

Outils d'accompagnement basés sur le Life Design. Outils pédagogiques pour les professionnels de l'accompagnement

Damien Canzittu PhD. Professor, Institute of Educational Management, University of MONS (Belgium)
Version: February 16, 2025
Cite this document: Canzittu, D. (2025). Outils d'accompagnement basés sur le Life Design. Outils pédagogiques pour les professionnels de l'accompagnement. UMONS : Working Papers de l'INAS, WP02/2025, 1-20.

Introduction

Le présent document propose une explication de plusieurs outils conçus pour accompagner les individus dans le cadre du Life Design, une approche visant à aider chacun à construire un parcours professionnel et personnel en adéquation avec ses valeurs, ses aspirations et son environnement.

Inspiré des travaux de Hanna Arendt, Jacques Curie, Alain Baubion-Broye, Violette Hajjar, ainsi que des recherches contemporaines sur l'orientation et le développement personnel, ce document explore divers outils destinés aux professionnels de l'accompagnement. Ceux-ci permettent aux individus de mieux comprendre leur propre modèle de vie active, en analysant leurs activités sous l'angle du labeur, de la fabrication et de l'action.

Les outils présentés ici, tels que le questionnaire « Mon Histoire de Carrière », la Matrice des Formes Identitaires, ou encore le Journal de Transition, visent à structurer une réflexion sur l'orientation et l'identité professionnelle. Ils permettent d'interroger les choix de carrière en tenant compte des différents sous-systèmes d'activités (familial, professionnel, social, personnel) et de mieux anticiper les évolutions possibles en fonction des besoins individuels et des enjeux sociétaux.

L'objectif est ainsi de fournir aux professionnels de l'accompagnement des méthodes concrètes et adaptées pour aider chaque personne à :

- √ Identifier ses motivations profondes et ses valeurs,
- √ Comprendre l'impact de ses expériences sur son orientation,
- √ Concevoir une trajectoire cohérente et durable,
- √ Explorer des pistes d'engagement dans un modèle de vie économiquement soutenable et humainement équitable.

En croisant des approches narratives, analytiques et prospectives, ce document offre une ressource pour guider l'accompagnement des individus vers une réflexion approfondie sur leur parcours de vie et de carrière.

Mon Histoire de Carrière

Le questionnaire "Mon Histoire de Carrière" est un outil développé par Mark Savickas et ses collègues (Savickas & Hartung, 2012), largement utilisé dans l'approche du Life Design. Il vise à aider les individus à explorer leur parcours, leurs valeurs, leurs motivations et leurs aspirations professionnelles à travers une série de questions narratives.

1. Comment utiliser ce questionnaire ?

- √ Individuellement : prenez le temps d'écrire vos réponses de manière libre et introspective.
- √ Avec un accompagnateur en orientation : utilisez les réponses comme base pour explorer différentes pistes et construire une trajectoire professionnelle adaptée.
- √ En groupe (atelier d'orientation) : partagez certaines réponses avec d'autres pour croiser les perspectives et s'inspirer mutuellement.

2. Quels sont les objectifs du questionnaire ?

- Il permet de structurer la réflexion : plutôt que de se demander "que vais-je faire ?", il aide à comprendre ce qui nous anime et nous motive.
- Il met en lumière les valeurs profondes qui influencent les choix professionnels.
- Il favorise la prise de conscience sur les expériences et compétences déjà acquises.
- Il ouvre des perspectives en mettant en évidence les envies latentes et les opportunités possibles.

Le questionnaire suivant est une version adaptée (Canzittu, 2025) du questionnaire initial de Savickas et Hartung (2012) avec un objectif de formation à l'utilisation du questionnaire par des spécialistes de l'accompagnement.

3. Mon histoire de carrière (d'après Savickas et Hartung, 2012)

Objectif de l'outil

Cet outil aide les professionnels de l'accompagnement à utiliser une approche narrative pour guider les individus dans leur réflexion sur leur parcours professionnel.

Il permet :

- √ D'explorer les motivations profondes et les valeurs de la personne.
- √ D'identifier les schémas récurrents et les aspirations à travers l'histoire de vie.
- √ D'aider à la prise de décision en structurant une trajectoire cohérente.

Étape 1 : Raconter Mon Histoire

(Exploration des expériences passées et des influences)

Objectif : Aider la personne à faire émerger les éléments clés de son parcours et de son identité professionnelle.

1. Quelle est la transition ou le changement que vous vivez actuellement ?

- Décrire la situation actuelle : changement d'emploi, réorientation, reconversion, entrée sur le marché du travail, etc.
- Expliquer en quoi ce manuel peut vous être utile.

2. Quels métiers vous intéressent ?

- Listez les métiers qui vous attirent, ceux que vous avez envisagés ou que vous n'aviez jamais considérés.

3. Qui étaient vos héros/héroïnes d'enfance ?

- Listez trois personnes ou personnages que vous admiriez étant enfant.
- Décrivez les qualités que vous admiriez chez eux.

