
Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle : un dispositif innovant d'accompagnement des adultes

Meaning of life, fulfillment at work, and career counseling: an innovative approach in guiding adults

Thi-Van Patillon , Lin Lhotellier, Frédérique Pelayo, Caroline Arnoux-Nicolas, Laurent Sovet, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/4685>

DOI : 10.4000/osp.4685

ISSN : 2104-3795

Éditeur

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

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2015

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Thi-Van Patillon , Lin Lhotellier, Frédérique Pelayo, Caroline Arnoux-Nicolas, Laurent Sovet, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud, « Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle : un dispositif innovant d'accompagnement des adultes », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 44/4 | 2015, mis en ligne le 01 décembre 2017, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4685> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.4685>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle : un dispositif innovant d'accompagnement des adultes

Meaning of life, fulfillment at work, and career counseling: an innovative approach in guiding adults

Thi-Van Patillon , Lin Lhotellier, Frédérique Pelayo, Caroline Arnoux-Nicolas, Laurent Sovet, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud

Introduction

- 1 L'orientation professionnelle des adultes s'est structurée ces dernières années autour d'une prise en compte des différents âges de la vie et des transitions de carrière choisies ou subies. De fait, l'approche constructiviste est apparue comme un nouveau paradigme du plus grand intérêt (Savickas et al., 2009). Sur le plan des dispositifs, de nombreuses actions ont été développées et financées en France (Bernaud, Cohen-Scali, & Guichard, 2007). Pour autant, peu de dispositifs innovants ont fait l'objet d'un développement et d'une étude systématique. Nous souhaitons, dans cet article, exposer une nouvelle approche d'accompagnement en orientation qui s'appuie sur les cadres récents du life-designing et de la psychologie positive. Pour cela, la question de l'analyse du « sens de la vie », des actions que l'on mène et du rapport au travail a été placée au cœur de la démarche.
- 2 Accompagner au « sens de la vie » s'inscrit dans la lignée de conceptions ancrées dans l'histoire des idées et dans les fondements de la psychologie clinique. De tout temps, les philosophes, stoïciens, puis les penseurs des Lumières et enfin les « déconstructeurs » dans la lignée de Spinoza et Nietzsche, ont engagé une réflexion sur ce qu'est la vie, comment mieux l'affronter et quelles valeurs privilégier pour « exister » dans le monde. La psychologie n'est pas en retrait sur ces questions : elle a vu apparaître les

contributions d'Adler (1951) et surtout de Frankl (2009) durant le xxe siècle. Plus récemment, à partir des années quatre-vingt-dix, une école de pensée a émergé s'appuyant sur une recherche empirique assez nourrie, comportant plus de quatre cents références scientifiques. Ainsi, Auhagen (2000, p. 38), a défini le sens de la vie comme un « concept théorique qui dénote une réflexion sur les façons de vivre, les contextes de signification en ce qui concerne la vie humaine en général, sa propre vie, ou des parties de celle-ci ». Plusieurs résultats ont ainsi été observés : opérationnalisation du « sens de la vie » comme un critère mesurable, le plus souvent à partir d'échelles ; compréhension, à l'aide de recherches empiriques, des facteurs explicatifs du « sens de la vie » et des conséquences psychologiques liées à un niveau élevé dans cette variable : ainsi, un certain niveau de « sens de la vie » constituant une condition importante pour l'épanouissement personnel (Schnell, 2009 ; 2011). Dans la même perspective, des réflexions nouvelles sur le « sens du travail » ont émergé (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

- 3 Du côté des applications, l'approche du « sens de la vie » et « sens du travail », peu active en France jusqu'à présent, a surtout été nourrie par le courant de la logothérapie de Frankl (2009). Celle-ci a surtout été envisagée dans un cadre psychothérapique. Or la thématique du « sens de la vie et du travail » présente une portée nouvelle du fait des évolutions du monde contemporain et des cadres paradigmatiques actuels de la psychologie de l'orientation. En effet, comme l'indique très justement Savickas et al. (2009, p. 246) à propos des préconisations en matière de conseil : « le sens peut résulter d'une intention prospective ou d'une réflexion rétrospective [...] ils (les clients et les conseillers) ne devraient pas se concentrer sur le choix dans un monde incertain et comportant peu d'opportunités. Ils devraient plutôt se concentrer sur le sens des décisions en analysant les processus intentionnels dans l'histoire de leur vie ». Suivant l'approche constructiviste, la carrière désigne un point de vue en mouvement qui nécessite d'accorder une signification personnelle aux souvenirs du passé, aux expériences actuelles, et aux aspirations futures, en les associant dans des motifs thématiques de vie ou de travail. C'est le sens, dans ces thèmes biographiques, qui va équiper les individus à s'adapter aux changements sociaux qui se joueront dans leur vie professionnelle. En effet, l'incertitude caractérise notre société, en particulier sur le plan professionnel. L'heure n'est alors plus à la conception de projets de carrière à long terme mais à la saisie des opportunités s'offrant au travailleur. Cependant, la notion même d'opportunité questionne puisque rien n'est opportun en soi. N'est opportun que ce qui correspond à ce qui intéresse le sujet, à ce qui revêt pour lui une signification. D'où l'importance pour le sujet de déterminer ce qui importe pour lui, quel sens a sa propre vie ou son propre travail : cette réflexion préalable seule permet ensuite de choisir opportunément, c'est-à-dire de faire des choix satisfaisants pour le sujet.
- 4 Nous avons donc souhaité construire et évaluer un nouveau dispositif d'accompagnement pour adultes dont l'objectif principal est de faciliter l'appropriation du sens de la vie et du travail pour construire son avenir personnel et professionnel. Le dispositif a été élaboré à la suite d'une analyse de la littérature et d'une revue de questions sur le sujet du sens (Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas, & Pelayo, 2015). L'accompagnement a été conçu, dans sa dimension rétrospective et prospective, en se centrant sur les valeurs existentielles comme base pour définir des priorités par rapport au travail et à la vie. Il s'agit aussi dans ce dispositif d'analyser des trajectoires

