour vérification de la validité de la passation

CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS :
L'expression de vos valeurs par l'intermédiaire de cet inventaire a été :
 facile précise bien motivée peu contrastée
 Les résultats sont fiables et interprétables

Page IVPG 1

Indices de contrôle :	Brut	moyenne	écart type	Score G
COHÉRENCE	0.46	0.43	0.12	54
FIDÉLITÉ	0.91	0.84	0.18	58
MOYENNE	4.35	3.7	0.38	84
VARIANCE	0.85	1.11	0.23	27
MODALITÉ	0.86	0.77	0.08	73

Page 2 pdf

- Si la **cohérence** G < 20 : « difficile » ; si G < 50 (et > 20) : « pas très facile ». L'adjectif « facile » s'affiche si G > 50
- Si la **fidélité** G < 20 : « imprécise » ; si G < 50 (et > 20) : « relativement précise » ; si G > 50 : « précise »
- Si **moyenne** G < 20 : « sans motivation » ; si G < 50 (et > 20) : « modérément motivée » ; sinon : « bien motivée »
- Si **variance** G < 20 : « monotone » ; si **variance** G < 5 (et > 20) : « peu contrastée » ; sinon : « contrastée ».

La synthèse finale déclare « fiables et interprétables » les passations pour lesquelles cohérence, fidélité et variance sont simultanément supérieurs à 20 en scores G.

- Si modalité = 0 : « SVP vérifiez dans la page "liste des réponses" que vous n'avez pas répondu à l'envers »
- Si fidélité = 0 : « Les résultats ne peuvent pas donner lieu à une interprétation fiable »
- Si l'un ou l'autre indice est < 20 : « Les résultats doivent être interprétés avec certaines précautions »

Note : les seuils sont susceptibles de changer au cours du temps, en fonction des distributions observées !

I.V.P.G. Étape 2 : analyse de la STRATÉGIE DE REPONSE, standardisée

Pondérations fondamentales :	Brut	moyenne	écart type	Score G
VALEURS COLLECTIVES vs INDIVIDUELLES	0.06	0.09	0.14	45
HARMONIE vs EFFICIENCE	0.12	0.2	0.17	40
DÉTACHEMENT vs PLAISIR	0.12	0.14	0.16	48
OUVERTURE vs SÉCURITÉ	0.42	0.21	0.13	81

Page 2 pdf

Les échelles (ou pondérations) fondamentales s'interprètent comme suit :

1. VALEURS COLLECTIVES, prépondérance du groupe et de la collectivité (ici G = 45), versus VALEURS INDIVIDUELLES, prépondérance de l'ego et de la liberté individuelle (ici G = 55);
2. HARMONIE, acceptation de la réalité, souplesse, besoins spirituels (ici G = 40), versus EFFICIENCE, volonté de maîtrise de l'environnement, besoins matériels (ici G = 60);
3. DÉTACHEMENT, maturité, transcendance, maîtrise des pulsions (ici G = 48), versus PLAISIR, besoin de satisfactions immédiates, le plaisir l'emporte sur la rigueur (ici G = 52);
4. OUVERTURE, goût de l'imprévu et du risque, rejet de la routine (ici G = 81), versus SÉCURITÉ, besoin de contrôle et d'environnements stables (ici G = 19).

Dans cet exemple, on note une forte dominance des valeurs d'ouverture, caractéristiques de la jeunesse et de l'insouciance caractéristique de cette période de la vie, avec un peu d'ambition matérielle et une très légère tendance individualiste.

I.V.P.G. Étape 3 : Singularités de réponse : phrases sur - et sous estimées (par rapport à la stratégie de réponse)

Voici quelques valeurs que vous semblez PEU investir, mais qui correspondent pourtant

BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses :

SOUS-ESTIMÉES

- 5 - Respecter et apprécier les Beaux-arts. (3)
- 5 - Être clément et pardonner aux autres. (3)
- 5 - S'intéresser aux nouvelles inventions. (3)
- 5 - Respecter l'héritage culturel et préserver les œuvres du passé. (3)
- 3.8 - Être attaché à des croyances religieuses ou mystiques. (2)
- 4.7 - Rechercher l'aventure et le risque. (3)

Voici quelques valeurs que vous semblez beaucoup investir, mais qui ne correspondent PAS

BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses :

