

MONDE DU TRAVAIL: EXPLORER MES VALEURS

Contexte théorique

«Les valeurs rendent compte de ces éléments dans la vie que nous désirons et considérons comme importants, par exemple se faire plaisir, vivre dans un monde en paix ou encore être reconnu par les autres. [...] Appliquées au monde professionnel, les valeurs sont ce qui donne un but et un sens à un travail aux yeux de la personne qui le fait. Ainsi, la motivation et l'engagement qu'une personne aura pour son travail sont généralement proportionnels à l'adéquation entre ses valeurs et celles de son entreprise. En outre, les valeurs figurent parmi les critères les plus importants pour décider d'un métier ou d'une carrière. Ainsi, les raisons d'une décision ou d'un changement important dans un cheminement professionnel se trouvent souvent éclairées par le système de valeurs prioritaires d'une personne» (Abessolo, 2018, p. 26).

Les valeurs sont étroitement liées à l'identité professionnelle. Elles font émerger des idées et des questionnements qui ne sont généralement guère perceptibles dans la vie de tous les jours. C'est souvent lorsqu'elles sont menacées que les valeurs déploient toute leur force. Mais elles recèlent un potentiel encore plus puissant: celui de **DONNER UNE ORIENTATION**. Dès lors qu'une personne parvient à définir clairement ses propres valeurs, elle est mieux à même d'accéder à un développement qui prend sa source à l'intérieur d'elle-même et de réagir activement aux opportunités qui se présentent (Lang-von Wins & Triebel, 2006). Évaluer et mettre en évidence le système de valeurs des consultantes et consultants est donc essentiel pour que ceux-ci puissent accéder à une meilleure connaissance d'eux-mêmes et à une meilleure compréhension de leurs choix et de leurs décisions (Abessolo, 2018). L'orientation que donne cette démarche les aide à faire les bons choix, donc aussi à écarter ce qui ne leur convient pas. Le processus de conseil doit permettre aux consultantes et consultants d'identifier et de prioriser les valeurs qu'ils aimeraient voir se déployer dans leur profession ou au cours de leur carrière.

Ce travail peut par exemple s'effectuer à l'aide de l'échelle de mesure des valeurs de carrière et/ou par des questions structurées.

Abessolo (2018, p. 26) distingue quatre grandes catégories de valeurs professionnelles:

- «les **valeurs intrinsèques** se rapportent au développement professionnel, à l'autonomie, à l'intérêt pour une activité, à la créativité au travail, etc.;
- les **valeurs extrinsèques** visent essentiellement des aspects matériels liés aux conditions externes et sécuritaires du travail, tels que le salaire, la sécurité ou l'environnement d'activité;
- les **valeurs sociales ou relationnelles** concernent l'interaction avec les collègues et la hiérarchie, l'aide aux autres ou le fait de contribuer à une société meilleure;
- les **valeurs de prestige** sont liées à l'exercice du pouvoir ou d'une autorité sur les autres.»

But de la fiche de travail

Le consultant ou la consultante:

- se remémore une expérience positive vécue au travail. Cela éveille des émotions positives en relation avec la fonction professionnelle, ce qui constitue un aspect important de la motivation au travail.
- réfléchit à ce qui donne un but et un sens à son travail afin d'avoir (mieux) conscience des valeurs qui l'animent.
- s'interroge sur l'importance des valeurs personnelles pour la satisfaction au travail et l'engagement professionnel.
- examine dans quelle mesure ses valeurs personnelles sont en adéquation avec les valeurs d'un employeur potentiel.
- recherche des professions, des fonctions, des entreprises qui pourraient correspondre à ses besoins et à ses valeurs.

Utilisation de la fiche de travail

Cette fiche de travail peut être utilisée de deux manières.

- Le consultant ou la consultante traite toutes les questions de la fiche (des pages 1 à 5), par exemple directement après la «ligne de vie». Le travail autour de la ligne de vie permet de mettre en évidence les moments exceptionnels vécus au travail.
- Le consultant ou la consultante reçoit uniquement les pages 1, 4 et 5. À la page 5, il ou elle surligne les valeurs qui lui paraissent importantes dans le contexte professionnel. Il ou elle entoure ensuite les cinq valeurs qui lui tiennent le plus à cœur et surligne en rouge les trois aspects qui lui parlent le moins. Pour terminer, il ou elle répond à la dernière question de la page 4.

