
Intérêt des valeurs, valeurs et intérêts dans un bilan d'orientation

Interest of the values, the values and the interests in a balance assessment of orientation

Marie-Hélène Gros et Monique Wach



Édition électronique

URL : <http://osp.revues.org/4318>
ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et
d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 7 septembre 2013
ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Marie-Hélène Gros et Monique Wach, « Intérêt des valeurs, valeurs et intérêts dans un bilan d'orientation », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 42/3 | 2013, mis en ligne le 07 septembre 2016, consulté le 07 novembre 2016. URL : <http://osp.revues.org/4318> ; DOI : 10.4000/osp.4318

Ce document a été généré automatiquement le 7 novembre 2016.

© Tous droits réservés

Intérêt des valeurs, valeurs et intérêts dans un bilan d'orientation

Interest of the values, the values and the interests in a balance assessment of orientation

Marie-Hélène Gros et Monique Wach

- 1 Cet article a pour objectif de souligner le rôle des valeurs dans l'accompagnement en orientation. En effet, l'aspect psychométrique de l'accompagnement se limite souvent à un bilan des intérêts professionnels, notamment chez les Conseillers d'orientation-psychologues.
- 2 Après une présentation de la théorie des valeurs de Shalom Schwartz, nous expliciterons comment les valeurs peuvent, au côté des intérêts, intervenir dans un bilan d'orientation. Enfin, nous donnerons quelques exemples issus de notre pratique de conseiller auprès de jeunes de première et de terminale générale et technologique.

Le modèle ou système de valeurs de Schwartz (1992), présenté en français par Wach et Hammer 2003

- 3 « Les valeurs constituent un concept central des sciences sociales : ainsi, la sociologie, la psychologie, la philosophie, les recherches consacrées au management et les sciences de la communication ont-elles cherché à définir ce concept » (Rokeach, 1979). À la suite de Rokeach, Schwartz constate l'importance des valeurs pour expliquer l'organisation et les changements aux niveaux social et individuel. Toutefois il remarque une absence de consensus sur la définition du concept de valeurs en sciences sociales, « que ce soit sur la définition des valeurs, sur leur contenu ou sur la structure des relations qu'elles entretiennent entre elles » (Schwartz, 2006, p. 929). Il note également l'absence de méthodes empiriques fiables permettant de mesurer les valeurs. On constate effectivement en sociologie une juxtaposition entre des théories spéculatives d'inspiration philosophique qui ne s'embarrassent pas de la confrontation avec le champ

de l'expérience, et par ailleurs des données empiriques recueillies dans le cadre d'enquêtes descriptives sans référence précise à un cadre théorique général. C'est ce que souligne Boudon dans Le sens des valeurs cité par Wach et Hammer (2003) : « *l'impression que théorie et empirie ne parviennent pas à se rejoindre, que la recherche est vouée à la juxtaposition sans interpénétration d'enquêtes sociologiques aveugles et de théories philosophiques vides, je veux dire d'enquêtes descriptives et de théories dont on ne sait au juste à quelles réalités elles s'appliquent, ni même si elles s'appliquent à une réalité quelconque* » (1999, pp. 8-9). Cette fracture entre le positif et le normatif avait été généralement admise, sous prétexte qu'il n'est pas possible d'approcher directement les valeurs¹.

Les caractéristiques des valeurs dans le modèle de Schwartz

- 4 En reprise du modèle de Rokeach, Schwartz énonce cinq caractéristiques des valeurs :
- 5 – Les valeurs sont des croyances en lien avec des affects ou des sentiments. Par exemple les personnes pour qui l'indépendance est une valeur importante sont en état d'alerte lorsque leur indépendance est menacée, voire elles peuvent être désespérées si elles ne parviennent pas à la préserver. Et au contraire, elles sont heureuses quand elles peuvent l'exercer.
- 6 – Les valeurs sont des objectifs, des fins ou des comportements désirables qui motivent l'action. Elles ont un effet sur le comportement, car elles sont des types de motivation. Ainsi, « *les personnes pour qui l'ordre social, la justice et la bienfaisance sont des valeurs importantes sont motivées pour poursuivre ces objectifs* » (Schwartz, 2006, p. 931).
- 7 Par contre, l'influence des valeurs sur l'action ne sera pas forcément consciente, par exemple lorsque nous choisissons ce que nous allons regarder à la télévision. Les valeurs (et leur influence) ne deviennent conscientes qu'en cas de conflit entre différentes valeurs auxquelles on accorde de l'importance.
- 8 – Les valeurs transcendent les actions et les situations spécifiques. « *L'obéissance et l'honnêteté, par exemple, sont des valeurs qui peuvent être pertinentes au travail ou à l'école, dans la pratique d'un sport, dans les affaires, en politique, au sein de la famille, avec les amis ou les étrangers* » (Schwartz, 2006, p. 931). Les valeurs servent d'étalon, de critères de choix. Elles guident l'évaluation et la sélection de comportements de/ou envers des personnes et des situations/événements. Une personne « *peut s'intéresser aux possibilités d'autonomie d'une offre d'emploi, une autre aux contraintes que cet emploi fera peser sur sa vie sociale. Chacune perçoit la situation selon ses propres valeurs* » (id., p. 955).
- 9 – Les valeurs sont hiérarchisées. Elles sont classées par ordre d'importance les unes aux autres en tant que principes ou buts qui guident la vie. Une personne accorde-t-elle plus d'importance à la réussite ou à la tradition ?
- 10 L'interprétation d'une situation fait intervenir plusieurs valeurs, et c'est l'importance relative de ces multiples valeurs qui guide l'action. Pour qu'on observe une influence d'une valeur sur un comportement, on doit prendre en compte la priorité accordée par l'individu à cette valeur par rapport aux valeurs rivales pertinentes.
- 11 – Elles sont relativement stables, elles ont été construites progressivement durant l'enfance, évoluant lentement après (sauf en cas de « choc »).
- 12 Selon Schwartz, ces caractéristiques concernent toutes les valeurs, et ce qui permet de distinguer une valeur d'une autre est le type d'objectif ou de motivation exprimé par cette valeur.

