



Échelle intégrative de valeurs de travail

Rapport interprétatif

Mathieu Busque-Carrier, Ph. D., c.o. org. et Yann Le Corff, Ph. D., c.o.

Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Sexe: Homme

Âge: 32

Date du rapport: 2022-09-08



Informations sur la personne évaluée

Nom: Smith John
Sexe: Homme
Âge: 32
Date du rapport: 2022-09-08
Nom de l'organisation: essaigratuit irpcanada/ tandem carrière
Norme: Homme, Adulte

Information concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur 12 valeurs de travail, ainsi qu'au sujet des trois grandes dimensions de valeurs de travail. De plus, une hiérarchie des valeurs de travail est aussi offerte à la fin du rapport. L'ÉIVT a été développé, validé et normalisé auprès d'un échantillon d'adultes issus de la population québécoise. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant de mener à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses fournies par la personne évaluée. Ceux-ci ne tiennent pas compte des éléments contextuels propres à la personne qui pourraient permettre de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

Durée de validité des résultats

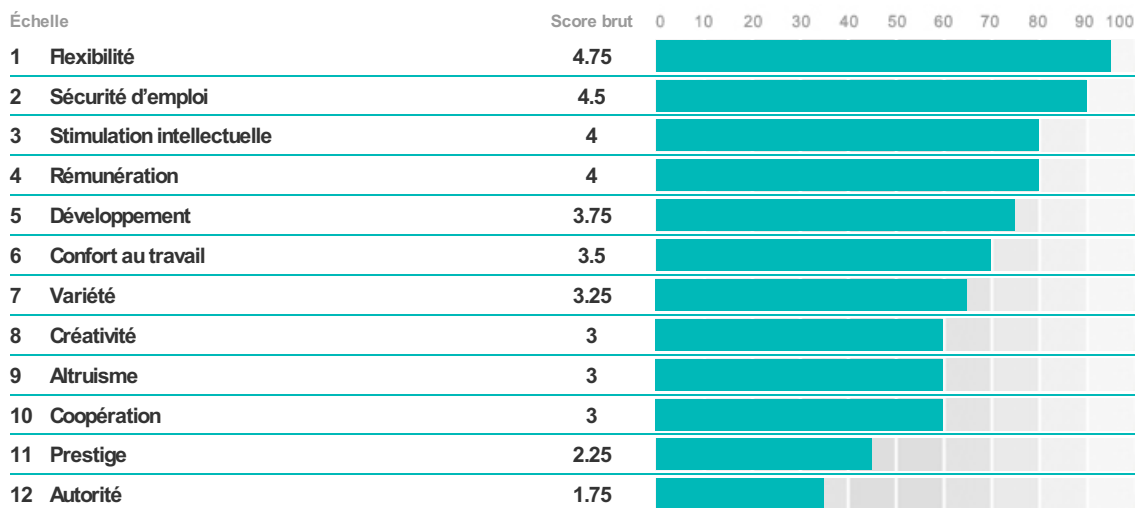
À partir du tournant de la trentaine et au cours de l'âge adulte, les changements dans la personnalité se font plus rares, plus lents et sont généralement de faible amplitude. Compte-tenu de l'âge de la personne évaluée, les résultats de ce rapport peuvent être considérés valides pour une période de quelques années. Toutefois, des événements de vie marquants peuvent entraîner des changements plus importants dans la personnalité, auquel cas une nouvelle évaluation est recommandée.

Indices de validité

4,00 %1 : Pas du tout important pour moi
16,00 %2 : Peu important pour moi
26,00 %3 : Moyennement important pour moi
32,00 %4 : Important pour moi
14,00 %5 : Très important pour moi

Hiérarchie de valeurs de travail

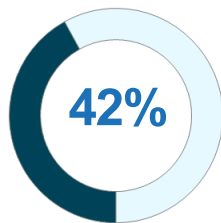
La figure ci-dessous montre votre hiérarchie des valeurs, c'est-à-dire le classement par ordre d'importance de toutes vos valeurs de travail, selon les scores que vous avez obtenus. Contrairement aux autres résultats exposés dans ce rapport, ceux-ci ne sont pas comparés à l'échantillon normatif. De plus, le positionnement d'une valeur de travail dans votre hiérarchie ne permet pas d'évaluer son niveau d'importance dans l'absolu. Par exemple, une personne qui accorde une importance élevée à toutes les valeurs de travail verra inévitablement certaines de ses valeurs de travail importantes classées à un niveau plus bas, puisqu'elles sont classées par ordre d'importance.