Au moment de discuter des résultats, le conseiller ou la conseillère demande au consultant ou à la consultante ce que lui évoquent les valeurs retenues et l'importance qu'elles revêtent à ses yeux. Cet approfondissement permet d'accéder à d'autres compréhensions.

Exemple:

«Pour moi, l'indépendance est très importante.» «Pourquoi?» ou «Que vous évoque la notion d'indépendance?» «Le fait de pouvoir prendre des décisions de manière autonome.» «Que signifie pour vous le fait de prendre des décisions de manière autonome?» «Assumer l'entière responsabilité de ces décisions et garder le contrôle de la situation», etc.

À la page 6, les valeurs centrales pour le consultant ou la consultante sont reportées dans les zones appropriées du tableau (valeurs intrinsèques, extrinsèques, sociales/relationnelles ou de prestige). Les deux parties discutent ensemble du tableau ainsi obtenu et en tirent des conclusions pour de futures solutions professionnelles.

Si nécessaire, le conseiller ou la conseillère peut aider le consultant ou la consultante à rechercher des professions, des fonctions et des entreprises qui pourraient correspondre à ses besoins et à ses valeurs. Si le consultant ou la consultante exprime une certaine insatisfaction au travail qu'il ou elle souhaiterait aborder de manière plus approfondie, une étape ultérieure peut consister à examiner des possibilités de changement sur le lieu de travail (→ Modeler son poste (*job crafting*), 2^e module).

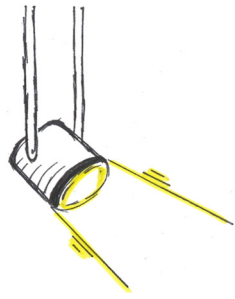
Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Abessolo, M. (2018). *Les valeurs dans les orientations contemporaines de carrière*. In: *Panorama*, édition 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017): *Work values underlying protean and boundaryless career orientations*. In: *Career Development International* (n° 3[22], p. 241-259).

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.



MONDE DU TRAVAIL: EXPLORER MES VALEURS

Les valeurs rendent compte de ces éléments dans la vie que nous désirons et considérons comme importants, comme le fait de vivre dans un monde en paix, de faire quelque chose pour le bien commun, de vivre en harmonie avec la nature, etc.

Appliquées au monde professionnel, les valeurs sont ce qui donne un but et un sens à un travail aux yeux de la personne qui le fait. Exemples de valeurs professionnelles: intérêt et plaisir à exercer une activité, incitations financières, possibilité de se développer professionnellement, nouveau défi, accession à un poste plus élevé, possibilité d'aider les autres, autonomie, etc.

Identifier les valeurs qui me tiennent à cœur me permet de mieux comprendre mes aspirations et ce qui guide mes décisions. Cela me donne une orientation et m'aide à cerner ce qui (ne) me convient (pas), ce qui simplifie mes choix professionnels et de carrière.

Quelles sont les valeurs que je souhaite expérimenter dans mon travail? L'exercice suivant s'articule autour de cette question centrale.

À ce stade de ma vie professionnelle, j'ai déjà enregistré de bons résultats au travail. Quand j'y repense, à quelle occasion me suis-je investi ou investie avec le plus de plaisir et d'intensité dans des tâches qui me motivaient?

Quelles valeurs étaient en jeu et ont contribué à ces bons résultats?

Quel rôle mon environnement de travail (encadrement par le supérieur ou la supérieure, collaboration avec les collègues, ambiance de travail, conditions de travail, etc.) a-t-il joué? Qu'est-ce qui a été porteur pour moi? Qu'ai-je ressenti comme défavorable ou gênant?

Dans l'exemple précédent, mes valeurs personnelles étaient-elles en adéquation avec celles de l'entreprise (en particulier avec celles vécues au quotidien)? Si oui, lesquelles? Si non, quelles valeurs n'étaient pas au rendez-vous? Qu'est-ce qui n'était pas compatible?

Dans l'exemple précédent, j'ai décrit des valeurs qui ont été porteuses pour moi. Celles-ci sont-elles encore importantes pour moi?