Importance et universalité des valeurs

- 13 Le nombre de valeurs est infini, mais comme elles forment un continuum, on peut établir une partition de l'ensemble des valeurs, afin de construire un nombre fini de « types de valeurs » (à l'intérieur desquels on pourra classer toute valeur).
- 14 Schwartz postule que ces valeurs de base, reconnues comme telles dans toutes les cultures peuvent être découpées en dix types. Il y aurait donc « dix grands groupes de valeurs selon la motivation qui sous-tend chacune d'entre elles » (id., p. 932). Ces grands groupes « englobent [...] différentes valeurs reconnues par toutes les cultures » (ibid.). Il décrit la dynamique qui détermine une structure des relations entre valeurs, et postule la similarité de la structure des valeurs dans des groupes issus de cultures différentes.
- 15 Selon Schwartz, le caractère universel des valeurs découle du fait que toute valeur trouve son origine dans au moins une des trois nécessités de l'existence humaine :
- 16 – satisfaire les besoins biologiques des individus ;
- 17 – permettre l'interaction sociale ;
- 18 – assurer le bon fonctionnement et la survie des groupes.
- 19 Les motivations humaines seraient donc organisées de manière universelle et ce qui changerait serait l'importance relative des différentes valeurs. « *Les individus comme les groupes se distinguent par les priorités qu'ils donnent à ces valeurs* » (ibid., p. 929).

Les dix valeurs de base et l'ajout de la vérité aux deux visages

- 20 Schwartz définit le contenu des dix types de motivation de la façon suivante :
- 21 *L'autonomie* a pour objectif l'indépendance de la pensée et de l'action et se traduit par les activités de choix, de création, d'exploration.
- 22 *La stimulation* renvoie à l'enthousiasme par rapport à la nouveauté et aux défis à relever dans la vie.
- 23 *L'hédonisme* est ici défini comme la recherche de plaisir ou de la gratification sensuelle personnelle.
- 24 *La réussite* correspond au succès personnel obtenu grâce à la manifestation ou la démonstration d'une compétence effective sociale reconnue. La réussite est nécessaire à la survie des individus et des groupes.
- 25 *Le pouvoir* est la possession d'un statut social prestigieux, entraînant le contrôle des ressources et la domination des personnes. Il est également nécessaire car le bon fonctionnement d'une institution renvoie à des degrés de différenciation impliquant des relations de domination et de soumission.
- 26 *La sécurité* renvoie à la fois à une sécurité propre et à une sécurité plus globale. Il s'agit de la sûreté, de l'harmonie, de la stabilité de la société, des relations entre groupes, entre individus et pour soi-même.
- 27 *La conformité* fait référence à une certaine modération des actions, des goûts, des préférences et des impulsions susceptibles de déstabiliser ou de blesser l'autre par des transgressions d'attentes ou de normes sociales. C'est une autolimitation dans les interactions quotidiennes avec des personnes proches.

- 28 *La tradition* correspond au respect, à l'engagement, et à l'acceptation des coutumes et des idées soutenues par un groupe ou une religion auquel ou à laquelle on se rattache. La conformité comme la tradition révèlent un pouvoir de subordination du sujet aux attentes imposées par les autres.
- 29 *La bienveillance* est la recherche de la préservation et du bien-être des personnes avec lesquelles on se trouve fréquemment en contact.
- 30 *L'universalisme* englobe compréhension, estime, tolérance et protection du bien-être de tous (y compris les êtres humains les plus éloignés, et de la nature), alors que la bienveillance concerne plutôt l'importance apportée au groupe d'appartenance. L'universalisme provient du besoin de survie, besoin qui n'est identifié qu'en cas de contact avec d'autres groupes, au moment où l'individu prend conscience « du caractère limité des ressources naturelles ». Il réalise alors que « ne pas accepter que les autres soient différents et [...] ne pas les traiter de manière juste peut aboutir à de terribles batailles » et que de ne pas « protéger l'environnement va conduire à la destruction des ressources dont la vie dépend » (Schwartz, 2006, p. 935).
- 31 À ces dix valeurs de base, des travaux français ont permis d'adjoindre « la vérité aux deux visages » (Wach & Hammer, 2003, 2004). Wach et Hammer ont validé la présence de cette valeur dans la structure de Schwartz. En effet, on peut dégager un type de vérité scientifique. La recherche de la vérité scientifique peut être considérée comme une valeur (Spranger, 1914, 1928 ; Allport & Vernon, 1931 ; Rokeach, 1973). Ce nouveau type de valeur se situe entre l'universalisme et l'autonomie, car la démarche scientifique a un caractère d'universalité et va de pair avec l'autonomie intellectuelle. Cette valeur pourrait être particulièrement importante en Europe (du fait de l'importance de Descartes, de Kant et plus généralement de la diffusion de la philosophie des Lumières). Cet ajout a été validé dans neuf pays européens.
- 32 Un second ajout a été effectué au modèle de Schwartz entre les valeurs de pouvoir et sécurité, diamétralement opposé à la vérité rationnelle. D'un point de vue théorique, le concept de vérité est double : on a d'une part la vérité scientifique, logique, démontrable (la vérité « cartésienne ») et d'autre part la vérité intuitive, voire magique : la vérité non rationnelle ou plutôt a-rationnelle. Cette dualité est affirmée par Max Weber qui oppose l'intellectualisation (qui peut être reliée à la vérité rationnelle, scientifique), et ce qui donne un sens au monde (que l'on peut rapporter à la vérité a-rationnelle). Cette vérité a notamment pour fonction de conjurer l'incertitude et de fournir l'illusion de ne pas perdre le pouvoir. En effet, il est important de penser que l'on peut tout contrôler, ce que Langer avait nommé en 1975 « l'illusion de contrôle ». Cet ajout a été également validé². On peut donc définir un type de vérité a-rationnelle situé entre sécurité et pouvoir.

