

Cartes des Valeurs personnelles et professionnelles

ELEMENTS THEORIQUES

Les valeurs consistent en les croyances d'une personne quant à ce qu'elle considère important et central dans sa vie et, de ce fait, déterminent ce qu'elle cherche à réaliser et atteindre afin de pouvoir satisfaire ses principaux besoins (Pope, Flores, Rottinghaus, 2014). En lien avec des affects, elles sont relativement stables, transcendent les situations, sont hiérarchisées et motivent l'action.

Les dix valeurs fondamentales et universelles que Schwartz (1992) a mises en avant sont l'autonomie, la stimulation, l'hédonisme, la réussite, le pouvoir, la sécurité, la conformité, la tradition, la bienveillance et l'universalisme.

Ces valeurs se structurent selon deux axes (« Continuité vs. Changement » et « Affirmation de soi vs. Dépassement de soi ») et en fonction de leur compatibilité. Ainsi, les valeurs adjacentes sont complémentaires et celles qui sont opposées, potentiellement en conflit (cf. Figure 1). Ces différentes valeurs de base sont valables pour la sphère personnelle, mais elles peuvent aussi être appliquées à la sphère professionnelle (Consiglio et al., 2017), d'où l'intérêt de distinguer deux séries de cartes dans l'outil. Néanmoins, la structure des valeurs (Figure 1) varie légèrement selon le domaine d'application (professionnel/ personnel).

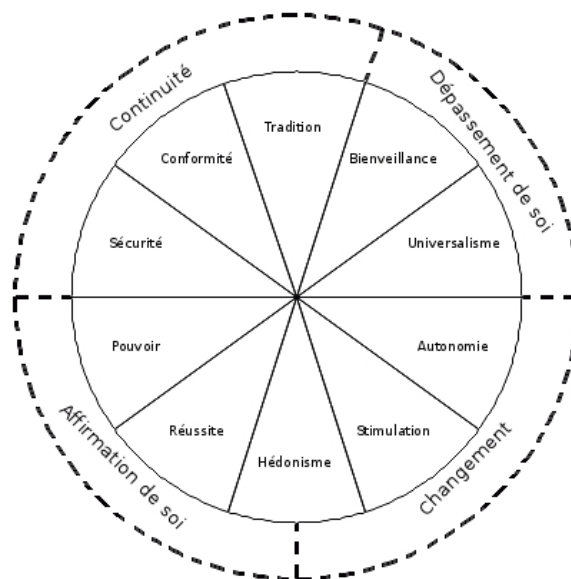


Figure 1: Structure des valeurs (extrait de : <http://www.psychomedia.qc.ca/psychologie/2015-01-12/10-valeurs-schwartz>)

RÉFÉRENCES

- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405-422.
doi:10.1177/1069072716639691
- Pope, M., Flores, L. Y., & Rottinghaus, P. J. (Eds.) (2014). *The role of values in careers*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values : Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6

CONSIGNES

- Après une brève explication de la notion de valeurs et du sens de l'exercice, on demande à la personne de **trier** les cartes en **trois groupes** selon leur importance : « très important », « pas du tout important » et « moyennement important ». Selon les hypothèses de travail et le temps à disposition, il peut être intéressant de faire trier **une seule ou les deux parties du matériel** (« professionnel » et « personnel »). Ainsi, on peut laisser la personne choisir pour quel domaine elle souhaite faire l'exercice (« professionnel » ou « personnel ») ou proposer d'emblée les deux classements, qui sont alors réalisés l'un après l'autre dans l'ordre que l'on veut.
- Suite à ce premier tri, la personne est invitée à expliquer son **choix** et à expliciter ce que cela signifie pour elle (il est également intéressant de demander des **exemples** concrets pour comprendre la définition que la valeur revêt pour la personne). On part de la définition de la cliente ou du client ; la définition proposée ci-après n'est utile qu'en complément ou si la signification d'une carte n'est pas comprise.
- Ensuite, il s'agit de définir et de **hiérarchiser** les trois valeurs les plus importantes pour la personne.
- Si les deux parties du matériel ont été classées, on peut encourager la personne à **faire des parallèles** entre les valeurs qu'elle privilégie pour les deux domaines, « personnel » et « professionnel ». Pour terminer l'exercice, il est intéressant de faire des liens avec le **projet professionnel** de la consultante ou du consultant. Les valeurs centrales peuvent être utilisées comme critère de choix pour un métier ou un lieu de travail.

DEFINITIONS DES CARTES

Les cartes de valeurs professionnelles et personnelles (cf. ci-dessous) ont été créées à partir du modèle des valeurs universelles de Shalom H. Schwartz (1992) et de l'adaptation que Consiglio et al. (2017) ont fait de celui-ci pour les valeurs de travail.

