

I.V.P.G.

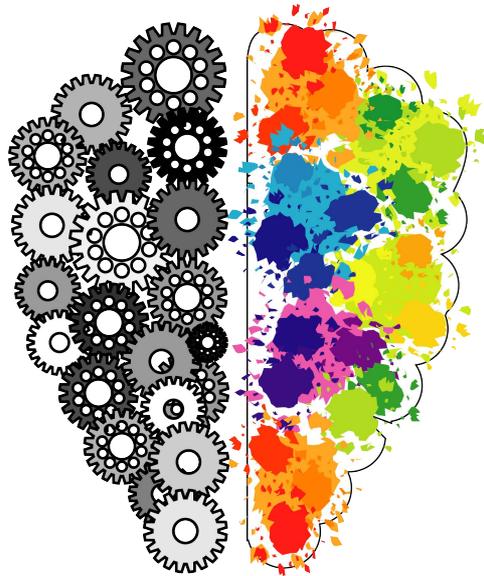
Inventaire de Valeurs Professionnelles et Générales

Une analyse fonctionnelle du comportement décisionnel relatif
aux valeurs professionnelles et générales

MANUEL PRATIQUE

(3^e éd. revue et corrigée - 2011)

aide à l'interprétation à l'usage des psychologues



par Francis GENDRE, Roland CAPEL & Marc DUPUIS

Université de Lausanne & MFO Tests et Psychométrie

TABLE DES MATIÈRES

A. INTRODUCTION	4
B. PRÉSENTATION DU MODE FONCTIONNEL DE CONSTRUCTION D'UNE ÉPREUVE DE VALEURS	6
C. LES 15 ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION DE L'INVENTAIRE DE VALEURS I.V.P.G.....	7
1. Définition de l'ensemble de tous les items du domaine des valeurs.	7
2. Détermination d'un échantillon représentatif d'items.	8
3. Création des caractéristiques des items (ou signature)	9
4. Création de deux sous-ensembles d'items parallèles	14
5. Création des échelles fonctionnelles	15
6. Création des échelles externes.	16
7. Calcul de la signature des échelles	18
8. Traitement des réponses du sujet, calcul des « pondérations »	19
9. Calcul de la fidélité intra-personnelle	21
10. Calcul des attractivités des items et des échelles	22
11. Calcul des scores standardisés en scores G	23
12. Définition et détermination des singularités	24
13. Détermination de l'empreinte	25
14. Mise en place des éléments informatiques constitutifs du test « I.V.P.G. »	25
15. Composition de la sortie des résultats de l'I.V.P.G.	27
D. PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES	28
D.1. ÉCHELLES DE CONTRÔLE	28
• Cohérence G	28
• Fidélité intra-personnelle G	29
• Variabilité	29
D.2. ÉCHELLES FONDAMENTALES	30
• Valeurs collectives vs individuelles	30
• Harmonie vs efficacité	30
• Détachement vs plaisir	30
• Ouverture vs sécurité	30

D.3. ÉCHELLES INTERNES (FONCTIONNELLES)	31
• Apparence - « Look » (Échelle 1)	31
• Amour - Esthétique (Échelle 2)	32
• Plaisir (Échelle 3)	32
• HÉDONISME (Échelle 4)	33
• Authenticité (Échelle 5)	33
• Responsabilité (Échelle 6)	33
• Reconnaissance sociale (Échelle 7)	34
• HONNEUR (Échelle 8)	34
• Conformisme (Échelle 9)	35
• Tolérance (Échelle 10)	35
• Générosité (Échelle 11)	36
• Sens de la justice (Échelle 12)	36
• ÉTHIQUE (Échelle 13)	36
• Esprit d'entreprise (Échelle 14)	37
• Science et innovation (Échelle 15)	37
• Esprit d'aventure (Échelle 16)	37
• Vie variée (Échelle 17)	38
• Donner sens à sa vie (Échelle 18)	38
• Liberté (Échelle 19)	38
• RÉALISATION PERSONNELLE (Échelle 20)	39
• Sécurité (Échelle 21)	39
• Esprit de compétition (Échelle 22)	39
• Recherche de pouvoir (Échelle 23)	39
• AMBITION (Échelle 24)	40
• Humilité (Échelle 25)	40
• Sagesse (Échelle 26)	40
• MODÉRATION (Échelle 27)	41
INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES	41
D.4. ÉCHELLES EXTERNES	43
D.4.1. Échelles de valeurs « universelles » de Schwartz	43
• Hédonisme	44
• Stimulation	44
• Autonomie	45
• Maturité	45
• Esthétique	46
• Spiritualité	46
• Bienveillance	47
• Tradition	47
• Conformisme	48
• Sécurité	48

• Pouvoir	48
• Réalisation	49
INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES DE SCHWARTZ	49
D.4.2. Les échelles professionnelles du Minnesota Importance Questionary (M.I.Q.)	52
• Exploiter ses aptitudes (<i>Échelle 28</i>)	54
• Réaliser ses objectifs (<i>Échelle 29</i>)	54
• Sens éthique (<i>Échelle 30</i>)	54
• Besoin de progresser (<i>Échelle 31</i>)	55
• Créativité (<i>Échelle 32</i>)	55
• DÉVELOPPEMENT PERSONNEL (<i>Échelle 33</i>)	55
• Désir d'avancement (<i>Échelle 34</i>)	56
• Position de direction (<i>Échelle 35</i>)	56
• Salaire (<i>Échelle 36</i>)	56
• Prestige (<i>Échelle 37</i>)	56
• RÉUSSITE SOCIALE (<i>Échelle 38</i>)	57
• Respect de l'autorité (<i>Échelle 39</i>)	57
• Relations avec les collègues (<i>Échelle 40</i>)	57
• Considération d'autrui (<i>Échelle 41</i>)	57
• Stabilité professionnelle (<i>Échelle 42</i>)	58
• Conditions de travail (<i>Échelle 43</i>)	58
• AMBIANCE DE TRAVAIL (<i>Échelle 44</i>)	58
• Besoin d'indépendance (<i>Échelle 45</i>)	58
• Besoin de variété (<i>Échelle 46</i>)	59
• Sens de la planification (<i>Échelle 47</i>)	59
• Capacité à travailler seul (<i>Échelle 48</i>)	59
• AUTONOMIE (<i>Échelle 49</i>)	60
• UTILITÉ (<i>Échelle 50</i>)	60
INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES PROFESSIONNELLES	60
E. DÉTERMINATION DE L'EMPREINTE DES VALEURS	63
F. EXEMPLE D'INTERPRÉTATION	65
BIBLIOGRAPHIE	72
ANNEXES	74

A. INTRODUCTION

Le concept de valeurs fait partie du langage courant : on parle souvent de jugements de valeurs, de la crise des valeurs ou encore de valeurs économiques. Ce fait met en évidence que les objets, réels ou imaginaires, ne sont pas équivalents et que certains d'entre eux nous importent plus que d'autres.

En psychologie, les valeurs font traditionnellement partie de la structure évaluative qui comprend également les intérêts et les attitudes. Les valeurs peuvent être conçues comme l'expression des besoins des individus (fonction de motivation) qui se cristallisent dans un système de principes et de règles qui lui permettent de prendre des décisions. La distinction entre attitudes, intérêts et valeurs restant mal établie, nous proposons de considérer ces domaines de manière pragmatique, c'est-à-dire en fonction de la nature des stimuli auxquels l'individu est amené à réagir.

Dans cette perspective certes un peu réductrice, les *attitudes* concernent la tendance à réagir favorablement ou défavorablement vis-à-vis d'un objet, les *intérêts* concernent les préférences pour des activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent, tandis que les *valeurs* concernent l'attrait représenté par des objectifs abstraits.

Cette définition étant posée, nous avons choisi d'aborder les valeurs sous deux aspects : les valeurs générales et les valeurs professionnelles.

Valeurs générales

Les *valeurs générales* ont été étudiées à partir de points de vue philosophiques, religieux ou sociologiques. Ainsi, les six valeurs apparaissant dans le « Study of Value » de Allport et Vernon (1960) proviennent de la philosophie de Spranger qui postule huit attitudes évaluatives fondamentales : théorique, économique, esthétique, sociale, politique, religieuse, vitale et technique ; les deux dernières ayant été mises de côté par les psychologues. De leur côté, Dempsey et Dukes (1966) sont partis de la démarche du philosophe Morris, qui a déterminé 13 *chemins (paths) de vie* :

- apprécier et préserver le meilleur de ce que l'homme a réalisé,
- utiliser son indépendance et la connaissance de soi,
- faire preuve de sympathie vis-à-vis des autres,
- expérimenter des nouveaux modes de plaisir,
- agir et se réjouir à travers la participation à un groupe,

- maîtriser les forces menaçantes par un travail pratique constant,
- admettre la diversité et retirer quelque chose de toutes les manières de vivre,
- se contenter des plaisirs simples et faciles à obtenir,
- attendre la joie et la paix dans un esprit de réceptivité calme,
- savoir se contrôler et s'en tenir à un idéal élevé,
- méditer sur la vie intérieure,
- utiliser l'énergie corporelle dans des actes éventuellement dangereux pour soi ou aventureux,
- trouver sa place dans les grands buts cosmiques.

Citons encore Ross qui s'est inspiré des grands courants religieux (christianisme, judaïsme, bouddhisme, islamisme, etc.) pour élaborer son inventaire philosophique, dont Ziomek et al. (1976) ont dégagé quatre dimensions : *absolutisme, idéalisme, existentialisme et connaissance*.

Ces différentes approches ont été reprises et complétées, tout d'abord, par Rokeach (1973), qui distingue les valeurs *terminales* (les buts) des valeurs *instrumentales* (les moyens).

Quelques années plus tard, Schwartz et ses collaborateurs (1990) se sont inspirés de l'approche de Rokeach et ont cherché à mettre au point un instrument « universel », testé dans de nombreux pays et qui semble, à l'heure actuelle, le plus complet et le mieux étudié.

Valeurs professionnelles

Les *valeurs professionnelles* ont été développées de manière indépendante des valeurs générales à partir d'études portant sur les sources de satisfactions dans le travail. Les différents instruments élaborés dans ce cadre ont fait l'objet d'une revue étendue par Descombes (1977), ainsi que par Gamper (1977). Descombes (1984) a montré que les 21 valeurs primaires du *Minnesota Importance Questionnaire* (noté ci-après : M.I.Q.) élaboré par Dawis, Lofquist et Weiss (1968) peuvent en fait se ramener aux 5 dimensions suivantes :

- développement personnel,
- réussite matérielle,
- ambiance de travail,
- autonomie,
- utilité.

Le M.I.Q. est à notre connaissance l'un des questionnaires les plus complets dans son genre car il présente l'avantage de reposer sur une véritable théorie de l'adaptation au travail. De son côté, Super (1970) a proposé un questionnaire tenant compte des travaux antérieurs, comprenant également 21 échelles.

Du point de vue théorique, notre inventaire I.V.P.G. poursuit donc le double objectif qui est de mesurer simultanément des valeurs générales et des valeurs professionnelles. En ce qui concerne la technique de construction des échelles, nous avons utilisé la méthode fonctionnelle également mise en oeuvre pour la construction de tous nos instruments, à savoir : L.A.B.E.L. (2005), LIVAP/LIMET (2006), COMPER, SOCRATE et OPUS dont les manuels sont en cours d'élaboration.

B. PRÉSENTATION DU MODE FONCTIONNEL DE CONSTRUCTION D'UNE ÉPREUVE DE VALEURS

La méthode fonctionnelle (brièvement décrite dans : Capel, 2009) s'applique parfaitement à des stimuli dits « globaux » (noms de professions, adjectifs descriptifs de la personnalité), mais rien n'interdit de l'appliquer à des instruments comprenant des stimuli analytiques (phrases décrivant des situations ou énonçant des jugements), comme ceux utilisés dans notre questionnaire de valeurs.

Rappelons brièvement que la méthode fonctionnelle se présente avant tout comme une procédure d'analyse de la stratégie de décision d'un sujet confronté à une liste de stimuli exigeant de sa part une réponse interprétée comme une *décision simulée*. Dans l'inventaire de valeurs générales et professionnelles que nous allons décrire, le sujet doit prendre position vis-à-vis de 126 phrases exprimant, de manière plus ou moins précise, des principes directeurs possibles de la vie d'un être humain vivant dans nos sociétés occidentales. Il est invité à quantifier son rejet ou son adhésion à ces phrases sur une échelle de Likert en cinq degrés.

Dans l'exemple ci-dessous, en cochant la case située sous le « 5 », la personne a montré son très grand attachement aux principes d'honnêteté, de droiture et de sincérité :

	1	2	3	4	5
Être honnête, sans jamais tricher ni mentir	o	o	o	o	n

La méthode fonctionnelle se distingue radicalement de la méthode classique de construction des tests car elle n'implique pas nécessairement une passation d'un « test pilote » à un échantillon de sujets. Par contre, elle s'intéresse prioritairement aux stimuli (adjectifs, professions, phrases exprimant des principes de vie, ou

autres « items »...) pour déterminer leurs *caractéristiques*. Pour ce faire, trois approches successives peuvent être utilisées :

- des jugements d'experts,
- la structure des réponses d'un échantillon de sujets,
- les relations avec d'autres instruments appartenant ou non au même domaine et calculées sur les données recueillies auprès d'un échantillon de sujets ayant répondu à tous les instruments.

Nous ne reviendrons pas ici sur les fondements théoriques de la méthode fonctionnelle (mathématiquement complexes), mais nous allons présenter – en détail – la démarche suivie afin que l'utilisateur puisse se faire une idée précise de la manière dont nous avons construit cet instrument. Nous pensons en effet qu'un exposé relativement détaillé du mode de construction d'un test fonctionnel est utile dans le cadre de ce manuel, car la compréhension du modèle théorique sous-jacent aide notablement à la bonne compréhension des résultats fournis par ce type très particulier d'instrument. Le lecteur appréciera...

C. LES 15 ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION DE L'INVENTAIRE DE VALEURS I.V.P.G.

1. Définition de l'ensemble de tous les items du domaine des valeurs

Lorsque l'on utilise des *stimuli*¹ globaux (noms, adjectifs, verbes), l'*univers de tous les items possibles* est fini car il n'existe pas un nombre infini de professions, ni d'adjectifs descriptifs de la personnalité. Par contre, lorsque l'on utilise des *stimuli analytiques*, l'univers de tous les items possibles est plus difficile à définir car il est en principe illimité, c'est pourquoi nous lui avons substitué l'*univers de tous les items utilisés dans les inventaires de valeurs*.

Il serait par conséquent souhaitable, bien que fastidieux, de compiler les items de tous les inventaires de valeurs existants, qu'il s'agisse des valeurs générales ou professionnelles. Toutefois, tenant compte du fait que tous les inventaires connus et utilisés actuellement s'appuient sur ceux qui leur pré-existent, le contenu de

1. Dans le cadre de la méthode fonctionnelle, tout item est considéré comme un « stimulus » envers lequel le sujet prend position par le biais d'une décision du type : je rejette - j'approuve, ou : me convient - ne me convient pas. Dans la suite de ce texte, comme dans d'autres de nos écrits, il faut considérer que les *stimuli* et les *items* sont une seule et même chose.

quelques inventaires récents, bien construits et réputés, est susceptible de représenter une bonne approximation de cet univers. C'est pourquoi nous nous sommes contentés de tirer nos items des sources suivantes :

- En ce qui concerne les instruments de *valeurs générales*, nous avons surtout retenu les items de celui de Schwartz (1990), et en avons créé d'autres en nous inspirant de Allport & al. (1960), Morris (1973) et Rokeach (1973). Aux items retenus de cette manière, nous en avons aussi ajouté d'autres, créés par nous-mêmes, qui nous ont semblé bien adaptés à la vie actuelle.
- Quant aux *valeurs professionnelles*, nous avons surtout retenu les items du M.I.Q. présentés dans : Gay & al. (1971) et repris – traduits en français – dans le système O.R.U.S. (Gendre & al., 1997). Nous en avons également créé d'autres sur la base de nos études des instruments de Katz (1963), Super (1970), Dupont (1981-1982), Perron (1981), Legres & al. (1986), ainsi que de celui de Manhardt (1986).

Nous avons ensuite trié ces items afin d'en éliminer les doublets ainsi que les formulations trop vagues ou ambiguës. C'est ainsi que nous avons dressé une liste d'environ 150 items parmi lesquels il nous restait à choisir ceux qui figurent dans l'instrument.

2. Détermination d'un échantillon représentatif d'items

Les 150 items de la liste provisoire ont ensuite été classés dans de larges catégories de valeurs et, dans chacune de celles-ci, ils ont été sélectionnés de manière à être clairement compréhensibles et à représenter une grande variété de nuances.

C'est ainsi que nous avons abouti à une liste de 126 items qui peuvent être considérés comme représentatifs de l'ensemble des items utilisables ou utilisés dans la plupart des inventaires de valeurs².

3. Création des caractéristiques des items (ou *signature*)

Nous avons utilisé les services de 5 experts pour créer les caractéristiques des 126 items, à savoir : un professeur en psychologie, un maître d'enseignement et de recherche, un philosophe linguiste, un conseiller en bilans et un étudiant pré-doctorant.

2. Précisons qu'un certain nombre d'entre eux ont encore subi des modifications ultérieures, suggérées par les remarques critiques des premiers utilisateurs de l'instrument.

Nous avons suivi la procédure suivante :

- *Définition de 21 dimensions d'évaluation « primaires »*

Sur la base des analyses factorielles parues dans la littérature, ainsi que d'une nouvelle analyse du questionnaire de Schwartz par Rossé (2000), et des discussions entre les 5 experts, nous avons retenu 21 dimensions d'évaluation « primaires », à savoir :

Alter vs ego, loyauté, altruisme, plaisir, justice, efficacité, tolérance, ouverture, créativité, appartenance, nature vs culture, harmonie-beauté, esprit vs corps, réalisation, liberté, réciprocité, sens moral, patrie, détachement, pouvoir, immédiat vs différé.

- *Évaluation par les cinq experts*

Chaque item a ensuite été évalué par chacun des juges de manière indépendante, sur une échelle de 1 à 5 selon chacune des 21 dimensions primaires citées ci-dessus. Ce travail aboutit à 5 tableaux (1 par expert) comportant 21 colonnes et 126 lignes, remplies d'évaluations variant entre 1 et 5.

- *Synthèse des évaluations*

Nous avons tout d'abord calculé les intercorrélations entre paires de juges pour toutes les dimensions. Ces corrélations varient de .22 à .73 et seulement 11% d'entre elles se situent au-dessous de .40 et concernent les dimensions les plus philosophiques. L'accord entre les juges peut être considéré comme satisfaisant et donc garant de l'utilité du système.

Dans le but de synthétiser ces évaluations, nous avons effectué 21 analyses en composantes principales, une par dimension d'évaluation, pour chaque fois 5 juges. Lors de chaque analyse, nous avons systématiquement retenu les scores factoriels de chaque item au premier facteur (général). Cette série de 21 scores factoriels exprime la synthèse de l'avis des cinq juges concernant nos 21 dimensions d'évaluation.

- *Structuration des évaluations*

Nous avons ensuite effectué une analyse en composantes principales, suivie de rotations *varimax*, sur les 21 caractéristiques ainsi définies à l'étape précédente. Le critère de Kaiser nous a incité à ne retenir que 4 facteurs synthétisant l'essentiel de l'information contenue dans nos 21 dimensions primaires.

Nous avons ainsi satisfait aux exigences de la méthode fonctionnelle qui veut que l'essentiel de l'information portant sur les items (c'est-à-dire les stimuli) soit concentré en un nombre minimum de facteurs orthogonaux.

- Le premier facteur (40 % de la variance expliquée) présente des saturations très élevées (.70 et plus) pour les dimensions *loyauté, alter vs ego, altruisme, justice, appartenance, réciprocité, sens moral, patrie* et nous l'avons intitulé : **valeurs collectives vs valeurs individuelles**.

Afin d'éclairer l'interprétation de ces facteurs, voici les 15 items ayant les scores factoriels les plus **hauts**, dans l'ordre décroissant :

Chercher à compenser les inégalités entre êtres humains.
Combattre les injustices sociales.
Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale.
Être toujours prêt à rendre service.
Se montrer équitable, donner à chacun les mêmes opportunités.
Être généreux et partager avec autrui.
Aspirer à un monde de paix, sans tensions ni conflits.
Respecter autrui, quoi qu'il fasse.
Défendre les principes démocratiques.
S'efforcer de rendre le monde meilleur.
Considérer tous les êtres humains comme égaux, ...
Respecter ses devoirs et remplir ses obligations.
Être une personne digne de confiance, sur qui l'on peut compter.
Adhérer à un groupe ou à une communauté.
Soutenir une cause humanitaire.

Quant aux 15 items ayant les scores factoriels les plus **bas** à ce facteur, ce sont les suivants (le score le plus bas en tête de liste) :

Chercher à atteindre une harmonie intérieure.
Être indépendant et se suffire à soi-même.
Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.
Être capable de tout «plaquer» pour changer de vie et s'occuper de soi.
Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.
Vouloir être à chaque fois le meilleur, être un gagnant.
Se centrer sur les aspects spirituels et non matériels de la vie.
Chercher à atteindre des paradis artificiels.
Vivre des expériences stimulantes et avoir une vie excitante.
Agir librement et de son propre chef.
Pouvoir se fixer ses propres objectifs.
Fuir la monotonie du quotidien au travers des loisirs...
Pour toute entreprise, viser la réussite et le succès.
Mener le style de vie qui nous plaît.
Jouir des bonnes choses de la vie, aussi bien matérielles que spirituelles.

- Le second facteur (20 % de la variance expliquée) présente des saturations élevées et négatives pour *efficacité*, *pouvoir* et *réalisation* ; élevées et positives pour *harmonie*, *tolérance* et *détachement*. Nous l'avons intitulé : **harmonie vs efficacité**.

Voici les 15 items ayant les scores factoriels les plus **hauts** à ce facteur, dans l'ordre décroissant :

- Chercher à atteindre une harmonie intérieure.*
- Vivre en accord avec la nature.*
- Ne pas chercher à se «mettre en avant», rester modeste.*
- Se soumettre aux circonstances de la vie, accepter la fatalité.*
- Se centrer sur les aspects spirituels et non matériels de la vie.*
- Vivre les plaisirs de la vie sans pression ni stress.*
- Vivre une passion amoureuse.*
- Jouir des bonnes choses de la vie, aussi bien matérielles que spirituelles.*
- Fuir la monotonie du quotidien au travers des loisirs (musique, cinéma, lecture, sport, ...).*
- Chercher à atteindre des paradis artificiels.*
- Être capable de tendresse.*
- Faire les choses avant tout pour le plaisir.*
- Respecter la nature et l'environnement, préserver les ressources naturelles.*
- Vivre une relation amoureuse durable.*
- Exprimer librement ses émotions.*

Quant aux 15 items ayant les scores factoriels les plus **bas** à ce facteur, ce sont les suivants (le score le plus bas en tête de liste) :

- Être influent, avoir un impact sur les gens et sur les événements.*
- Être capable, compétent et efficace.*
- Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.*
- Pour toute entreprise, viser la réussite et le succès.*
- Chercher à occuper une position sociale élevée.*
- Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.*
- Chercher à s'améliorer et progresser.*
- Faire preuve d'autorité.*
- Vouloir être à chaque fois le meilleur, être un gagnant.*
- Choisir toujours la méthode la plus efficace pour atteindre son but.*
- Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.*
- S'intéresser au progrès scientifique et technique.*
- Se réaliser en atteignant ses objectifs.*
- Se trouver en situation de direction et de commandement.*
- Gagner beaucoup d'argent.*

- Le troisième facteur (12 % de la variance expliquée) présente des saturations positives élevées pour les dimensions *esprit vs corps*, *détachement*, *différé vs immédiat* ; des valeurs négatives pour *plaisir*. Nous l'avons intitulé : **détachement vs plaisir**.