La structure des valeurs

- 33 Le modèle postule une structure des valeurs universelle. Par structure, on entend que les valeurs de base sont organisées selon des relations de compatibilité et d'antagonisme. Cette structure « provient du fait que lorsqu'on agit sur une valeur [...], cela a des conséquences qui entrent en conflit avec certaines valeurs et sont compatibles avec d'autres » (Schwartz, 2006, p. 936). Ainsi, la recherche de la réussite, c'est-à-dire du succès personnel entre en conflit la plupart du temps avec la bienveillance car elle entrave les actions de solidarité ou de soutien. Alors que rechercher à la fois la réussite et le pouvoir est plus compatible, car

asseoir sa réussite personnelle va avoir tendance à renforcer ou conforter la position sociale du sujet et son autorité sur les autres.

- 34 Ainsi, en choisissant d'effectuer une action particulière conforme à une valeur, on peut être amené à transgresser les prescriptions d'une autre valeur. Si une action entre en conflit avec une valeur importante de la personne, cette dernière ainsi que les personnes de son entourage peuvent relever cette dissonance. Une personne peut porter des valeurs contradictoires, mais il est rare que ces valeurs antagonistes s'expriment dans un seul et même acte, elles vont plutôt s'exprimer dans des actes différents et à des moments différents.
- 35 Le modèle de Schwartz est aujourd'hui reconnu et utilisé dans l'enquête *European Social Survey (ESS)*.

La structure circulaire décrit l'ensemble des relations d'antagonisme et de compatibilité

- 36 Schwartz (1992) propose une partition à deux niveaux emboîtés qui permet de reconstituer le système de valeurs de la personne ; le premier niveau différencie quatre grands groupes de valeurs, découlant des deux oppositions qui structurent son modèle : « Ouverture au changement » vs « Continuité » et « Dépassement de soi » vs « Affirmation de soi » ; le second niveau, plus détaillé, distingue dix types de valeurs.
- 37 En matière d'antagonisme, les deux oppositions de base régulièrement retrouvées sont l'opposition ouverture au changement vs continuité et l'opposition dépassement de soi, au sens d'ouverture aux autres vs affirmation de soi. En considérant la première opposition, elle renvoie au fait que les valeurs d'autonomie et de stimulation sont opposées à la sécurité, la conformité et la tradition. Selon Schwartz, « *cette dimension rend compte du conflit entre les valeurs qui mettent en avant l'indépendance de la pensée, de l'action et des sensations ainsi que la disposition au changement (autonomie, stimulation), et celles qui mettent l'accent sur l'ordre, l'auto-limitation, la préservation du passé et la résistance au changement (sécurité, conformité, tradition)* » (Schwartz, 2006, p. 937).
- 38 La seconde opposition recouvre une tension entre les valeurs d'hédonisme, de réussite sociale et de pouvoir, et celles d'universalisme et de bienveillance. « *Cette dimension rend compte du conflit qui oppose les valeurs qui mettent l'accent sur le bien-être et l'intérêt des autres (universalisme, bienveillance) aux valeurs qui mettent au premier plan la poursuite d'intérêts individuels, la réussite personnelle et la domination (pouvoir, réussite). L'hédonisme relève à la fois de l'Ouverture au changement et de l'Affirmation de Soi* » (ibid.).
- 39 La structure circulaire rend également compte des compatibilités. En effet, les valeurs forment un continuum en matière de motivations. On peut donc préciser les liens entre deux valeurs adjacentes : plus deux valeurs sont proches sur le cercle, et plus les motivations sont proches également, alors que l'éloignement sur le cercle symbolise la distance qui existe entre deux valeurs antagonistes.
- 40 En dehors du principe dynamique de conflit et de compatibilité, d'autres principes organisateurs semblent à l'œuvre. Par exemple, on peut différencier les valeurs qui expriment les intérêts individuels (pouvoir, réussite, hédonisme, stimulation, autonomie) de celles qui ont principalement trait aux relations sociales (bienveillance, universalisme, tradition, conformité et sécurité).

