

MATCHING DES VALEURS

Questionnaire sur
les Valeurs au Travail

QVT

Questionnaire sur les Valeurs au Travail

LE CONTEXTE

LE QUESTIONNAIRE

LES VALEURS

LES DIMENSIONS

LES RÉSULTATS

LE CONTEXTE

LE QUESTIONNAIRE

LES VALEURS

LES DIMENSIONS

LES RÉSULTATS

Le constat

De nombreux recrutements échouent, alors que les compétences (savoir-faire), les connaissances (savoirs) et la personnalité (savoir-être et soft skills) des candidats ont été correctement évaluées.



Ces échecs sont liés à **une inadéquation** entre les valeurs de la personne d'une part, et celles de l'entreprise d'autre part.



La congruence des valeurs d'une personne et de celles de l'entreprise a clairement été démontrée comme constituant un vecteur de performance et de pérennité au sein d'une organisation.

Certains outils donnent des **indications** sur les valeurs d'un individu.

Elles ne peuvent être confrontées à celles de l'entreprise que de façon **empirique**.

Ceci implique forcément une certaine **subjectivité**.

De plus les **valeurs affichées** de l'entreprise sont souvent définies par la **Communication**.

Elles ne **correspondent pas** toujours à la réalité vécue par les **collaborateurs**.

La congruence

la congruence
favorise

LES PERFORMANCES

LE COLLECTIF

LE BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL

La **consonance** des valeurs au travail de l'individu avec celles de l'organisation améliore la **prédictivité** de **réussite** d'un recrutement et, *in fine*, assure la **pérennité** de la personne au sein de l'entreprise.

La solution

Développée par **Anne Congard**, Professeure d'Université en Psychologie différentielle
&

Marc Low, PhD, DBA en Sciences pour l'Innovation, Fondateur et Dirigeant du cabinet de conseil **CONNECT RH**

2 ans de R&D permettant de valider scientifiquement et de développer une solution totalement innovante



Le **QVT** est le premier outil de
MATCHING

de la **congruence** entre
les valeurs au travail d'un individu et
celles d'une organisation

La solution

Le QVT peut aussi être utilisé pour valider la compréhension, par ses managers, des valeurs de l'entreprise.

Il permet ainsi de travailler à réduire un éventuel écart entre la perception et le discours, d'une part, et aussi de poser des bases de réflexion sur la **culture de l'entreprise**, d'autre part.

LE CONTEXTE

LE QUESTIONNAIRE

LES VALEURS

LES DIMENSIONS

LES RÉSULTATS

Passation

QUESTIONNAIRE CANDIDAT

Bienvenue sur votre Questionnaire sur les Valeurs au Travail (QVT)

Nos valeurs guident nos actions. Elles conditionnent notre équilibre et notre bien-être au travail.
C'est parce que nous sommes en phase avec les valeurs d'une entreprise que nous pouvons nous y sentir bien et nous y épanouir professionnellement.

Pour chacune des 28 paires de propositions suivantes, vous devez indiquer celle des deux phrases qui correspond le plus à vos motivations, à vos valeurs, à votre manière de penser ou de fonctionner.

NB : Chaque clic sur une phrase sera définitif.

Exprimez-vous, en fonction de ce que vous attendez de la culture, de l'ambiance, de ce que l'entreprise doit proposer, et non pas selon ce que vous pensez qu'elle (l'entreprise) attend de vous.

Soyez aussi spontané-e que possible, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, il y a vos réponses.

[Politique de confidentialité](#)

Suivant

Durée < 10 mn

Questions Candidats

Choisissez une des deux propositions ci-dessous :

Je préfère évoluer dans un environnement de travail où les gens s'apprécient

Il est normal d'obtenir des félicitations quand elles sont méritées

Passation candidat-e

Passation



Envoi automatique d'un mail de confirmation

Passation

QUESTIONNAIRE MANAGER

Bienvenue sur votre Questionnaire sur les Valeurs au Travail (QVT)

L'un des facteurs-clés de la réussite d'une collaboratrice / d'un collaborateur est son adhésion aux valeurs de son entreprise.