- Oui En partie Non

Si j'ai répondu «en partie», quels éléments sont encore d'actualité pour moi?

Y a-t-il d'autres éléments qui se sont depuis révélés importants pour moi au travail? Au besoin, je consulte la liste de la page 5.

Je laisse résonner en moi toutes les valeurs que j'ai énoncées. Lesquelles donnent le plus de sens à mon travail? Ce sont mes cinq valeurs centrales: _____

Dans quelles professions, fonctions et auprès de quel employeur ai-je à mon sens le plus de chances d'appliquer mes cinq valeurs centrales? Si j'exerce actuellement une activité professionnelle, je tiens compte des possibilités auprès de mon employeur actuel. Au besoin, je consulte la page d'accueil de différentes entreprises pour me renseigner sur leurs valeurs et leur culture d'entreprise.

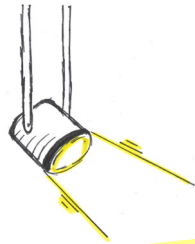
Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Abessolo, M. (2018). *Les valeurs dans les orientations contemporaines de carrière*. In: *Panorama*, édition 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017). *Work values underlying protean and boundaryless career orientations*. In: *Career Development International* (n° 3[22], p. 241-259).

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.



Explorer mes valeurs: quels éléments sont particulièrement importants pour moi au travail?

- | | |
|--|--|
| Travailler dans un environnement international | Me développer personnellement |
| Voir les résultats de mon travail | Participer à divers projets |
| Exercer une activité stimulante | Instruire, encadrer des personnes |
| Pouvoir prendre des risques | Équilibrer vie privée et vie professionnelle |
| Bien m'entendre avec mes collègues | Rechercher des idées, inventer de nouvelles voies |
| Assumer des responsabilités | Accomplir des tâches clairement définies |
| Être indépendant ou indépendante dans mon travail | Recevoir une récompense pour les très bonnes prestations |
| Conserver mes acquis | Être en contact avec des gens |
| Trouver du plaisir, du sens et de l'accomplissement dans mon travail | Travailler en équipe |
| Exercer une activité intellectuellement stimulante | Me développer professionnellement |
| Jouir d'une haute considération, de prestige dans mon travail | Travailler auprès de plusieurs employeurs |
| Contribuer au bien-être d'un groupe ou d'une communauté | Bénéficier d'un lieu de travail agréable |
| Avoir des horaires satisfaisants | Travailler à proximité de chez moi |
| Faire preuve de créativité | Avoir de bonnes conditions de travail (vacances, etc.) |
| Avoir de la reconnaissance pour le travail accompli | Entretenir de bons rapports avec la hiérarchie |
| Pouvoir relier mon travail avec d'autres domaines de ma vie | Accomplir des tâches intéressantes |
| Avoir des possibilités de promotion | Être bien rémunéré ou rémunérée |
| Bénéficier de sécurité et de stabilité | Pouvoir prendre des décisions et avoir des possibilités de cogestion |
| Planifier le travail d'autres personnes | Avoir la possibilité de voyager |
| Développer mes connaissances: actualiser mon potentiel | Ressentir un sentiment d'appartenance |
| Accomplir des tâches variées et diversifiées | Être autonome dans mon travail |
| Me spécialiser professionnellement | Réussir dans mon travail |
| Travailler dans un cadre strictement défini | Travailler dans la relation d'aide |
| Relever de nouveaux défis | |

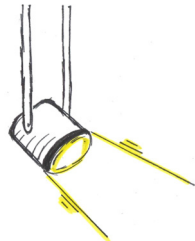
Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Abessolo, M. (2018). *Les valeurs dans les orientations contemporaines de carrière*. In: *Panorama*, édition 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017). *Work values underlying protean and boundaryless career orientations*. In: *Career Development International* (n° 3[22], p. 241-259).

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.



Valeurs extrinsèques

Valeurs sociales, relationnelles



Mes valeurs

Valeurs de prestige

Valeurs intrinsèques

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Abessolo, M. (2018). *Les valeurs dans les orientations contemporaines de carrière*. In: *Panorama*, édition 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017). *Work values underlying protean and boundaryless career orientations*. In: *Career Development International* (n° 3[22], p. 241-259).

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.