- 41 Cette structure va permettre de prédire les liens qu'entretiennent l'ensemble des valeurs avec certaines variables. Schwartz donne comme exemple le fait que le haut niveau d'éducation soit associé à la valorisation de la réussite (id., p. 953).
- 42 Afin d'expliquer le choix des valeurs, on peut tout simplement énoncer les circonstances de la vie, car il est typique que les gens adaptent leurs

Figure 1. Cercle de la structure des valeurs de Schwartz augmenté des deux valeurs de vérité

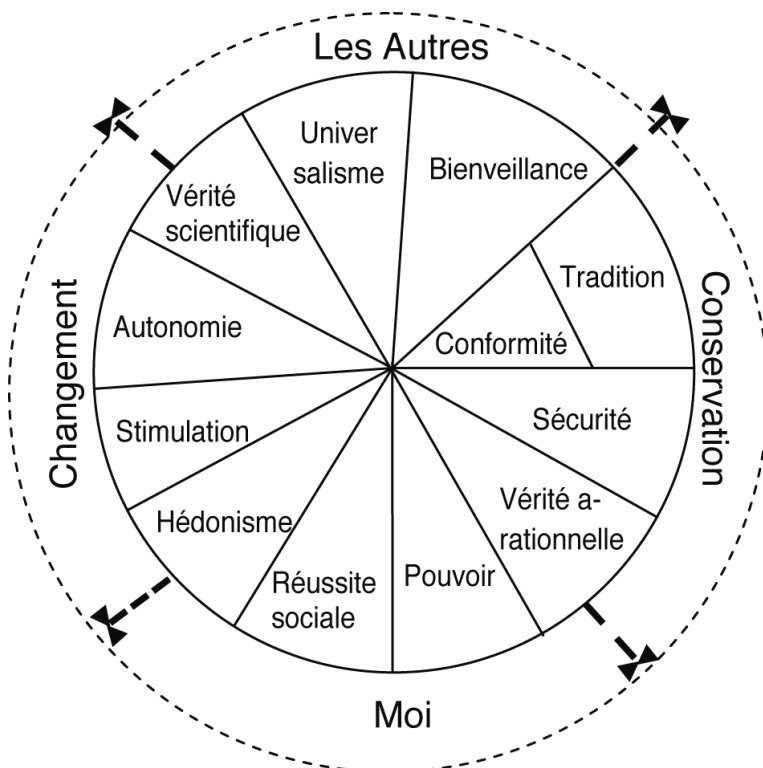


Figure 1. Circle of the Schwartz values structure increased by both values of truth

- 43 valeurs à celles-ci. Par exemple, les personnes riches recherchent plus facilement le pouvoir, alors qu'avoir des enfants à charge va contraindre les parents à limiter leur recherche de stimulation.

Les mesures des valeurs proposées par Schwartz

- 44 On peut utiliser deux types de mesure : le Schwartz Value Survey (SVS) ou encore le Portrait Values Questionnaire (PVQ) ou le questionnaire des valeurs par portraits.
- 45 Le SVS comprend deux listes de valeurs en référence à la distinction de Rokeach entre valeurs terminales et valeurs instrumentales. Les items sont évalués sur une échelle en neuf points. Ensuite, pour chaque valeur on fait la moyenne des notes mises aux différentes valeurs de base constitutives de cette valeur.
- 46 Le PVQ a été pensé comme une alternative au SVS pour les personnes n'ayant pas reçu d'éducation occidentale valorisant la pensée abstraite, les personnes n'ayant pas accès à l'écrit, les enfants, car les termes abstraits des valeurs du SVS ne convenaient pas pour de tels échantillons.

- 47 Le PVQ se présente comme une galerie de portraits présentant des personnes différentes de même sexe que la personne interrogée. Ces portraits font référence aux valeurs de base puisqu'ils décrivent les objectifs ou les aspirations ou les souhaits d'une personne et on demande à la personne interrogée d'évaluer le degré de ressemblance du portrait à elle-même. Le PVQ avec quarante portraits permet d'investiguer chaque valeur par trois à six portraits, mais une version abrégée du PVQ en 21 items est utilisée dans *l'European Social Survey*.