et scénarios de vie qui pourraient être signifiants, afin d'aboutir à une attitude réflexive permettant aux individus de construire leur propre sens pour la vie.

- 5 Sur le plan pratique, bien qu'il existe, dans la perspective des travaux de Frankl, des dispositifs individuels destinés à accroître le sens donné au travail (Pattakos, 2006), une formule collective nous a semblé appropriée. En effet, la nature des matériaux choisis : jeux, exposés, interactions entre pairs, etc., était mieux à même de favoriser la réflexion, le partage, le soutien et la confrontation à d'autres points de vue. La dimension collective doit fonctionner comme une aide au changement par le biais de soutien émotionnel et de co-construction de la réflexion. Une dizaine de personnes a semblé être l'optimal de façon à constituer des sous-groupes, dans l'esprit d'un travail en atelier. En effet, chaque séance comporte des tours de table qui impliquent que tous les participant.e.s doivent pouvoir s'exprimer, avec l'idée qu'émergera une variété de points de vue suffisante pour que ne s'impose pas une vision univoque.
- 6 Les animateurs et animatrices se sont réunis avant et après chaque intervention afin de construire les exercices et d'en tirer les constats utiles. Compte tenu de la taille du groupe et afin d'aider chacun des participant.e.s à avancer dans les tâches proposées, deux animateurs ou animatrices ont été mobilisé.e.s pour chacune des sessions. L'intervention pose le cadre mais se veut non prescriptive en matière de projets ou de choix de vie. La durée nécessaire du dispositif a été estimée autour d'une quinzaine d'heures, ce qui est habituel pour faire émerger le sens de l'existence comme on le fait en logothérapie (Lukas, 2002). De façon opérationnelle, le choix a été d'envisager sept séances de deux heures sur une durée de trois mois environ, de façon à favoriser la réflexion des participant.e.s entre les séances. Compte tenu de la nature des exercices proposés dans ce dispositif qui nécessite, par exemple, la rédaction d'une synthèse des éléments de réflexion, un niveau d'étude au moins égal au baccalauréat est préconisé chez les participant.e.s. Des formes plus adaptées sont envisagées pour des publics de niveaux d'études infra-baccalauréat. Le volontariat, l'affinité avec le thème et la capacité de partager des informations à caractère personnel sur leurs propres existences constituent les critères de choix des participant.e.s.
- 7 L'un des objectifs principaux du dispositif est de permettre aux participant.e.s de développer leur réflexion personnelle sur le sens donné à leur existence. Afin d'apprécier si cet objectif fixé est atteint, un dispositif d'évaluation est prévu à la fin des séances.
- 8 Nous proposons, dans la partie suivante, une synthèse des sept modules qui ont été conçus dans la perspective d'une intervention innovante. Pour les lecteurs intéressés, une description plus détaillée de ces différents modules et des formes alternatives se trouve dans l'ouvrage de Bernaud et al. (2015) agrémenté des exercices pouvant être utilisés. La conclusion présentera une évaluation menée auprès d'un premier groupe et exposera des pistes de prolongement.

Présentation synthétique des sept modules « sens de la vie, sens du travail »

- 9 Sur une durée de deux heures chacun, les modules peuvent être décrits comme suit :
- 10 Module 1 : Constitution du groupe et analyse des théories implicites du sens de la vie