Voici les 15 items ayant les scores factoriels les plus **hauts** à ce facteur, dans l'ordre décroissant :

Chercher à atteindre une harmonie intérieure.
Se contrôler et se discipliner, être maître de soi.
Se centrer sur les aspects spirituels et non matériels de la vie.
Viser une certaine sagesse.
Vivre en toute simplicité, se contenter du nécessaire.
Être attaché à des croyances religieuses ou mystiques.
Donner un sens à sa vie.
Chercher le Bien en toute occasion et éviter les mauvaises actions.
Être logique et rationnel.
S'apprécier, avoir le respect de soi.
Réfléchir avant d'agir, ne pas faire les choses à la hâte.
Être large d'esprit et tolérer des croyances et des idées différentes.
Respecter le travail intellectuel, favoriser le développement de la connaissance.
Être responsable et assumer les conséquences de ses actes.
Lutter pour des idéaux.

Quant aux 15 items ayant les scores factoriels les plus **bas** à ce facteur, ce sont les suivants (le score le plus bas en tête de liste) :

Jouir des bonnes choses de la vie, aussi bien matérielles que spirituelles.
Faire les choses avant tout pour le plaisir.
Vivre une passion amoureuse.
Gagner beaucoup d'argent.
Se préoccuper de son apparence.
Rechercher l'aventure et le risque.
Vivre dans un environnement confortable.
Être élégant et prendre soin de son apparence.
Chercher à atteindre des paradis artificiels.
Être «dans le vent», suivre les modes.
Avoir une vie sociale active en fréquentant beaucoup de gens.
Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale.
Être prudent et ne pas mettre sa vie en danger.
Être patriote.
Exprimer librement ses émotions.

- Le quatrième facteur (8 % de la variance expliquée) présente des saturations positives élevées pour *ouverture* et *créativité*, de même que pour *liberté*, *plaisir* ; des saturations négatives pour *harmonie* et *patrie*. Nous l'avons intitulé : **ouverture vs sécurité**.

Voici les 15 items ayant les scores factoriels les plus **hauts** à ce facteur, dans l'ordre décroissant :

Faire preuve d'originalité, de créativité et d'imagination.
Être curieux et s'intéresser à la nouveauté et à l'inconnu.
S'intéresser aux nouvelles inventions.

Avoir une vie variée, remplie de défis, de changements, de nouveautés.

Vivre des expériences stimulantes et avoir une vie excitante.

Innover et s'engager dans des domaines encore peu explorés.

Agir librement et de son propre chef.

Viser une certaine sagesse.

Être large d'esprit et tolérer des croyances et des idées différentes.

Rechercher l'aventure et le risque.

Respecter le travail intellectuel, favoriser le développement de la connaissance.

Jouir de liberté d'expression.

Donner un sens à sa vie.

Faire preuve de tolérance et accepter les autres tels qu'ils sont.

S'intéresser au progrès scientifique et technique.

Quant aux 15 items ayant les scores factoriels les plus **bas** à ce facteur, ce sont les suivants (le score le plus bas en tête de liste) :

Être patriote.

Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.

Respecter les traditions et préserver les coutumes.

Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale.

Respecter les aînés, honorer la mémoire des anciens.

Être attaché à des croyances religieuses ou mystiques.

Obéir à une autorité que l'on reconnaît.

Respecter ses devoirs et remplir ses obligations.

Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.

Ne pas chercher à se «mettre en avant», rester modeste.

Adhérer à un groupe ou à une communauté.

Ne pas perdre la face, soigner son image publique.

Se sacrifier pour les autres.

Être organisé et ordonné.

Être déterminé et ferme dans ses opinions.

Le tableau ci-dessous présente un certain nombre d'items accompagnés de leurs caractéristiques (les scores factoriels utilisés dans les tris présentés ci-dessus) exprimées en scores G (moyenne 50 et d'écart-type 20, bornés entre 0 et 100).

Ainsi, l'item « *S'efforcer de rendre le monde meilleur* » a une caractéristique élevée en valeurs collectives (78) et assez élevée en efficacité (61), détachement (65) et ouverture (60) ; tandis que « *être en paix avec soi-même et atteindre l'harmonie intérieure* » a des caractéristiques très élevées en valeurs individuelles, harmonie et détachement (resp. 100, 81 et 100!) et assez élevées en sécurité (68).

TABLEAU 1

Caractéristiques (scores G , $m=50$ et $\sigma=20$) de quelques items de l'Inventaire de Valeurs Professionnelles et Générales

	C1	C2	C3	C4
S'efforcer de rendre le monde meilleur.	78	39	65	60
Être logique et rationnel.	40	36	76	39
Être en paix avec soi-même et atteindre l'harmonie intérieure.	0	81	100	32
Avoir le sens du devoir et remplir ses obligations.	76	29	52	18
Ne pas perdre la face et préserver son image publique.	43	33	36	23
Être humble, effacé et modeste.	48	87	58	21
Chercher à atteindre des paradis artificiels.	17	95	19	46
Être indépendant dans son travail.	39	35	56	69

Note : C1 = Facteur 1 = Valeurs collectives vs individuelles
 C2 = Facteur 2 = Harmonie vs Efficience
 C3 = Facteur 3 = Détachement vs Plaisir
 C4 = Facteur 4 = Ouverture vs Sécurité

4. Création de deux sous-ensembles d'items parallèles

Pour pouvoir calculer la fidélité intra-personnelle des réponses d'un sujet (*cf. infra*, point 9), nous avons besoin de scinder notre ensemble de 126 stimuli-items en deux sous-ensembles parallèles. Pour ce faire, nous avons appliqué une méthode d'appariement successif, qui consiste à calculer la matrice des distances des items sur la base de leurs caractéristiques, puis à isoler la paire d'items ayant la distance la plus faible, comme par exemple : *être un gagnant* et *écarter autrui pour arriver à ses fins*. Un tirage aléatoire détermine à quelle forme A ou B est attribué chacun des items. La procédure est ensuite utilisée séquentiellement sur la matrice résiduelle jusqu'à ce que tous les items soient appariés et attribués à l'une ou l'autre des formes. Dans la forme actuellement éditée, les items attribués à la forme A apparaissent en premier (items 1 à 63) et ceux de la forme B ensuite (items 64 à 126).

5. Création des échelles fonctionnelles

Dans le cadre de la méthode fonctionnelle, les échelles ne se construisent pas de la même manière que dans le cadre classique. La méthode s'appuie d'abord sur le fait que les 126 stimuli-items ont été caractérisés selon 4 dimensions fondamentales. D'un point de vue mathématique, on peut se représenter un nuage

de 126 points répartis dans un espace à 4 dimensions que nous appellerons « *espace fondamental* ». Les coordonnées de chaque item dans cet espace sont les caractéristiques de l’item. À partir de là, on peut calculer des proximités entre items et imaginer des sous-groupes (constellations) d’items proches du point de vue de leurs caractéristiques. Ces sous-groupes sont appelés « clusters » et divers niveaux de regroupement sont possibles. L’*analyse en clusters* (méthode de Ward) appliquée à la matrice de distance entre les items permet d’effectuer ces regroupements et de créer les échelles correspondantes.

Par exemple, à un premier niveau de proximité, l’analyse regroupe les 20 items suivants en trois clusters correspondant à trois échelles auxquelles nous avons donné les noms suivants :

- Premier cluster (Apparence – « Look ») :

Se préoccuper de son apparence.
Vivre dans un cadre confortable.
Être dans le vent, suivre les modes.
Avoir une vie sociale active...
Être élégant et prendre soin de son apparence.

- Deuxième cluster (Amour – Esthétique) :

Être capable de tendresse.
Rencontrer l’amour.
Respecter et apprécier les Beaux-arts.
Voir la vie du bon côté.
Jouir de liberté d’expression.

- Troisième cluster (Plaisir) :

Aimer les bonnes choses de la vie...
Faire les choses avant tout pour le plaisir.
Vivre une passion amoureuse.
Fuir la monotonie du quotidien...
Vivre les plaisirs de la vie...
Être spontané et naturel.
Exprimer librement ses émotions.
Vivre en accord avec la nature.
Chercher à atteindre des paradis artificiels.
Être prudent et ne pas mettre sa vie en danger.

À un niveau de proximité différent, ces trois échelles peuvent être regroupées en une seule échelle de niveau 2 (composée de 20 items) que nous avons appelée *hédonisme*. Ces appellations, ainsi que les résultats standardisés correspondants, figurent sur la troisième page de la sortie des résultats (« *Détail des échelles fonctionnelles* »).

Finalement, sur la base du dendrogramme de l'analyse des proximités de l'ensemble des items, nous avons créé en tout 21 échelles fonctionnelles de niveau 1 et 6 échelles globales de niveau 2.

- Comme nous venons de le montrer, *apparence-look, amour-esthétique et plaisir* se regroupent en **hédonisme**, et comme nous le verrons plus loin...
- *Authenticité, responsabilité et reconnaissance sociale* se regroupent en **honneur**,
- *Moralité-conformisme, tolérance, aider autrui et sens de la justice* se regroupent en **éthique**,
- *Esprit d'entreprise, science et innovation, goût du risque, donner sens à sa vie, variété et autonomie* se regroupent en **réalisation**,
- *Sécurité, recherche de pouvoir et esprit de compétition* se regroupent en **ambition**,
- Enfin, *humilité et sagesse* se regroupent en **modération**.

Ainsi, les 126 items figurent chacun une fois dans une des 21 échelles de premier niveau.

6. Création des échelles externes

Les *échelles fonctionnelles* décrites ci-dessus pourraient suffire à mesurer l'essentiel des valeurs générales, car elles expriment toute l'information utile contenue dans l'épreuve, compte tenu de la méthode utilisée. Cependant, une des particularités de la méthode fonctionnelle est de pouvoir estimer le score d'un sujet à des échelles déjà existantes, ayant déjà fait leurs preuves et ayant des items communs avec notre instrument, *et cela sans avoir à passer l'instrument en question*.

En ce qui concerne les *valeurs générales*, nous avons voulu estimer les scores aux 12 échelles de Schwartz, étant donné que les 56 items de son inventaire sont – à quelques modifications près – présents dans notre instrument. En fait, l'instrument original de Schwartz comporte des échelles constituées de 4 - 5 items, ce qui est bien peu pour une échelle construite dans le cadre classique, c'est pourquoi nous avons intégré – sur la base de jugements d'experts – tous les items de notre questionnaire dans les 12 mesures proposées par Schwartz.

Par exemple, pour l'échelle **pouvoir** (échelle 38) de Schwartz, nous avons retenu les items suivants :

*Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.
Être à l'aise financièrement, avoir beaucoup d'argent.*

Avoir de l'autorité.

Être influent ou avoir un impact sur les gens et sur les événements.

Ne pas perdre la face et préserver son image publique.

Avoir un travail bien rémunéré.

Être respecté par autrui.

Être reconnu pour le travail que l'on a fait.

Avoir une position sociale élevée.

Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.

Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.

Se trouver en situation de direction et de commandement.

En ce qui concerne les *valeurs professionnelles*, 69 items (comprenant 19 des 21 items originaux du M.I.Q.,³ ainsi que les 50 autres items que nous avons sélectionnés pour les compléter) ont pu être classés dans 19 échelles de niveau 1 dont la composition apparaît dans la deuxième partie de ce manuel, lors de la description détaillée de chacune d'elles. Ces 19 échelles (l'échelle *utilité* est à la fois de niveau 1 et 2, n'étant regroupée avec aucune autre) ont à leur tour été regroupées en cinq échelles de second niveau qui mesurent les 5 *facteurs* de valeurs professionnelles que Dawis & al. (1968) avaient dégagés de leurs analyses du M.I.Q., facteurs que Descombes (1984) commentera largement par la suite. Par exemple, parmi les 19 échelles de premier niveau, les 5 suivantes ont été regroupées en une échelle de niveau 2 appelée **besoin de développement** (échelle 45) :

échelle 40 : exploiter ses aptitudes

échelle 41 : réaliser ses objectifs

échelle 42 : sens éthique

échelle 43 : besoin de progresser

échelle 44 : créativité

Les quatre échelles suivantes ont été regroupées sous la dénomination de **réussite sociale** (échelle 50) :

échelle 46 : désir d'avancement

échelle 47 : position de direction

échelle 48 : salaire

échelle 49 : prestige

Les cinq échelles suivantes ont été regroupées sous la dénomination de **ambiance de travail** (échelle 56) :

échelle 51 : respect de l'autorité

3. Nous n'avons pas retenu deux des items qui nous ont semblé être en rapport avec des aspects professionnels trop précis, comme par exemple le style de *management* qui est spécifique à un certain type d'entreprises, plutôt qu'avec une profession en général.

échelle 52 : relations avec les collègues

échelle 53 : considération d'autrui

échelle 54 : stabilité professionnelle

échelle 55 : conditions de travail

Les quatre échelles suivantes ont été regroupées sous la dénomination de **autonomie** (échelle 61) :

échelle 57 : besoin d'indépendance

échelle 58 : besoin de variété

échelle 59 : sens de la planification

échelle 60 : capacité à travailler seul

Une dernière échelle isolée a été appelée **utilité** (échelle 62, dans le sens de : effectuer un travail utile à autrui ou à la société). Sa composition en items sera donnée dans la seconde partie.

Ces 5 facteurs (échelles de second niveau) mesurent les mêmes dimensions que celles figurant dans le système O.R.U.S. (1997).

Finalement, les 57 items (126 au total, moins les 69 items associés au M.I.Q.) non classés dans les échelles professionnelles ont été attribués, sur la base d'une analyse de contenu, à 4 échelles « résiduelles » intitulées : valeurs égocentriques (échelle 63), valeurs traditionnelles (échelle 64), valeurs spirituelles (échelle 65) et valeurs relationnelles (échelle 66).

Pour l'interprétation des résultats de notre épreuve de valeurs, nous disposons finalement de 3 systèmes d'échelles complets, utilisant tous les items de l'épreuve : les échelles fonctionnelles, les échelles de Schwartz et les échelles professionnelles du M.I.Q.

7. Calcul de la signature des échelles

La composition en items des différentes échelles (fonctionnelles et externes) ayant été déterminée comme décrit ci-dessus, il faut maintenant trouver les coordonnées de ces échelles dans l'espace fondamental. Ainsi, items **et** échelles seront représentés dans le **même** espace, et la signature d'une échelle n'est rien d'autre que l'énumération des caractéristiques de l'échelle dans cet espace dit fondamental. D'un point de vue intuitif, une échelle représente le centre de gravité d'un cluster d'items dont les caractéristiques sont proches. La signature de cette échelle, c'est-à-dire ses coordonnées dans l'espace fondamental, se calcule en faisant la moyenne des caractéristiques des items qui la composent.

TABEAU 2

Signature et composition en items de l'échelle « pouvoir »

items :	C1	C2	C3	C4
Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.	9	13	38	0
Gagner beaucoup d'argent.	37	20	12	51
Faire preuve d'autorité.	33	16	38	29
Être influent ou avoir un impact sur les gens....	40	9	35	37
Ne pas perdre la face et préserver son image publique	43	33	36	23
Exercer une profession prestigieuse.	46	34	32	38
Être respecté par autrui.	64	37	42	52
Être reconnu pour le travail que l'on a fait.	60	28	44	52
Avoir une position sociale élevée.	50	15	39	46
Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.	56	15	39	51
Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.	6	18	35	19
Se trouver en situation de direction et de commandement	45	19	42	41
Signature de l'échelle « pouvoir » :	40	21	36	37

Note : C1 = Facteur 1 = Valeurs collectives vs individuelles
 C2 = Facteur 2 = Harmonie vs Efficience
 C3 = Facteur 3 = Détachement vs Plaisir
 C4 = Facteur 4 = Ouverture vs Sécurité

Dans le tableau 2 (ci-dessus), les 12 items de l'échelle *pouvoir* de Schwartz sont caractérisés en scores G (colonnes de droite) dans l'espace fondamental, et la signature de l'échelle (en scores G de moyenne 50 et écart-type 20) « 40 – 21 – 36 – 37 » indique les caractéristiques suivantes : valeurs plutôt individuelles, efficience : très élevé, plaisir : élevé, sécurité : élevé.

8. Traitement des réponses du sujet, calcul des « pondérations »

Nous sommes maintenant en possession des deux éléments de base permettant de construire un test fonctionnel : une matrice de caractéristiques des items⁴ ainsi

4. Cette matrice est de dimension 4 x 126 dans le cas de l'instrument décrit ici, 4 car il y a 4 facteurs ou dimensions fondamentales (valeurs collectives vs individuelles, détachement vs plaisir, etc) et 126 items.

qu'une matrice de signatures⁵ pour toutes les échelles dont on désire calculer le résultat, autrement dit le score d'un individu.

Le premier calcul consiste à mettre en relation les réponses du sujet avec les caractéristiques des items. En mettant en corrélation les réponses du sujet (un « vecteur » de 126 éléments) avec les 4 colonnes de la matrice des caractéristiques, on trouve 4 corrélations qui représentent l'attirance/répulsion du sujet pour les 4 dimensions fondamentales. Étant donné que les 4 colonnes de la matrices sont indépendantes par construction, ces 4 corrélations sont aussi les 4 pondérations d'une équation de régression permettant de « prédire » la réponse du sujet, sur la base des caractéristiques des items. Intuitivement, ces pondérations modélisent ce que nous appelons la « stratégie de réponse du sujet », c'est-à-dire la manière dont il pondère implicitement les caractéristiques pour donner sa réponse à l'item.

Par exemple, voici les 4 pondérations (corrélations) d'un sujet Y avec les 4 dimensions fondamentales :

Coll/Ind	Détach/Plaisir	Harm/Effic	Séc/Ouv
.75	-.30	.56	.12

Ces 4 nombres peuvent être considérés comme constituant un « vecteur » que nous appelons : *vecteur de stratégie implicite du sujet*. Ces 4 éléments sont les pondérations que le sujet utilise, en moyenne et tout au long du test, pour donner ses réponses. Ainsi, dans cet exemple, le sujet a systématiquement valorisé l'attachement à des valeurs collectives en notant chaque fois très haut la plupart des items ayant une « charge » élevée dans le premier facteur. Il a par contre noté systématiquement bas les items ayant une charge élevée en Détachement (Facteur 2), il a noté relativement haut les items ayant une charge élevée en Harmonie (Facteur 3), et il a été relativement indifférent au dernier facteur, notant tantôt haut et tantôt bas les items très chargés en Sécurité/Ouverture.

La somme des carrés de ces pondérations est égale au carré de la corrélation multiple (R^2) liant les caractéristiques des items et le vecteur de réponses. La racine carrée de cette quantité (corrélation multiple) est appelée *cohérence* et figure sur la première page du rendu des résultats. La cohérence est le plus important des indices de contrôle fourni par les tests fonctionnels : elle permet de savoir si l'instrument a été bien « toléré » par le répondant, s'il a bien compris tous les items et s'il n'a pas répondu au hasard ou avec désinvolture. Des valeurs de cohérence inférieures à .20 (scores bruts) invalident la passation et les valeurs

5. Il s'agit d'une matrice de dimension 4 x 66 ; 4 toujours pour la même raison, et 66 parce que nous avons créé 66 échelles dont la signature se compose précisément de 4 éléments.

comprises entre .20 et .40 doivent inciter à une grande prudence lors de l'interprétation et de la restitution des résultats.

On notera également que le vecteur de stratégie implicite du sujet, constitué de 4 éléments, fournit précisément les coordonnées du vecteur-sujet dans l'espace fondamental. Ainsi, nous nous trouvons en présence d'un espace extrêmement riche et intéressant puisqu'il est possible d'y représenter *simultanément* des items, des échelles *et* des sujets.

9. Calcul de la *fidélité intra-personnelle*

La notion de *fidélité intra-personnelle* ne réfère pas à la fidélité d'une échelle au sens classique, mais elle sert à caractériser la stratégie du sujet (telle que décrite au point précédent) du point de vue de sa stabilité. Le principe du calcul de cet indice est le suivant :

- Le test entier (126 items) est scindé en deux demi-tests aussi parallèles que possible (63 items chacun) au sens classique du terme. La technique suivie est exposée au point 6.
- Pour chacun des demi-tests, nous avons donc une matrice de caractéristiques orthogonales de 63 x 4 éléments (re-orthogonalisée). Les réponses du sujet au test entier (126) peuvent également être scindées en deux parties égales correspondant aux deux demi-tests. Le calcul des pondérations décrit au point précédent, portant sur le test entier, peut alors également être effectué pour chacun des deux demi-tests. On obtient deux vecteurs de stratégie correspondant à deux formes parallèles (chacune de dimension égale à la moitié) du test entier.
- Le calcul est le même qu'auparavant, si bien que le dépouillement d'un test fonctionnel aboutit à la mise en évidence de trois vecteurs de stratégie. Le premier, obtenu sur l'ensemble des items (point 9) permettra de calculer tous les résultats aux échelles. Les deux autres, obtenus séparément chacun sur un demi-test seront mis en corrélation pour estimer la stabilité de la stratégie de réponse du sujet.
- Plus précisément, la corrélation entre les deux stratégies de réponses (à chacun des deux demi-tests) s'obtient en effectuant le produit scalaire de ces deux vecteurs. À partir de cette valeur (qui équivaut à une corrélation), nous calculons la *fidélité intra-personnelle du sujet à l'épreuve entière* à l'aide de la formule de Spearman-Brown. Une fidélité brute inférieure à .20 invalide le

protocole alors que des valeurs situées entre .20 et .40 le rendent très suspect et doivent inciter à une grande prudence lors de l'interprétation.

10. Calcul des attractivités des items et des échelles

La notion d'*attractivité* est centrale dans la théorie des tests fonctionnels. Rappelons que l'espace fondamental, constitué des 4 dimensions : Coll/Ind, Détach/Plaisir, Harm/Effic, Séc/Ouv permet la représentation simultanée d'items, d'échelles et de sujets. Le tableau 3 (suivant) montre par exemple les positions respectives de l'item « Faire preuve d'autorité », de l'échelle « Pouvoir » et d'un sujet X ayant répondu aux 126 items. Pour mémoire et afin de fixer les idées, rappelons encore que les 4 coordonnées de l'échelle constituent sa *signature*, et que les 4 coordonnées du sujet constituent son vecteur de pondérations, ou *vecteur de stratégie*.

Le tableau ci-dessous montre bien que, en dehors de toute comparaison avec d'autres sujets, le sujet X valorise beaucoup les valeurs collectives, peu le détachement et l'harmonie (mais sans pour autant les rejeter, auquel cas la valeur serait négative) et il valorise relativement bien l'ouverture.