La validation de la théorie par le SVS et le PVQ

- 48 La validation de la théorie s'est faite avec les données obtenues avec le SVS et avec la version du PVQ intégrées dans l'ESS. Les données issues du SVS entre 1998 et 2002 concernent soixante-huit pays, soit plus de soixante-quatre mille personnes. D'un point de vue statistique, la méthode de représentation graphique utilisée est le *Small Space Analysis*. La structure dégagée par la méthode d'analyse des plus petits espaces permet une lecture aisée. Plus les valeurs sont proches (graphiquement) et plus les motivations sont similaires. Au contraire, plus les valeurs sont distantes et plus les motivations qui les sous-tendent sont antagonistes. On constate que les dix valeurs de base forment bien des régions distinctes dans la plupart des pays et s'agencent selon la structure circulaire théorique définie ci-dessus.
- 49 Du point de vue de la hiérarchie des valeurs au niveau de la population globale, en France comme en Europe, arrivent en tête la bienveillance, l'universalisme et l'autonomie. Les valeurs les moins plébiscitées sont le pouvoir et la stimulation, et celles moyennement ou faiblement choisies sont la tradition, la sécurité, la conformité, l'hédonisme, la réussite.
- 50 Il existe des liens entre le choix des valeurs et les variables sociologiques. Tout d'abord, l'âge a une influence sur les valeurs : l'attrait de la continuité (au détriment de l'ouverture au changement) et du dépassement de soi dans le cadre de l'intérêt pour sa progéniture (vs l'affirmation) augmente avec l'âge. Contrairement aux idées communes, il convient de souligner que le fait d'être homme ou femme n'apparaît pas comme un facteur générant de fortes différences au niveau des valeurs. Les différences indiquent que les hommes valorisent plus (que les femmes) le pouvoir et la réussite et les femmes (plus que les hommes) la bienveillance et l'universalisme, toutefois ces différences entre sexes restent plus faibles que celles dues à l'âge ou au niveau d'éducation (ibid., p. 951).
- 51 Le niveau d'éducation entre en ligne de compte : avec l'augmentation du niveau d'éducation, l'autonomie, la stimulation et la réussite sont plus appréciées et la conformité, la tradition et la sécurité le sont moins. En effet, l'éducation permet de remettre en cause « l'acceptation aveugle des normes, des attentes et des traditions, ce qui devrait affaiblir la conformité et la tradition » et comme elle permet de « mieux faire face aux difficultés de la vie », elle réduit aussi l'importance de la sécurité (ibid.). Notamment, on observe l'élargissement des horizons apportés par l'enseignement universitaire avec l'accroissement de l'importance de l'universalisme seulement à partir des dernières années d'enseignement secondaire. Et on note également le lien entre une très grande importance accordée à l'universalisme et le souhait d'une éducation supérieure.
- 52 Lorsque le niveau de revenu augmente, les possibilités de choix des activités et de son style de vie augmentent, d'où une plus grande importance accordée à la stimulation, à

l'autonomie, à l'hédonisme, à la réussite et au pouvoir. Par contre, l'attrait pour la sécurité, la conformité et la tradition diminue.

- 53 Enfin, on peut souligner que des résultats de recherches effectuées permettent d'indiquer l'existence de liens entre les valeurs et les opinions politiques, notamment avec le positionnement gauche/droite (Hammer, Selz & Wach, 2009), l'activisme, ou encore le regard face à l'immigration (Schwartz, 2006).

Quelques considérations sur l'utilisation des valeurs dans le cadre d'un bilan d'orientation

Les intérêts et les valeurs

- 54 On peut avec Wach (2005) faire le constat que si les intérêts sont « le domaine le plus étudié en orientation », les valeurs de base sont peu étudiées alors même que la majorité des auteurs les considèrent comme « des types de motivation très profondément enracinés [...] plus abstraites que les intérêts ».
- 55 Au niveau de la théorie tout comme du recueil des données, les valeurs ont été en psychologie de l'orientation très longtemps confondues avec les intérêts, car elles ont été approchées de manière indirecte par les intérêts, les opinions et les attitudes. Certains auteurs considèrent même que cette proximité est liée à la fois à une relative confusion dans la mesure des valeurs et des intérêts : « *cette proximité des intérêts et des valeurs découle du fait que les inventaires d'intérêts et de valeurs proposés comprennent tous deux des items d'opinions, d'attitudes d'intérêts et de valeurs* » (Dupont, Gendre, Berthoud, & Descombes, p. 165). Ainsi, en est-il du Questionnaire d'Intérêts et Valeurs (QIV) de Larcebeau (1974).
- 56 *Les intérêts et les valeurs sont des concepts proches mais différents.* Ils ont en commun d'être des caractéristiques personnelles dont l'acquisition commence tôt dans le cadre des interactions avec l'environnement, d'influencer les choix de la personne et d'être des types de motivation.
- 57 Mais les valeurs sont des principes qui guident la vie, représentant des buts socialement désirables et approuvés. Les intérêts sont des préférences personnelles et pas nécessairement désirables. « *De surcroît, les intérêts se développent en fonction des compétences, des habiletés, des réussites, par renforcements successifs [...]; on ne peut pas dire qu'il existe une liaison aussi simple pour ce qui concerne les valeurs* » (Wach, 2005).
- 58 *Ces différences sont mises à l'épreuve par des données d'expérimentation.* Si ces construits sont effectivement différents, on peut faire l'hypothèse d'une part d'un certain nombre de liaisons entre intérêts et valeurs mais d'intensité modeste. Trois enquêtes en rendent compte : Sagiv (2002), Knafo et Sagiv (2004) et Wach (2005). Dans ces enquêtes, on a utilisé à la fois le modèle de Holland (les six types) et celui de Schwartz. Les résultats obtenus par Wach auprès d'étudiants lui permettent de conclure d'une part que les liaisons pronostiquées vont dans le sens attendu mais d'autre part que ces corrélations, parce qu'elles sont d'intensité modérée montrent qu'il s'agit bien de construits différents. Knafo et Sagiv se sont intéressés aux professionnels et ils rappellent que les individus occupant une même profession sont censés mettre l'accent sur les mêmes valeurs. Ils concluent à un certain nombre de liaisons entre les valeurs portées par 32 groupes de professions et les types de ces professions selon la typologie de Holland. Cette étude a été effectuée auprès de 652 travailleurs israéliens de plus de 35 ans, exerçant depuis

longtemps leurs professions, ce qui a permis au processus d'ajustement (individu/environnement) de se mettre en place. Les hypothèses qui ont guidé leur travail et les résultats sont présentés dans l'annexe A. Les groupes professionnels étant caractérisés par des valeurs différentes, les auteurs soulignent que les résultats mettent en évidence l'importance des valeurs dans le choix vocationnel.