- 11 Le premier module a pour fonction de constituer le groupe et de générer les conditions favorables à l'animation. Il comporte un temps de présentation des animateurs et animatrices et des participant.e.s afin de créer un climat de confiance et de favoriser l'alliance de travail. Il rappelle les règles de fonctionnement du groupe : la confidentialité à propos des échanges est préconisée compte tenu de la thématique, le non-jugement d'autrui est annoncé comme un principe incontournable et enfin, l'intérêt du groupe est évoqué comme soutien, possibilité d'enrichissement mutuel, de découverte de l'autre dans la réciprocité. Par ailleurs, les principes d'animation sont exposés. Ceux-ci reposent sur la non-directivité et l'absence de transmission de vérités établies à propos du vécu des participant.e.s.
- 12 Par la suite, deux exercices sont proposés au groupe. Le premier consiste en une réflexion sur les motifs de l'inscription dans le dispositif, ainsi que sur les théories implicites du « sens de la vie », c'est-à-dire l'analyse du niveau de réflexion engagé à ce sujet par les participant.e.s. L'exploitation de ce premier exercice est menée en trois temps : après une réflexion par écrit, les participant.e.s échangent en duo de façon à pouvoir présenter au collectif les réflexions du partenaire. Cet exercice a pour fonction d'aider à la verbalisation et à la conscientisation sur un thème qui, bien que central dans l'existence, fait habituellement l'objet de peu d'explicitations. Le second exercice consiste en l'administration d'un questionnaire de valeurs existentielles de vie (Schnell & Becker, 2006) dont l'objectif est de préparer l'animation du deuxième module.
- 13 Module 2 : Analyse des valeurs existentielles de vie
- 14 Le module 2 a pour objet l'analyse de ce qui constitue les valeurs principales de l'existence, susceptibles de participer à la définition des priorités de vie. L'analyse de ses valeurs constitue un préalable pour piloter sa vie, effectuer des choix fondamentaux et arbitrer entre plusieurs options possibles. L'accès à ses valeurs étant complexe, l'utilisation d'une méthode psychométrique est préférée à une approche qualitative de façon à engager une réflexion à partir d'une structure théorique ayant fait l'objet de validations statistiques. Un questionnaire psychométrique offre, en outre, l'avantage de disposer d'éléments de fidélité et de validité des mesures et de montrer des effets probants lors de restitutions individualisées (Brown et al., 2003 ; Poston & Hanson, 2010). Le questionnaire LeBe proposé par Schnell et Becker (2006) et adapté en langue française convient à notre objectif. En effet, il mesure vingt-six dimensions regroupées en quatre facteurs :
- la « Transcendance de soi » qui renvoie à la Religiosité, la Spiritualité, l'Union avec la nature, l'Engagement social, la Générativité, la Serviabilité et la Santé ;
 - la « Réalisation de soi » a trait à l'Individualisme, le Challenge, le Pouvoir, le Développement personnel, la Liberté, la Connaissance, la Réussite, la Créativité et la Connaissance de soi ;
 - l'« Ordre » correspond à la Rationalité, les Valeurs morales, le Maintien des traditions et le Pragmatisme ;
 - le « Bien-être et communauté » comprend l'Humour, l'Hédonisme, l'Harmonie, l'Écoute des autres, l'Amour et le Contact avec la communauté.
- 15 Les scores sont présentés sous la forme d'un profil comportant les trente-deux dimensions mesurées (les vingt-six dimensions de base, les quatre facteurs et deux dimensions additionnelles de « sens de la vie » et de « crise de sens ») en référence à un étalonnage en notes T. Ce questionnaire a fait l'objet de nombreuses études de fidélité et validité.

- 16 La méthode de restitution employée est de nature participative, ce qui permet d'obtenir une meilleure qualité des effets et d'appropriation par les bénéficiaires des résultats (Hanson, Claiborn, & Kerr, 1997). La séance est précédée par une correction anonyme, par les animateurs, du protocole administré lors de la séance précédente. Elle démarre par un exercice d'auto-évaluation des résultats basé sur l'évaluation de chaque dimension du profil sur une échelle en cinq niveaux. Les participant.e.s travaillent en binôme et après un temps de lecture du profil de résultats de l'autre membre, un échange est mené à partir des résultats de chacun.e des participant.e.s. Ainsi chacun.e des participant.e.s analyse les valeurs qui sont prioritaires pour lui, argumente pourquoi elles le sont et explique comment cela se traduit dans la vie personnelle et professionnelle. La séance se termine par un échange sur les apports de la réflexion et par la rédaction d'une synthèse individuelle sur ses priorités de vie. Une fois la restitution achevée, chaque participant.e tente de répondre par écrit à deux questions, l'une portant sur la synthèse de ses priorités de vie, l'autre sur les réalisations qu'il ou elle envisage pour actualiser au mieux ses valeurs existentielles de vie. Un tour de table, au cours duquel chacun des participant.e.s présente ses réflexions, clôture la séance.
- 17 Module 3 : Analyse des modèles et des parcours de vie à partir de figures esthétiques
- 18 Ce module a pour objectif d'étudier différents supports relatifs à des « figures esthétiques », qui sont des productions artistiques permettant d'engager une réflexion sur l'histoire de vie ou les conceptions de la vie : romans, biographies, films, citations, ou bandes dessinées. Ces supports esthétiques et réflexifs visent à comprendre les logiques qui sous-tendent les trajectoires personnelles, en abordant des conceptions plurielles du « sens de la vie ou du travail » et en invitant les participant.e.s à comprendre les dynamiques et les conséquences qui les régulent. Par exemple, le roman *Le Désert des tartares* de Dino Buzzati permet d'engager une réflexion sur l'absurdité de l'existence lorsqu'elle s'appuie sur un objectif de vie ou professionnel qui ne se réalisera pas. Ces exercices permettent une décentration de soi, afin d'enrichir les représentations et de questionner ce qui jalonne un parcours de vie : la question des échecs et des réussites, l'épanouissement et la réalisation de soi et d'autrui, l'évolution personnelle et professionnelle, les paradoxes et incertitudes de la vie, la cohérence entre les valeurs exprimées et les comportements manifestés, les stratégies développées par chacun.e pour faire face aux événements de vie. Les dimensions du renoncement, du temps, des priorités de vie sont abordées et discutées au cours de ce module.
- 19 L'opérationnalisation passe par le choix de deux supports différents : des références d'œuvres d'une part, des citations de l'autre. Pour ce faire, en fin de module 2, une liste détaillée est fournie aux participant.e.s comportant une quinzaine de références ainsi qu'une vingtaine de citations. De plus, le soutien logistique d'une documentaliste est fourni pour les participant.e.s qui souhaiteraient proposer leurs propres supports. Les ressources manquantes peuvent être alors conseillées afin que chaque participant.e puisse se les procurer. Chaque participant.e choisit ses deux supports et est invité.e, dans le cadre d'un travail à faire chez soi, à les lire ou à les visionner, puis à en réaliser une analyse par écrit. Pour ce qui est des œuvres, deux temps sont préconisés aux participant.e.s : une synthèse de l'œuvre d'abord, puis une analyse de sa contribution à la question du « sens de la vie ou du travail ».