Les valeurs guident les actions. Elles conditionnent l'équilibre et le bien-être au travail, donc les performances.

Pour chacune des 28 paires suivantes, nous vous proposons d'indiquer celui des deux termes qui correspond le plus à votre vision de votre entreprise.

Attention, la question est celle-ci :

Selon vous lequel de ces deux termes définit le mieux les valeurs de votre entreprise ?

et non pas qu'attendez-vous, de la collaboratrice / du collaborateur ?

[Politique de confidentialité](#)

Suivant

Durée < 5 mn

Questions Managers

Selon vous lequel de ces deux termes définit le mieux les valeurs de votre entreprise ?

Altruisme

Félicitations

Passation manager

LE CONTEXTE

LE QUESTIONNAIRE

LES VALEURS

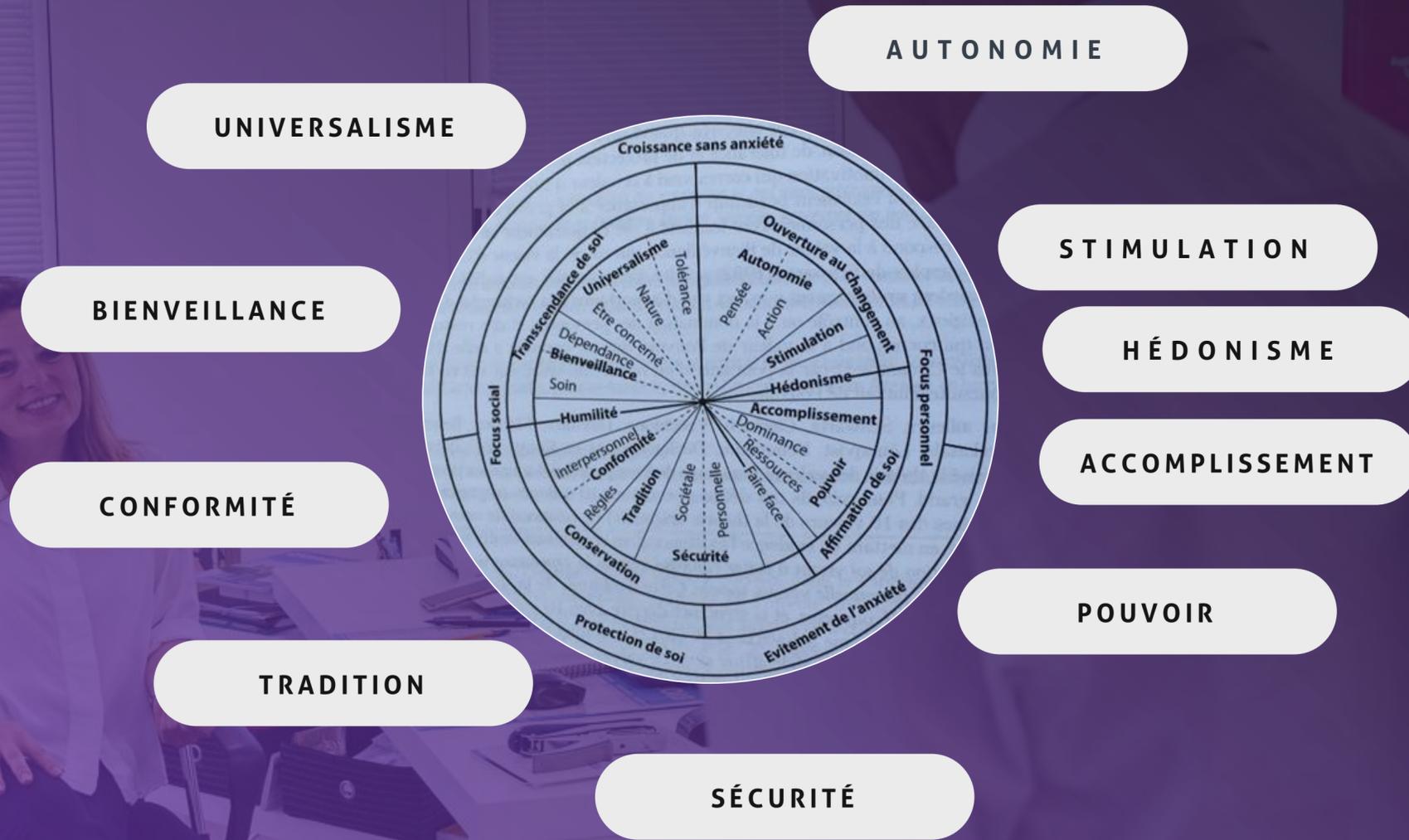
LES DIMENSIONS

LES RÉSULTATS

Les Valeurs

La théorie des valeurs universelles

Faisant consensus au plan mondial, les travaux de **Schwartz** ont mis en évidence dix valeurs de référence, différentes en termes de motivations mais complémentaires dans leurs dynamiques.