- 59 *Les valeurs sont des outils permettant d'aider au choix vocationnel.* Selon Sagiv (2002) et Wach (2005), « l'évaluation des valeurs de base peut s'avérer un complément utile à celle des intérêts et des dimensions professionnelles », notamment en cas de situations conflictuelles pour des décisions d'orientation.
- 60 De nombreuses études insistent sur le rôle central des valeurs dans le développement vocationnel et font état de l'existence de liens entre les valeurs individuelles et des choix vocationnels. Par exemple, Brown met l'accent sur le rôle des valeurs dans le choix professionnel³. En effet, les personnes cherchent à identifier des opportunités leur permettant d'exprimer leurs valeurs. Or la vie professionnelle permet l'expression de valeurs. Ainsi, un dirigeant d'entreprise aura par son travail la possibilité de contrôler autrui et d'exprimer des valeurs de pouvoir, alors qu'un travailleur social aura des opportunités à exprimer ses préoccupations pour autrui et d'atteindre ainsi ses valeurs de bienveillance.
- 61 Le processus de choix vocationnel est influencé par de nombreux facteurs : les personnes tendent à choisir des professions en lien avec leurs intérêts et leurs valeurs et elles subissent dans cette décision des influences externes. On peut citer entre autres influences externes les conditions économiques, l'influence des personnes importantes pour eux, ou encore la présence ou l'absence de certaines compétences ou aptitudes.
- 62 Knafo et Sagiv s'appuient notamment sur le modèle de Schneider (1987 modèle *Attraction Selection Attrition* ou ASA) ; les individus sont attirés par des organisations qu'ils perçoivent comme compatibles avec leurs aspirations, leur permettant d'exprimer leurs attributs de personnalité (traits, aptitudes, valeurs etc.) et d'atteindre leurs buts personnels.
- 63 Le processus de sélection renvoie à la sélection opérée par les entreprises qui vont choisir les candidats qui s'ajustent le plus rapidement et facilement aux besoins de l'entreprise. Au niveau du choix de carrière, cette sélection s'opère de manière souvent plus informelle, les parents, les amis, les professeurs et conseillers d'orientation peuvent mettre en avant des choix de carrière qui paraissent plus pertinents ou plus appropriés que d'autres. On observe aussi des sélections par le biais du niveau pour entrer dans certaines formations, mais rarement sur les valeurs.
- 64 Concernant le choix de carrière, on voit que les étudiants choisissent le contenu de leurs études en lien avec leurs intérêts, leurs capacités et motivations ou tendent à les modifier pour s'adapter à leur environnement. Knafo et Sagiv postulent ce même lien entre valeurs et environnement : les individus qui sont en conflit avec les valeurs portées par leur environnement essaient de s'adapter en modifiant leur propre hiérarchie de valeurs, sinon ils auront tendance à changer de manière volontaire ou non leurs choix de carrière. Knafo et Sagiv en s'appuyant sur le modèle ASA concluent que les valeurs portées par un individu au sein de son contexte de travail deviennent de plus en plus cohérentes à celui-ci, ou encore que les personnes travaillant dans une certaine profession ont tendance à augmenter leur similarité avec le groupe professionnel en termes de valeurs.