- 20 Lors de la séance de groupe, chaque participant.e réalise un exposé sur la base des supports choisis, ce qui donne lieu à la découverte d'une œuvre par le groupe et à un échange où plusieurs thèmes sont examinés à travers le prisme du « sens de la vie ». Ce moment est l'occasion, pour les participant.es, de réfléchir sur ce qu'apporte une réflexion sur le « sens de la vie » ; d'affirmer le caractère mouvant, en fonction des âges de la vie, de cette signification ; de repérer le rôle joué par les opportunités et la chance dans la réalisation des événements de vie ; de comprendre la diversité des points de vue sur les priorités de vie ; de faire la part entre la réflexion et l'action dans les choix opérés.
- 21 De ce point de vue, les supports choisis agissent comme des médiateurs, facilitant la confrontation des points de vue, l'expression des idées et les angles d'analyse. Ils ne témoignent pas d'une voie à suivre ou de modèles normatifs, mais facilitent l'interrogation d'une manière non intrusive. S'ils ne constituent pas des témoignages relatifs à soi, ces supports permettent néanmoins de travailler le rapport à soi, en élargissant les points de vue sur des orientations de la vie, en essayant d'en comprendre les origines et les conséquences.
- 22 Module 4 : Jeu des valeurs professionnelles, représentations du travail et conciliation des domaines de vie
- 23 Ce module permet d'intégrer la place et la signification du travail dans la dynamique de vie. Pour cela, il s'appuie sur les notions de sens du travail (Rosso et al., 2010), de valeurs de travail et de conciliation des domaines de vie (Létourneau, Chrétien, & Lécine, 2012). Cette étape permet ainsi de développer une appréhension globale des différentes sphères de vie et leur articulation entre elles.
- 24 La première étape du module consiste à renseigner, en dehors des séances, un questionnaire comportant trois parties : trois mots à choisir parmi quinze comme étant les plus illustratifs de la façon dont on perçoit le travail (exemple : « Fierté ») ; vingt-neuf valeurs de travail (exemple : « Avantages matériels ») qui sont évaluées par le répondant ou la répondante quant à leur degré d'importance ; treize items de conciliation des domaines de vie pour lesquels il est nécessaire d'arbitrer entre deux options qui impliquent des sphères de vie différentes (e.g. « A- Répondre exceptionnellement à des appels téléphoniques professionnels sur votre lieu de vacances ou B- Refuser tout appel téléphonique, même exceptionnel, sur votre lieu de vacances »). Ces réponses sont l'occasion de mettre des mots sur des perceptions fugaces dans le rapport au travail, ainsi que sur des souhaits d'évolution.
- 25 L'animation pédagogique du module repose sur deux temps. D'abord, un jeu collectif (de type « jeu de l'oie ») est organisé : il implique un plateau, des dés et des cartes qui seront tirées au hasard. Des équipes de trois participant.e.s sont constituées. Chaque case est l'occasion de poser des questions à un membre d'un autre groupe – sur ses représentations du travail, ses valeurs ou la façon dont il ou elle concilie ses domaines de vie – et tenter de deviner la réponse qui va alors être apportée par l'interpellé.e. Le fait de deviner la réponse choisie crédite l'équipe de n points et surtout, initie des réflexions sur le thème du rapport au travail. Dans un deuxième temps, un échange est mené par les animateur.trices sur les thématiques évoquées, sur la réflexion que cela a suscitée et sur les éléments de réponse que chacun y donne, au regard de sa situation actuelle. Cet échange est l'occasion d'analyser les compromis qui s'exercent au sein même du travail, notamment dans le fait qu'il satisfait ou non les valeurs de chacun ; d'explicitier la variété des représentations du travail en fonction, notamment, de la

position exercée dans le poste occupé ; mais aussi d'exprimer des degrés de satisfaction ou d'insatisfaction et leurs causes.

26 Module 5 : L'autobiographie des scénarios de vie future

27 Le module 5 est de nature prospective et repose sur la scénarisation des parcours à venir. Pour ce faire, il s'inspire de la méthodologie de l'autobiographie de la carrière future de Rehfluss (2009) avec deux modifications substantielles : la première concerne l'extension à la vie dans sa globalité (en y intégrant des aspects personnels et extraprofessionnels), la seconde se propose d'imaginer et d'élaborer deux scénarios différents en y intégrant des opportunités possibles ou des événements de vie (positifs ou négatifs) probables qui pourraient avoir une incidence sur les trajectoires.