TABLEAU 3

Coordonnées (centrées-réduites) d'un item, d'une échelle et d'un sujet dans l'espace fondamental

	C1	C2	C3	C4
ITEM : Faire preuve d'autorité	-.86	-1.69	-.62	-1.07
ÉCHELLE : « Pouvoir »	-.83	-1.75	-.94	-1.74
SUJET X	.80	.25	.22	.49

Note : C1 = Facteur 1 = Valeurs collectives vs individuelles
 C2 = Facteur 2 = Harmonie vs Efficience
 C3 = Facteur 3 = Détachement vs Plaisir
 C4 = Facteur 4 = Ouverture vs Sécurité

Nous pouvons maintenant définir l'attractivité d'un item ou d'une échelle comme étant la mesure de la proximité du point « sujet » et des points « item » ou « échelle » dans l'espace fondamental.

Du point de vue du calcul vectoriel, l'attractivité d'un item ou d'une échelle, pour un sujet X, se calcule en effectuant le produit scalaire des vecteurs les représentant, avec le vecteur de stratégie du sujet X.

Par exemple, l'attractivité de l'item « Faire preuve d'autorité » pour le sujet X se calcule par l'expression :

$$[.80 \cdot (-.86)] + [.25 \cdot (-1.69)] + [.22 \cdot (-.62)] + [.49 \cdot (-1.07)] = - 1.77$$

Du point de vue statistique, le calcul revient à appliquer aux caractéristiques de l'item les pondérations de la stratégie de réponse du sujet. Toujours de ce point de vue, l'attractivité d'un item pour le sujet X est le score « prédit » du sujet par la régression multiple liant les caractéristiques des items aux réponses du sujet. Il s'agit donc rien moins que de la réponse que le sujet X *aurait donnée* à l'item s'il avait été parfaitement cohérent.

De manière semblable, l'attractivité de l'échelle « pouvoir » pour le sujet X est donnée par le produit scalaire suivant :

$$[.80 \cdot (-.83)] + [.25 \cdot (-1.75)] + [.22 \cdot (-.94)] + [.49 \cdot (-1.74)] = - 2.16$$

Ces attractivités peuvent être ordonnées et présentées sans autres transformations ; on obtient ainsi une hiérarchie brute des échelles, découlant directement et « fonctionnellement » (au sens de la régression linéaire) de la stratégie de réponse du sujet, sans comparaison avec aucun autre sujet.

De même, les attractivités des items peuvent être triées et on obtient – dans une perspective purement intra-sujet – une hiérarchie des 126 items de l'instrument, ordonnés selon les préférences du sujet.

Le lecteur aura noté que tous ces résultats s'obtiennent sans aucune référence à un quelconque échantillon de sujets : les tests fonctionnels peuvent être construits sans avoir fait passer le test à un seul individu...

Mais il serait bien entendu regrettable de s'arrêter là et de ne pas étalonner tous les éléments du modèle relativement à une population de référence. C'est l'objet du point suivant.

11. Calcul des scores standardisés en scores G

Dès que la taille de l'échantillon le permet (minimum 500 personnes), les différents éléments du modèle (la cohérence, la fidélité intra-personnelle, les pondérations, les attractivités des items et des échelles) sont standardisés en scores G qui ont une précision à deux chiffres, une moyenne de 50 et un écart-type de 20 et sont bornés par 100 et 0. Ils sont facilement convertibles en stanines, en les divisant par 10, en arrondissant à l'entier le plus proche et en bornant entre 1 et 9.

Remarquons finalement que les attractivités standardisées des échelles correspondent exactement à ce que l'on appelle les *résultats ou scores standard aux échelles*, pour utiliser un langage plus classique.

12. Définition et détermination des *singularités*

Les singularités sont des items pour lesquels l'attractivité s'éloigne au-delà d'un certain seuil de la réponse réelle. Chaque sujet produit ses propres singularités, et plus la cohérence du sujet est basse, plus le nombre de singularités a des chances d'être grand.

Pour expliquer comment le modèle fonctionnel identifie des singularités, il faut se rappeler ce que sont les attractivités : par exemple, pour l'item « Faire preuve d'autorité », on se rappelle que pour le sujet X, l'attractivité de l'item était de (-1.77).

Rappelons aussi que l'attractivité d'un item est égale au score prédit par la régression liant les caractéristiques des items aux réponses du sujet. Les pondérations de l'équation de régression multiple, à savoir les poids bêtas – puisque l'on calcule en scores centrés-réduits – sont les éléments (pondérations) du vecteur de stratégie du sujet.

L'objectif est de comparer la réponse réelle du sujet, comprise entre 1 et 5 d'après la consigne de l'instrument, à la réponse prédite (l'attractivité) par la régression. Dans le cas du sujet X et de l'item « Faire preuve d'autorité », admettons que la réponse du sujet soit 2, alors que l'attractivité est de -1.77 . Il est clair que ces deux nombres ne peuvent être comparés sans transformations. Si l'on veut les comparer, il faut entièrement raisonner en scores centrés-réduits. Les attractivités sont déjà centrées et réduites, par construction ; de leur côté, les réponses du sujet peuvent être également centrées et réduites en les rapportant à la moyenne et à l'écart-type des 126 réponses. Ainsi, on peut comparer l'attractivité égale à -1.77 à la réponse « 2 » centrée-réduite en : $-.49$. La différence entre les deux vaut alors : -1.28 . Cette différence est assez grande, mais ne s'écarte pas de plus de deux écart-types (l'écart-type des scores réduits vaut 1) de la moyenne (zéro). L'item en question ne constitue donc pas une singularité pour le sujet en question.

Nous avons en effet choisi de déclarer « singuliers » les items pour lesquels la réponse réelle (en score centré-réduit) s'écarte de plus de *deux écart-types* de la réponse « prédite » (attractivité).

Les items pour lesquels les réponses réelles surpassent (au-delà du seuil choisi de deux écart-types) les attractivités sont appelés des singularités *positives*. On dit

aussi que ces items sont « sur-estimés » par rapport à la stratégie moyenne de réponse, modélisée par le vecteur de stratégie implicite décrit ci-dessus.

Les items pour lesquels les réponses réelles sont inférieures (au-delà du seuil choisi de deux écart-types) aux réponses prédites sont appelés des singularités *négligatives*. On dit aussi que ces items sont « sous-estimés » par rapport à la stratégie moyenne de réponse, modélisée par le vecteur de stratégie implicite décrit ci-dessus.

L'analyse des items sur- ou sous-évalués (singularités) peut indiquer des erreurs de report de réponses, ou dans certains cas, ils peuvent constituer une base de discussion intéressante car ces items correspondent souvent, pour certains répondants, à des « points sensibles » susceptibles d'être discutés.

13. Détermination de l'empreinte

Nous venons de voir que la méthode fonctionnelle permet de calculer les scores d'un sujet à un grand nombre d'échelles⁶. En ce qui concerne notre inventaire de valeurs, ce ne sont pas moins de 66 échelles qui sont à disposition.

Pour permettre une interprétation visuelle rapide, quasi immédiate pour les utilisateurs chevronnés, nous proposons une représentation circulaire de 12 clusters représentés chacun par deux échelles choisies sur la base d'analyses hiérarchiques (méthode de Ward, 1963) portant sur l'ensemble des échelles, tant *fonctionnelles* que *générales* ou *professionnelles*. Cette représentation est décrite précisément dans la partie E de ce manuel.

14. Mise en place des éléments informatiques constitutifs du test « I.V.P.G. »

Il faut tout d'abord éditer une feuille de réponses permettant aux sujets d'évaluer leur degré d'adhésion aux 126 phrases ou items du test. Cette liste doit être accompagnée d'une consigne aussi claire et précise que possible ; il est par exemple important que le répondant sache qu'il doit impérativement répondre à *toutes* les lignes.

- L'analyse fonctionnelle des réponses du sujet ne peut se faire que par un ordinateur performant. Les éléments du programme permettant le calcul des

6. Dans sa forme actuelle, notre inventaire de personnalité L.A.B.E.L. comporte pas moins de 102 échelles, sans compter celles qu'il est encore possible de créer à l'avenir.

résultats aux échelles, cohérence, fidélité intra-personnelle, attractivités et singularités sont les suivants :

- Il est nécessaire d'avoir en mémoire les caractéristiques des items arrangés en une matrice de 126 lignes et de 4 colonnes orthogonales, centrées et réduites. Le programme « absorbe » les réponses du sujet et les met en corrélation avec les 4 colonnes de cette matrice.
- Ces résultats (4 corrélations appelées aussi pondérations) constituent les éléments du vecteur de stratégie et sont ensuite standardisés relativement à un échantillon de référence. Ils sont présentés en scores G (graphique en barres horizontales) sur la première page de la sortie des résultats, sous la rubrique : « Échelles fondamentales ». Le programme calcule aussi la cohérence et la standardise avant de la présenter sous la rubrique « Conditions de passation et fiabilité des résultats ».
- Le programme effectue les mêmes calculs sur la base des deux demi-matrices de caractéristiques (re-orthogonalisées), mises chacune en relation avec la moitié des réponses du sujet. Les deux vecteurs de stratégie ainsi obtenus sont multipliés (produit scalaire) et le résultat est transformé par la formule de Spearman-Brown. Le nombre ainsi obtenu, ou *fidélité intra-personnelle brute* sur l'ensemble du test est ensuite standardisé sur la base de l'ensemble de l'échantillon de référence. Le programme standardise également la cohérence et la variance des réponses du sujet (variabilité).

Les indices de contrôle (cohérence, fidélité intra-personnelle et variabilité) apparaissent en première page des résultats sous la rubrique « Conditions de passation et fiabilité des résultats ». Ils sont présentés sur la première page sous forme standardisée.

Le programme contient aussi en mémoire les signatures des échelles – fonctionnelles et externes – au nombre de 66 pour l'instant⁷. Il utilise ces éléments pour calculer les attractivités de toutes ces échelles. Il standardise ensuite ces résultats sur l'échantillon de référence et présente tous les résultats

7. On peut à tout moment créer de nouvelles échelles, si nécessaire. Pour ce faire, il suffit de calculer leurs signatures (à condition que ces échelles s'expriment à l'aide d'items déjà existants dans l'instrument), d'ajouter celles-ci aux précédentes en donnant au programme l'instruction de les intégrer au calcul des attractivités. L'attractivité de ces nouvelles échelles doit ensuite être standardisée sur la base de l'échantillon de référence à disposition (on recalcule simplement tous les résultats – y compris ceux aux nouvelles échelles – à l'aide de toutes les réponses gardées en stock).

(scores G) sur la troisième page, sous les rubriques : « Détail des échelles fonctionnelles », « Valeurs de Schwartz », « Valeurs générales non professionnelles » et « Valeurs professionnelles ».

Le programme calcule également les attractivités des 126 items, les standardise et les trie par ordre d'importance décroissante (p. 6 du pdf).

Le programme calcule encore les différences entre attractivités et réponses centrées-réduites du sujet (singularités), les différences dépassant 2 en valeur absolue sont identifiées et présentées en page 3 sous la rubrique « voici quelques valeurs... ».

Enfin, le programme stocke toutes les réponses des sujets, ainsi que tous les résultats bruts, ce qui permet de mettre à jour les normes régulièrement⁸.

15. Composition de la sortie des résultats de l'I.V.P.G.

La sortie complète de l'I.V.P.G. comporte 7 pages dans sa forme actuelle. Nous avons cherché à la rendre aussi claire et immédiatement interprétable que possible, tant par sa présentation que dans le choix des intitulés. Toutefois, il est naturel qu'une certaine partie des informations nécessaires à l'interprétation ne puisse prendre place que dans un manuel.

- La page 2 fournit un résumé des principaux résultats du test, à l'intention des tous les utilisateurs, même non formés. Pour des raisons éthiques (*cf.* Cappello & Capel, 2007), il nous semble judicieux de ne remettre aux personnes évaluées que cette page, les autres résultats n'étant pleinement accessibles qu'à une personne initiée à leur interprétation ;
- La page 3 fournit les résultats chiffrés aux échelles de contrôle, aux échelles fondamentales et celles de Schwartz, et également les items sur - et sous estimés ;
- La page 4 montre les résultats en scores bruts et standardisés à toutes les échelles fonctionnelles, mesurant des valeurs personnelles ou professionnelles.

8. La mise à jour immédiate des normes à chaque passation n'a à ce jour pas encore pu être réalisée en raison de problèmes de mémoire. La mise à jour des normes s'effectue donc de manière manuelle, mais celles-ci ne varient quasiment plus dès que le groupe de référence dépasse l'effectif de 1000 individus environ.

- La page 5 montre l'« empreinte des valeurs » de la personne qui consiste en une rosace dans laquelle nous avons inclus les valeurs de 24 échelles représentatives de 12 clusters, choisies sur la base d'analyses de proximités entre toutes les échelles de l'inventaire.
- La page 6 montre tous les items du test rangés par attractivité décroissante. A droite de l'item, entre parenthèses, figurent les réponses effectives de la personne. Cette page sert de contrôle en cas de contestation des résultats : on peut y vérifier si le sens des réponses données correspond bien à ce qui a été spécifié dans la consigne.
- La page 7 propose un texte explicatif permettant à des lecteurs non formés de mieux comprendre la page 2, la seule qu'ils sont censés recevoir.

Nous allons maintenant examiner les échelles une à une avant de présenter un exemple commenté.

Dans la suite de ce texte, et pour chaque échelle présentée, nous indiquerons le nom de l'échelle, sa fidélité « moitié-moitié »⁹, sa signature exprimée en stanines, les items constitutifs de sa signature, ainsi que son interprétation.

D. PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES

D.1. ÉCHELLES DE CONTRÔLE (PAGE 3)

L'I.V.P.G. peut être proposé à toute personne comprenant bien le contenu des items, âgée au moins de 14 ou 15 ans. Il est clair que la compréhension des items est fonction du niveau scolaire et de l'âge, et l'on rencontre davantage de protocoles invalides provenant d'élèves de niveau scolaire faible. Nous recommandons, dans ce cas, de renoncer à passer cet inventaire, ou alors de travailler le sens des phrases préalablement (au risque d'influencer les réponses !).

Afin de permettre à l'utilisateur de savoir s'il travaille dans de bonnes conditions d'interprétation, le programme de l'I.V.P.G. calcule trois indices de contrôle permettant de juger de l'adéquation globale du test à la personne. Rappelons que tous les indices et échelles sont standardisés en scores G, de moyenne 50 et d'écart-type 20. Les scores G sont des stanines à deux chiffres, ce

9. Nous avons calculé les fidélités « moitié-moitié » pour toutes les échelles de l'Inventaire I.V.P.G. en corrélant (et corrigeant par la formule de Spearman-Brown) les résultats des sujets aux deux demi-tests définis ci-dessus.

qui permet de passer très facilement d'un système à l'autre. Par exemple, un score G de 47 s'exprime au moyen du stanine 5 (on arrondit à l'unité la plus proche et on borne entre 1 et 9).

- Cohérence (*fidélité « split-half » ou « moitié-moitié » = .71*)

La cohérence est un indice de contrôle spécifique des tests fonctionnels, son interprétation reste la même dans ce test : la cohérence exprime, au moyen d'un nombre, la manière dont le répondant se sert (inconsciemment) des dimensions fondamentales pour donner sa réponse à chaque item. Dans la partie explicative de ce manuel, nous avons montré que les tests fonctionnels pouvaient représenter des items, des échelles *et* des sujets dans le même espace fondamental. La cohérence peut être interprétée comme une mesure de l'adéquation entre le sujet et cet espace ; il se peut que le sujet s'y place très bien, c'est-à-dire que les dimensions fondamentales « font sens » pour lui, même si on ne les lui présente pas de manière explicite, ou qu'il s'y place difficilement (auquel cas sa manière de répondre n'est pas déterminée par la perception des mêmes dimensions fondamentales que celles du test).

Une cohérence basse ($G < 20$ ou valeur brute $< .40$) indique que le sujet a sans doute été mal à l'aise lors de la passation, ou qu'il a répondu hâtivement, voire au hasard, en tous les cas avec une certaine négligence. On rencontre des cohérences nulles lors de passations collectives dans les écoles, surtout avec des élèves jeunes (14 - 16 ans). Il faut alors interpréter ces valeurs comme le signe de graves lacunes verbales, ou parfois d'un simple refus de *jouer le jeu* de la part de l'élève.

Une cohérence nulle invalide la passation et ne permet pas des interprétations pertinentes. Il arrive cependant qu'une personne réponde avec application et se voie attribuer une cohérence nulle. Dans ce cas, il est probable que l'on soit en présence d'une personne très jeune, dont les valeurs ne sont pas encore « mûres », ou alors d'une personne dont l'adaptation sociale fait problème, d'une manière ou d'une autre, avec une première hypothèse concernant la langue.

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

Cet indice exprime, pour un sujet donné, la corrélation entre les résultats du sujet obtenus aux deux moitiés du test complet. Ces moitiés correspondent, dans le cas de l'I.V.P.G. respectivement aux 63 premiers et 63 derniers items du test. *La fidélité intra-personnelle mesure la constance de la stratégie de réponse tout au long de la passation.* Des valeurs très faibles (valeurs brutes en dessous de .40, alors que la moyenne se situe autour de .85) indiquent de la négligence dans la tâche de réponse ; alors que *des valeurs brutes négatives* indiquent clairement une attitude de refus face au test : dans ce cas, la personne exprime des valeurs

contraires dans les deux moitiés du test et montre par là son désaccord ou pour le moins de l'agacement vis-à-vis de la tâche qui lui est proposée.

- Variabilité (*fidélité* = .45)

La variabilité indique la tendance à toujours donner les mêmes réponses, quel que soit le contenu de l'item. Une variabilité élevée est signe d'engagement et d'opinions contrastées, alors qu'une variabilité basse ($G < 20$) est signe de prudence ou d'opinions peu affirmées, voire d'indifférence au problème de la discrimination des valeurs. Il est à noter que les tests fonctionnels ne peuvent pas calculer de résultats si la variance des réponses est nulle.

En conclusion, pour interpréter les résultats dans des conditions « confortables », il faut souhaiter être en présence de valeurs à *cohérence*, *fidélité* et *variabilité* au moins supérieures à 20 (en scores G). Lorsque l'un ou l'autre de ces indices se rapproche de 0, il ne faudrait plus interpréter les échelles, mais utiliser le résultat pour discuter avec la personne de son attitude vis-à-vis du test et de la procédure d'évaluation en général.

D.2. ÉCHELLES FONDAMENTALES (PAGE 3)

- Valeurs collectives / Valeurs individuelles (*fidélité* = .71)

Cette échelle bipolaire permet de savoir si les valeurs de la personne sont orientées vers la collectivité, à travers des notions de partage, d'équité, de justice, d'appartenance, bref des valeurs impliquant une altérité, ou au contraire si elles sont centrées sur la recherche d'un certain bien-être personnel, d'une existence stimulante et de liberté qui passe par le fait de penser avant tout à soi.

- Harmonie / Efficience (*fidélité* = .81)

Cette échelle bipolaire permet de savoir si les valeurs de la personne sont marquées plutôt par une dominance des sentiments d'amour au sens large, à travers des valeurs altruistes ou liées à un certain idéal social, ou au contraire orientées vers la recherche d'une certaine efficience, passant par la volonté de changer l'ordre des choses, d'avoir un impact sur les gens et les événements. Elle donne aussi une idée sur la manière d'aborder l'existence, soit à travers une forme de contemplation, soit à travers l'action.

- Détachement / Plaisir (*fidélité* = .78)

Cette échelle bipolaire vise à évaluer la capacité au « lâcher prise », ainsi que le besoin de recherches d'ordre spirituel, ou au contraire l'attachement à des valeurs

matérielles à travers le confort et la poursuite de satisfactions immédiates, d'ordre sensuel ou esthétique.

- Ouverture / Sécurité (*fidélité* = .69)

Cette échelle bipolaire vise à évaluer l'attrait pour la nouveauté, le changement et l'aventure, impliquant une certaine ouverture à autrui et au monde, ou au contraire la tendance au traditionalisme, à la recherche de stabilité et de sécurité via la conservation d'un ordre établi.

D.3. ÉCHELLES INTERNES À L'I.V.P.G. : LES ÉCHELLES FONCTIONNELLES (PAGE 4)

Les échelles « internes » ou fonctionnelles sont des échelles originales, propres à l'I.V.P.G. et sont basées sur les proximités des positions des items dans l'espace fondamental. L'analyse typologique (méthode hiérarchique de Ward) nous a permis de déterminer 21 clusters homogènes du point de vue des caractéristiques des items (*cf.* § C.5). Ces 21 clusters, détaillés ci-dessous, ont été à leur tour regroupés en six *domaines* de valeurs.

Mais avant de poursuivre, nous pensons qu'il est utile de faire une mise au point à l'intention des lecteurs (la plus grande majorité) habitués à la méthode classique de construction des tests. Ceux-ci s'étonneront peut-être de voir que la signature de certaines échelles est parfois constituée par la moyenne de très peu d'items, voire d'un seul item, auquel cas l'attractivité de l'échelle est la même que celle de l'item, si bien qu'il est clair que la mesure obtenue peut porter un seul et même nom. Ce qu'il nous semble important de préciser, c'est que dans le mode de construction et de calcul fonctionnel des échelles, *la fidélité de l'échelle n'est pas liée au nombre d'items qui la constituent* ! En effet, dans le mode fonctionnel, le score du sujet est fonction de sa stratégie de réponse *globale*, c'est-à-dire d'un vecteur de coefficients qui ont été calculés sur *toutes* ses réponses.

S'il est vrai qu'une réponse à un item isolé est toujours très peu fidèle, l'attractivité du même item, calculée à l'aide de coefficients ayant été obtenus sur la base de toutes ses réponses est, elle, beaucoup plus fidèle, comme le montrent les indices de fidélité *split-half* qui accompagnent le descriptif des échelles.

- Apparence – « Look » (*échelle 1, fidélité* = .75)

La signature¹⁰ de cette échelle est : Coll 6, Harm 6, Détach 1 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Se préoccuper de son apparence.

Vivre dans un cadre confortable.

*Être dans le vent.
Avoir une vie sociale active.
Être élégant et soigner son habillement.*

Cette échelle se caractérise par un fort attachement aux plaisirs, avec un peu de valeurs collectives et d'harmonie. Elle a pour but de mettre en évidence le souci de son apparence, d'être à la mode, mais aussi d'être socialement actif et d'avoir le goût du confort ; en un mot, de soigner son image de manière à la rendre plaisante et attractive.

- Amour – Esthétique (*échelle 2, fidélité = .79*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 7, Détach 4 et Ouv 7, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Être capable de tendresse.
Respecter et apprécier les Beaux-arts.
Voir la vie du bon côté.
Jouir de liberté d'expression.
Rencontrer l'amour.*

Cette échelle se caractérise par la valorisation de l'ouverture et de l'harmonie, avec un brin de valeurs collectives et de recherche de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à rechercher les satisfactions d'ordre esthétique et amoureuses.

- Plaisir (*échelle 3, fidélité = .76*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 9, Détach 2 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Fuir la monotonie du quotidien au travers des loisirs...
Jouir des bonnes choses de la vie, aussi bien matérielles que spirituelles.
Être spontané et naturel.
Vivre en accord avec la nature.
Chercher à atteindre des paradis artificiels.
Être prudent et ne pas mettre sa vie en danger.
Vivre les plaisirs de la vie sans pression ni stress.
Vivre une passion amoureuse.
Faire les choses avant tout pour le plaisir.
Exprimer librement ses émotions.*

10. La signature est présentée en stanines pour alléger le texte. Par exemple, une signature en scores G de 40 à COLL/IND ; 21 à HARM/EFF ; 36 à DET/PLAIS et 37 à OUV/SEC se simplifie en : Coll 4, Harm 2, Détach 4 et Ouv 4. Rappelons que les scores G ne sont rien d'autre que des *stanines* avec une précision à deux chiffres, bornés entre 1 et 100.