- 65 Plus près de nous, Michel Huteau (2003) note que « *la théorie de Schwartz pourrait très bien être utilisée dans la pratique de l'orientation. Une utilisation classique consisterait à mettre en correspondance les valeurs de Schwartz et des activités professionnelles* » (ce que des auteurs comme Knafo & Sagiv ont effectivement commencé à faire). « *Mais son intérêt principal provient surtout, nous semble-t-il, de ce qu'elle fournit un cadre descriptif des grandes valeurs fortement structuré, et donc susceptible de faciliter la réflexion sur soi.* »
- 66 *Quelques exemples issus de la pratique de conseiller.* Un exemple de la complémentarité de l'approche par les intérêts et par les valeurs est fourni par les types « social » et « entreprenant » de Holland. Ce sont des types qui privilégient le rapport à l'autre et qui nécessitent des habiletés sociales. Ces types se trouvent proches sur l'hexagone de Holland. Mais ces deux types représentent des motivations contraires en termes de valeurs (Sagiv, 2002). Le type social travaille pour les autres, et privilégie les valeurs de dépassement de soi (de bienveillance et d'universalisme) et peu les valeurs de pouvoir et de réussite. Le type entreprenant tend à manipuler et à diriger autrui, ce qui est le reflet de valeurs d'affirmation de soi (de pouvoir par l'expression de compétences, et de réussite par le contrôle des personnes et des ressources). Et ce type n'exprime pas de valeurs de bienveillance et d'universalisme, car il est moins soucieux du bien d'autrui (que cet autrui soit proche ou général). Pour certains jeunes paraissant présenter des intérêts professionnels relevant de ces deux types, une investigation sur les valeurs peut permettre de mieux réfléchir aux conséquences du choix et de poser une préférence.
- 67 Ainsi, une jeune de Terminale littéraire aux résultats moyens, voire fragiles, qui semblait à la fois intéressée par le secteur social et par les études de commerce a été reçue en entretien au lycée. Un questionnaire sur les valeurs de la jeune a permis de mettre en évidence que la jeune était en attente de reconnaissance de ses compétences et de réussite matérielle. Le questionnaire a été suivi d'une interrogation sur les représentations que la jeune avait des valeurs portées par les deux groupes professionnels qu'elle avait déjà sélectionnés (en l'occurrence, le choix s'était arrêté sur assistant commercial et éducateur de jeunes). Ce type d'interrogations est présent dans le logiciel *Valeurs*⁴. Il en est ressorti que le groupe des professions sociales n'était pas suffisamment porteur de pouvoir et de réussite, ce que l'entretien a ensuite confirmé. Or il peut être plus aisé d'exprimer ses besoins d'affirmation de soi par le truchement d'un questionnaire que d'évoquer ce type de craintes en entretien (particulièrement à un représentant, le conseiller, du groupe social).
- 68 Le questionnaire appuyé par l'entretien permet de resserrer la recherche vers le domaine du commerce, qui est plus porteur d'affirmation de soi.
- 69 Dans la pratique du conseil, il est possible d'omettre de prendre en compte certaines hypothèses lorsque leur occurrence est rare dans la réalité. Voici un exemple qui illustre ce propos :
- 70 Une jeune de Terminale Économique et Sociale, déléguée de classe, avec de bons voire très bons résultats scolaires, est venue en entretien soi-disant sans idée de poursuite d'études. Après un premier entretien, d'où il ressort que la jeune apprécie le contact avec autrui mais n'a aucun goût pour les activités à caractère social, il est décidé de poursuivre l'accompagnement avec un questionnaire d'intérêts qui fait ressortir le caractère entreprenant et un questionnaire de valeurs (PVQ). Les résultats de ce dernier mettent l'accent sur le désir d'affirmation de soi (réussite et surtout pouvoir). La présentation des professions du commerce n'ayant pas rencontré d'enthousiasme, la jeune a alors

spontanément évoqué son désir de participer à la chose politique. En effet, ce groupe professionnel peut renvoyer au même type et aux mêmes valeurs que les professions proposées.

- 71 Enfin, une jeune de Terminale Sciences et Technologies de la Gestion qui envisageait la carrière d'infirmière est venue en entretien pour la restitution de résultats d'un questionnaire sur les valeurs⁵. L'universalisme et la bienveillance sont valorisés, mais la jeune s'inquiète du haut résultat d'hédonisme qu'elle présente. L'entretien est alors l'occasion de relativiser ce résultat (les jeunes Français ont des scores très élevés sur cette valeur), et de mettre l'accent sur la nécessité de regarder les résultats obtenus à une valeur relativement à l'ensemble des autres (notamment ici bienveillance et universalisme). Mais la discussion a été aussi importante pour la mobiliser pour la réussite au concours. En effet, la jeune n'avait pas encore commencé à préparer celui-ci.
- 72 L'approche par les valeurs est aussi intéressante pour certaines professions qui peuvent être envisagées par plusieurs élèves. On peut demander aux jeunes de construire un profil de résultats et de mettre en commun ces profils dans le cadre d'une discussion. On trouve ainsi que les représentations des groupes professionnels peuvent varier entre individus, notamment qu'une représentation est quelquefois partielle et exemplifiée et ne renvoie pas à la pluralité des situations rencontrées (par exemple, du fait de la variabilité des conditions de travail de ces professionnels).
- 73 Ainsi, une passation effectuée en lycée auprès de jeunes de première littéraire a été l'occasion de présenter la multiplicité des représentations des élèves du métier de journaliste, particulièrement sur la valeur d'autonomie, effectivement variable en fonction des lieux et conditions d'exercice. Une passation collective avait été effectuée à l'aide du logiciel *Valeurs*, ce qui nous permet de mettre en garde contre ce type d'utilisation. Une jeune pour qui le temps de restitution avait certainement été trop court est revenue vers nous en disant que d'après les résultats du logiciel, elle n'était pas assez autonome pour être journaliste. Cette mésaventure nous permet d'insister sur le fait que l'entretien de restitution doit être individuel, et être effectué assez rapidement après la passation de manière à ce que le jeune perçoive que les résultats se situent au niveau des représentations qu'il se fait des différentes professions.
- 74 La réflexion sur les valeurs n'est pas obligatoire dans l'accompagnement en orientation, mais elle se présente comme une invitation à l'approfondissement de la réflexion sur soi-même. Elle permet de poser les questions de manière plus large en insistant sur le type de vie souhaité, et en permettant au jeune de s'imaginer plusieurs scénarios d'appartenance de groupe.

BIBLIOGRAPHIE

- Allport, G. W. & Vernon, P. E. (1931). *A Study of Values*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Boudon, R. (1999). *Le sens des valeurs*. Paris : Presses Universitaires de France.

- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Delta-Expert (2012). *VALEURS*. Logiciel. Paris : Delta-Expert.
- Dupont, J.-B., Gendre, F., Berthoud, S., & Descombes, J.-B. (1979), *La psychologie des intérêts*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Hammer, B., Selz, M., & Wach, M. (2009). Valeurs et orientations politique en Europe. In D. Boy, B. Cautrès & N. Sauger (éd.), *Les Français des Européens comme les autres ?* (pp. 241-266). Paris : Presses de Sciences-Po.
- Huteau, M. (2003). Analyse bibliographique de l'ouvrage de Wach et Hammer. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 32(3), 556-557.
- Knafo, A. & Sagiv, L. (2004). Values and work environment: Mapping 32 occupations. *European Journal of Psychology of Education XIX-3: special issue Values, interests and attitudes within vocational behavior*. Monique Wach & Patrick Gosling, Guests Editors, 255-273.
- Langer, E. J. (1975). The Illusion of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 311-28.
- Lacerbeau, S. (1974). *Questionnaire d'intérêts et de valeurs (QIV)*. Service de recherche de l'Inetop.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, 10, 233-257.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* 25, 1-65. New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (2006). [Traduction Hammer et Wach] Les valeurs de base de la personne : théories, mesures et application, *Revue Française de Sociologie*, 47(4), 929-968.
- Spranger, E. (1928). *Types of men; the psychology and ethics of personality*. (*Lebensformen*. Halle: Niemeyer, 1914. Translation by P. J. W. Pigors. New York: G. E. Stechert Company, 1928).
- Wach, M. (2005). Intérêts et valeurs : des types de motivations aux cadres conceptuels différents. In J.-L. Bernaud & P. Vrignaud (éd.). *L'évaluation des intérêts professionnels* (pp. 123-129). Sprimont : Mardaga.
- Wach, M. & Hammer, B. (2003). La structure des valeurs en France d'après le modèle de Schwartz, *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 16(4), 47-85.
- Wach, M. & Hammer B. (2003). *La structure des valeurs est-elle universelle ? Genèse et validation du modèle compréhensif de Schwartz*. Paris : L'Harmattan.
- Wach, M. & Hammer B. (2004). Validation de la vérité aux deux visages dans sept pays européens. *Le modèle de Schwartz revisité* [actes du colloque de l'ADRIPS, Lausanne, 1-4 septembre 2004] (pp. 375-377). Grenoble : Éditions Universitaires.
- Wach, M. & Gros, M.-H. (2011). La valeur conformité à l'épreuve des collégiens et lycéens, communication présentée à la journée études Enfance, MRSH, Caen, France. www.unicaen.fr/recherche/mrsh/forge/5610 (page consultée le 11 mars 2013).

NOTES

1. Cette idée, issue de Boudon, est présentée lors de la contribution de Wach et Gros (7 décembre 2011), La valeur conformité à l'épreuve des collégiens et lycéens, à la journée études *Enfance* du 7 décembre 2011, à la MRSH de Caen, téléchargeable sur www.unicaen.fr/recherche/mrsh/forge/5610.
 2. La communication à Lausanne en 2004 présente deux analyses statistiques confirmant la situation diamétralement opposée de vérité rationnelle et a-rationnelle. La communication précise que si les deux types de vérités ajoutées semblent pertinents en Europe, ils ne le sont peut-être pas ailleurs dans le monde, et qu'il faut également vérifier qu'ils soient toujours localisés de façon identique.
 3. On peut trouver un résumé en français des idées de cet auteur dans le dernier chapitre de l'ouvrage de Bujold et Gingras (2000, pp. 373-376) intitulé « les théories en émergence ». L'intérêt de Brown (2002) est également souligné par Knafo et Sagiv (2004).
 4. Édité par Delta-expert.
 5. Cette jeune avait participé à un test sur la version expérimentale du logiciel *Valeurs*, proposé à tous les volontaires de terminale d'un lycée avec restitution par entretien individuel.
-

RÉSUMÉS

L'article interroge le rôle des valeurs dans l'accompagnement en orientation. La présentation de la théorie des valeurs de Shalom Schwartz, plutôt méconnue en France, est suivie de la proposition de la complémentarité (théorique et pratique) des valeurs et des intérêts dans le cadre de cet accompagnement.

The article interrogates the role played by values in counseling. We first present Shalom Schwartz's theory of values, and then we propose that values and interest are complementary (theoretically and practically) within the supervision process.

INDEX

Mots-clés : Shalom Schwartz, valeurs, structure universelle, motivations, intérêts, accompagnement en orientation

Keywords : values, universal structure, interests, counseling

AUTEURS

MARIE-HÉLÈNE GROS

est Conseillère d'orientation-psychologue au CIO de Rambouillet. Marie-Hélène Gros est également doctorante en sciences de l'éducation au CERSE (Caen) sous la direction de Thierry Piot, titulaire d'un DEA de psychologie sociale obtenu à l'École des Hautes Études en Sciences

Sociales. Thèmes de recherche : Valeurs, Orientation, rapport au politique des jeunes. Contact :
CIO de Rambouillet, 7 rue de la Louvière, 78120 Rambouillet. Courriel :
mariehelene_gros@hotmail.com

MONIQUE WACH

est ancienne Conseillère d'orientation-psychologue, au service de recherche de l'Inetop et
chercheuse au CERSE.