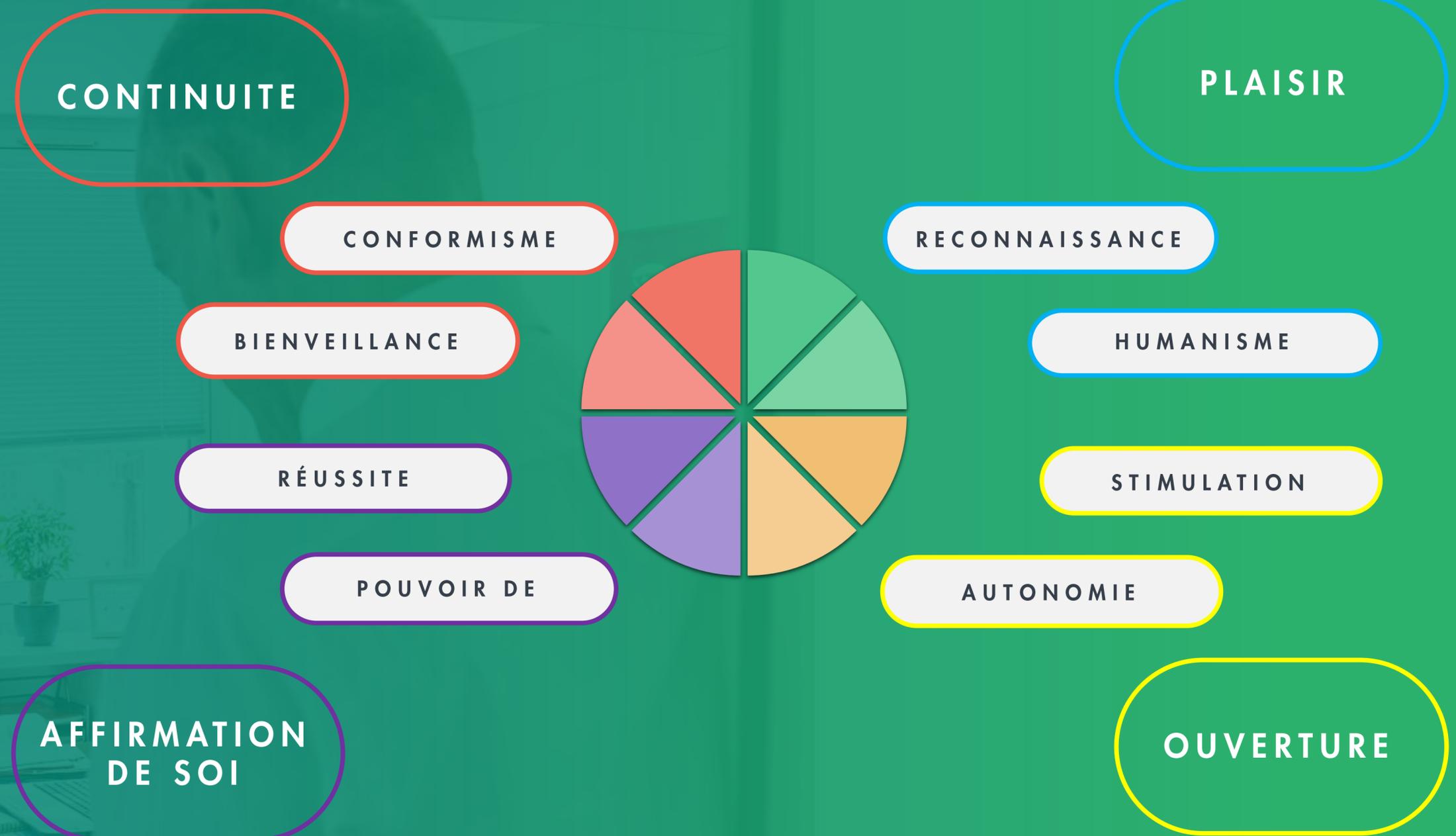


Les Valeurs



Les Valeurs au travail

Le modèle **Congard – Low** est un ajustement du modèle de **Schwartz** centré uniquement sur les **Valeurs au travail**, et regroupées en quatre dimensions.



LE CONTEXTE

LE QUESTIONNAIRE

LES VALEURS

LES DIMENSIONS

LES RÉSULTATS

Dimension

PLAISIR

RECONNAISSANCE

HUMANISME

Cette valeur marque le souhait d'obtenir de la reconnaissance et de la considération par rapport à son activité professionnelle, lorsqu'elle est réalisée avec succès. Elle implique une recherche de valorisation personnelle pour son activité. Elle porte sur le besoin d'être connu-e à la mesure de l'investissement dans une tâche et dans sa réalisation.

Cette valeur concerne les engagements pour l'égalité, la justice et la protection des personnes, la préservation de l'environnement naturel et la tolérance, c'est-à-dire l'acceptation et compréhension de ceux qui sont différents de soi-même. Elle est très liée à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, à l'ouverture à la diversité.

Dimension

AFFIRMATION DE SOI

POUVOIR DE

RÉUSSITE