Cette échelle se caractérise par des valeurs individuelles, la recherche d'harmonie et l'attachement au plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à rechercher des satisfactions matérielles immédiates à travers un certain épicurisme et la possibilité de pouvoir exprimer librement ses émotions.

HÉDONISME (échelle 4, fidélité = .78)

Les trois échelles précédentes (apparence-look, amour-esthétique et plaisir) se regroupent pour former l'échelle mesurant le domaine général de l'**HÉDONISME** dont la signature est Coll 4, Harm 8, Détach 2 et Ouv 6 (moyenne des trois échelles précédentes). Elle se caractérise par l'harmonie et l'attachement au plaisir avec un brin d'ouverture et de valeurs individuelles.

Des valeurs élevées ($G > 70$) à cette échelle signifient le souci de son image publique, le goût du confort, la liberté de pouvoir exprimer ses émotions ou ses opinions. Elles signifient aussi l'amour de l'existence et des plaisirs qu'elle procure, ainsi que celui de partager une certaine conception du bonheur avec une personne aimée, affectueuse et aimante ; en un mot, à rechercher à être le plus heureux possible.

• **Authenticité (échelle 5, fidélité = .65)**

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 6, Détach 6 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être authentique et sincère.

Agir en accord avec ses propres principes.

Prendre soin de sa santé physique et mentale.

S'apprécier, avoir le respect de soi.

Vivre en sécurité avec sa famille et la préserver.

Lutter pour des idéaux.

Regarder la réalité en face, y compris les aspects sombres...

Respecter la nature et l'environnement.

Agir en accord avec soi-même.

Être conscient de soi, apprendre à se connaître.

Être franc et ne pas craindre de dire ce que l'on pense.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'harmonie, le détachement et des valeurs plutôt individuelles, le tout sans excès. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin d'authenticité, de sincérité et de franchise dans les rapports à autrui et envers soi-même. Cette échelle est en rapport avec le désir d'être en accord avec soi-même, de prendre soin de soi (physiquement et mentalement) et de son entourage, ainsi que le besoin d'apprendre à se connaître et de défendre ses principes tout en faisant preuve d'un certain réalisme.

- Responsabilité (*échelle 6, fidélité = .79*)

La signature de cette échelle est : Coll 5, Harm 4, Détach 7 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être logique et rationnel.

Être organisé et ordonné.

Éviter de s'endetter.

Être déterminé et ferme dans ses opinions.

Réfléchir avant d'agir, ne pas faire les choses à la hâte.

Faire preuve de persévérance, ne pas renoncer malgré les difficultés.

Éviter d'être redevable, ne rien devoir à personne.

Être responsable et assumer les conséquences de ses actes.

Se consacrer à une cause à laquelle on croit.

Cette échelle se caractérise par un haut détachement, peu d'ouverture, et un brin d'efficacité. Elle a pour but d'évaluer la tendance à la réflexion avant d'agir, à la responsabilité personnelle et la persévérance. Elle mesure également le sens de l'ordre et de l'organisation, ainsi que la recherche d'un mode de fonctionnement plus rationnel qu'affectif.

- Reconnaissance sociale (*échelle 7, fidélité = .82*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 3, Détach 4 et Ouv 4, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être reconnu pour le travail que l'on a fait.

Être respecté par autrui.

Chercher à occuper une position sociale élevée.

Jouir de la reconnaissance sociale.

Exercer une profession prestigieuse.

Avoir un travail.

Compter pour les autres, se sentir quelqu'un d'important.

Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.

Ne pas perdre la face, soigner son image publique.

Se trouver en situation de direction et de commandement.

Chercher toujours à se surpasser.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'efficacité avec une nuance de valeurs collectives, de recherche de plaisir, et peu d'ouverture. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de considération d'autrui eu égard à ses compétences, au pouvoir exercé, au prestige de sa situation ; en résumé tout ce qui nous valorise aux yeux des autres.

HONNEUR (*échelle 8, fidélité = .81*)

Les trois échelles précédentes (authenticité, responsabilité et reconnaissance sociale) se regroupent pour former l'échelle mesurant le domaine général de

l'HONNEUR. Sa signature est Coll 5, Harm 5, Détach 5 et Ouv 4. Elle se caractérise par un brin de besoin de sécurité, toutes les autres dimensions étant moyennes.

Des valeurs élevées ($G > 70$) à cette échelle signifient le désir d'occuper une position sociale bien établie, de disposer de ressources confortables, ainsi que le souci de son bien-être physique et mental. Elles n'excluent pas des préoccupations humanitaires, un grand sens des responsabilités et de l'image publique personnelle ; en un mot, elles signifient la recherche active de la respectabilité.

- Conformisme (*échelle 9, fidélité = .76*)

La signature de cette échelle est : Coll 8, Harm 6, Détach 5 et Ouv 2, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Respecter les traditions et préserver les coutumes.
Vivre dans un lieu où règnent la sécurité et la justice.
Être fidèle et loyal envers ses amis et ses proches.
Adhérer à un groupe ou à une communauté.
Se sacrifier pour les autres.
Revendiquer l'égalité des chances et les mêmes droits pour tous.
Vivre en respectant des principes moraux.
Respecter les aînés, honorer la mémoire des anciens.
Fonder une famille et avoir des enfants.
Obéir à une autorité que l'on reconnaît.
Avoir de bonnes manières, se montrer poli.

Cette échelle se caractérise par des valeurs collectives, très peu d'ouverture, avec un brin de recherche d'harmonie. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de défendre des principes moraux tels que la politesse, le respect d'autrui et des anciens, ainsi que l'obéissance à une autorité reconnue. Elle mesure également la loyauté envers son entourage et la revendication des mêmes droits pour tous ; en un mot, un certain conformisme à des règles de société.

- Tolérance (*échelle 10, fidélité = .82*)

La signature de cette échelle est : Coll 8, Harm 7, Détach 7 et Ouv 7, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être clément et pardonner aux autres.
Vivre une relation amoureuse durable.
Être large d'esprit et tolérer des croyances et des idées différentes.
Considérer tous les êtres humains comme égaux, ...
Faire preuve de tolérance et accepter les autres tels qu'ils sont.

Cette échelle se caractérise par des valeurs collectives, un grand besoin d'harmonie, du détachement et de l'ouverture. Elle a pour but d'évaluer la tendance à accepter des idées et des croyances différentes et à considérer tous les

êtres humains sur un pied d'égalité ; en un mot, elle mesure le besoin de rechercher l'harmonie dans le respect et la compréhension mutuelle.

- *Générosité (échelle 11, fidélité = .76)*

La signature de cette échelle est : Coll 9, Harm 7, Détach 5 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être toujours prêt à rendre service.

Aspirer à un monde de paix, sans tensions ni conflits.

Avoir de bonnes relations avec ses collègues de travail.

Être capable de comprendre et de partager les sentiments des autres.

Être généreux et partager avec autrui.

Avoir des amis proches et sincères sur qui l'on peut compter.

Cette échelle se caractérise par des valeurs collectives élevées, la recherche d'harmonie et un brin d'ouverture. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à l'altruisme et la volonté d'empathie, en un mot, la tendance à la solidarité et à l'entraide.

- *Sens de la justice (échelle 12, fidélité = .77)*

La signature de cette échelle est : Coll 9, Harm 5, Détach 6 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

S'efforcer de rendre le monde meilleur.

Être honnête, sans jamais tricher ni mentir.

Combattre les injustices sociales.

Se montrer équitable, donner à chacun les mêmes opportunités.

Aborder l'existence de manière adulte et responsable.

Soutenir une cause humanitaire.

Respecter autrui, quoi qu'il fasse.

Défendre les principes démocratiques.

Chercher à compenser les inégalités entre êtres humains.

Être coopératif et capable de collaborer.

Être une personne digne de confiance, sur qui l'on peut compter.

Chercher le Bien en toute occasion et éviter les mauvaises actions.

Respecter l'héritage culturel et préserver les œuvres du passé.

Cette échelle se caractérise par des valeurs collectives élevées avec un brin de détachement et de recherche d'harmonie. Elle a pour but d'évaluer le souci de l'équité et du respect des droits de chacun, la recherche de justice et d'égalité entre êtres humains. Elle est également en rapport avec le désir d'avoir un comportement exemplaire et équitable.

ÉTHIQUE (échelle 13, fidélité = .80)

Les quatre échelles précédentes (conformisme moral, tolérance, aider autrui et sens de la justice) se regroupent pour former l'échelle mesurant le domaine général de l'ÉTHIQUE. Elle a pour signature Coll 8, Harm 6, Détach 6 et Ouv 5, et se caractérise par des valeurs essentiellement collectives, avec un peu de recherche d'harmonie et de détachement.

Des valeurs élevées ($G > 70$) à cette échelle signifient la tendance à accepter les normes morales dominantes, à respect les traditions et à recherche la justice entre êtres humains ; en un mot, elles signifient le souci de l'équité et du respect des droits de chacun, voire un certain « idéalisme social » impliquant l'idée de « progrès » personnel et social.

- **Esprit d'entreprise (échelle 14, fidélité = .78)**

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 3, Détach 6 et Ouv 7, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Pouvoir se fixer ses propres objectifs.

Se réaliser en atteignant ses objectifs.

Être indépendant dans son travail.

Réaliser ses projets.

Cette échelle se caractérise par des valeurs individuelles, d'ouverture, de recherche d'efficacité et par un peu de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer la recherche d'autonomie et la volonté d'atteindre ses objectifs.

- **Science et innovation technique (échelle 15, fidélité = .68)**

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 2, Détach 6 et Ouv 8, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être capable, compétent et efficace.

Innover et s'engager dans des domaines encore peu explorés.

Respecter le travail intellectuel...

Chercher à s'améliorer et progresser.

S'intéresser au progrès scientifique et technique.

Choisir toujours la méthode la plus efficace pour atteindre son but.

S'intéresser aux nouvelles inventions.

Cette échelle se caractérise par l'ouverture et la recherche d'efficacité, avec un peu de valeurs collectives et de détachement. Elle a pour but d'évaluer l'intérêt pour la recherche et l'innovation scientifique et technique. Elle est également en rapport avec la volonté de s'améliorer et de gagner en efficacité dans la poursuite d'objectifs.

- Esprit d'aventure (*échelle 16, fidélité = .82*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 5, Détach 2 et Ouv 9, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Vivre des expériences stimulantes et avoir une vie excitante.

Rechercher l'aventure et le risque.

Cette échelle se caractérise par une ouverture élevée, la recherche de plaisir et des valeurs individuelles. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à rechercher des situations et des expériences stimulantes, proches de l'idée d'aventure.

- Vie variée (*échelle 17, fidélité = .74*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 5, Détach 5 et Ouv 9, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être curieux et s'intéresser à la nouveauté et à l'inconnu.

Faire preuve d'originalité, de créativité et d'imagination.

Agir librement et de son propre chef.

Avoir une vie variée, remplie de défis, de changements, de nouveautés.

Cette échelle se caractérise par une grande ouverture et des valeurs individuelles. Elle a pour objectif d'évaluer l'intérêt pour la nouveauté, l'inconnu, le changement et les défis, toutes choses qui exigent de la créativité et de l'imagination, ainsi qu'une certaine liberté d'action.

- Donner sens à sa vie (*échelle 18, fidélité = .71*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 6, Détach 9 et Ouv 8, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Donner un sens à sa vie.

Viser une certaine sagesse.

Cette échelle se caractérise par une ouverture et un détachement élevés, un brin de recherche d'harmonie et des valeurs plutôt individuelles. Elle a pour but d'évaluer une tendance à la réflexion « philosophique » sur le but de l'existence et la recherche d'une certaine sagesse.

- Liberté (*échelle 19, fidélité = .65*)

La signature de cette échelle est : Coll 1, Harm 6, Détach 6 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Mener le style de vie qui nous plaît.

Être capable de tout « plaquer » pour changer de vie et s'occuper de soi.

Être indépendant et se suffire à soi-même.

Cette échelle se caractérise par des valeurs individuelles et un brin d'ouverture, de recherche d'harmonie et de détachement. Elle a pour but d'évaluer la force du besoin d'agir et de décider librement, de ne devoir rendre de comptes à personne ; en un mot, de jouir d'une liberté sans entraves.

RÉALISATION PERSONNELLE (échelle 20, fidélité = .72)

Les 6 échelles précédentes (esprit d'entreprise, science et innovation, goût du risque, variété, donner sens à sa vie et autonomie) se regroupent pour former l'échelle mesurant le domaine général de la **RÉALISATION PERSONNELLE**. Elle a pour signature Coll 4, Harm 4, Détach 6 et Ouv 8, et se caractérise essentiellement par l'ouverture, avec un brin de valeurs individuelles, de détachement et d'efficacité.

Des valeurs élevées ($G > 70$) à cette échelle signifient le désir de se réaliser, de progresser en s'engageant dans des entreprises variées et parfois risquées. Elles signifient aussi l'ouverture à la nouveauté, le besoin d'indépendance et la recherche d'un sens à sa vie ; en un mot, la valorisation d'une certaine idée de ce que la personne considère comme étant la « liberté ».

- **Sécurité (échelle 21, fidélité = .71)**

La signature de cette échelle est : Coll 9, Harm 3, Détach 3 et Ouv 1, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale.

Respecter ses devoirs et remplir ses obligations.

Être patriote.

Cette échelle se caractérise de façon marquée par des valeurs collectives, de sécurité et de plaisir, ainsi que par la recherche d'efficacité. Elle a pour but d'évaluer le besoin de sécurité via le patriotisme et le sens du devoir vis-à-vis de son pays ; en un mot, le respect d'obligations communautaires.

- **Esprit de compétition (échelle 22, fidélité = .82)**

La signature de cette échelle est : Coll 2, Harm 2, Détach 4 et Ouv 1, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Vouloir être à chaque fois le meilleur, être un gagnant.

Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.

Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'efficacité et de sécurité, des valeurs individuelles et relativement peu de détachement. Elle a pour but d'évaluer la tendance à vouloir être le meilleur et à exercer un pouvoir sur autrui pour le dominer ou le contrôler, quitte à écarter au besoin un rival pour parvenir à ses fins.

- Recherche de pouvoir (*échelle 23, fidélité = .86*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 1, Détach 3 et Ouv 4, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Faire preuve d'autorité.

Gagner beaucoup d'argent.

Être influent, avoir un impact sur les gens et sur les événements.

Pour toute entreprise, viser la réussite et le succès.

Cette échelle se caractérise essentiellement par la recherche d'efficacité, mais aussi par des valeurs individuelles, de recherche de plaisir, ainsi qu'un certain besoin de sécurité. Elle a pour objectif d'évaluer le désir de jouir d'un salaire confortable et de poursuivre des objectifs ambitieux, tel le fait de détenir une autorité afin d'avoir une influence sur les gens et les événements.

AMBITION (*échelle 24, fidélité = .84*)

Les 3 échelles précédentes (sécurité, recherche de pouvoir, esprit de compétition) se regroupent pour former l'échelle mesurant le domaine général de l'**AMBITION**. Elle a pour signature Coll 4, Harm 2, Détach 3 et Ouv 2, et se caractérise par la recherche d'efficacité, peu d'ouverture, ainsi que des valeurs plutôt individuelles, liées à la recherche du plaisir.

Des valeurs élevées ($G > 70$) à cette échelle signifient une volonté de parvenir au succès par tous les moyens, ainsi que le goût du pouvoir et de l'argent ; en un mot, la recherche du contrôle de son environnement.

- Humilité (*échelle 25, fidélité = .73*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 8, Détach 7 et Ouv 2, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Ne pas chercher à se « mettre en avant », rester modeste.

Éviter les extrêmes dans les sentiments et les actions, rester modéré.

Se soumettre aux circonstances de la vie, accepter la fatalité.

Être attaché à des croyances religieuses ou mystiques.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'harmonie, de sécurité, de détachement et des valeurs plutôt individuelles. Elle a pour but d'évaluer une tendance à la modestie et à la modération en toutes choses. Elle mesure également un certain fatalisme par rapport aux événements de la vie, ainsi que l'attachement à des croyances religieuses ou mystiques.

- **Sagesse (échelle 26, fidélité = .68)**

La signature de cette échelle est : Coll 1, Harm 8, Détach 9 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Chercher à atteindre une harmonie intérieure.

Se contrôler et se discipliner, être maître de soi.

Se centrer sur les aspects spirituels et non matériels de la vie.

Vivre en toute simplicité, se contenter du nécessaire.

Cette échelle se caractérise essentiellement par le détachement et la recherche d'harmonie, des valeurs individuelles et aussi un certain besoin de sécurité. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de rechercher une certaine harmonie intérieure à travers une discipline personnelle, un certain « lâcher prise » et un détachement vis-à-vis des aspects matériels de l'existence.

MODÉRATION (échelle 27, fidélité = .70)

Ces deux échelles (humilité et sagesse) se regroupent pour former l'échelle de **MODÉRATION**. Sa signature est Coll 3, Harm 8, Détach 9 et Ouv 3. Elle se caractérise essentiellement par le détachement et la recherche d'harmonie et à un moindre degré par des valeurs individuelles et de sécurité.

Des valeurs élevées ($G > 70$) à cette échelle signifient un certain fatalisme, de la modération dans les affaires de ce monde, le contrôle de soi et l'aspiration à une certaine transcendance ; en un mot, elle mesure la recherche de la maîtrise de soi par le biais de la modération des besoins et des désirs.

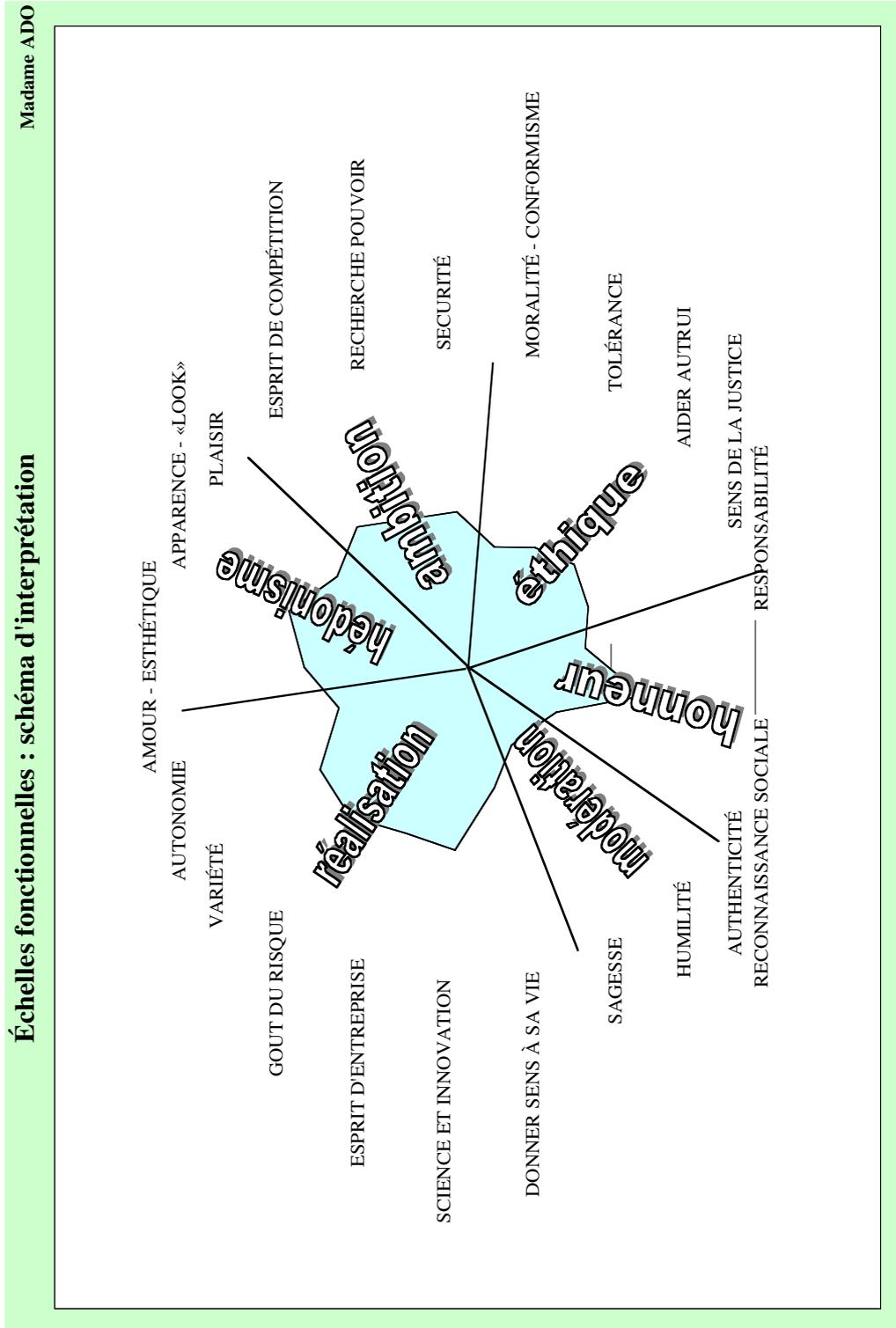
Interprétation des échelles fonctionnelles

Les 27 échelles fonctionnelles et les 6 regroupements peuvent être représentés en un schéma circulaire (cf. figure 1, p. suivante), dans lequel les valeurs adjacentes se renforcent, alors que les valeurs opposées peuvent être source de conflits, donc d'inhibitions pour le sujet.

Traditionnellement, les valeurs représentées dans le secteur « nord » du schéma sont des dimensions d'*ouverture*, alors que celles du « sud » sont des dimensions de *conservation*.

Le secteur « nord-ouest » (modération, réalisation et hédonisme) est plutôt caractéristique de l'*individualisme*, alors que le secteur opposé (ambition, éthique, honneur) reflète des valeurs plutôt *collectives*.

FIGURE 1
INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES



D.4. ÉCHELLES EXTERNES

Les échelles que nous appelons « externes » sont des échelles déjà définies dans la littérature par d'autres auteurs dont les travaux ont été reconnus dans le domaine de la mesure des valeurs. Le mode de construction fonctionnel permet d'estimer les scores des individus à ces échelles *sans qu'il soit nécessaire d'administrer les questionnaires originaux correspondants*. Nous avons choisi de mesurer les échelles de Schwartz en raison du caractère universel qui leur a été prêté, ainsi que les échelles professionnelles du Minnesota Importance Questionnaire (M.I.Q.) telles que nous les définirons plus loin.

D.4.1. Les échelles de valeurs « universelles » de Schwartz

Le questionnaire de Schwartz est issu des travaux de Schwartz et Bilsky (1987, 1990) qui constituent une bonne synthèse de la littérature antérieure concernant les valeurs. Reprenant les idées de Morris (1973), Williams (1972) et de Rokeach (1973), Schwartz et Bilsky ont mis en évidence 5 caractéristiques formelles applicables aux valeurs, sur lesquelles la plupart des auteurs s'accordent. C'est ainsi que, fidèles à la tradition guttmanienne et à sa théorie des facettes, ils proposent la définition « psychométrique » suivante :

Une *valeur* est une *représentation* (conception, croyance) que l'individu se fait d'un *objectif* (terminal ou instrumental) qui *dépasse les situations spécifiques et exprime un ou des intérêts* (individuels, collectifs ou les deux) concernant un domaine (hédonisme, spiritualité, etc.), et dont l'importance en tant que principe directeur de vie *peut s'évaluer sur une échelle* (allant de « sans importance » à « très important »). Schwartz et Bilsky ont tout d'abord élaboré une première typologie hypothétique des valeurs fondée sur les trois exigences universelles auxquelles doit répondre tout individu ou société :

- les besoins des individus en tant qu'organismes biologiques,
- la nécessité d'interactions sociales coordonnées,
- la survie et le bien-être des groupes.