Interprétation des scores de valeurs de travail

Les valeurs de travail sont définies comme des croyances propres au contexte du travail et qui servent de critères pour évaluer ce qu'une personne souhaite retrouver dans un emploi et un environnement de travail. Elles sont des croyances exprimées par le libellé « Il est important pour moi de... ». Plus une valeur de travail est importante pour une personne, plus cette dernière prendra des décisions et adoptera des comportements qui sont cohérents avec cette valeur. Les scores de valeurs de travail sont positionnés par rapport à la moyenne de l'échantillon normatif. Un score élevé ou très élevé signifie que la personne accorde une plus grande importance à cette valeur de travail que la moyenne des personnes de l'échantillon normatif, tandis qu'un score faible ou très faible indique que la personne accorde une moins grande importance à cette valeur de travail.

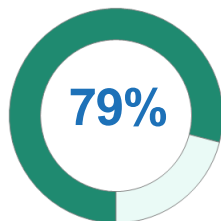
| Échelle | Score brut | Score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |
|------------------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|--|--|
| 1 Flexibilité | 4.75 | 68 | 96 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 Stimulation intellectuelle | 4 | 58 | 79 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 Sécurité d'emploi | 4.5 | 56 | 73 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 Rémunération | 4 | 52 | 58 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 Développement | 3.75 | 49 | 46 | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 Variété | 3.25 | 48 | 42 | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 Prestige | 2.25 | 48 | 42 | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 Coopération | 3 | 47 | 38 | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 Confort au travail | 3.5 | 45 | 31 | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 Créativité | 3 | 44 | 27 | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 Altruisme | 3 | 43 | 24 | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 Autorité | 1.75 | 41 | 18 | | | | | | | | | | | | | | |



Intrinsèques

Faible

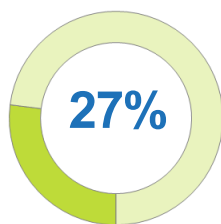
Cette personne accorde une importance moyenne aux valeurs de travail où la source de satisfaction est inhérente aux tâches accomplies. Elle accorde également une importance moyenne à la nature de ses tâches au travail, car elle y trouve une certaine satisfaction et source de sens. Lorsqu'elle doit prendre des décisions liées à sa carrière, elle accordera une certaine considération aux tâches ou aux mandats à réaliser.



Extrinsèques

Très élevé

Cette personne accorde une grande importance aux valeurs de travail où la source de satisfaction provient des conditions de travail. Lorsqu'elle doit prendre des décisions liées à sa carrière, elle considérera attentivement les conditions de travail liées à chaque option, car celles-ci sont pour elle une importante source de satisfaction.



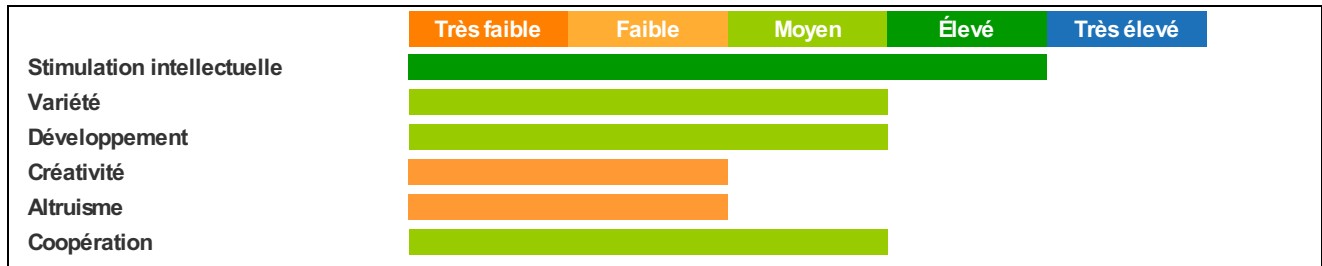
Statut

Très faible

Cette personne accorde peu d'importance aux valeurs de travail où la source de satisfaction provient de la réussite personnelle et du fait d'être en position de leadership. Elle se situe sous la moyenne quant à l'importance qu'elle accorde à l'idée que sa situation professionnelle soit estimée par les autres et suscite leur admiration. Lorsqu'elle doit prendre des décisions liées à sa carrière, elle accordera peu de considération aux options qui lui permettent de se mettre en valeur, d'exercer du pouvoir et d'avoir un statut élevé, car celles-ci ne sont pas pour elle des sources significatives de satisfaction et de sens.