VALEURS	CARTES DOMAINE PROFESSIONNEL	CARTES DOMAINE PERSONNEL
Autonomie	« Autonomie et indépendance »	« Autonomie et ouverture »
Définition	Chercher à être indépendant.e dans les pensées et les actions. Comprend également la créativité, la liberté et la curiosité.	
Stimulation	« Activités variées et innovation »	« Défi et nouveauté »
Définition	Aspirer à la variété. Comprend la recherche de sensations, de nouveauté et de défis	
Hédonisme	« Profiter de la vie »	« Profiter de la vie »
Définitions	Recherche de plaisir ou de gratification immédiate au travail ; compatibilité du travail et des loisirs ou des intérêts personnels. Contrairement à la structure des valeurs de base, dans le domaine professionnel, l'hédonisme est proche des valeurs « Sécurité » et « Universalisme ». Il comprend le plaisir au travail dans un environnement non-menaçant (donc soutenant, confortable et sain).	Rechercher le plaisir ou la gratification immédiate.
Réussite	« Accomplissement professionnel »	« Accomplissement personnel »
Définition	Rechercher le succès (selon les standards sociaux) par la démonstration de compétences ; reconnaissance des compétences par les pairs.	
Pouvoir	« Autorité et prestige »	« Pouvoir et influence »
Définitions	Vouloir atteindre et garder un bon salaire, un certain niveau de responsabilité, ainsi qu'un statut social élevé au sein de l'entreprise (position hiérarchique).	Vouloir atteindre ou garder une position sociale élevée ainsi que contrôler des ressources (autorité, richesse, pouvoir social, image sociale, reconnaissance sociale).

Sécurité	« Sécurité »	« Stabilité et sécurité »
Définitions	Rechercher la sécurité de l'emploi et un environnement sécuritaire pour tous au travail. En ce sens, la valeur professionnelle est proche de l'« Universalisme » (alors qu'elle est proche du « Pouvoir » dans les valeurs personnelles).	Aspirer à la stabilité, la sécurité et l'harmonie dans trois domaines : sociétal, relationnel, personnel.
Conformité	« Respect de la hiérarchie professionnelle »	« Honneur et responsabilité »
Définitions	Se soumettre et s'adapter aux normes hiérarchiques ; privilégier les intérêts de l'institution avant les siens. Dans le milieu professionnel, la conformité se rapporte davantage à la structure hiérarchique/de pouvoir de l'entreprise (alors qu'elle est proche de la « Bienveillance » dans les valeurs personnelles).	Restreindre des actions et retenir des impulsions qui peuvent énerver ou blesser autrui et/ou qui ne correspondent pas aux normes sociales.
Tradition	« Respect des normes professionnelles et morales »	« Respect des traditions »
Définition	Respecter et accepter les coutumes et idées de la culture ou de la religion d'appartenance ; être engagé.e dans celles-ci.	
Bienveillance	« Ambiance et coopération au travail »	« Bienveillance et empathie »
Définition	Préserver et augmenter le bien-être des personnes proches, que l'on fréquente régulièrement.	
Universalisme	« Engagement pour le bien commun »	« Tolérance et équité »
Définition	Adopter une attitude impartiale et non-discriminante envers tous les membres de l'institution. Respecter autrui et soutenir les politiques sociales.	Comprendre, apprécier, tolérer et protéger le bien-être de toutes les personnes, ainsi que respecter la nature.

ANNEXE : CARTES A IMPRIMER

V A L E U R S P R O F E S S I O N N E L L E S

TRES IMPORTANT

**MOYENNEMENT
IMPORTANT**

**PAS
IMPORTANT**

**Autonomie et
indépendance**

**Activités variées et
innovation**

Profiter de la vie

**Accomplissement
professionnel**

Autorité et prestige

Sécurité

**Respect de la
hiérarchie
professionnelle**

**Respect des
normes
professionnelles et
morales**

**Ambiance et
coopération au
travail**

**Engagement pour
le bien commun**

Autre :

ANNEXE : CARTES A IMPRIMER

V A L E U R S P E R S O N N E L L E S

TRES IMPORTANT

**MOYENNEMENT
IMPORTANT**

**PAS
IMPORTANT**

**Autonomie et
ouverture**

Défi et nouveauté

Profiter de la vie

**Accomplissement
personnel**

**Pouvoir et
influence**

Stabilité et sécurité

**Honneur et
responsabilité**

**Respect des
traditions**

**Bienveillance et
empathie**

**Tolérance et
équité**

Autre :