Cette valeur concerne le souhait d'occuper un poste qui donne la possibilité d'initier et de développer des projets, de fixer les objectifs et le cadre de travail. Elle peut impliquer de planifier et d'organiser le travail des autres, de diriger une équipe, sans pour autant que cette dimension managériale soit systématique. Elle concerne la volonté d'être dans une position (pas forcément hiérarchique donc) qui permet de donner la direction, d'impulser.

Cette valeur marque la volonté de bien accomplir sa tâche, dans les délais, tout en disposant des moyens temporels ou matériels pour faire un travail de qualité. Elle renvoie également au fait de vouloir être productif et persévérant dans l'activité confiée et de rendre un travail dont on puisse être fier en termes de réalisation. Elle indique la volonté de faire tout son possible (redoubler d'efforts) pour mener à bien l'activité demandée, d'avoir des succès professionnels, d'accomplir quelque chose de significatif et surtout de voir l'aboutissement de ses efforts.

Dimension

CONTINUITÉ

BIENVEILLANCE

CONFORMISME

Cette valeur implique un attachement au collectif plus qu'à des valorisations individuelles. Elle est associée à une volonté de respect mutuel dans le collectif. Cette valeur concerne le fait de vouloir valoriser les échanges et la convivialité contribuant au bien-être des autres. Elle valorise la cohésion et le soutien, notamment dans les équipes. Elle implique l'accompagnement et le soutien des collègues.