28 Les participant.e.s sont d'abord invité.e.s, en dehors des séances, à rédiger deux autobiographies de vie futures. La consigne reste souple car il n'est pas obligatoire d'indiquer des éléments pour chaque année, mais cette condition de travail favorise tout de même une certaine précision pouvant stimuler l'activité anticipatrice. Il s'agit d'inciter à la rédaction de scénarios de vie probables et pas seulement idéaux ; d'y intégrer des événements de vie prévisibles et non prévisibles et d'imaginer les conséquences de ces événements sur les trajectoires de chacun. Lors du regroupement, chaque participant.e présente à un binôme une ou deux autobiographies tout en commentant ce que cela lui apporte dans la perspective de donner du sens à sa vie. Puis chaque binôme, à son tour, restitue de manière croisée ces parcours au groupe, le membre dont il est question pouvant à tout moment compléter ou rectifier les informations. En procédant par anticipation, la séance aide également les participant.e.s à identifier les ressources susceptibles d'être mobilisées en situation de transition. Les animateurs et animatrices aident les participant.e.s à comprendre les similitudes et les différences dans les parcours autobiographiques et font porter l'analyse sur trois thèmes : ce qu'expriment les choix projetés par les participant.e.s, en matière d'intérêts et de valeurs ; les éléments qui concourent à une bonne qualité de vie ; les facteurs et les compétences qui facilitent ou freinent le changement dans la vie. Ainsi conçue, la séance permet à chacun des participant.e.s de se placer dans une logique anticipatrice et d'être davantage dans une posture d'acteur.rice de son avenir.

29 Module 6 : Le développement de l'art de vivre

30 Le module 6 porte sur la thématique de « l'art de vivre » sur le plan personnel et professionnel. Il s'agit, en partant de notions exprimées dans le champ de la psychologie positive (Lecomte, 2010) et de la spiritualité laïque proposée par Comte-Sponville (2000 ; 2006), de générer des idées et des actions pour tendre vers une vie plus épanouie et un bien-être subjectif plus élevé.

31 Pour mener à bien l'animation, neuf thèmes de réflexion, suivis d'une définition, ont été choisis à partir des travaux sur le sens de la vie et le bien-être subjectif. Les thèmes sont, outre un thème « libre » : être fidèle à ses valeurs, apprécier le temps présent et « lâcher prise », valoriser ses atouts pour mieux se rencontrer soi-même, s'engager dans des expériences significatives, vivre avec les autres, être réceptif aux questions de sens et d'existence, accepter le réel, être attentif à la beauté du monde et réenchanter sa vie. Par exemple, pour le thème « être fidèle à ses valeurs », la consigne précise : « ce serait prendre des décisions, adopter des comportements, ou avoir un statut qui vont dans le sens des valeurs existentielles de vie que l'on privilégie ». Ces thèmes sont proposés aux participant.e.s en début de séance, qui doivent en choisir deux avec pour consigne d'imaginer des actions à mener pour être le plus en phase possible avec le

thème. La séance commence par un travail en trio. L'un.e des participant.e.s indique les deux thèmes choisis et les autres membres lui proposent des suggestions et des sujets, de nature à prolonger sa réflexion sur les modalités possibles de mise en œuvre de ce « mieux vivre ». Après ce travail, un échange a lieu au niveau du groupe en entier. Chacun.e présente ses thèmes et les membres sont invités à être force de proposition pour développer l'art de vivre de chacun. Par exemple, le thème « s'engager dans des expériences signifiantes » est l'occasion de s'interroger sur les risques que l'on est susceptible de prendre, sur la possibilité d'un engagement associatif, sur la pratique d'activités nouvelles de type sportif, sur les voyages et rencontres d'autres cultures.

- 32 Le rôle des participant.e.s est pluriel : par l'écoute de l'autre, il offre reconnaissance des aspirations, mais aussi réassurance lorsque les énoncés sont anxiogènes. L'aide à l'explicitation, par ailleurs, permet de mettre en mots des aspirations à contours vagues et de prendre conscience du vécu subjectif de l'énoncé. Des conseils pratiques sont possibles lorsque les contraintes sont fortes, les projets trop idéalisés ou lorsque la stratégie mérite d'être posée étape par étape.
- 33 Module 7 : Une vision à 360 ° du sens de la vie
- 34 La dernière séance a pour objectif d'effectuer, pour chaque participant.e, une synthèse du dispositif, de ce qu'il lui a apporté et des perspectives qui se dessinent pour chacun. Il s'agit, de ce point de vue, d'un module visant l'appropriation du thème du « sens de la vie ». Pour ce faire, chaque participant.e est invité.e à préparer, en dehors des séances, par écrit ou par le biais d'un support multimédia, ses réflexions sur le sens de la vie et du travail, ses perspectives et les actions qu'il ou elle souhaite entreprendre. Cette préparation est préalablement confrontée à deux personnes de l'entourage, afin de le faire bénéficier d'une vision « grand angle », c'est-à-dire d'une perception externe de ses modes de fonctionnement, lui permettant de s'interroger sur l'analyse subjective qu'il peut faire de lui ou d'elle.
- 35 Pour mener à bien cette analyse, les participant.e.s disposent de différents thèmes de réflexion à aborder : un récapitulatif du chemin parcouru depuis l'entrée dans le dispositif ; une définition personnelle du « sens de la vie » et du « sens du travail » ; une réflexion sur les articulations entre la vie au travail et hors travail ; une analyse des modèles sur lesquels a été construite la réflexion ; enfin, une explicitation des points d'ancrage pour le futur : priorités de vie, ressources personnelles et sociales, actions de développement de l'art de vivre.
- 36 La présentation aux membres du groupe est l'occasion de questionnements, de suggestions, de pistes d'approfondissement, d'examen d'alternatives. Elle vise également à une vision différenciée de soi et à être reconnu par le collectif dans ses aspirations et son identité. Une fois cette présentation achevée, chaque participant.e dispose d'un contenu structuré du sens de la vie et du travail mais aussi et surtout d'éléments pour construire ce sens à l'avenir, chaque fois que cela sera utile.