De ces trois besoins fondamentaux, ils ont dérivé 8 types de valeurs, à savoir : social, conformité, plaisir, réalisation, maturité, autonomie, sécurité et pouvoir. Cette typologie a été testée dans 7 pays utilisant le questionnaire de Rokeach ou des variantes de ce questionnaire.

À la suite de ces premiers travaux, Schwartz (1991) a étendu la typologie aux 12 catégories (celles que nous avons retenues dans cet inventaire) et construit un

nouveau questionnaire comprenant 56 items, que nous avons également intégrés dans notre liste d'items.

Ce questionnaire a été expérimenté sur 35 échantillons issus de 19 pays d'Europe, d'Asie, d'Australie, ainsi qu'en Israël. Les analyses effectuées, utilisant des analyses en espace réduit (Guttman, 1968), ont extrait deux dimensions essentielles : l'ouverture au changement *vs* la conservation, ainsi que l'égoïsme *vs* la transcendance. Les auteurs ont ainsi pu mettre en évidence des *compatibilités* ainsi que des *conflits* entre valeurs. En étudiant les localisations des valeurs dans l'espace réduit, ils ont pu montrer la proximité des valeurs compatibles, ainsi que des oppositions entre valeurs en conflit. Par exemple, les valeurs de conformisme et d'autonomie, traditionnellement en conflit, sont effectivement opposées, alors que conformisme et sécurité sont très proches. De manière générale, l'universalité de la catégorisation en 12 valeurs semble avoir été légitimée par les auteurs.

Voici les descriptions et interprétations des 12 échelles de Schwartz, telles qu'elles sont mesurées par l'I.V.P.G. :

- Hédonisme (*échelle 1 page 3, fidélité = .78*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 8, Détach 2 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Jouir des bonnes choses de la vie, aussi bien matérielles que spirituelles.
Fuir la monotonie du quotidien au travers des loisirs...
Vivre les plaisirs de la vie sans pression ni stress.
Chercher à atteindre des paradis artificiels.
Voir la vie du bon côté, être «positif».
Vivre dans un cadre confortable (température, propreté, calme, etc...).
Avoir de bonnes relations avec ses collègues de travail.
Chercher à se faire plaisir.
Rencontrer l'amour.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'harmonie et l'attachement au plaisir, de même que par un peu d'individualisme et de recherche de sensations. Elle a pour but de mettre en évidence la valorisation du plaisir et des gratifications sensuelles.

- Stimulation (*échelle 2 page 3, fidélité = .81*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 7, Détach 3 et Ouv 7, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Vivre des expériences stimulantes et avoir une vie excitante.
Avoir une vie variée, remplie de défis, de changements, de nouveautés.
Rechercher l'aventure et le risque.

*Être spontané et naturel.
Avoir une vie sociale active en rencontrant et fréquentant beaucoup de gens.
Être capable de tout «plaquer» pour changer de vie et s'occuper de soi.
Exprimer librement ses émotions.
Vivre une passion amoureuse.*

Cette échelle se caractérise par l'ouverture, la recherche de sensations, de même que par l'attachement au plaisir et à l'harmonie, avec un peu d'individualisme. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à la recherche de sensations fortes, de nouveauté et de défis.

- Autonomie (échelle 3 page 3, fidélité = .71)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 5, Détach 6 et Ouv 7, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Agir librement et de son propre chef.
Faire preuve d'originalité, de créativité et d'imagination.
Être indépendant et se suffire à soi-même.
Pouvoir se fixer ses propres objectifs.
Être curieux et s'intéresser à la nouveauté et à l'inconnu.
Jouir de liberté d'expression.
Être indépendant dans son travail.
Agir en accord avec ses propres principes.
Éviter d'être redevable, ne rien devoir à personne.
Agir en accord avec soi-même.
Mener le style de vie qui nous plaît.
Se réaliser en atteignant ses objectifs.*

Cette échelle se caractérise par l'ouverture, l'audace, l'individualisme et un peu de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin d'indépendance de pensée et d'action.

- Maturité (échelle 4 page 3, fidélité = .83)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 6, Détach 7 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*S'apprécier, avoir le respect de soi.
Vivre une relation amoureuse durable.
Viser une certaine sagesse.
Avoir des amis proches et sincères sur qui l'on peut compter.
Être large d'esprit et tolérer des croyances et des idées différentes.
Être une personne digne de confiance, sur qui l'on peut compter.
Regarder la réalité en face, y compris les aspects sombres...
Être capable de comprendre et de partager les sentiments des autres.
Aborder l'existence de manière adulte et responsable.
Être authentique et sincère.
Réfléchir avant d'agir, ne pas faire les choses à la hâte.*

Bien se connaître, être conscient du type de personne que l'on est.

Être franc et ne pas craindre de dire ce que l'on pense.

Être coopératif et capable de collaborer.

Faire preuve de tolérance et accepter les autres tels qu'ils sont.

Être responsable et assumer les conséquences de ses actes.

Cette échelle se caractérise par un harmonieux dosage d'altruisme, de recherche d'harmonie et d'ouverture, avec un détachement plus marqué. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à la compréhension, l'appréciation et l'acceptation de soi, des autres et du monde, toutes qualités qui peuvent être acquises par l'expérience.

- Esthétique (échelle 5 page 3, fidélité = .79)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 7, Détach 4 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Respecter et apprécier les Beaux-arts.

Respecter la nature et l'environnement.

Être élégant et prendre soin de son apparence.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'harmonie, avec une touche d'ouverture et de recherche de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin d'art et de beauté.

- Spiritualité (échelle 6 page 3, fidélité = .79)

La signature de cette échelle est : Coll 5, Harm 7, Détach 8 et Ouv 4, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Se centrer sur les aspects spirituels et non matériels de la vie.

Donner un sens à sa vie.

Chercher à atteindre une harmonie intérieure.

Vivre en toute simplicité, se contenter du nécessaire.

Vivre en accord avec la nature.

Vivre en respectant des principes moraux.

Respecter autrui, quoi qu'il fasse.

Lutter pour des idéaux.

Se sacrifier pour les autres.

Considérer tous les êtres humains comme égaux...

Chercher le Bien en toute occasion et éviter les mauvaises actions.

Cette échelle se caractérise par une recherche d'harmonie et un détachement marqué. Elle a pour but de mettre en évidence la tendance à rechercher la transcendance par l'effort de voir au-delà des préoccupations matérielles et immédiates.

- Bienveillance (*échelle 7 page 3, fidélité = .79*)

La signature de cette échelle est : Coll 9, Harm 6, Détach 6 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Revendiquer l'égalité des chances et les mêmes droits pour tous.

Combattre les injustices sociales.

Être fidèle et loyal envers ses amis et ses proches.

Être honnête, sans jamais tricher ni mentir.

Être toujours prêt à rendre service.

Être clément et pardonner aux autres.

S'efforcer de rendre le monde meilleur.

Être généreux et partager avec autrui.

Être capable de tendresse.

Chercher à compenser les inégalités...

Défendre les principes démocratiques.

Se montrer équitable, donner à chacun les mêmes opportunités.

Soutenir une cause humanitaire.

Cette échelle se caractérise essentiellement par des valeurs collectives, avec un brin de recherche d'harmonie et de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de préserver, de soigner ou d'éduquer autrui, bref de veiller à son bien-être physique et mental.

- Tradition (*échelle 8 page 3, fidélité = .76*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 7, Détach 6 et Ouv 2, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Respecter les traditions et préserver les coutumes.

Ne pas chercher à se «mettre en avant», rester modeste.

Respecter les aînés, honorer la mémoire des anciens.

Se soumettre aux circonstances de la vie, accepter la fatalité.

Être attaché à des croyances religieuses ou mystiques.

Être déterminé et ferme dans ses opinions.

Respecter l'héritage culturel et préserver les œuvres du passé.

Cette échelle se caractérise essentiellement par les valeurs de sécurité, avec un brin d'harmonie et de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance au respect des traditions, de l'ordre social et des coutumes de son groupe ou de sa communauté d'appartenance.

- Conformisme (*échelle 9 page 3, fidélité = .76*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 5, Détach 6 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Avoir de bonnes manières, se montrer poli.
Se contrôler et se discipliner, être maître de soi.
Éviter les extrêmes dans les sentiments et les actions, rester modéré.
Respecter ses devoirs et remplir ses obligations.
Être organisé et ordré.
Obéir à une autorité que l'on reconnaît.
Être «dans le vent», suivre les modes.
Fonder une famille, avoir des enfants.*

Cette échelle se caractérise essentiellement par la valorisation de la sécurité, avec un brin de valeurs collectives. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à l'inhibition des pulsions, en accord avec les attentes sociales.

- Sécurité (*échelle 10 page 3, fidélité = .65*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 5, Détach 3 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Adhérer à un groupe ou à une communauté.
Vivre dans un lieu où règnent la sécurité et la justice.
Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale.
Éviter de s'endetter.
Vivre en sécurité avec sa famille et la préserver.
Prendre soin de sa santé physique et mentale.
Être patriote.
Être prudent et ne pas mettre sa vie en danger.
Avoir un travail.
Aspirer à un monde de paix, sans tensions ni conflits.*

Cette échelle se caractérise essentiellement par les valeurs de sécurité et de recherche de plaisir, avec un brin de valeurs collectives. Elle a pour but d'évaluer la tendance à rechercher la sécurité et la préservation de l'intégrité de son corps et de son esprit, ainsi que des personnes et groupes auxquels on peut s'identifier.

- Pouvoir (*échelle 11 page 3, fidélité = .85*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 2, Détach 4 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.
Gagner beaucoup d'argent.
Faire preuve d'autorité.
Être influent, avoir un impact sur les gens et sur les événements.
Ne pas perdre la face, soigner son image publique.*

*Être respecté par autrui.
Être reconnu pour le travail que l'on a fait.
Avoir une position sociale élevée.
Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.
Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.
Se trouver en situation de direction et de commandement.*

Cette échelle se caractérise essentiellement par la recherche de l'efficacité, avec un peu de valeurs individuelles, de plaisir et de sécurité. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à la domination et au contrôle sur des ressources ou des personnes.

- Réalisation (*échelle 12 page 3, fidélité = .78*)

La signature de cette échelle est : Coll 5, Harm 3, Détach 6 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Jouir de la reconnaissance sociale.
Vouloir être à chaque fois le meilleur, être un gagnant.
Être capable, compétent et efficace.
Respecter le travail intellectuel, favoriser le développement...
Pour toute entreprise, viser la réussite et le succès.
Choisir toujours la méthode la plus efficace pour atteindre son but.
Chercher à s'améliorer et progresser.
Innover et s'engager dans des domaines encore peu explorés.
Être logique et rationnel.
Chercher toujours à se surpasser.
S'intéresser au progrès scientifique et technique.
S'intéresser aux nouvelles inventions.
Compter pour les autres.
Se consacrer à une cause à laquelle on croit.
Faire preuve de persévérance, ne pas renoncer malgré les difficultés.
Réaliser ses projets.*

Cette échelle se caractérise essentiellement par la valorisation de l'efficacité, avec un brin de détachement et d'ouverture. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à rechercher le succès personnel et la reconnaissance sociale.

Interprétation des échelles de Schwartz

Les 12 échelles de Schwartz peuvent être représentées sur un cercle, comme ci-dessous (*cf.* figure 2 ci-dessous) ; on interprète alors le schéma en examinant certaines configurations particulières :

- Les valeurs situées sur la moitié supérieure correspondent à une attitude générale d'« ouverture » ;

- Les valeurs situées sur la moitié inférieure à une attitude générale « conservatrice » ;
- Les valeurs situées sur la moitié de gauche correspondent à une attitude générale « égocentrique » ;
- Enfin, les valeurs situées à droite reflètent une attitude plutôt « collective ».

Conformément à la tradition de l'interprétation des valeurs, on s'attend à ce que les sujets se comportent en accord avec les valeurs qu'ils considèrent comme directrices de leur vie ; l'interprétation d'échelles de valeurs doit donc toujours se préoccuper de renforcements et de conflits.

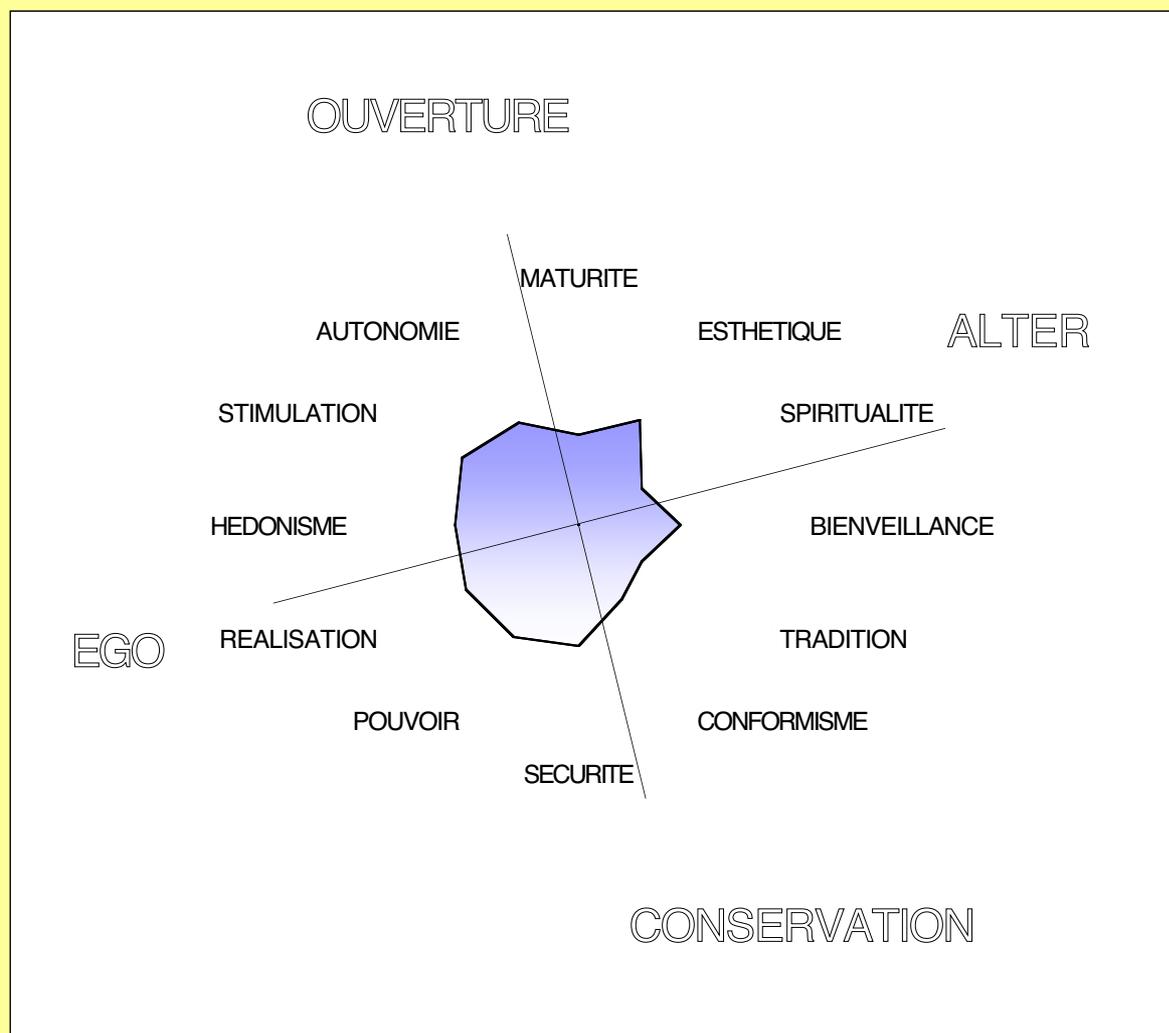
- Les valeurs adjacentes sur le schéma se renforcent et augmentent la cohésion du système de valeurs de l'individu ;
- Les valeurs opposées entrent en conflit et peuvent perturber les motivations de la personne, particulièrement lorsque sa personnalité n'est pas non plus « en phase » avec les valeurs ou les intérêts. Ainsi les valeurs opposées par un diamètre dans le schéma (figure 2, p. suivante) peuvent-elles entrer en conflit et ces oppositions constituent souvent des bases de discussion fructueuses entre conseillers et consultants.

Nos recherches concernant la validité de l'I.V.P.G. vis-à-vis des inventaires de personnalité L.A.B.E.L. et NEO-PI de Costa & Mc Crae (1985) ont abouti aux résultats suivants :

- Les valeurs figurant dans le cadran du haut à gauche de la figure 2 (*hédonisme, stimulation et autonomie*) sont en relation *positive* avec la négativité (.39 entre *stimulation* et négativité) et l'extraversion (L.A.B.E.L.), l'agressivité et le névrosisme (NEO-PI), alors qu'elles sont en relation *négative* avec la masculinité (L.A.B.E.L.) et la dimension conscience (NEO-PI) ;
- Les valeurs figurant dans le cadran du haut à droite (*maturité, esthétique et spiritualité*) n'entretiennent pas de relations homogènes avec les instruments de personnalité, tout au plus noterons-nous une relation positive marquée (.37) entre *esthétique* et la féminité (L.A.B.E.L.) ainsi qu'avec le névrosisme (NEO-PI).

FIGURE 2

Échelles de Schwartz : schéma d'interprétation



Madame ADO

- Les valeurs figurant dans le cadran du bas à droite (bienveillance, tradition et conformisme) sont en relation positive avec l'introversion et l'amabilité (NEO-PI), le conformisme étant particulièrement lié à la maturité, à la féminité et à la personnalité conformiste (L.A.B.E.L.), mais ces valeurs de corrélations sont faibles (autour de .20).
- Les valeurs figurant dans le cadran du bas à gauche (réalisation, pouvoir et sécurité) n'entretiennent pas des relations homogènes avec les instruments de personnalité. On remarquera toutefois une relation positive entre sécurité et amabilité + introversion (NEO-PI), l'échelle *pouvoir* est faiblement liée à masculinité (L.A.B.E.L.), et *réalisation* à masculinité, maturité, rationalité (L.A.B.E.L.), ainsi qu'avec la stabilité émotionnelle (NEO-PI).

Précisons encore que le questionnaire de Schwartz était principalement destiné à permettre des comparaisons inter-culturelles, il n'a donc, à notre connaissance, pas donné lieu à d'autres validations dans le domaine de la psychologie individuelle.

D.4.2. Les échelles de valeurs professionnelles du Minnesota Importance Questionnaire (M.I.Q.)

Comme nous l'avons mentionné brièvement plus haut, l'I.V.P.G. mesure les valeurs professionnelles telles que définies dans le Minnesota Importance Questionnaire (M.I.Q.) qui est un instrument d'évaluation des valeurs professionnelles développé dans le cadre de la théorie de l'adaptation professionnelle due à Dawis & al. (1968). Cette théorie postule que les aptitudes professionnelles¹¹ et les valeurs professionnelles¹² sont les aspects les plus significatifs de la *personnalité professionnelle*.

De son côté, l'*environnement professionnel* se caractérise également par des exigences particulières en matière d'aptitudes, mais aussi par des caractéristiques en rapport avec des valeurs que l'on peut appeler des « renforceurs » de caractéristiques individuelles. Ainsi, une profession à caractère social, comme celle d'infirmière, possède des caractéristiques qui permettent à une personne valorisant les attitudes altruistes de renforcer cette tendance, ou du moins de la satisfaire dans le cadre de son travail.

L'*adaptation professionnelle* découle donc finalement d'une bonne concordance entre les caractéristiques de la personnalité professionnelle de l'individu et celles de son environnement professionnel.

- Plus précisément, le degré de correspondance entre les aptitudes de l'individu et les exigences d'aptitudes de l'emploi est en relation avec ce que ces auteurs appellent la « *satisfaction* » de l'individu, c'est-à-dire la satisfaction de l'employeur ou de l'entreprise vis-à-vis des performances de l'employé.
- Parallèlement, le degré de correspondance entre les valeurs de l'individu et les renforceurs disponibles dans son environnement professionnel est directement lié avec la *satisfaction* personnelle de l'individu dans son travail.

11. telles que mesurées au moyen de la batterie générale d'aptitudes ou B.G.A.

12. telles que mesurées au moyen du M. I. Q.

Cette théorie a fait l'objet de nombreuses recherches visant aussi bien à mettre au point des outils de mesure qu'à mettre en évidence des données empiriques permettant de la valider¹³.

Dans sa forme originelle, le M.I.Q. comporte 21 items, exprimant autant de valeurs, qui sont présentés par paires. Chacune des valeurs est ainsi comparée à chacune des autres, ce qui permet une mesure précise de leur hiérarchie, mais l'inconvénient de cette présentation est qu'elle représente une tâche très ingrate pour le répondant.

Lors de nos premiers travaux portant sur la mesure des valeurs professionnelles (*cf.* O.R.U.S., 1997), nous avons utilisé les 21 items du M.I.Q. original tels quels, en modifiant le système de réponse : nous les avons présentés sous forme d'une simple liste en priant le répondant d'évaluer chacune d'elles sur une échelle de Likert en cinq degrés. Cet instrument, construit selon la méthode sommative classique, doit être considéré comme rudimentaire au vu du très faible nombre d'items constituant les échelles. La fidélité des échelles mesurant les valeurs professionnelles dans O.R.U.S. était en effet très insatisfaisante, ce qui a motivé la construction du présent I.V.P.G et l'abandon des tentatives préalables.

Cet objectif peut être considéré comme atteint dans le présent questionnaire, comportant 126 items et bâti selon la méthode fonctionnelle dans laquelle, comme nous l'avons déjà exposé, *la fidélité d'une échelle n'est pas liée au nombre d'items intervenant dans le calcul de sa signature.*

Nous avons sélectionné 69 des 126 items de notre questionnaire pour les utiliser en vue de constituer 19 échelles professionnelles de premier niveau, lesquelles ont été regroupées en cinq échelles de second niveau comme déjà montré au § C.6 (Création des échelles externes). Ces cinq échelles de second niveau peuvent être considérées comme équivalentes – mais beaucoup plus fidèles – aux cinq échelles de valeurs utilisées dans la représentation synoptique des résultats du système O.R.U.S.

Dans ce qui suit, le lecteur jugera par lui-même de la composition des caractéristiques des échelles du M.I.Q. telles que mesurées par notre technique fonctionnelle.

13. Les lecteurs intéressés par les développements de cette théorie peuvent consulter un numéro spécial consacré au résumé de cinquante ans d'études et d'évaluation des valeurs professionnelles (Descombes, 1980). Une autre référence du même auteur (1984) sera également utile à toutes les personnes désirant mieux connaître ce domaine.

- Exploiter ses aptitudes (*échelle 28, fidélité = .82*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 2, Détach 6 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être logique et rationnel.

Être organisé et ordonné.

Vouloir être à chaque fois le meilleur, être un gagnant.

Être capable, compétent et efficace.

Respecter le travail intellectuel...

Pour toute entreprise, viser la réussite et le succès.