Cette valeur relève d'une volonté d'agir selon les conventions sociales, de suivre étroitement les règles et d'obéir aux ordres et directives de la société, de l'institution et/ou des supérieurs. Elle repose sur le fait de vouloir faire ce qui est accepté et convenable et ainsi être en conformité avec les règles et normes institutionnelles. Elle relève d'un besoin de sécurisation, notamment dans les relations à autrui avec une préférence pour un environnement de travail qui change peu.

Dimension

OUVERTURE

STIMULATION

AUTONOMIE

Cette valeur est liée à l'envie de faire des choses variées ou différentes et d'être stimulé·e par des projets qui sollicitent des ressources diversifiées. Elle marque le fait de souhaiter réaliser des tâches complexes ou d'avoir à résoudre des problèmes ardu. Le souhait professionnel s'oriente vers la possibilité de concevoir des produits ou de développer des idées nouvelles. Elle implique d'avoir l'opportunité de développer ses ressources et/ou ses compétences et la passion pour la réflexion.

Cette valeur marque le fait d'aimer l'indépendance de pensée et d'action dans la gestion de ses activités. Elle porte sur le souhait des personnes d'être relativement libres dans leur activité professionnelle en termes d'organisation. Il s'agit d'aimer pouvoir faire les choses à sa manière et faire prendre aux tâches demandées leurs propres orientations dans le respect de la demande initiale, du cadre défini.

LE CONTEXTE

LE QUESTIONNAIRE

LES VALEURS

LES DIMENSIONS

LES RÉSULTATS

Restitutions

QUESTIONNAIRE SUR LES VALEURS AU TRAVAIL



RAPPORT DESTINÉ À L'ADMINISTRATEUR

Feedback Candidat de : John Doe

Effectif encadré : 5

Date de passation : 06/02/2020

Personnel & confidentiel

	Note brute	Note brute %	Classe
RECONNAISSANCE	1	3.57%	1
HUMANISME	5	17.86%	5
CONFORMISME	1	3.57%	1
BIENVEILLANCE	4	14.29%	3
RÉUSSITE	3	10.71%	2
POUVOIR (DE)	1	3.57%	1
STIMULATION	7	25%	5
AUTONOMIE	6	21.43%	5
Total	28	100%	

RÉPONSES DU CANDIDAT

Bienveillance

Les personnes qui ont donné le même type de réponse que John Doe considèrent que l'entraide au travail est une notion importante, même si elle n'est pas centrale dans leur investissement professionnel. En effet, ces personnes ont des préférences pour des contacts positifs mais elles ne sont pas particulièrement perturbées si l'aspect collaboratif est peu valorisé. Elles semblent pouvoir s'adapter à différents environnements professionnels. Si cela se justifie ou si la demande est explicite, ces personnes peuvent apporter leur aide à d'autres, elles savent partager leur expérience, pour autant ne le font pas spontanément.

Conformisme

John Doe répond comme les personnes qui rejettent les habitudes au travail et les tâches redondantes. L'application et le respect de règles ou d'organisation strictes ne les attirent pas particulièrement. Elles n'ont pas peur des changements qui peuvent avoir lieu dans leur vie professionnelle. Elles les provoquent même parfois pour rompre la routine. Elles apprécient d'avoir l'opportunité de s'ouvrir à de nouvelles activités. La nouveauté est ainsi considérée par elles comme une opportunité de trouver des solutions nouvelles. Elles sont plus attirées par le changement et pourraient avoir des difficultés dans des entreprises au fonctionnement trop routinier.

Rapport destiné à l'administrateur

Restitutions

QUESTIONNAIRE SUR LES VALEURS AU TRAVAIL

RAPPORT DESTINÉ AU CANDIDAT/COLLABORATEUR

Feedback Candidat de : John Doe
Effectif encadré : 5

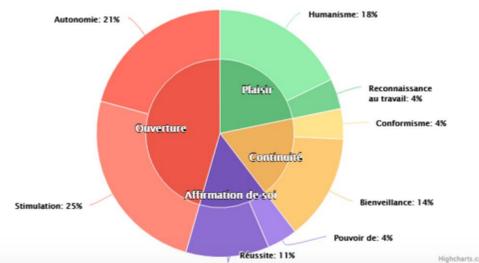
Date de passation : 06/02/2020
Personnel & confidentiel

L'un des facteurs-clés de la réussite d'un collaborateur est son adhésion aux valeurs de son entreprise. L'épanouissement professionnel, et par voie de conséquence la performance au travail, passe notamment par une adhésion forte aux valeurs de l'organisation.