Description des valeurs de travail

Valeur de travail Intrinsèques



Stimulation intellectuelle

Cette personne accorde une grande importance à la stimulation intellectuelle et à la possibilité de résoudre des problèmes complexes dans ses activités professionnelles. Le travail doit lui permettre de déployer des efforts cognitifs soutenus dans la réalisation de ses tâches. Au travail, elle recherche les situations où il faut faire face à des défis et trouver des solutions qui demandent de la réflexion.

Variété

Cette personne accorde une importance moyenne au fait d'avoir des tâches diversifiées au travail. Pour elle, le travail ne doit pas être trop routinier. Son emploi doit lui permettre occasionnellement de se trouver dans de nouvelles situations, mais aussi lui offrir une certaine prévisibilité au travail.

Développement

Cette personne accorde une importance moyenne à la possibilité de développer ses compétences au travail. Tout comme la majorité des gens, elle souhaite que son emploi lui permette, lorsque nécessaire, de vivre des expériences d'apprentissage où elle pourra apprendre de ses erreurs et obtenir de la rétroaction. Cette personne se situe dans la moyenne quant à son désir de participer à des activités qui lui permettront de développer son plein potentiel, comme du mentorat, du coaching ou de la formation continue.

Créativité

Cette personne accorde peu d'importance à la possibilité d'exprimer sa créativité et de faire preuve d'innovation dans la planification et la réalisation de tâches. Elle ne souhaite pas particulièrement que son travail lui permette d'expérimenter de nouvelles façons de faire. Elle se sent probablement à sa place dans un environnement de travail qui lui permet de résoudre un problème en suivant des procédures préalablement établies et qui ont fait leurs preuves.

Altruisme

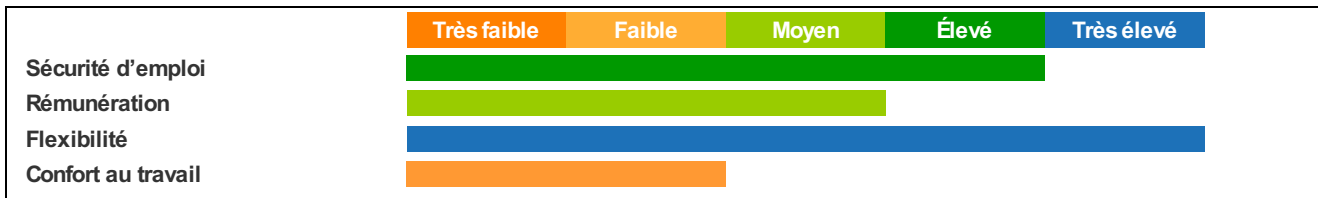
Cette personne accorde peu d'importance au fait d'offrir son aide, de rendre service et de favoriser le bien-être des autres dans le cadre de ses activités professionnelles. Elle ne sent pas particulièrement le besoin de contribuer au bien-être d'autrui et à la société dans le cadre de son travail.

Coopération

Cette personne accorde une importance moyenne au travail d'équipe et à la collaboration entre collègues en vue de réaliser des tâches professionnelles. Bien qu'elle puisse se sentir à l'aise dans un environnement de travail où règne un climat d'entraide et de coopération, elle peut aussi se sentir à l'aise dans un environnement de travail qui demande du travail individuel ou encourage la compétition.

Description des valeurs de travail

Valeur de travail Extrinsèques



Sécurité d'emploi

Cette personne accorde une grande importance à la sécurité d'emploi et à la possibilité d'avoir une certaine stabilité à court et à long terme. Il est probable qu'elle soit attirée par les emplois qui lui offrent un poste menant à la permanence ou un bon régime de retraite. La stabilité et la sécurité professionnelle et financière sont importantes pour elle.