Chercher toujours à se surpasser.

Cette échelle se caractérise par des valeurs d'efficacité, avec un brin d'individualisme et de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à vouloir optimiser son potentiel, ses compétences et son sens de l'organisation, en vue de la poursuite d'objectifs ambitieux ; en un mot, d'exploiter au mieux toutes ses capacités pour réussir.

- Réaliser ses objectifs (*échelle 29, fidélité = .65*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 4, Détach 8 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

S'apprécier, avoir le respect de soi.

Chercher à atteindre une harmonie intérieure.

Se réaliser en atteignant ses objectifs.

Faire preuve de persévérance, ne pas renoncer malgré les difficultés.

Réaliser ses projets.

Cette échelle se caractérise par les valeurs de détachement, de l'individualisme et un brin d'efficacité. Elle a pour but d'évaluer le besoin de se réaliser personnellement et professionnellement par le biais de la maîtrise de soi et de la persévérance.

- Sens éthique (*échelle 30, fidélité = .83*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 6, Détach 7 et Ouv 4, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Donner un sens à sa vie.

Agir en accord avec ses propres principes.

Être honnête, sans jamais tricher ni mentir.

Lutter pour des idéaux.

Respecter ses devoirs et remplir ses obligations.

Vivre en respectant des principes moraux.

Respecter la nature et l'environnement.

Se consacrer à une cause à laquelle on croit.

Chercher le Bien en toute occasion et éviter les mauvaises actions.

Cette échelle se caractérise par le détachement, avec un brin de valeurs collectives, de recherche d'harmonie et une faible ouverture. Elle a pour objectif d'évaluer le respect de soi et de l'environnement, la tendance à adopter des comportements modérés, ainsi qu'un questionnement sur le sens de l'existence. Elle mesure également le besoin de se consacrer à une cause importante ou à poursuivre un certain idéal.

- Besoin de progresser (*échelle 31, fidélité = .72*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 2, Détach 7 et Ouv 7, et représente les caractéristiques de l'unique item :

Chercher à s'améliorer et progresser.

Cette échelle se caractérise essentiellement par la recherche d'efficience, le détachement et l'ouverture, avec un peu de valeurs collectives. Elle a pour but d'évaluer la tendance à vouloir toujours chercher à s'améliorer et progresser.

- Créativité (*échelle 32, fidélité = .68*)

La signature de cette échelle est : Coll 5, Harm 3, Détach 6 et Ouv 9, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Faire preuve d'originalité, de créativité et d'imagination.

Innover et s'engager dans des domaines encore peu explorés.

Choisir toujours la méthode la plus efficace pour atteindre son but.

S'intéresser aux nouvelles inventions.

Cette échelle se caractérise par une grande ouverture, la recherche d'efficience et un brin de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer l'intérêt pour les nouvelles inventions, ainsi que la volonté d'innover en faisant preuve d'originalité et d'imagination.

BESOIN DE DÉVELOPPEMENT (*échelle 33, fidélité = .72*)

Les 5 échelles (Utilisation des aptitudes, Réaliser ses objectifs, Sens éthique, Chercher à progresser et Créativité) se regroupent pour former l'échelle **BESOIN DE DÉVELOPPEMENT** impliquant la valorisation de l'efficacité tant intellectuelle qu'affective. Sa mesure montre à quel degré on cherche à utiliser au mieux ses capacités, faire preuve de créativité, tout en étant bien dans sa peau et en paix avec soi-même et sa conscience. Cette échelle a pour signature Coll 5, Harm 4, Détach 7 et Ouv 6. Elle se caractérise surtout par le détachement, avec un peu d'ouverture et d'efficience.

- Désir d'avancement (*échelle 34, fidélité = .85*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 2, Détach 3 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Chercher à occuper une position sociale élevée.

Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'efficacité, l'ouverture, l'individualisme et la recherche de plaisir. Elle a pour but d'évaluer la force du désir d'occuper une position sociale élevée *via* une attitude compétitive.

- Position de direction (*échelle 35, fidélité = .85*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 2, Détach 4 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Faire preuve d'autorité.

Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.

Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.

Se trouver en situation de direction et de commandement.

Cette échelle se caractérise par la recherche d'efficacité, une certaine ouverture et un peu d'individualisme et de recherche de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer l'intensité de l'ambition de détenir une autorité, d'avoir du pouvoir sur autrui ; en un mot, d'être un meneur, un *leader*.

- Salaire (*échelle 36, fidélité = .84*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 3, Détach 2 et Ouv 4, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Avoir un travail.

Gagner beaucoup d'argent.

Cette échelle se caractérise par l'attachement au plaisir, la recherche d'efficacité, avec un peu d'individualisme et de besoin de sécurité. Elle a pour objectif d'évaluer la force du désir d'avoir un travail bien rémunéré et d'accéder à un statut économique élevé.

- Prestige (*échelle 37, fidélité = .78*)

La signature de cette échelle est : Coll 6, Harm 4, Détach 4 et Ouv 4, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être respecté par autrui.

Jouir de la reconnaissance sociale.

Être une personne digne de confiance, sur qui l'on peut compter.

Être influent, avoir un impact sur les gens et sur les événements.

Compter pour les autres, se sentir quelqu'un d'important.

Cette échelle se caractérise par des valeurs collectives, d'efficacité, de recherche de plaisir et de besoin de sécurité, le tout sans excès. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de compter aux yeux des autres, de jouir de leur considération et de leur respect ; en un mot, d'être admiré et d'avoir un certain impact sur son environnement.

RÉUSSITE SOCIALE (échelle 38, fidélité = .85)

Ces quatre échelles (Désir d'avancement, Position de direction, Salaire et Prestige) se regroupent pour former l'échelle **RÉUSSITE SOCIALE**, impliquant de l'ambition, le désir de réussir, d'être reconnu, d'avoir de l'autorité et du pouvoir, y compris financier. Elle a pour signature Coll 5, Harm 3, Détach 4 et Ouv 4. Elle se caractérise par les valeurs d'efficacité avec un brin de recherche de plaisir et de besoin de sécurité.

- Respect de l'autorité (échelle 39, fidélité = .71)

La signature de cette échelle est : Coll 8, Harm 6, Détach 4 et Ouv 3, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

*Vivre dans un lieu où règnent la sécurité et la justice.
Obéir à une autorité que l'on reconnaît.*

Cette échelle se caractérise par les valeurs collectives et le besoin de sécurité, avec un brin d'harmonie et de recherche de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer la capacité à se soumettre à une autorité reconnue, ainsi que le besoin de sécurité et de justice ressenti par le biais – et au prix – de cette soumission.

- Relations avec les collègues (échelle 40, fidélité = .64)

La signature de cette échelle est : Coll 8, Harm 6, Détach 4 et Ouv 6, et représente les caractéristiques de l'unique item :

Avoir de bonnes relations avec ses collègues de travail.

Cette échelle se caractérise par les valeurs collectives, avec un peu d'ouverture, de recherche d'harmonie et de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de vivre dans un climat d'entente cordiale et de bonnes relations avec ses collègues de travail.

- Considération d'autrui (échelle 41, fidélité = .74)

La signature de cette échelle est : Coll 7, Harm 3, Détach 4 et Ouv 5, et représente les caractéristiques de l'unique item :

Être reconnu pour le travail que l'on a fait.

Cette échelle se caractérise par les valeurs collectives et la recherche d'efficacité, avec un zeste de recherche de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin d'être reconnu à travers la qualité de son travail.

- Stabilité professionnelle (*échelle 42, fidélité = .63*)

La signature de cette échelle est : Coll 7, Harm 6, Détach 4 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Aspirer à un monde de paix, sans tensions ni conflits.

Vivre en sécurité avec sa famille et la préserver.

Avoir un travail.

Fonder une famille et avoir des enfants.

Cette échelle se caractérise par les valeurs collectives et un brin de recherche d'harmonie et de plaisir. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à rechercher la sécurité et une existence paisible par le biais de la vie de famille et de la stabilité professionnelle.

- Conditions de travail (*échelle 43, fidélité = .76*)

La signature de cette échelle est : Coll 5, Harm 7, Détach 1 et Ouv 5, et représente les caractéristiques de l'unique item :

Vivre dans un environnement confortable.

Cette échelle se caractérise essentiellement par l'attachement au plaisir et la recherche d'harmonie. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de travailler dans un environnement confortable, tant du point de vue psychologique que matériel.

AMBIANCE DE TRAVAIL (*échelle 44, fidélité = .76*)

Ces 5 échelles (Respect de l'autorité, Relations avec les collègues, Considération d'autrui, Stabilité et Conditions de travail) se regroupent pour former l'échelle **AMBIANCE DE TRAVAIL**, impliquant la valorisation d'un environnement de travail stable, organisé, confortable et convivial. Elle a pour signature Coll 7, Harm 6, Détach 4 et Ouv 4. Elle se caractérise par des valeurs collectives, avec un brin de recherche d'harmonie, de recherche de plaisir et de sécurité.

- Besoin d'indépendance (*échelle 45, fidélité = .73*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 4, Détach 6 et Ouv 7, et représente les caractéristiques de l'unique item :

Être indépendant dans son travail.

Cette échelle se caractérise essentiellement par l'ouverture, un brin d'individualisme, de recherche d'efficacité et de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à revendiquer de l'autonomie dans son travail.

- Besoin de variété (*échelle 46, fidélité = .79*)

La signature de cette échelle est : Coll 4, Harm 5, Détach 3 et Ouv 8, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Être curieux et s'intéresser à la nouveauté et à l'inconnu.

Vivre des expériences stimulantes et avoir une vie excitante.

Avoir une vie sociale active en fréquentant beaucoup de gens.

Avoir une vie variée, remplie de défis, de changements, de nouveautés.

Rechercher l'aventure et le risque.

Cette échelle se caractérise essentiellement par l'ouverture et l'attachement au plaisir, avec un brin d'individualisme. Elle a pour objectif d'évaluer le besoin de vivre des expériences stimulantes et le rejet d'un travail routinier.

- Sens de la planification (*échelle 47, fidélité = .77*)

La signature de cette échelle est : Coll 2, Harm 3, Détach 6 et Ouv 7, et représente les caractéristiques de l'unique item :

Pouvoir se fixer ses propres objectifs.

Cette échelle se caractérise par des valeurs individuelles, de l'ouverture et de l'efficacité, avec un peu de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer la *proactivité*, c'est-à-dire la tendance à prévoir et organiser le futur en fonction de ses propres capacités.

- Capacité à travailler seul (*échelle 48, fidélité = .65*)

La signature de cette échelle est : Coll 3, Harm 5, Détach 6 et Ouv 6, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

Jouir de liberté d'expression.

Agir librement et de son propre chef.

Être indépendant et se suffire à soi-même.

Être responsable et assumer les conséquences de ses actes.

Cette échelle se caractérise par des valeurs individuelles, un zeste de détachement et d'ouverture. Elle a pour objectif d'évaluer une certaine difficulté à coopérer, une tendance à vouloir tout faire tout seul qui peut être considérée comme le « revers de la médaille » du besoin d'autonomie.

AUTONOMIE (échelle 49, fidélité = .78)

Ces 4 échelles (Indépendance, Variété, Sens de la planification et Capacité à travailler seul) se regroupent pour former l'échelle d'AUTONOMIE qui a pour objectif d'évaluer le besoin d'indépendance et de variété, la capacité à prendre ses responsabilités, ainsi que la difficulté à se confronter à des tâches routinières. Elle a pour signature : Coll 4, Harm 5, Détach 5 et Ouv 7. Elle se caractérise essentiellement par l'ouverture et un brin d'individualisme.

- **Utilité (échelle 50, fidélité = .79)**

La signature de cette échelle est : Coll 9, Harm 6, Détach 6 et Ouv 5, et représente la moyenne des caractéristiques des items suivants :

S'efforcer de rendre le monde meilleur.

Être toujours prêt à rendre service.

Combattre les injustices sociales.

Se montrer équitable, donner à chacun les mêmes opportunités.

Se sacrifier pour les autres.

Revendiquer l'égalité des chances et les mêmes droits pour tous.

Soutenir une cause humanitaire.

Chercher à compenser les inégalités entre êtres humains.

Être généreux et partager avec autrui.

Se consacrer à une cause à laquelle on croit.

Cette échelle¹⁴ se caractérise par des valeurs collectives et un brin de recherche d'harmonie et de détachement. Elle a pour objectif d'évaluer la tendance à vouloir exercer une activité utile à la collectivité ; en un mot, à travailler pour l'amélioration de la qualité de vie de ses semblables.

Interprétation des échelles de valeurs professionnelles

L'interprétation des valeurs professionnelles se fait en fonction de leur signification et objectif. Elles permettent de mieux comprendre la structure des motivations professionnelles et, mises en parallèle avec des données de personnalité, suggèrent des hypothèses sur le type d'environnement professionnel susceptible de convenir au répondant. Si l'on dispose encore de mesures d'intérêts, il devient possible de décrire un panorama complet des possibilités personnelles et professionnelles de la personne, tout en tenant compte des compatibilités ou renforcements (par exemple une personnalité sociable, des

14. Cette échelle apparaît systématiquement de manière isolée dans les analyses factorielles portant sur les 21 échelles du M.I.Q., si bien qu'elle a été considérée comme un facteur de second niveau à elle toute seule.

valeurs d'utilité et des intérêts sociaux), ou, au contraire, en mettant en évidence des contradictions qui entravent la réalisation harmonieuse d'une orientation professionnelle (une personnalité introvertie, des valeurs de réussite sociale et des intérêts réalistes au sens de Holland, par exemple).

Dans leur théorie de l'adaptation professionnelle, Dawis & *al.* (1968) ont tenu compte non seulement de la satisfaction de la personne dans son travail, mais aussi du degré de satisfaction qu'elle est susceptible d'engendrer dans l'entreprise (satisfaisance). Même s'il est aujourd'hui couramment admis que la satisfaisance n'est pas seulement une affaire de compétences, mais aussi de personnalité, la théorie de Dawis s'est particulièrement centrée sur la mesure des aptitudes pour évaluer l'adéquation du niveau de la personne aux exigences requises par le poste.

La théorie de ces auteurs exige la mesure des aptitudes primaires de type BGA (Batterie Générale d'Aptitudes) pour chaque sujet et, de plus, leur typologie ne permet pas de classer tout le monde. Sa mise en oeuvre est de ce fait difficile et lourde en moyens d'instrumentation. Cela dit, il nous paraît toutefois utile d'aborder brièvement les sources théoriques qui ont présidé à l'élaboration du M.I.Q.

Bref aperçu de la théorie de l'adaptation professionnelle du M.I.Q.

Cette théorie a un but ambitieux : elle cherche à définir un ensemble de professions susceptibles de convenir au mieux à la personne, aussi bien en termes de satisfaction (pour l'individu) que de *satisfaisance* (du point de vue de l'employeur), étant donné la structure de ses valeurs professionnelles.

La première étape consiste à situer la personne dans une typologie basée sur les résultats aux cinq facteurs synthétiques du M.I.Q. Dawis et ses collaborateurs ont défini en tout 9 types principaux dont voici trois exemples :

- le **type 1** correspond aux personnes qui valorisent le bien-être et l'ambiance de travail (Amb) au détriment de la réussite sociale (Réu), les autres valeurs étant moyennes (situées entre 35 et 65 en scores G).
- Le **type 2** regroupe les personnes du type 1 qui valorisent en plus l'utilité.
- Le **type 3** regroupe les personnes du type 2 qui valorisent également l'autonomie.

Les auteurs définissent ainsi 9 types qui ne regroupent pas l'entier de la population, si bien que la suite de leur démarche ne s'applique qu'à une fraction des personnes testées, ce qui est plutôt regrettable.

L'étape suivante (à supposer que la personne ait pu être rangée dans un des 9 types) consiste à tenir compte des aptitudes. Pour être correctement appliquée, la démarche suppose la possibilité de mesurer au moins six facteurs primaires thurstoniens, à savoir G (intelligence générale), V (verbal), N (numérique), S (spatial-perceptif), Q (collationnement-travail de bureau) et M (dextérité manuelle).

Si l'on prend par exemple les professions caractéristiques du type 3 (des personnes sensibles aux bonnes conditions de travail et à l'utilité, peu autonomes et plutôt matérialistes), on peut définir une « grille des exigences » concernant leurs seuils minimaux requis en matière d'aptitudes. Cette grille se réalise sous la forme d'un tableau résumant ces critères sous la forme d'une note en stanines (seuil), requise pour satisfaire aussi bien au critère de satisfaction qu'à celui de satisfaisance.

Ainsi, par exemple (*cf.* tableau suivant), une personne appartenant au type 3 ne satisfait pas aux critères permettant de prédire l'adaptation dans une profession de type « caissier de banque » si elle n'obtient pas au moins un stanine 5 au facteur Q, un stanine 4 à G, ainsi qu'un stanine 4 au facteur de dextérité manuelle.

Exemple : grille d'application du M.I.Q.

G	V	N	S	Q	M	
3	3		3			employé/-e postal/-e (Holland: RCS)
4	3				3	aide hospitalier/-ère (Holland: SRI)
4				5	4	caissier/-ère de banque (Holland: CSI)
3			4		3	téléphoniste (Holland: CSE)
		3	4		3	conducteur/-trice de bus (Holl. : RSE)
			3		3	serveur/-euse (Holland: RSC)

En résumé, la théorie du M.I.Q. nous paraît certes intéressante, mais les conditions de son utilisation pratique ne nous semblent pas remplies en raison de problèmes théoriques (insuffisance de la typologie), pratiques (lourdeur de l'instrumentation) et conjoncturels (vieillesse du corpus des professions, ainsi que de leurs caractéristiques). À l'aube du XXI^e siècle, la mise en oeuvre d'une telle théorie nous semble nécessiter de nombreuses améliorations et mises à jour

qui supposent, on l'imagine facilement, une somme très importante de travail, étant donné l'évolution rapide du monde des professions et de leurs caractéristiques.

E. DÉTERMINATION DE L'EMPREINTE DES VALEURS

L'utilisateur de l'I.V.P.G. aura le choix entre trois systèmes complets d'analyse des réponses du sujet :

1. les *échelles fonctionnelles* qui exploitent toute l'information disponible dans les caractéristiques des items,
2. les *échelles de Schwartz*, qui mesurent des échelles déjà connues à l'aide de certains items du questionnaire, mais pas tous,
3. les *échelles professionnelles* qui mesurent les dimensions du M.I.Q. en utilisant l'information de 69 items en relation avec l'univers professionnel. Ces échelles sont complétées par les *valeurs générales non professionnelles* qui synthétisent l'information contenue dans les items qui ne sont pas spécifiquement en relation avec la sphère professionnelle.

Afin de pouvoir disposer d'une vision synthétique de l'ensemble des mesures présentées ci-dessus, nécessairement redondantes, nous avons effectué une analyse typologique hiérarchique (méthode Ward) sur la matrice des distances entre les signatures des 66 échelles.

Nous avons retenu la solution à 12 clusters, dont les compositions sont les suivantes :

1^{er} cluster : il comprend 7 échelles : *Conformisme*, *Modération** (fonctionnelles), *Conformisme* et *Tradition* (Schwartz), *Respect de l'autorité*, *Stabilité professionnelle* (M.I.Q.), ainsi que les *Valeurs traditionnelles* (non prof.).

Ce sont les valeurs liées au conformisme, en vue de la préservation de la **stabilité** (conservatisme).

2^e cluster : il comprend 5 échelles : *Authenticité*, *Humilité et Sagesse** (fonctionnelles), Développement personnel (MIQ), ainsi que *Maturité** (Schwartz).

Ce sont les valeurs liées au maintien l'**équilibre** personnel et à la modestie.

3^e cluster : il comprend 9 échelles : *Reconnaissance sociale*, *Responsabilité*, *Honneur**, *Réalisation** (fonctionnelles), *Réalisation* (Schwartz), ainsi que *Statut Professionnel*, *Considération d'autrui*, *Exploiter ses aptitudes*, *Réaliser ses objectifs* (M.I.Q.).

Ce sont les valeurs liées au besoin de reconnaissance sociale et de **prestige**.

4^e cluster : il comprend 9 échelles : *Esprit d'entreprise**, *Vie variée*, *Liberté** et *Donner sens à sa vie* (fonctionnelles), *Autonomie* (Schwartz), ainsi que : *Sens de la planification*, *Capacité à travailler seul*, *Goût de l'indépendance et Autonomie* (M.I.Q.).

Ce sont les valeurs liées à l'autonomie et au besoin d'**indépendance**.

5^e cluster : il comprend 8 échelles : *Pouvoir*, *Compétition**, *Ambition* (fonctionnelles), *Pouvoir** (Schwartz), *Désir d'avancement*, *Position de direction*, *Salaires et Réussite sociale* (M.I.Q.).

Ce sont les valeurs liées à la recherche du **pouvoir** et au besoin de se mesurer à autrui.

6^e cluster : il comprend 3 échelles : *Science et technique** (fonctionnelle), *Besoin de progresser* et *Innovation et créativité** (M.I.Q.).

Ce sont les valeurs liées à l'esprit d'innovation et à l'**ouverture** aux idées de *progrès* des sciences et de la technique.

7^e cluster : il comprend 3 échelles : *Esprit d'aventure** (fonctionnelle), *Stimulation** (Schwartz) et *Besoin de variété* (M.I.Q.).

Ce sont les valeurs liées à la recherche de **sensations** et d'émotions fortes.

8^e cluster : il comprend 5 échelles : *Hédonisme*, *Plaisir*, *Amour** (fonctionnelles), *Hédonisme** (Schwartz) et *Valeurs égocentriques* (non prof.).

Ce sont les valeurs liées au désir de profiter de la vie et de **jouir des plaisirs de l'existence**.

9^e cluster : il comprend 2 échelles : *Apparence - « look »** (fonctionnelle) et *Esthétique** (Schwartz).

Ce sont les valeurs liées au paraître et à la recherche d'harmonie par l'**esthétique**.

10^e cluster : il comprend 5 échelles : *Justice* et *Éthique** (fonctionnelles), *Spiritualité** (Schwartz), *Sens éthique* (MIQ), *Valeurs spirituelles* (Valeurs non prof.).

Ce sont les valeurs liées à des valeurs transcendantes et au **dépassement de soi**.

11^e cluster : il comprend 6 échelles : *Tolérance**, *Générosité*, (fonctionnelles), *Bienveillance** (Schwartz), *Utilité sociale*, *Relations avec les collègues* (M.I.Q.) et *Valeurs relationnelles* (non prof.).
Ce sont les valeurs liées à l'**altruisme** et au désir de partager.

12^e cluster : il comprend 4 échelles : *Sécurité* (fonctionnelle), *Sécurité** (Schwartz) ainsi que *Travail agréable*, *Ambiance de travail** (M.I.Q.).
Ce sont les valeurs liées à la recherche du **bien-être** et du **confort matériel** ou relationnel dans le cadre de la profession.

Pour constituer l'empreinte, nous avons choisi 2 échelles par cluster (notées par un signe *), en privilégiant dans l'ordre les échelles de Schwartz, puis les échelles fonctionnelles et en dernier lieu celles du M.I.Q. Nous avons, autant que faire se peut, pris soin de sélectionner des échelles issues d'ensembles différents tout en veillant particulièrement à ce que des valeurs en conflit soient opposées sur le graphique et que les valeurs en harmonie soient adjacentes. Nous avons également veillé à ce que la succession des valeurs recouvre l'empreinte de la personnalité du test L.A.B.E.L. en reportant les échelles dans des quadrants semblables.