Évaluation du dispositif et perspectives futures

- 37 Le dispositif présenté a fait l'objet d'une animation collective auprès de participant.e.s adultes. Il a été prolongé par des variantes de diverses natures, en particulier en ayant recours à l'accompagnement individuel (Bernaud et al., 2015). L'analyse à l'issue du dispositif a permis de dresser un certain nombre de constats (du point de vue des

animateurs et animatrices) et d'imaginer quelques préconisations pratiques pour des animations futures.

- 38 Les demandes initiales exprimées par les participant.e.s lors de la première séance sont convergentes avec l'esprit du dispositif. Il ne s'agit pas, pour la plupart, de répondre à une question précise sur la formalisation de leur projet professionnel. Mais plutôt, expriment-ils, de réaliser une pause pour analyser les composantes de leur existence et engager des actions pour mettre en œuvre leurs objectifs de vie, en articulant vie professionnelle et vie extraprofessionnelle.
- 39 Le dispositif est apparu agréable à animer, ludique et diversifié. L'objectif principal des séances vise le développement du bien-être dans le cadre d'une spiritualité laïque (au sens de Comte-Sponville, 2006, qui développe l'idée d'une « vie de l'esprit » se traduisant par la faculté de penser à soi et au monde, ainsi qu'au sens de l'existence). Ici, l'intervention est réflexive et centrée sur les directions fondamentales de l'existence. Plusieurs participant.e.s évoquent l'idée d'une compréhension plus claire de leur situation par confirmation et réassurance, plus que par découverte. Pour certains, le dispositif proposé est un temps pour faire le point sur sa vie personnelle et professionnelle. Il favorise la prise de conscience de certaines limites actuelles mais aussi du fait que le développement personnel est possible : il peut donc inciter au dépassement de soi. Il redonne confiance en soi. La participation au dispositif est contemporaine de la sensation de pouvoir créer librement sa vie. Le travail mené incite à « mettre des mots sur les espoirs et les peurs », sur « des choses qu'on ne s'avoue pas ». Les thèmes de réflexion favorisent la conscientisation et la clarification de ses propres valeurs et priorités, ainsi que la réflexion sur leur articulation, en particulier sur les liens entre vie personnelle et travail. L'importance du groupe est souvent soulignée : la rencontre et les liens construits sont une source de mieux-être, l'absence de jugement par les autres participant.e.s favorise chez chacun une parole libre, le groupe est parfois décrit comme un miroir, les échanges permettent parfois de découvrir que d'autres personnes rencontrent les mêmes problèmes et se posent les mêmes questions. La participation à un tel groupe conduit certain.e.s participant.e.s à penser qu'il existe entre eux beaucoup de points communs. Le dispositif semble avoir été pour certains le déclencheur d'une démarche de recherche de conseil auprès d'autres spécialistes du travail : cela illustre sa complémentarité avec d'autres prestations possibles dans ce champ.
- 40 Mais le dispositif proposé n'est évidemment pas miraculeux. Il n'apporte pas toujours une réponse : pour l'une des personnes, il a même conduit selon elle à plus de questions à la fin qu'au départ. Mais on remarque que cette personne a tout de même poursuivi le travail engagé jusqu'à son terme, en étant présente jusqu'à la dernière séance et en ayant toujours effectué le travail demandé avant chaque séance. En outre, elle a fait part du caractère apaisant du dispositif proposé, notamment par la qualité des échanges auxquels il donne lieu : alors même que le travail en groupe l'attirait peu au commencement, cette personne reconnaît avoir évolué au fil des séances dans le sens d'un accroissement de son envie de partage avec les autres membres du groupe. Trois types de difficultés ont également été relevés, qui constituent des points de vigilance. Certain.e.s participant.e.s peuvent exprimer une difficulté à se projeter dans un avenir incertain, où il est difficile d'imaginer toutes les opportunités qui pourront se présenter et quelles seront les conséquences exactes des choix de vie. D'autres ont exprimé des contraintes en matière de gestion des émotions : certaines situations ravivent des

tensions émotionnelles délicates à endiguer face au groupe. Enfin, le dispositif nécessite une forte implication, au cours des séances mais aussi en dehors de celles-ci. Certain.e.s participant.e.s, engagé.e.s professionnellement et en formation, ont semblé manquer de temps pour remplir les tâches de préparation qui étaient confiées et pour se rendre disponibles dans les cadres temporels fixés.