Nous dénombrons 8 valeurs, regroupées en 4 grandes dimensions :

DIMENSIONS	PLAISIR	CONTINUITÉ	AFFIRMATION DE SOI	OUVERTURE
VALEURS	Reconnaissance au travail	Bienveillance	Réussite	Autonomie
	Humanisme	Conformisme	Pouvoir de (faire)	Stimulation

Poids relatif accordée à chaque valeur pour vos réponses



VOS RÉPONSES

Plaisir

Vos réponses sont celles des personnes peu sensibles aux marques de considération. Elles savent autoréguler leur activité. Pour toutes ces raisons elles n'ont pas besoin d'avoir de retours positifs sur leur travail pour s'y investir complètement. Elles concentrent leurs efforts à la réalisation des tâches confiées et ont confiance en leurs capacités pour atteindre leurs objectifs. Elles ne voient donc pas l'utilité d'être félicitées, elles peuvent même y voir une forme d'hypocrisie. De ce fait ces personnes peuvent même se sentir mal à l'aise dans une entreprise qui promeut la reconnaissance au travail comme une valeur essentielle.

Les personnes répondant comme vous veulent pouvoir s'engager pour plus d'égalité et davantage de justice sociale. La sauvegarde de la nature et la préservation de la planète sont aussi des préoccupations majeures pour elles. Dans leur vie (notamment professionnelle), elles s'attachent donc à avoir des comportements en accord avec la préservation de l'environnement. Afin de s'épanouir dans une organisation, elles ont besoin d'avoir un travail consonnant avec leurs idées. Il est indispensable pour elles que leur entreprise mette en place et respecte des règles éthiques auxquelles elles adhèrent. Elles s'y sentent en accord avec elles-mêmes.