F. EXEMPLE D'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS (MME ADO, 17 ANS, CF. ANNEXES 1)

Le fichier pdf de sortie des résultats comporte 7 pages dont les pages 1, 2, 3, 6 et 7 peuvent être remises aux répondants car elles ne comportent pas de chiffres, ceux-ci n'étant pas compréhensibles par des personnes non formées.

Les pages techniques importantes sont les pages 3, 4 et 5 dont l'interprétation est du ressort de la personne formée à l'interprétation du test. Celle-ci doit respecter certaines étapes :

1. CONTRÔLE DE LA VALIDITÉ DE LA PASSATION

- Indices de contrôle (page 3)

Malgré une cohérence un peu faible ($G=30$ *i.e.* un écart-type en dessous de la moyenne), une valeur fréquemment rencontrée dans des protocoles remplis par des personnes adolescentes encore immatures ou simplement négligentes dans leur façon de répondre, tous les indices sont dans les limites acceptables et le protocole peut être considéré comme valide.

2. STRUCTURE FONDAMENTALE

- Pondérations fondamentales (page 3)

La dimension dominante est le *plaisir* ($G=65$), suivie de l'*efficience* ($G=58$) et de l'*ouverture* ($G=58$). Les valeurs collectives et individuelles sont parfaitement équilibrées. Sur ce premier plan de la structure fondamentale, nous sommes en présence d'une personne qui valorise les expériences stimulantes, sortant de l'ordinaire, ainsi que, dans une certaine mesure, la nouveauté et l'inconnu. Elle est attirée par l'imprévu, l'aventure, les sensations fortes et le plaisir qu'elles procurent. Elle est davantage motivée par la recherche de satisfactions immédiates que par des valeurs plus « sages », mais elle est néanmoins sensible à des valeurs collectives et humanitaires. Cette personne montre donc des valeurs courantes chez des adolescents que l'on pourrait qualifier d'« idéalistes » : ils sont très ouverts à l'inconnu mais également généreux, volontaires lorsqu'ils sont intéressés, tolérants et dignes de confiance. En d'autres termes, Mme Ado montre un désir marqué de trouver un équilibre entre une attitude positive de grande curiosité et d'ouverture face au monde, sans pour autant négliger les valeurs collectives, l'efficacité et surtout le plaisir.

3. ATTRACTIVITÉS DES VALEURS

- Phrases les plus susceptibles de plaire (page 6 en haut à gauche)

Rappelons que les attractivités des 126 items s'obtiennent par régression linéaire à partir du profil fondamental¹⁵. Dans notre exemple, les phrases susceptibles de convenir à Mme Ado sont en rapport avec la créativité, indiquant par là le goût de la liberté, de la nouveauté et de la volonté de vivre une vie intéressante et variée. La recherche de l'aventure, de l'amour, de relations sociales riches est aussi un moteur puissant guidant les actes de Mme Ado. Ces préférences sont en relation directe avec la valorisation des dimensions de *plaisir* et d'*ouverture* et celle, moins marquée, de l'*efficience*.

Dans ce contexte, la réponse à l'item *Innover et entreprendre...* qui est sous-estimée (réponse : 3) par rapport au profil général esquissé ci-dessus, signifie

15. Plus précisément, ce sont les scores de la variable « réponses prédites de l'individu » obtenus au moyen des coefficients de régression équivalents aux éléments du vecteur de stratégie qui, standardisés en scores G, constituent les échelles fondamentales. Les attractivités représentent donc les valeurs des réponses que l'individu *aurait données* à tous les items du questionnaire, *s'il était toujours parfaitement cohérent* (i.e. s'il appliquait toujours la même stratégie de réponse, modélisée par son profil).

que l'ouverture dont il est question ici est davantage une forme de non conformisme que de réelle créativité. Cette singularité peut aussi être l'indice que la personne sous-estime probablement son esprit entrepreneur et créatif ; elle manque encore d'assurance mais il semble qu'une puissante volonté de réalisation existe à l'état potentiel, tout en restant encore inexploitée en raison, sans doute, d'un déficit d'estime de soi. La passation d'un inventaire L.A.B.E.L (Gendre & Capel, 2005) pourrait éclaircir ce point, ainsi que, bien entendu, une discussion à propos des motivations de cette personne qui semblent puissantes, mais encore en grande partie latentes.

- Phrases les moins susceptibles de plaire (page 6 à droite en fin de liste)

Pour Mme Ado, les phrases les moins susceptibles de plaire sont en relation avec la recherche d'harmonie intérieure, du contrôle sur soi, de la prudence et du patriotisme, ainsi que la volonté générale de dominer autrui. Ces rejets découlent du peu d'intérêt pour les dimensions fondamentales *sécurité* et *détachement* et illustrent assez bien des contre-valeurs caractéristiques de l'adolescence.

- Phrases héritant de réponses plus basses que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sous-estimées, milieu page 3 : *...que vous semblez peu investir...*)

Malgré un facteur ouverture assez élevé, on note des réponses de niveau moyen (3) à des phrases évoquant le sens de la coopération, la clémence, l'innovation.

- Phrases héritant de réponses plus élevées que ce que l'examen du profil global laisserait supposer (sur-estimées, milieu page 3 : *...que vous semblez beaucoup investir...*)

On remarque un fort besoin de pouvoir et de sécurité, contrairement à la valeur de l'échelle fondamentale correspondante. Ces réponses qui ne vont pas dans le sens de la structure fondamentale expliquent la valeur de cohérence assez faible.

Il est à noter que ces phrases (singularités de réponse) figurant en page 3 peuvent aussi s'expliquer par une mauvaise compréhension du contenu des phrases !

4. INTERPRÉTATION DES ÉCHELLES FONCTIONNELLES

- Échelles de Schwartz (page 3)

L'interprétation se fait en considérant le niveau « absolu », c'est à dire en scores bruts et en scores relatifs (G). Les colonnes *moyenne* et *écart-type* donnent les valeurs de la norme pour chaque échelle.

Les scores bruts s'évaluent par rapport au niveau 3 qui représente, comme dans l'échelle de réponse, le niveau de l'indifférence. Les scores supérieurs indiquent l'adhésion, les scores inférieurs le rejet. Dans notre exemple, Mme Ado rejette les valeurs de sécurité et de pouvoir (malgré les réponses isolées qui sont en contradiction !). Les valeurs les plus prisées sont l'esthétique, l'hédonisme, la stimulation, la bienveillance et la spiritualité (sans doute liée à une certaine conception de l'éthique).

Si l'on compare ces valeurs à celles du groupe de référence, les seules valeurs qui se retrouvent en dessous de la moyenne sont maturité, tradition et conformisme.

L'examen des échelles de Schwartz confirme l'image qui se dessine de plus en plus nettement : on note la prédominance des valeurs *égocentriques* sur celles de *transcendance* et celle des valeurs d'*ouverture* sur celles de *conservation*. Les valeurs les plus fortes renvoient au non conformisme et au refus de s'inscrire dans une tradition aux règles contraignantes. Suivent ensuite les valeurs de stimulation, d'autonomie, d'esthétique et de réalisation. Les valeurs dominantes de cette personne sont donc en relation avec le dynamisme, l'indépendance, l'audace et le goût de la nouveauté, avec une note marquée de bienveillance. Les valeurs de la maturité sont certes les plus faibles, mais elles ne sont pas si basses, signe que l'évolution vers l'âge adulte est en bonne voie.

Il se forme l'image d'une personne audacieuse, recherchant les sensations, le plaisir et l'indépendance, tout en étant normalement ambitieuse du point de vue social, donc capable d'être responsable si les caractéristiques de personnalité s'accordent. Mme Ado est originale dans ses valeurs, mais aussi bienveillante et altruiste, avec un sens bien développé de la beauté. Cette configuration de valeurs permet d'inférer qu'il s'agit d'une personne quelque peu extravertie mais néanmoins relativement stable et consciencieuse, aimable et attentive à autrui, mais très attachée à son indépendance et capable de la défendre avec autorité et fermeté.

- Échelles fonctionnelles internes de l'I.V.P.G. (p. 4)

Pour chacune de ces échelles, il est intéressant d'examiner le score brut qui indique un rejet ou une adhésion, sans comparaison avec une norme, et le score G qui indique précisément la position du score brut par rapport à une norme, laquelle est représentée en page 2, en trait noir sur le graphique. Par exemple pour l'échelle 35 (*position de direction*), le score brut est faible (2.39) mais néanmoins plus élevé que la moyenne de la population (2.19) ce qui explique la valeur 54 du score G. On interprète ces valeurs comme le fait que la personne n'investit pas, en termes de structure fondamentale, dans les valeurs de pouvoir, mais le niveau de cet

investissement est toutefois moyen, donc non négligeable comme l'indiquent les réponses sur-estimées, comparé à celui de la population qui l'entoure.

Les échelles fonctionnelles font ressortir une double polarisation : d'une part la *réalisation de soi* par la compétence technique, le goût de la variété et l'esprit d'entreprise, et d'autre part l'*hédonisme* par la recherche du plaisir (avec une composante de risque) et de l'âme soeur, ainsi que la présence de sens esthétique en lien avec le souci de son apparence. Ces deux pôles se développent au détriment des valeurs de modération et de la recherche de responsabilités (à 17 ans cette personne n'est pas encore mûre pour valoriser l'humilité et la sagesse...).

Les autres domaines ressortent à un niveau moyen par rapport à la norme : le domaine de l'éthique est assez élevé, mais tempéré par un conformisme bas, trahissant la volonté d'être unique et différente, caractéristique de l'adolescence. L'ambition sociale est également moyenne ; l'esprit de compétition n'est pas franchement rejeté, mais il est peu soutenu par une recherche de pouvoir faible. L'authenticité est assez faible également ; cela ne signifie rien sur la franchise de la personne, mais on peut y voir un signe de la faiblesse de l'estime de soi : la personne ne valorise pas le besoin d'*être soi-même*, trop occupée encore à *devenir soi-même*.

Le domaine de l'honneur est légèrement au-dessous de la moyenne, même si le besoin de reconnaissance sociale (non spécifiquement professionnelle) existe, mais ce dernier est quelque peu amoindri par un faible désir d'endosser des responsabilités.

- Échelles de valeurs professionnelles (bas de la page 4)

Les valeurs professionnelles (inspirées du M.I.Q.) mettent en évidence le besoin d'autonomie, d'indépendance et de variété, ainsi que la recherche d'une bonne ambiance de travail, que ce soit au niveau des conditions de travail, de l'encadrement (besoin d'autonomie) ou des relations avec les collègues.

La valorisation de l'utilité sociale est moyenne, de même que celle de la réussite sociale (sauf le salaire...) ou du besoin de développement, à l'exception de la créativité et du besoin de progresser qui montrent des valeurs plus élevées.

Au niveau professionnel, on peut donc s'attendre à ce que Mme Ado recherche un travail intéressant et varié, surtout pas routinier, en rapport avec l'esthétique ou la mode, qui lui permet d'entrer en contact avec des gens qui lui ressemblent, et préservant une assez grande autonomie.

- Avec un niveau d'aptitudes bas, des professions comme la coiffure et les métiers en rapport avec l'esthétique pourraient lui convenir, de même que fleuriste, paysagiste ou animatrice, etc.
- Avec un niveau élevé, on verrait bien Mme Ado apprendre un art, étudier les lettres (histoire, géographie par exemple), mais rien ne s'oppose à ce qu'elle s'intéresse à des études en médecine.

5. REPRÉSENTATIONS GRAPHIQUES

(« EMPREINTE DES VALEURS »)

- Empreinte en scores bruts (page 2)

Ce graphique permet de synthétiser l'ensemble des informations recueillies et de les situer par rapport au profil moyen de la population de référence (contour noir). On identifie facilement les domaines qui dépassent le profil de la population, ainsi que ceux qui restent en deçà. Dans notre exemple, on notera que le profil de la personne est très semblable à celui de la population, sauf dans les secteurs de la stabilité, de l'équilibre, du prestige et du pouvoir. Les secteurs les plus investis sont recherche de sensations, plaisir-beauté et confort, et aussi innovation, efficacité et indépendance. On note aussi une recherche du beau, de l'harmonie par l'intermédiaire de l'amour, ainsi qu'un léger penchant pour l'altruisme. En règle générale, tous ces investissements dépassent la norme et indiquent un investissement existentiel global réjouissant.

- Empreinte en scores standardisés (page 5)

L'empreinte de la page 5 montre les scores standardisés, rapportés à la moyenne et exprimés en scores G (moyenne 50 et écart-type 20). Ce graphique reflète exactement celui de la page 2 mais ne montre que les différences par rapport à la norme qui est artificiellement ramenée à la valeur 50 (cercle central). Il permet de mieux évaluer les écarts à la norme en fonction de l'écart type des réponses de la population. On voit donc confirmé l'écart important, par rapport à la norme, des dimensions d'altruisme, de confort et surtout de recherche de sensations, qui frise, voire dépasse légèrement un écart-type.

- Complément : hiérarchie des valeurs personnelles (générales) et professionnelles (milieu de la page 2)

Une synthèse de toutes les échelles importantes de l'I.V.P.G. se trouve à la page 2 sous cette dénomination. Elle permet d'identifier rapidement les valeurs les plus importantes et les celles qui le sont moins. Cette liste comporte 12 échelles de valeurs personnelles et professionnelles qui sont calculées par simple moyenne

des scores G de certains regroupements des échelles originales. La composition précise de ces échelles est présentée dans l'annexe 2 en fin de manuel.

6. SYNTHÈSE

Les divers profils dérivés des réponses de cette personne nous ont permis de brosser le portrait d'une jeune fille qui valorise l'ouverture, l'anticonformisme, la recherche de sensations et de plaisir, mais aussi dans une moindre mesure, l'efficacité, l'indépendance et l'altruisme ce qui, avec un niveau scolaire adéquat et des aptitudes idoines, peut lui suggérer une orientation professionnelle de type intellectuelle (par exemple médecin), sociale (par exemple infirmière), ou artistique. Il va de soi qu'un complément d'information serait nécessaire sous forme d'un test d'intérêts tel OPUS (manuel à paraître) ou LIVAP/LIMET (Gendre et al, 2006) de manière à confirmer l'harmonie de ces valeurs avec les intérêts professionnels dûment inventoriés. Rappelons que certaines réponses sur-estimées, peu conformes à ce profil global nous ont laissé supposer que cette personne avait un caractère bien affirmé. Une certaine agressivité positive pourrait donc être présente potentiellement, et suggérer un conseil davantage axé vers le domaine entrepreneurial, surtout si la personnalité était en accord avec ce type d'environnement. Cependant, la personne est encore jeune et l'usage d'un test de personnalité (par exemple L.A.B.E.L. ; Gendre *et al.* 2005) est encore prématuré, mais nous pouvons conserver cette hypothèse et éventuellement la confirmer dans 2 ou 3 ans si cette personne devait se présenter à nouveau à notre consultation.

BIBLIOGRAPHIE

- Allport, G.W., Vernon, P.E., & Lindsey, G. (1960). *Study of Values, Manual*. Boston : Houghton Mifflin Co, (3rd edition).
- Cappello, P. & Capel, R. (2007). Du bon usage des tests psychologiques. Considérations d'ordre éthique. *Panorama, 1*, 11-12.
- Capel, R. (2009). *L'évaluation des personnes*. Genève : Slatkine
- 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.
- Costa, P., Mc Crae, R.C. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Psychological Assessment Ressources Inc., Odessa.
- Dawis, R.V., Lofquist, L.M. & Weiss, D.J. (1968). A theory of work adjustment (a revision). *Minnesota studies in vocational rehabilitation, 23*.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.M. (1974). *Minnesota occupational classification system*. Minneapolis. University of Minnesota, Department of Psychology, 153 p.
- Dempsey, P. et Dukes, W.F. (1966). Judging complex value stimuli : an examination and revision of Morris's « Path of Life ». *Educational and Psychological Measurement, 26*, 871-882.
- Descombes, J.P. (1977). Rôle et signification des valeurs professionnelles dans la psychologie vocationnelle contemporaine. *Revue de psychologie appliquée, 27* (4), 285-295.
- Descombes, J.P. (1980). Cinquante ans d'études et d'évaluation des valeurs professionnelles (1925-1975). *Revue de psychologie appliquée, 30* (1), numéro spécial, 1-101.
- Descombes, J.P. (1984). La théorie de l'adaptation professionnelle du Minnesota. Hypothèses et validation. *Orientation et formation professionnelle, 4*, 217-229.
- Dupont, J.B. et Leresche G. (1981-1982). Définition et mesure des valeurs professionnelles chez les futurs bacheliers. *Bulletin de Psychologie, 35* (5), 449-471.
- Flanagan, J.C. et al. (1962). *The talents of american youth*. Houghton Mifflin Company. Boston.
- Gamper, M. (1977). *Note sur la mesure des valeurs professionnelles*. Lausanne, Institut de psychologie appliquée. Polycopié, 24 pages.
- Gay, E.G., Weiss, D.J. et coll. (1971). *Manual for the Minnesota Importance Questionary*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis : University of Minnesota, no 28, 83 p.
- Gendre, F. et Chaghaghi, F. (1986). Méthode synthèse, validité synthétique et adaptation professionnelle. *Revue de Psychologie Appliquée, 36* (4), 509-533.
- Gendre, F., Chaghaghi, F. (1987). Etude de la stabilité inter et intra personnelle de l'ACL de Gough. *Revue de psychologie appliquée, 37* (3), 235-260.
- Gendre, F. (1988). L'orientation rationnelle unifiée synthétisée (O.R.U.S.). Un modèle d'aide à la décision professionnelle assistée par ordinateur. *Revue de Psychologie Appliquée, 38* (1), 33-57.
- Gendre, F., Dupont, J.B. & Schwartz, S. (1992). Valeurs et personnalité. *Psychologie et Psychométrie, 13* (2), 50-77.
- Gendre, F. et Capel, R. (1993). Caractéristiques individuelles, choix professionnels et adaptation au travail. *Psychologie et Psychométrie. Numéro spécial, 14* (2), 10-89.
- Gendre, F., Capel., R. & Salanon, A. (1997). Manuel de l'utilisateur – O.R.U.S. *Actualités psychologiques. Edition spéciale*. Institut de psychologie, Université de Lausanne.
- Gendre, F., & Capel., R. (3^{ème} Éd. 2005). Manuel de l'utilisateur – L.A.B.E.L. *Actualités psychologiques. Edition spéciale*. Institut de psychologie, Université de Lausanne.

- Gendre, F., Capel., R. & Rossé, R. (2006). Manuel pratique INTERETS (LIVAP/LIMET) *Actualités psychologiques. Edition spéciale*. Institut de psychologie, Université de Lausanne.
- Guttman, L. (1968). A general non-metric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika*, 33, 469-506.
- Huteau, M. et Puzols, D. (1974). Etude de l'inventaire des valeurs professionnelles de D.E. Super. Paris : Service de Recherches de l'INETOP. Laboratoire de Psychologie différentielle.
- Huteau, M. (1971). Aspiration et représentations professionnelles chez les élèves du 1er cycle de l'enseignement secondaire (thèse du 3e cycle), Paris : Université, Ecole pratique des Hautes Etudes. Laboratoire de psychologie différentielle, 364 p.
- Katz, M. (1963). *Decisions and values*. New-York, College Entrance Examination Board.
- Katz, M. (1971). *A computer. Based System of Interaction Guidance and Information (SIGI)*. Princeton, NJ Education Testing Service.
- Katz, M.R. (1980). SIGI : an interactive aid to career decision making. *Journal of College Student Personnel*, 21, 34-40.
- Legres, J. et Pemartin, D. (1986). *Inventaire de valeurs professionnelles, IVP*. Issy-les-Moulineaux : Editions Scientifiques et Psychologiques.
- Lofquist, L. et Dawis, S. (1969). *A theory of work adjustment*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.
- Manhardt, P.J. (1972). Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25 (2), 361-368.
- Manhardt, J.P. (1986). « Echelles de valeurs professionnelles ». In : Beutell, N.L., Brenner, A.C. Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behaviour*, 28, 29-41.
- Morris, C. (1973). *Varieties of human values*. Chicago, London : University of Chicago Press, XIII, 209 p.
- Perron, J. (1981). *Valeurs et choix en éducation*. Québec, Edisem Inc.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. The Free Press, New-York.
- Rossé, R. (2000). *Construction d'un test de valeur pilote*. Recherche de licence. Institut de Psychologie. Université de Lausanne.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5b, 550-562.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values. Extension and cross cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58.
- Schwartz, S.H. (1991). Universals in the content and structure of values : Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. in : M. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. Academic, New-York, Vol. 25.
- Super, D.E. (1970). *Manual, Work Values Inventory*. Boston, Houghton-Mifflin.
- Ward, J.H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of American Statistical Association*, 58, 236-244.
- Williams, C.M. (1972). Occupational choice of male graduate students as related to values and personality : a test of Holland Theory. 2, 39-46.
- Ziomek, R.L. et al. (1976). A psychometric analysis of the Ross educational philosophical inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 36(3), 679-688.

Annexe :

Profil de Mme ADO...

I.V.P.G.

*MFO - Tests & Psychométrie (S.à.r.l.)
Méthode Fonctionnelle Online*

Élaboré par : © F. Gendre, R. Capel & S. Codrescu

Madame exemple manuel

Test N° 101378

UNE ANALYSE FONCTIONNELLE DES PRÉFÉRENCES EXPRIMÉES DANS UN INVENTAIRE DE VALEURS PROFESSIONNELLES ET GÉNÉRALES

LES SPÉCIFICITÉS DE L'I.V.P.G. SONT LES SUIVANTES :

Profil du groupe de référence en scores bruts comparables;

Comparaisons INTRA- et INTER-individuelles (résultats non standardisés ET standardisés);

Haute fidélité (précision) des évaluations, validité éprouvée vis-à-vis de divers tests reconnus (cf. manuel);

Évaluations indépendantes du sexe de la personne

Madame exemple manuel, 17 ans

OCCUPATION ACTUELLE : –

CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS :

L'expression de vos valeurs par l'intermédiaire de cet inventaire a été :

pas très facile précise bien motivée peu contrastée

et compte tenu du contrôle de vos réponses à l'IVPG :

Les résultats sont fiables et interprétables

**Hiéarchie des VALEURS
PERSONNELLES**

ALTRUISME ET BIENVEILLANCE	1
PROFITER DE LA VIE	2
TOLÉRANCE, JUSTICE ET ÉQUITÉ	3
OUVERTURE ET CRÉATIVITÉ	4
RÉALISATION PERSONNELLE	5
LIBERTÉ DE CHOIX ET DE PENSÉE	6
SAGESSE ET MODÉRATION	7
CAPACITÉ D'ADAPTATION	8
STABILITÉ ET SÉCURITÉ	9
RESPECT DES TRADITIONS	10
POUVOIR ET INFLUENCE	11
HONNEUR ET RESPECTABILITÉ	12

**Hiéarchie des VALEURS
PROFESSIONNELLES**

ACTIVITÉS VARIÉES
SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT
AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE
EFFICACITÉ ET INNOVATION
AMBIANCE DE TRAVAIL
ENVIRONNEMENT CONFORTABLE
ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE
BESOIN DE DÉVELOPPEMENT
RESPECT DE LA HIÉRARCHIE
SALAIRE ET AVANCEMENT
PRESTIGE ET STATUT SOCIAL
AUTORITÉ ET RÔLE DE DIRECTION

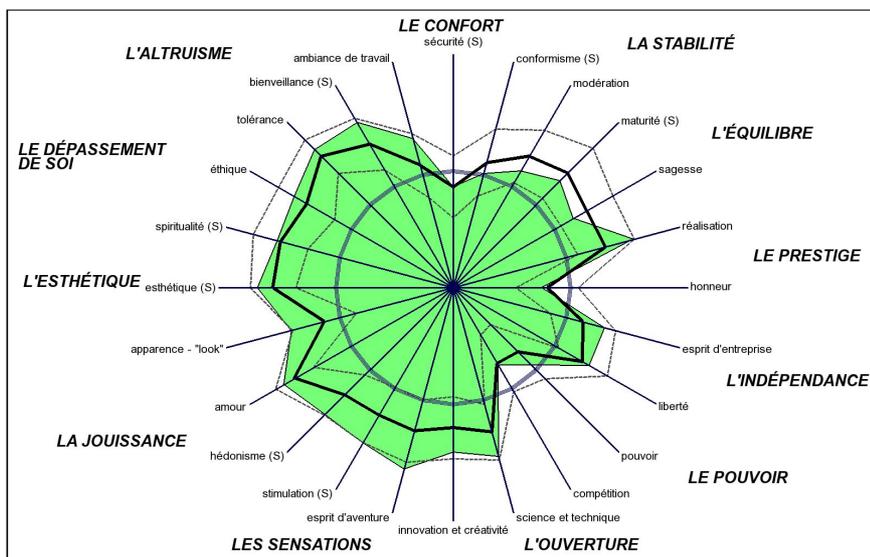
Note : la hiérarchie intra-personnelle des valeurs s'obtient SANS COMPARAISON à un groupe, une population ou collectivité.