- 41 La posture d'animation, si elle laisse une grande liberté aux participant.e.s, peut s'avérer parfois déstabilisante lorsqu'un besoin d'encadrement ou de conseil se fait jour. Cette situation n'est pas propre au dispositif « sens de la vie et sens du travail », elle traduit toute la particularité de piloter un dispositif d'aide à la construction de soi sans répondre à la demande d'expertise, souvent recherchée dans un premier temps par les participant.e.s, mais pouvant aussi s'avérer aliénante et erronée.

Préconisations pratiques pour les animations futures

- 42 Les séances ont été souvent perçues comme trop courtes par les animateurs.trices. Il y a cependant eu peu de remarques dans ce sens de la part des participant.e.s. Peut-être peut-on attribuer cela au fait que les séances auraient surtout un rôle de déclenchement d'une réflexion ayant vocation à se poursuivre pour chacun de manière personnelle ? De ce point de vue, la question du temps peut être évoquée : le dispositif proposé s'est écoulé sur une durée de trois mois, avec un espacement moyen de deux à trois semaines entre chaque séance. Les effets de l'organisation temporelle du dispositif sur son efficacité mériteraient d'être étudiés, en relation notamment avec ce processus de mise en réflexion et de développement personnel possible.
- 43 Les participant.e.s se sont intégré.e.s dans le dispositif proposé avec beaucoup d'aisance. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cela : un niveau de qualification élevé, s'accompagnant d'une facilité de maniement de la langue ; des champs professionnels souvent orientés vers l'humain, ce qui contribue à la familiarité avec les questions abordées. La qualité des travaux produits et des échanges auxquels ils ont donné lieu ont bénéficié d'un tel état de fait : se pose alors la question de la réception et des effets d'un tel dispositif auprès de publics différents. Les applications qui ont été conduites par la suite semblent montrer l'adaptabilité de ce type de dispositif à des contextes différents (Bernaud et al., 2015).
- 44 Enfin, le groupe présente quelques contraintes de fonctionnement liées au fait de trouver un espace commun et de partager des informations confidentielles et émotionnellement chargées. Dans certains cas, un accompagnement individuel semble donc plus efficient.

Conclusion

- 45 Nous avons souhaité dans cet article présenter un dispositif innovant d'accompagnement au sens de la vie et du travail pour des adultes en cours de carrière. Celui-ci constitue un prolongement des méthodes que Frankl avait initiées afin d'accroître le sens de la vie de personnes confrontées à des problématiques de crise existentielle. Il est aussi en phase avec le cadre constructiviste de l'orientation scolaire et professionnelle. Dans ce dispositif, nous avons surtout aidé les participant.e.s à

analyser leurs objectifs de vie en lien avec leurs objectifs de carrière. À ce titre, la position du dispositif est originale, car il :

- n'est pas une psychothérapie ou une prise en charge de la souffrance psychique ;
 - ne constitue pas non plus l'équivalent d'un bilan de compétences, ce dernier étant régi par un cadre légal qui lui impose d'aboutir à un projet professionnel et / ou un projet de formation.
- 46 De ce point de vue, le dispositif répond à une catégorie intermédiaire de demandes, qui expriment le souhait de mieux articuler le personnel et le professionnel dans une démarche de prévention et de préparation de choix de vie ultérieurs. Ce n'est donc pas un outil de gestion d'une crise ou un outil pensé pour un résultat finalisé, mais plutôt un dispositif qui permet de travailler sur les priorités fondamentales de sa vie et d'examiner comment différents modèles de vie pourraient constituer des points de référence pour soi ou des éléments de différenciation d'autrui. Une conséquence attendue est donc que les participant.e.s aient une vision plus claire de leurs objectifs et aient renforcé leur capacité à réfléchir sur eux-mêmes tout au long de leur vie. Parmi les effets additionnels, compte tenu des recherches empiriques disponibles (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006), on peut s'attendre à une contribution à plus long terme en matière de bien-être subjectif au travail et en dehors du travail.
- 47 Des recherches futures sont à mener pour mieux comprendre la spécificité et l'efficacité de tels dispositifs (Whiston, Sexton, & Lasoff, 1998). Parmi les priorités figure le fait de savoir comment, sur une période assez longue, les participant.e.s s'emparent de cette question du sens de la vie et l'intègrent dans leurs conduites quotidiennes, comment ils dépassent des situations ambiguës ou complexes, dans quelle mesure ils tentent de transmettre à leur tour une capacité réflexive permettant à d'autres personnes de donner du sens à leur existence.

BIBLIOGRAPHIE

- Adler, A. (1951). *Le sens de la vie*. Paris : Payot.
- Auhagen, A. E. (2000). On the Psychology of Meaning of Life. *Swiss Journal of Psychology*, 59, 34-48.
- Bernaud, J.-L., Cohen-Scali, V., & Guichard, J. (2007). Counseling and Career Counseling in France. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 131-151.
- Bernaud, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour construire le sens de la vie et du travail*. Paris : Dunod.
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical Ingredients of Career Choice Interventions: More Analyses and new Hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Comte-Sponville, A. (2000). *L'amour la solitude*. Paris : Grasset.