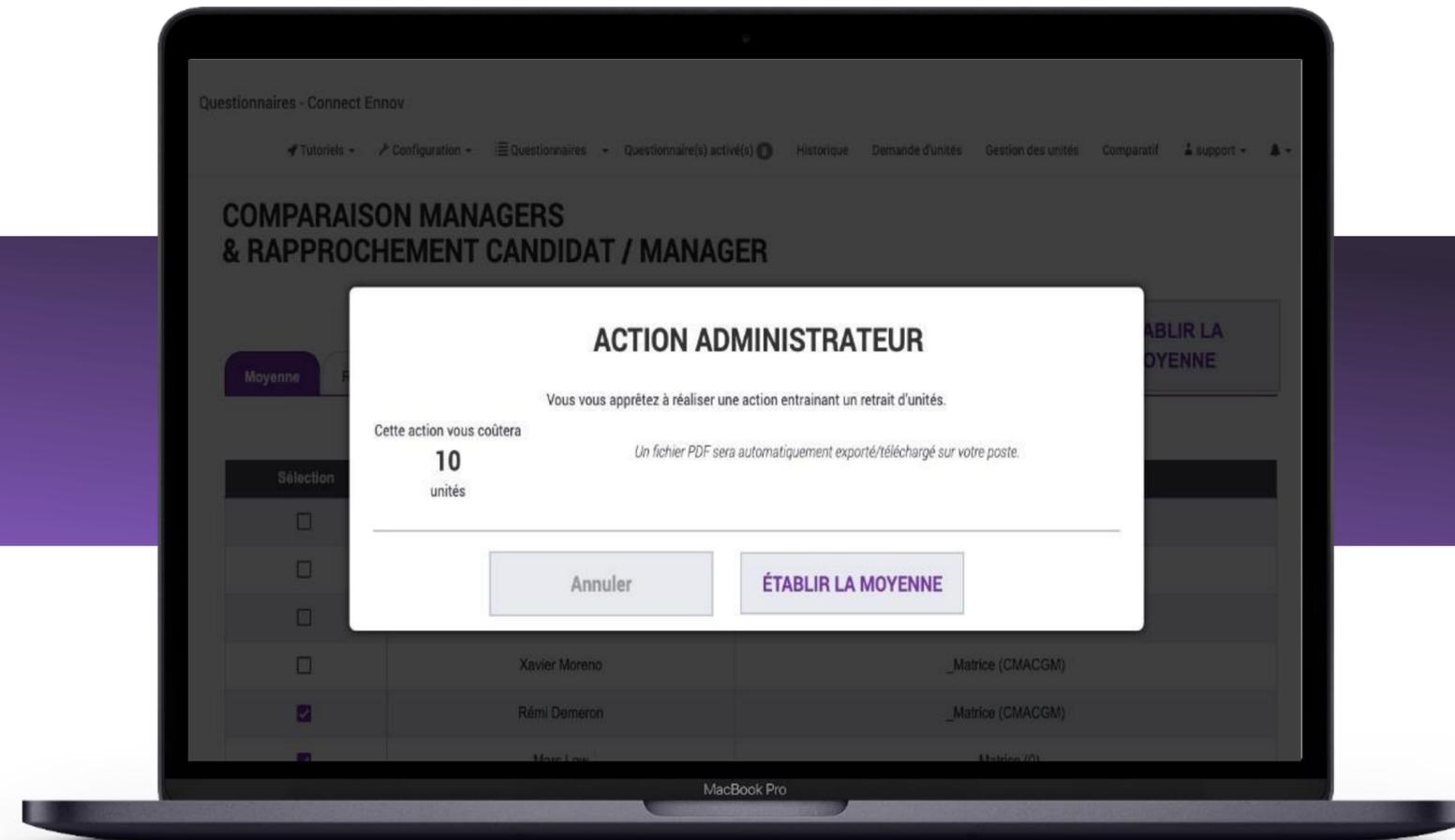
Feedback répondant.e

Restitutions



Rapport destiné à l'administrateur, le feedback répondant·e est identique à celui destiné aux candidat·e·s

Moyenne



Moyenne et congruence

QUESTIONNAIRE SUR LES VALEURS AU TRAVAIL

MOYENNE DES RÉSULTATS DES MANAGERS

Classe	Moyenne
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL	2
HUMANISME	1.5
CONFORMISME	3
BIENVEILLANCE	1.5
RÉUSSITE	4.5
POUVOIR DE	4.5
STIMULATION	5
AUTONOMIE	3.5

MANAGERS RÉPONDANTS : John Doe et Jane Doe

MacBook Pro

Moyenne des résultats de n managers

QUESTIONNAIRE SUR LES VALEURS AU TRAVAIL

ÉVALUATION DE LA CONGRUENCE DES VALEURS

Dimensions	Valeurs	JOHN DOE Candidat	Indicateur	JANE DOE Manager
PLAISIR	RECONNAISSANCE AU TRAVAIL	1	✓	1
	HUMANISME	5	!	1
CONTINUITÉ	CONFORMISME	1	≈	3
	BIENVEILLANCE	3	≈	1
AFFIRMATION DE SOI	RÉUSSITE	2	!	5
	POUVOIR DE	1	!	5
OUVERTURE	STIMULATION	5	✓	5
	AUTONOMIE	5	✓	5

MacBook Pro

Evaluation de la congruence entre un·e candidat·e et un·e manager ou bien entre un·e candidat·e et la moyenne des managers interrogé·e·s

connect e-nnov

📍 18-20 La Canebière
13001 Marseille

✉ marc.low@connect-e-nnov.com

☎ 07 78 64 55 20