4. Quels sont vos médias préférés ?

- Listez trois magazines ou émissions que vous aimez et ce qui vous attire en eux.
- Identifier les thématiques dominantes (exemple : science, aventure, art, relations humaines...).

5. Quelle est votre histoire ou film préféré ?

- Décrivez le récit et le personnage principal.
- Identifiez le message ou la morale qui vous inspire.

6. Quel proverbe ou dicton vous inspire le plus ?

- Notez une phrase qui vous guide dans vos choix et expliquez pourquoi elle vous touche.

Étape 2 : Écouter Mon Histoire

(Synthèse et analyse des tendances émergentes)

Objectif : Aider la personne à prendre conscience de ses valeurs profondes, ses motivations, et son environnement idéal.

1. Qui suis-je ?

- Identifiez les adjectifs récurrents dans votre description des héros/héroïnes.
- Dégagez trois à cinq qualités essentielles qui vous caractérisent.
- Formulez une phrase : « Je suis/Je deviens une personne qui est... »

2. Quel est mon environnement de travail idéal ?

- Analysez les types d'émissions/magazines qui vous intéressent.
- Identifiez les domaines et les valeurs professionnelles qui en ressortent.
- Décrivez en 2-3 phrases l'environnement où vous aimeriez évoluer.
« J'aimerais évoluer dans un environnement où... »

3. Quelle est l'intrigue de mon histoire de vie ?

- Reliez l'histoire ou le film que vous avez choisi à votre propre parcours.
- Identifiez le fil conducteur de votre trajectoire professionnelle. « Mon histoire reflète... »

Étape 3 : Mettre en Œuvre Mon Histoire

(Plan d'action et mise en pratique des apprentissages)

Objectif : Transformer la réflexion en stratégie concrète pour atteindre ses objectifs professionnels.

1. Formule de succès

- Complétez la phrase suivante : « Je me sens heureux et épanoui quand... »
« Je suis dans un environnement où... » « Je peux ainsi... »

2. Objectifs et plan d'action

- Fixez un objectif clair et réaliste en lien avec votre histoire :
 - Réalisable (temps et ressources disponibles)
 - Concret (mesurable et spécifique)
 - Motivant (cohérent avec votre identité et aspirations)

Exemple :
"Je vais explorer le domaine de la psychologie en suivant un MOOC et en échangeant avec un professionnel du secteur."

3. Explorer et s'engager

Premiers pas pour mettre en action son projet (choisissez au moins 3 actions) :

- Se renseigner : lire, regarder des documentaires, échanger avec des professionnels.
- Échanger : parler à des personnes du domaine visé, assister à des conférences.
- Tester : stage, bénévolat, formation courte, job d'été.
- Affiner : faire une introspection régulière et ajuster son plan en fonction des découvertes.

La Matrice des Formes Identitaires

La Matrice des Formes Identitaires est un outil inspiré par les travaux de Mark Savickas (2011), Jean Guichard (2000) et Robert Dilts pour aider les individus à explorer les différentes facettes de leur identité professionnelle et à comprendre comment elles interagissent avec leur orientation et leur trajectoire de vie.

1. La matrice de l'identité de Robert Dilts

La matrice d'identité de Robert Dilts est un outil spécifique qui aide à explorer comment une personne perçoit son identité et ses possibilités d'évolution. Robert Dilts a élaboré la matrice d'identité dans le cadre de ses travaux sur la Programmation Neuro-Linguistique (PNL) (Dilts et al., 2012).

Elle est représentée sous forme d'un tableau à 6 cases, organisé autour de ce que l'on veut être ou ne pas être, et de la perception de son évolution possible ou impossible. C'est un outil qui vise à identifier les conflits internes afin de travailler sur son développement personnel.

Les 6 Cases de la Matrice d'Identité

	Je veux être	Je ne veux pas être
Je ne suis pas	« Je veux être et je ne suis pas »	« Je ne veux pas être et je ne serai jamais »
Je pourrais devenir	« Je veux être et je pourrais devenir »	« Je ne veux pas être mais je pourrais devenir »
Je serai toujours	« Je veux être et je serai toujours »	« Je ne veux pas être et je serai toujours »

Comment interpréter ces affirmations ?

Chaque case représente un rapport à l'identité et peut révéler des tensions internes ou des opportunités d'évolution :

1. « Je veux être et je ne suis pas » → Exprime un désir d'évolution, mais avec une perception actuelle d'inadéquation. Exemple : "Je veux être un leader inspirant, mais aujourd'hui je ne le suis pas."
2. « Je veux être et je pourrais devenir » → Reconnaissance d'un potentiel d'évolution positif. Exemple : "Je veux être confiant et je pense que je peux y arriver avec du travail."
3. « Je veux être et je serai toujours » → Affirmation d'une identité stable et assumée. Exemple : "Je veux être une personne bienveillante, et je sais que cela fait partie de moi."
4. « Je ne veux pas être et je ne serai jamais » → Conviction forte qu'une caractéristique ne fait pas partie de soi et ne le fera jamais. Exemple : "Je ne veux pas être malhonnête, et je ne le serai jamais."