Rémunération

Cette personne accorde une importance moyenne à l'obtention d'un revenu élevé et à l'idée d'être à l'aise financièrement. Cette préoccupation pour la rémunération est comparable à la moyenne. Sans en faire une priorité, elle accorde une certaine importance à la rémunération et à la possibilité d'atteindre un niveau d'aisance qui lui permet de subvenir à ses besoins et à ceux de ses proches.

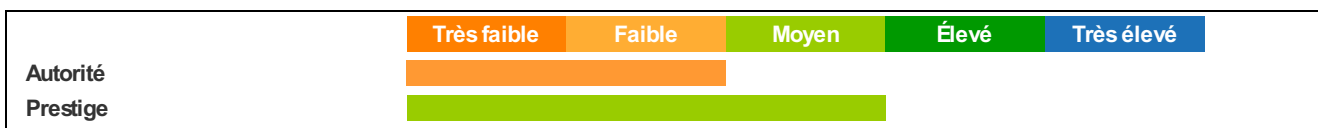
Flexibilité

Cette personne accorde une très grande importance à la possibilité d'aménager son horaire de travail et de disposer de flexibilité dans le choix de son lieu de travail (p. ex. en faisant du télétravail).

Confort au travail

Cette personne accorde peu d'importance au fait de travailler dans un environnement qui est confortable et à l'abri des intempéries. Il n'est pas particulièrement important pour elle de travailler dans un environnement bien éclairé, propre et sécuritaire. Elle serait probablement à l'aise de travailler à l'extérieur, dans un milieu industriel ou dans un atelier.

Valeur de travail lié au statut



Autorité

Cette personne accorde peu d'importance au fait d'être en position d'autorité à son travail. Elle ne tient pas à avoir du pouvoir sur la planification et l'organisation des tâches des autres et à assumer un certain leadership dans le cadre de ses fonctions.

Prestige

Cette personne accorde une importance moyenne à son prestige professionnel, notamment en lien avec son poste et son organisation. Elle accorde autant d'importance que la moyenne à l'idée que son travail lui permette de susciter l'admiration des autres et lui apporte une certaine notoriété.

Sommaire des Scores

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats pour les trois dimensions de valeurs de travail. Chacune de ces dimensions est subdivisée en valeurs de travail plus précises, dont les résultats sont également présentés ci-dessous. Pour chacune de ces échelles, les scores bruts, les scores T et les rangs centiles sont présentés. Les scores T et les rangs centiles sont calculés en comparaison d'un échantillon normatif québécois.

Résultats aux échelles

| Échelle | Score brut | Score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |
|----------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|--|--|
| 1 (Int) Intrinsèques | 3.35 | 48 | 42 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 (Ext) Extrinsèques | 4.19 | 58 | 79 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 (Sta) Statut | 2 | 44 | 27 | | | | | | | | | | | | | | |

Échelle des facettes

Facettes de l'intrinsèques

| Échelle | Score brut | Score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |
|-------------------------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|--|--|
| 1 (Int1) Stimulation intellectuelle | 4 | 58 | 79 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 (Int2) Variété | 3.25 | 48 | 42 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 (Int3) Développement | 3.75 | 49 | 46 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 (Int4) Créativité | 3 | 44 | 27 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 (Int5) Altruisme | 3 | 43 | 24 | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 (Int6) Coopération | 3 | 47 | 38 | | | | | | | | | | | | | | |

Facettes de la extrinsèques

| Échelle | Score brut | Score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |
|-----------------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|--|--|
| 1 (Ext1) Sécurité d'emploi | 4.5 | 56 | 73 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 (Ext2) Rémunération | 4 | 52 | 58 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 (Ext3) Flexibilité | 4.75 | 68 | 96 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 (Ext4) Confort au travail | 3.5 | 45 | 31 | | | | | | | | | | | | | | |

Facettes de Statut

| Échelle | Score brut | Score-T | Percentile | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | | | |
|-------------------|------------|---------|------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--|--|--|
| 1 (Sta1) Autorité | 1.75 | 41 | 18 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 (Sta3) Prestige | 2.25 | 48 | 42 | | | | | | | | | | | | | | |

Réponses de :

Sujet John Smith

1-20: 4 4 4 2 3 4 4 3 2 4 3 4 3 4 2 4 3 4 4 5
 21-40: 2 2 5 4 3 5 2 3 3 3 4 5 3 4 4 5 1 3 2 4
 41-60: 5 3 3 5 1 4 2