SUR-ESTIMÉES

Page IVPG 2

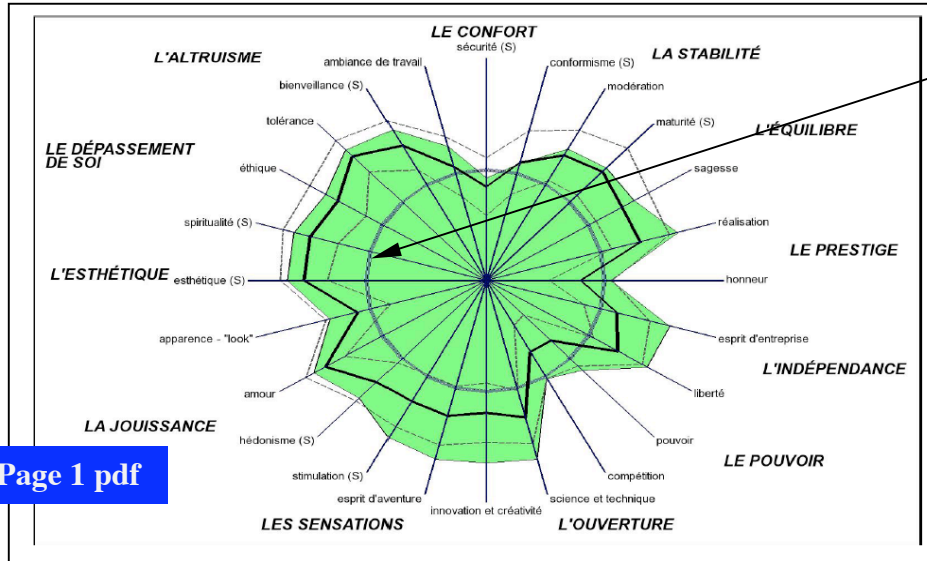
- 2.8 - Éviter de s'endetter. (5)
- 3 - Vivre en sécurité avec sa famille et la préserver. (5)
- 3.1 - Respecter ses devoirs et remplir ses obligations. (5)
- 3.3 - Fonder une famille pour avoir des enfants. (5)
- 3.4 - Avoir un travail. (5)

Une phrase **sous-estimée** correspond à une réponse peu élevée, alors que le profil global des valeurs aurait laissé penser que la valeur contenue dans la phrase était très importante. Dans cet exemple et tenant compte de l'échelle fondamentale OUVERTURE, on s'attendrait à davantage de goût de l'aventure, et éventuellement plus d'intérêt pour l'art.

Une phrase **sur-estimée** correspond à une réponse très élevée, alors que le profil global des valeurs aurait laissé penser que la valeur contenue dans la phrase n'était pas si importante. Dans cet exemple et tenant compte de l'échelle fondamentale OUVERTURE, on ne s'attend pas (en suivant le modèle du test) à une telle valorisation de la vie familiale (à mettre en relation avec l'âge de la personne, ici 22 ans).

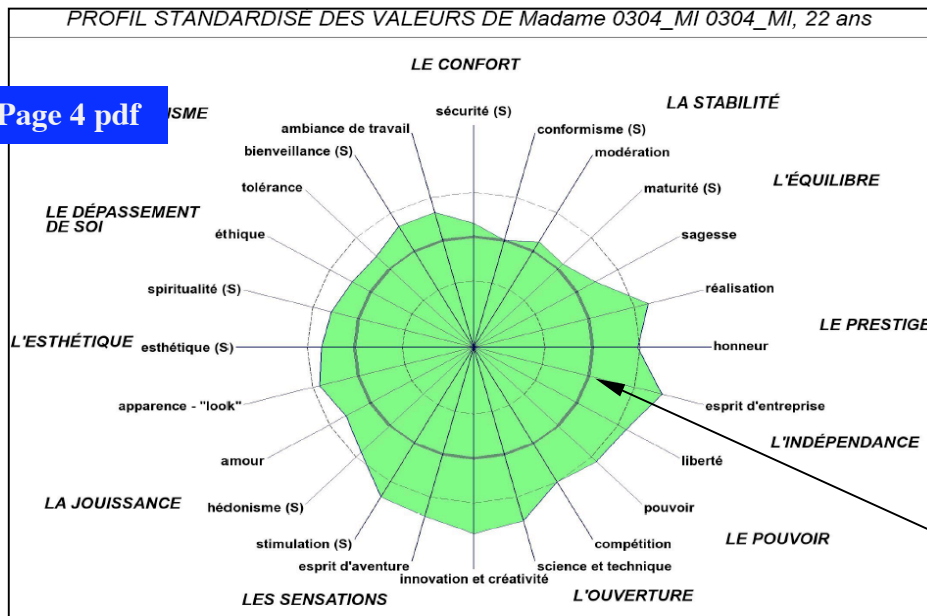
NOTE : LES REMARQUES INSPIREES PAR CETTE PAGE NE SONT (SURTOUT) PAS DES JUGEMENTS, MAIS RELEVANT DES « CONTRADICTIONS » ENTRE LES REPONSES DES GENS ET LE MODELE SOUS-JACENT DU TEST. CE NE SONT DONC JAMAIS RIEN D'AUTRE QUE DES BASES DE DISCUSSION !

Étape 4: profils « absolu » et relatif (standardisé) des valeurs



Niveau de la réponse « 3 » (indifférence pour la valeur en question)

Ci-contre en haut : profils en scores « absolus » comparables. On voit bien en quoi le profil de la personne (vert) dépasse ou reste en deçà du profil du groupe de référence (trait noir). Les traits fins indiquent les écart-types supérieurs et inférieurs. Environ 68% des gens du groupe de référence obtiennent un résultat situé entre ces deux traits fins. L'échelle de mesure utilisée est celle des réponses : le niveau 3 indique l'indifférence.