- Comte-Sponville, A. (2006). *L'esprit de l'athéisme*. Paris : Grasset.
- Frankl, V. (2009). *Nos Raisons de vivre. À l'école du sens de la vie*. Paris : InterEdition / Dunod.
- Hanson, W. E., Claiborn, C. D., & Kerr, B. (1997). Differential Effects of two Test-Interpretation Styles in Counseling: A Field Study. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 400-405.
- Lecomte, J. (2010). Les trois facettes du sens de la vie. In J. Lecomte (éd.), *Introduction à la psychologie positive* (pp. 62-75). Paris : Dunod.
- Létourneau, I., Chrétien, L., & Lécine, M.-E. (2012). L'évaluation de la formation à l'harmonisation travail-vie personnelle : bilan et perspectives de recherche. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18, 102-120.
- Lukas, E. (2002). *La logothérapie. Théorie et pratique*. Paris : Pierre Téqui éditeur.
- Pattakos, A. (2006). *Découvrir un sens à son travail*. Montréal : Les éditions de l'homme.
- Poston, J. M., & Hanson, W. E. (2010). Meta-Analysis of Psychological Assessment as a Therapeutic Intervention. *Psychological Assessment*, 22, 203-212.
- Rehfuss, M. C. (2009). The Future Career Autobiography: A Narrative Measure of Career Intervention Effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58, 82-90.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to Demographics and Well-Being. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 483-499.
- Schnell, T. (2011). Individual Differences in Meaning-Making: Considering the Variety of Sources of Meaning, their Density and Diversity. *Personality and Individual Differences*, 51, 667-673.
- Schnell, T., & Becker, P. (2006). Personality and Meaning in Life. *Personality and Individual Differences*, 41, 117-129.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-Intervention Outcome: A Replication and Extension of Oliver and Spokane. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.

RÉSUMÉS

Cet article expose la méthodologie d'un dispositif innovant d'accompagnement pour adultes visant l'appropriation du « sens de sa vie », dans la perspective de construire son orientation professionnelle. Partant des cadres théoriques de la psychologie positive et du « life-designing », la méthodologie s'appuie sur une animation de groupe comportant sept séances de deux heures et incluant des exercices originaux. Une première évaluation permet de dégager certains constats et de formuler des préconisations relatives aux interventions à développer pour que les personnes soient davantage actrices de leur vie et y trouvent du sens.

This article presents the methodology for an innovative approach to guidance counseling for adults, by having them take ownership of the meaning of life in order to develop their career choice. Based on the theoretical framework of positive psychology and life-designing models, the methodology is based on seven 2-hour group-counseling sessions and original exercises. An initial assessment will present certain findings and make recommendations on which actions to develop so that the people become better actors of their own lives and will find meaning in it.

INDEX

Keywords : Meaning of life, fulfillment at work, career counseling, values, self construction, life-designing, positive psychology

Mots-clés : sens de la vie, sens du travail, conseil en orientation, valeurs, construction de soi, construire sa vie, psychologie positive

AUTEURS

THI-VAN PATILLON

est Docteur en psychologie et membre associé, Laboratoire CRTD, EA 4132, Cnam. Thèmes de recherche : créativité et orientation tout au long de la vie, adaptabilité de carrière, prise de décision, sens de la vie et du travail. Contact : Laboratoire CRTD, Inetop-Cnam, 41 rue Gay-Lussac, 75005 Paris. Courriel : thi-van.patillon@cnam.fr

LIN LHOTELLIER

est Directeur de CIO, chargé d'enseignement et de recherche Cnam-Inetop, Oppio. Thèmes de recherche : sens de la vie, sens du travail. Courriel : lin.lhotellier@cnam.fr

FRÉDÉRIQUE PELAYO

est Documentaliste, Oppio, Cnam-Inetop. Courriel : frederique.pelayo@cnam.fr

CAROLINE ARNOUX-NICOLAS

est Doctorante en psychologie, Laboratoire CRTD, EA 4132, Cnam. Thèmes de recherche : sens du travail, mobilité professionnelle, orientation, travail. Courriel : caroline.arnoux@cnam.fr

LAURENT SOVET

est Docteur et chercheur associé en psychologie de l'orientation, Laboratoire CRTD, EA 4132, Cnam. Thèmes de recherche : liens entre bien-être et choix d'orientation, psychologie positive, comparaison interculturelle. Courriel : laurent.sovet@gmail.com

EVEN LOARER

est Professeur de psychologie, Laboratoire CRTD, EA 4132, Cnam. Thèmes de recherche : orientation tout au long de la vie, mobilité et parcours professionnels, accompagnement des personnes, psychométrie. Courriel : even.loarer@cnam.fr

JEAN-LUC BERNAUD

est Professeur de psychologie, Laboratoire CRTD, EA 4132, Cnam. Thèmes de recherche : construction du sens tout au long de la vie, modèles du conseil, innovations en orientation. Courriel : jeanluc.bernaud@cnam.fr