Profil individuel et profil de référence EN SCORES BRUTS

Profil individuel en scores bruts : surface verte (S) : échelles de Schwartz

Groupe de référence (n = 3230, 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)



Madame exemple manuel, 17 ans

Score G < 10 : score extrême, très inférieur à la norme. G entre 10 et 40 : score inférieur à la norme. G entre 40 et 60 : score proche de la norme. G entre 60 et 90 : score supérieur à la norme. G > 90 : score extrême, très supérieur à la norme. Les scores standardisés ne doivent pas être interprétés comme une échelle absolue, ils ne sont donc ni des centiles ni des "%" !

Note : la "norme" est le profil moyen du groupe de référence.

Indices de contrôle :	Brut	Norme (n=3230)		Score G
		moyenne	écart type	
COHÉRENCE	0.31	0.43	0.12	30
FIDÉLITÉ	0.93	0.83	0.19	61
MOYENNE	4.02	3.72	0.37	66
VARIANCE	0.98	1.1	0.22	39
MODALITÉ	0.78	0.77	0.07	53

Pondérations fondamentales :	Brut	moyenne	écart type	Score G
HARMONIE vs EFFICIENCE	0.13	0.2	0.16	42
DÉTACHEMENT vs PLAISIR	0	0.13	0.16	35
OUVERTURE vs SÉCURITÉ	0.26	0.21	0.13	58

Voici quelques valeurs que vous semblez PEU investir, mais qui correspondent pourtant BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses :

- 5 - Être coopératif et capable de collaborer. (3)
- 5 - Être clément et pardonner aux autres. (3)
- 4.9 - Respecter l'héritage culturel et préserver les oeuvres du passé. (3)
- 4.9 - Innover et entreprendre dans des domaines encore peu explorés. (3)
- 3.9 - Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir. (2)
- 2.8 - Respecter les traditions et préserver les coutumes. (1)

Voici quelques valeurs que vous semblez beaucoup investir, mais qui ne correspondent PAS BIEN au profil général tiré de l'ensemble de vos réponses :

- 2.1 - Éviter de s'endetter. (5)
- 2.4 - Faire preuve d'autorité. (5)
- 2.5 - Éviter d'être redevable, ne rien devoir à personne. (5)
- 2.7 - Être influent, avoir un impact sur les gens et sur les événements. (5)
- 2.8 - Compter pour les autres, se sentir quelqu'un d'important. (5)
- 3 - Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale. (5)

Explication des chiffres : à gauche l'attractivité de l'item ; à droite (entre parenthèses) la réponse de la personne.

Ci-dessous, les scores bruts sont comparables entre eux. Ils s'étalent entre 1 (rejet de la valeur) et 5 (adhésion très forte), en passant par 3 (ambivalence ou indifférence). Les scores standardisés G correspondants s'interprètent comme indiqué ci-dessus.

Échelles de VALEURS GÉNÉRALES DE SCHWARTZ :	Brut	Norme (n=3230)		Score G
		moyenne	écart type	
1) hédonisme (S)	4.62	3.91	0.73	69
2) stimulation (S)	4.62	3.79	0.82	70
3) autonomie (S)	4.41	3.97	0.76	62
4) maturité (S)	3.87	4.15	0.91	44
5) esthétique (S)	5	4.6	0.58	64
6) spiritualité (S)	4.65	4.56	0.72	52
7) bienveillance (S)	4.9	4.26	0.77	67
8) tradition (S)	2.74	3.22	0.85	39
9) conformisme (S)	3.03	3.32	0.9	44
10) sécurité (S)	2.58	2.58	0.8	50
11) pouvoir (S)	2.68	2.26	0.94	59
12) réalisation (S)	3.73	3.27	0.84	61

Madame exemple manuel, 17 ans

Échelles de VALEURS PERSONNELLES :	Brut	Norme (n=3230)		Score G
		moyenne	écart type	
1) apparence - "look"	4.28	3.4	0.84	71
2) amour	5	4.68	0.56	61
3) plaisir	4.39	3.83	0.72	66
4) hédonisme	4.68	3.94	0.73	70
5) authenticité	4.03	4.18	0.7	46
6) responsabilité	2.5	2.85	0.77	41
7) reconnaissance sociale	2.93	2.41	0.95	61
8) honneur	2.27	2.4	0.8	47
9) conformisme	3.32	3.41	0.91	48
10) tolérance	5	4.76	0.6	58
11) générosité	5	4.53	0.71	63
12) justice	4.74	4.34	0.78	60
13) éthique	4.68	4.32	0.83	59
14) esprit d'entreprise	4.02	3.44	0.86	63
15) science et technique	4.51	3.85	0.74	68
16) esprit d'aventure	4.84	3.82	0.83	75
17) vie variée	5	4.29	0.69	71
18) donner sens à sa vie	4.93	4.6	0.64	60
19) liberté	4.03	3.83	0.72	55
20) réalisation	4.77	4.05	0.75	69
21) sécurité	2.75	2.64	0.85	52
22) compétition	2.31	2.26	0.84	51
23) pouvoir	2.82	2.34	0.97	60
24) ambition	2.32	2.13	0.88	54
25) humilité	3.35	3.77	0.81	40
26) sagesse	3.56	3.95	0.77	40
27) modération	3.45	3.89	0.78	39
28) exploiter ses aptitudes	3	2.75	0.89	56
29) réaliser ses objectifs	3.47	3.58	0.75	47
30) sens éthique	3.91	4.17	0.89	44
31) besoin de progresser	4.06	3.62	0.77	62
32) innovation et créativité	4.24	3.6	0.8	66
33) développement personnel	3.76	3.65	0.77	53
34) désir d'avancement	2.48	2.23	0.92	55
35) position de direction	2.39	2.19	0.9	54
36) salaire	3.13	2.45	1	64
37) statut professionnel	2.97	2.55	0.9	59
38) réussite sociale	2.39	2.16	0.9	55
39) respect de l'autorité	3.06	2.99	0.87	52
40) relations avec les collègues	5	4.3	0.71	70
41) considération d'autrui	3.68	3.01	0.87	65
42) stabilité professionnelle	4.14	3.59	0.84	63
43) travail agréable	4.01	3.26	0.84	68
44) ambiance de travail	3.95	3.25	0.85	66
45) goût de l'indépendance	4.29	3.72	0.82	64
46) besoin de variété	5	4.25	0.69	72
47) sens de la planification	3.83	3.4	0.86	60
48) capacité à travailler seul	4.23	3.96	0.75	57
49) autonomie	4.74	3.92	0.8	71
50) utilité sociale	4.61	4.28	0.82	58

Liste des réponses de Madame exemple manuel, 17 ans

Explication des chiffres : à gauche l'attractivité de l'item ; à droite (entre parenthèses) la réponse de la personne.

5.0 Avoir de bonnes relations avec ses collègues de travail.	(5)	3.7 Chercher toujours à se surpasser.	(2)
5.0 Faire preuve d'originalité, de créativité et d'imagination.	(4)	3.7 Être franc et ne pas craindre de dire ce que l'on pense.	(5)
5.0 Être coopératif et capable de collaborer.	(3)	3.7 Être reconnu pour le travail que l'on a fait.	(5)
5.0 Se montrer équitable, donner à chacun les mêmes opportunités.	(4)	3.6 Se soumettre aux circonstances de la vie, accepter la fatalité.	(3)
5.0 Être altruiste et prêt à rendre service aux autres.	(4)	3.6 Vivre en toute simplicité, se contenter du nécessaire.	(2)
5.0 Avoir une vie variée, remplie de défis, de changements, de nouveautés.	(5)	3.6 Chercher à atteindre une harmonie intérieure.	(4)
5.0 Faire preuve de tolérance et accepter les autres tels qu'ils sont.	(5)	3.6 Revendiquer l'égalité des chances et les mêmes droits pour tous.	(5)
5.0 Vivre des expériences stimulantes et avoir une vie excitante.	(5)	3.5 Fonder une famille pour avoir des enfants.	(4)
5.0 S'intéresser aux nouvelles inventions.	(4)	3.5 Gagner beaucoup d'argent.	(5)
5.0 Avoir des amis proches et sincères sur qui l'on peut compter.	(5)	3.5 Ne pas chercher à se "mettre en avant", rester modeste.	(4)
5.0 Rencontrer l'amour.	(4)	3.4 Tenir un rôle clef dans l'activité d'un groupe.	(2)
5.0 Être capable de tendresse.	(4)	3.4 Être indépendant et se suffire à soi-même.	(4)
5.0 Jouir de liberté d'expression.	(5)	3.3 Se contrôler et se discipliner, être maître de soi.	(4)
5.0 Être large d'esprit et tolérer des croyances et des idées différentes.	(5)	3.3 Adhérer à un groupe ou à une communauté.	(2)
5.0 Respecter et apprécier les Beaux-arts.	(4)	3.2 Avoir un travail.	(5)
5.0 Vivre une relation amoureuse durable.	(5)	3.2 Être prudent et ne pas mettre sa vie en danger.	(4)
5.0 Considérer tous les êtres humains comme égaux, quelle que soit leur race et leur religion.	(5)	3.2 Vivre en respectant des principes moraux.	(3)
5.0 Aspirer à un monde de paix, sans tensions ni conflits.	(4)	3.1 Se consacrer à une cause à laquelle on croit.	(4)
5.0 Être clément et pardonner aux autres.	(3)	3.1 Être responsable et assumer les conséquences de ses actes.	(3)
5.0 Être capable de comprendre et de partager les sentiments des autres.	(5)	3.1 Se sacrifier pour les autres.	(2)
5.0 Être généreux et partager avec autrui.	(5)	3.1 Réfléchir avant d'agir, ne pas faire les choses à la hâte.	(5)
5.0 Voir la vie du bon côté, être "positif".	(4)	3.1 Être attaché à des croyances religieuses ou mystiques.	(4)
5.0 Être curieux et s'intéresser à la nouveauté et à l'inconnu.	(5)	3.0 Contribuer à la protection du pays et à la sécurité nationale.	(5)
4.9 Vivre une passion amoureuse.	(5)	3.0 Être logique et rationnel.	(4)
4.9 Respecter autrui, quoi qu'il fasse.	(5)	3.0 Chercher à occuper une position sociale élevée.	(3)
4.9 Défendre les principes démocratiques.	(4)	3.0 Pour toute entreprise, viser la réussite et le succès.	(5)
4.9 Respecter l'héritage culturel et préserver les oeuvres du passé.	(3)	3.0 Éviter les extrêmes dans les sentiments et les actions, rester modéré.	(2)
4.9 Innover et entreprendre dans des domaines encore peu explorés.	(3)	2.9 Vivre en sécurité avec sa famille et la préserver.	(4)
4.9 Viser une certaine sagesse.	(4)	2.9 Jouir de la reconnaissance sociale.	(4)
4.9 Chercher à compenser les inégalités entre êtres humains.	(5)	2.9 Respecter les aînés, honorer la mémoire des anciens.	(3)
4.8 Agir librement et de son propre chef.	(5)	2.8 Compter pour les autres, se sentir quelqu'un d'important.	(5)
4.7 Rechercher l'aventure et le risque.	(4)	2.8 Respecter les traditions et préserver les coutumes.	(1)
4.7 Donner un sens à sa vie.	(5)	2.8 Faire preuve de persévérance, ne pas renoncer malgré les difficultés.	(4)
4.7 S'efforcer de rendre le monde meilleur.	(4)	2.7 Respecter ses devoirs et remplir ses obligations.	(4)
4.7 Être authentique et sincère.	(3)	2.7 Se trouver en situation de direction et de commandement.	(2)
4.7 Être élégant et prendre soin de son habillement.	(4)	2.7 Être influent, avoir un impact sur les gens et sur les événements.	(5)
4.7 Respecter le travail intellectuel, favoriser le développement de la connaissance.	(5)	2.7 Exercer une profession prestigieuse	(4)
4.7 Mener le style de vie qui nous plaît.	(5)	2.6 Obéir à une autorité que l'on reconnaît.	(4)
4.7 Avoir une vie sociale active en fréquentant beaucoup de gens.	(4)	2.5 Être patriote.	(3)
4.6 Combattre les injustices sociales.	(5)	2.5 Éviter d'être redevable, ne rien devoir à personne.	(5)
4.6 Être spontané et naturel.	(4)	2.4 Affronter et au besoin écarter autrui pour arriver à ses fins.	(2)
4.6 Chercher le Bien en toute occasion et éviter les mauvaises actions.	(4)	2.4 Faire preuve d'autorité.	(5)
4.5 S'intéresser au progrès scientifique et technique.	(4)	2.4 Ignorer les tabous, braver certains interdits (sexe, produits illicites...).	(2)
4.5 Exprimer librement ses émotions.	(4)	2.4 Vouloir être à chaque fois le meilleur, être un gagneur.	(2)
4.5 Faire les choses avant tout pour le plaisir.	(4)	2.2 Être déterminé et ferme dans ses opinions.	(3)
4.5 Être indépendant dans son travail.	(4)	2.2 Ne pas perdre la face, soigner son image publique.	(4)
4.4 Vivre les plaisirs de la vie sans pression ni stress.	(4)	2.2 Être organisé et ordé.	(4)
4.4 Jouir des bonnes choses de la vie, aussi bien matérielles que spirituelles.	(4)	2.1 Éviter de s'endetter.	(5)
4.3 Être honnête, sans jamais tricher ni mentir.	(3)		
4.3 Soutenir une cause humanitaire.	(5)		
4.3 Agir en accord avec soi-même.	(5)		
4.2 Respecter la nature et l'environnement, préserver les ressources naturelles.	(5)		
4.2 Être conscient de soi, apprendre à se connaître.	(5)		
4.2 Fuir la monotonie du quotidien au travers des loisirs (musique, cinéma, lecture, sport, ...)	(5)		
4.2 Être capable de tout "plaquer" pour changer de vie et s'occuper de soi.	(5)		
4.1 Agir en accord avec ses propres principes.	(3)		
4.1 Réaliser ses projets.	(4)		
4.1 Prendre soin de sa santé physique et mentale.	(5)		
4.1 Chercher à s'améliorer et progresser.	(3)		
4.1 Aborder l'existence de manière adulte et responsable.	(5)		
4.1 Vivre en accord avec la nature.	(5)		
4.1 Choisir toujours la méthode la plus efficace pour atteindre son but.	(5)		
4.1 Être une personne digne de confiance, sur qui l'on peut compter.	(5)		
4.0 Se préoccuper de son apparence.	(4)		
4.0 Être capable, compétent et efficace.	(4)		
4.0 Être respecté par autrui.	(5)		
4.0 Vivre dans un environnement confortable.	(4)		
4.0 Lutter pour des idéaux.	(4)		
3.9 Être fidèle et loyal envers ses amis et ses proches.	(4)		
3.9 Regarder la réalité en face, y compris les aspects sombres ou difficiles de l'existence.	(4)		
3.9 Pouvoir se fixer ses propres objectifs.	(3)		
3.9 Vivre dans un lieu où règnent la sécurité et la justice.	(5)		
3.9 Se réaliser en atteignant ses objectifs.	(3)		
3.9 Contrôler ou dominer autrui en exerçant le pouvoir.	(2)		
3.8 Se centrer sur les aspects spirituels et non matériels de la vie.	(4)		
3.8 Être "dans le vent", suivre les modes.	(2)		
3.8 Avoir de bonnes manières, se montrer poli.	(4)		
3.8 S'apprécier, avoir le respect de soi.	(5)		

Explications pour l'interprétation des résultats

L'inventaire de Valeurs Générales et Professionnelles "IVPG" dont vous venez de recevoir les résultats n'est pas un "test" à proprement parler, mais une méthode permettant de mieux cerner et connaître les domaines de valeurs que vous investissez, ou non, dans votre vie de tous les jours, privée ou professionnelle. Cet inventaire est construit selon une technique nouvelle appelée "© méthode fonctionnelle" qui est aussi à la base des Inventaires LIVAP/LIMET (Intérêts) et L.A.B.E.L. (personnalité). Cette méthode offre plusieurs moyens originaux permettant de mieux se connaître:

1. L'IVPG calcule, dans un premier temps, des indices de contrôle des circonstances de la passation qui permettent de mieux mesurer la valeur que l'on peut accorder aux résultats. Il arrive en effet que le questionnaire n'ait pas convenu pour une raison ou une autre (âge, langue, culture, manque de collaboration, etc.), et dans ce cas il est inutile d'accorder trop de valeur aux résultats.
2. L'IVPG classe les valeurs les plus courantes dans notre société en fonction de l'ensemble de vos réponses. Ce classement (hiérarchie) peut être exprimé en termes de valeurs PERSONNELLES ou générales, et il peut aussi être exprimé en termes de valeurs PROFESSIONNELLES.
3. L'IVPG permet une comparaison directe de votre profil personnel avec le profil moyen du groupe de référence. Le mode de calcul exclusif de la méthode fonctionnelle permet en effet de montrer des profils en scores "bruts", non standardisés, c'est-à-dire conformes à la valeur "absolue" que vous accordez aux différentes valeurs.
4. La possibilité d'établir des profils non-standardisés n'exclut pas leur standardisation, comme c'est le cas dans la plupart des autres tests existants. Cependant, la lecture d'un profil standardisé est plus difficile et réservée aux professionnels de l'évaluation qui disposent d'une version plus technique des résultats (pages 3 à 5 de la sortie pdf). Vous aurez donc toujours avantage à consulter une ou un psychologue-conseiller/-ère pour mieux comprendre la signification de vos résultats, non seulement par rapport à vous-même, mais aussi pour les situer par rapport aux normes de la population dans laquelle vous vivez.

En résumé, la page 2 des résultats IVPG contient l'essentiel des informations que vous pouvez comprendre et assimiler sans aide particulière.

En haut de la page 2 : la rubrique "CONDITIONS DE PASSATION ET FIABILITÉ DES RÉSULTATS" vous indique si la passation est tout à fait fiable ("Les résultats sont fiables et interprétables), ou si l'IVPG a été rempli un peu vite, avec peu d'attention, ou en ne variant pas suffisamment les réponses ("Les résultats doivent être interprétés avec précautions"). Si les indices de contrôle détectent des défauts plus graves, tels un problème de compréhension des items, ou une réelle difficulté à répondre à un tel questionnaire, la phrase suivante s'affiche : "Les résultats ne peuvent pas donner lieu à une interprétation fiable". Enfin, il se peut que vous ayez inversé l'échelle de réponses, ce qui ôte toute valeur aux résultats. Dans ce cas une phrase vous invite à vérifier cette hypothèse en vous référant à la page 6.

À mi-hauteur de la page 2 vous trouvez une double hiérarchie des principales valeurs ayant cours dans notre société, telles qu'elles peuvent être classées en fonction de l'ensemble de vos réponses. Vos valeurs préférées sont en haut, alors que celles qui vous indiffèrent ou que vous rejetez figurent en bas de liste. À gauche les valeurs sont exprimées dans un vocabulaire plus proche de la vie privée, alors qu'à droite elles sont exprimées dans des termes plutôt professionnels.

Le graphique situé en bas de la page montre, de manière plus détaillée que dans une simple hiérarchie, votre "profil" de valeurs, ainsi que celui du groupe de référence. Le trait noir gras représente le profil moyen de ce groupe. Entre les traits fins, pointillés, se trouvent la plupart (environ 70%) des résultats enregistrés pour ce questionnaire. Si votre profil (coloré) dépasse le trait pointillé extérieur, la valeur correspondante peut être considérée comme "très investie" par rapport à la plupart des gens. Si votre profil dépasse "en dedans" le trait pointillé intérieur, alors votre investissement pour la valeur correspondante peut être considérée comme très faible (ou se réduire à un rejet) par rapport à l'investissement de l'individu "moyen".

Annexe 2 : composition des échelles de la page 2

IVPG (geca-psytest.com) : Composition des échelles synthétiques de la page 2 (Hiérarchies...)

COMPOSITES DE LA PAGE 1	Echelles constitutives (Schwartz ou fonctionnelles)
PROFITER DE LA VIE	HÉDONISME (Schwartz)
OUVERTURE ET CRÉATIVITÉ	STIMULATION (Schwartz)
LIBERTÉ DE CHOIX ET DE PENSÉE	science et technique
TOLÉRANCE, JUSTICE ET ÉQUITÉ	AUTONOMIE (Schwartz)
SAGESSE ET MODÉRATION	tolérance authenticité
CAPACITÉ D'ADAPTATION	SPIRITUALITÉ (Schwartz)
ALTRUISME ET VEILLANCE	conformisme
RESPECT DES TRADITIONS	générosité
HONNEUR ET RESPECTABILITÉ	TRADITION (Schwartz)
STABILITÉ ET SÉCURITÉ	honneur
POUVOIR ET INFLUENCE	MATURITÉ (Schwartz)
RÉALISATION PERSONNELLE	POUVOIR (Schwartz)
ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE	RÉALISATION (Schwartz)
EFFICACITÉ ET INNOVATION	sens éthique
BESOIN DE DÉVELOPPEMENT	innovation et créativité
SALAIRE ET AVANCEMENT	développement personnel
PRESTIGE ET STATUT SOCIAL	salaire
RESPECT DE LA HIÉRARCHIE	statut prof.
AUTORITÉ ET RÔLE DE DIRECTION	respect de l'autorité
ENVIRONNEMENT CONFORTABLE	position de direction
BONNE AMBIANCE AU TRAVAIL	travail agréable
ACTIVITÉS VARIÉES	ambiance de travail
AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE	besoin de variété
SOLIDARITÉ ET ENGAGEMENT	goût de l'indépendance
	utilité sociale
	amour
	esprit d'entreprise
	sagesse
	SECURITÉ (Schwartz)
	pouvoir
	réalisation
	réussite sociale
	CONFORMISME (Schwartz)
	STIMULATION (Schwartz)
	autonomie