Ci-contre en bas : le profil représenté est le même qu'en haut, mais « relatif », n'y sont représentés que les écarts au groupe de référence, qui se retrouve artificiellement représenté par un cercle. Les distances du profil vert à ce cercle s'expriment en unités d'écart-type, ce qui s'appelle proprement : **standardiser**. Par exemple, si le profil vert en haut à gauche correspond à l'écart-type supérieur (par exemple : *pouvoir*), alors la valeur de cette échelle en scores G vaut 70 (= 50 + 20, 20 étant l'écart-type des scores dans la standardisation G).

Niveau de la population de référence, mais attention : « LE PROFIL MOYEN N'EST PAS « MOYEN » cf. figure ci-dessus à gauche, trait noir !!!!

Restitution des résultats : remettre pages 1, 5 et 6 uniquement, avec des explications !

CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS :
 L'expression de vos valeurs par l'Intermédiaire de cet Inventaire a été : 
 facile précise bien motivée peu contrastée
 Les résultats sont fiables et interprétables

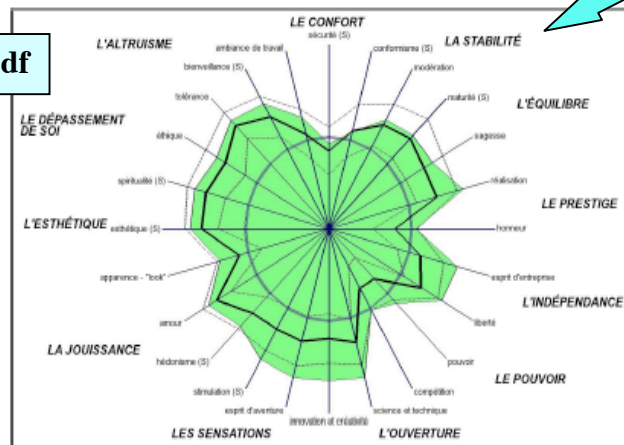
Hiérarchie des VALEURS PERSONNELLES		Hiérarchie des VALEURS PROFESSIONNELLES	
ALTRUISME ET BIENVEILLANCE	1	ACTIVITÉS VARIÉES	
LIBERTÉ DE CHOIX ET DE PENSÉE	2	AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE	
OUVERTURE ET CRÉATIVITÉ	3	EFFICACITÉ ET INNOVATION	
RÉALISATION PERSONNELLE	4	BONNE AMBIANCE AU TRAVAIL	
PROFITER DE LA VIE	5	SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT	
TOLÉRANCE, JUSTICE ET ÉQUITÉ	6	BESOIN DE DÉVELOPPEMENT	
SAGESSE ET MODÉRATION	7	ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE	
STABILITÉ ET SÉCURITÉ	8	ENVIRONNEMENT CONFORTABLE	
CAPACITÉ D'ADAPTATION	9	SALAIRE ET AVANCEMENT	
RESPECT DES TRADITIONS	10	RESPECT DE LA HIÉRARCHIE	
POUVOIR ET INFLUENCE	11	PRESTIGE ET STATUT SOCIAL	
HONNEUR ET RESPECTABILITÉ	12	AUTORITÉ ET RÔLE DE DIRECTION	

Note : la hiérarchie intra-personnelle des valeurs s'obtient SANS COMPARAISON à un groupe, une population ou collectivité.

Profil individuel et profil de référence EN SCORES BRUTS

Profil individuel en scores bruts : surface verte (S) : échelles de Schwartz
 Population de référence (n = 2500, profil moyen en scores bruts) = trait gras ; pointillés = plus ou moins un écart-type
 Cercle gris épais = niveau de l'indifférence (la valeur convient "plus ou moins", équivalent de la réponse "3" dans le questionnaire)

Page 1 pdf



Entretien de restitution : toujours 5 aspects :

1. Adaptation du test à la personne (indices de contrôle)

2. Réponses « singulières » par rapport à la stratégie de réponse (page 2, éventuellement discuter, si intéressantes)

3. Hiérarchie des valeurs personnelles et professionnelles (les fondements de la motivation)

4. Évaluation « intra-sujet » sans référence à une norme mais par rapport à l'indécision (= réponse 3 dans le questionnaire)

5. Évaluation « inter-sujets » par rapport au profil moyen des valeurs du groupe de référence (la représentation habituelle, standardisée, se trouve en page 3, mais elle est plus difficile à transmettre)

MONTRER A QUEL PROFIL LA PERSONNE EST RÉELLEMENT COMPARÉE DANS CE « TEST » !

Aussi :

Donner la page 5 : contrôle des réponses

Donner la page 6 : explications « standard » des résultats