5. « Je ne veux pas être mais je pourrais devenir » → Crainte ou conflit interne sur une identité potentielle. Exemple : "Je ne veux pas être un dictateur au travail, mais je crains de le devenir sous pression."
6. « Je ne veux pas être et je serai toujours » → Croyance limitante ou conflit interne non résolu. Exemple : "Je ne veux pas être timide, mais j'ai toujours été comme ça."

Comment utiliser cet outil ?

1. Remplir les 6 cases avec des affirmations personnelles.
2. Analyser où se situent les tensions ou les contradictions. → Exemple : si une personne se dit "Je veux être confiant, mais je ne le suis pas", cela peut être un levier de travail sur ses croyances limitantes.
3. Identifier les domaines à travailler pour aligner son identité avec ses aspirations.

Une fois la matrice complétée, il est nécessaire d'explorer chaque case en posant différentes questions :

- Que signifie pour moi ce que j'ai écrit ici ?
- Qu'est-ce que cela révèle sur ma perception de moi-même ?
- Quels sont mes repères internes, mes forces et mes qualités principales ?
- Quelle case me semble la plus agréable ? Pourquoi ? Que m'inspire-t-elle ?
- Si je développais davantage ce que j'ai écrit, quel en serait le résultat ?
- Si je pouvais modifier ce que j'ai écrit dans une ou l'autre case, laquelle serait-ce ? Comment cela me fait-il me sentir ?
- Quelle émotion me traverse lorsque je regarde ou prononce à voix haute ce que j'ai inscrit sur le papier ? Que cela peut-il signifier pour moi ?

Exemple : il est écrit « Je ne veux pas être et je ne serai jamais » les mots « ignorant, indifférent aux autres ». Voici quelques pistes de réflexion :

- Qu'est-ce que j'entends exactement par "indifférence" ? Que cela dit-il sur ma personnalité et mes valeurs ?
- Quelles sont les qualités que mes proches me reconnaissent et qui pourraient être à l'opposé de cette crainte ?
- Quelle émotion ressenti-je à l'idée d'être indifférent aux autres ?
- Comment pourrais-je voir les choses différemment ou de façon plus constructive ?
- Quel serait le premier petit pas que je peux faire pour aller vers ce que je souhaite réellement ?

L'exercice de la matrice d'identité vise aussi à explorer les croyances profondes des individus sur eux-mêmes. Ces croyances façonnent notre perception du monde : elles agissent comme des filtres, des lunettes à travers lesquelles nous interprétons la réalité. Elles influencent nos décisions, nos comportements, notre manière d'interagir avec notre entourage, aussi bien dans la sphère personnelle que professionnelle.

Deux types de croyances façonnent notre identité :

- Les croyances limitantes : elles nous freinent, nous empêchent d'avancer.
- Les croyances dynamisantes : elles nous soutiennent, nous motivent et nous poussent à nous dépasser.

Les croyances limitantes sont des pensées qui nous brident et nous empêchent d'atteindre ce qui nous tient à cœur. Elles nous enferment dans des schémas restrictifs, souvent basés sur la peur ou le doute. Voici quelques exemples courants :

- « Je ne suis pas capable de... »
- « Je n'ai pas le pouvoir de... »
- « Oui, mais dans mon cas, c'est différent... »
- « Pour réussir, il faudrait que je sois plus... »
- « Je ne mérite pas... »
- « Je ne peux pas être moi-même... »

Il peut être intéressant de prendre conscience de ces croyances pour ne pas les laisser dicter nos choix et brider notre potentiel. Une fois identifiées, elles peuvent être transformées en croyances positives et motivantes. Une étape clé de cet exercice est de reformuler ces pensées négatives pour en faire des affirmations constructives et dynamisantes.

2. Qu'est-ce que la Matrice des Formes Identitaires ?

Guichard (2000) définit l'identité comme un ensemble de formes identitaires, qui sont les multiples facettes que nous adoptons selon les contextes (familial, social, professionnel...). Contrairement à une vision figée de l'identité, il met en avant une approche contextualiste et dynamique :

- Une personne n'a pas une seule identité professionnelle, mais plusieurs « formes identitaires » en interaction.
- L'orientation est un processus évolutif, influencé par l'environnement, les expériences et les transitions de vie.
- Il est essentiel de reconnaître et organiser ces formes identitaires pour mieux anticiper les choix de carrière et développer une trajectoire cohérente.

Comment mettre en place la Matrice des Formes Identitaires ?

La matrice est une grille d'analyse visuelle qui permet de cartographier les différentes facettes de l'identité professionnelle. Elle se construit sous la forme d'un tableau à plusieurs colonnes. Le tableau suivant est complété à titre d'exemple.

Forme Identitaire	Expériences associées	Compétences développées	Valeurs et motivations	Impact sur le projet professionnel
Identité scolaire	Études, diplômes, apprentissages	Capacité d'analyse, rigueur	Apprendre, progresser	Influence sur les choix d'orientation académique
Identité professionnelle	Expériences de travail, stages, missions	Adaptabilité, communication	Réalisation, sécurité	Influence sur la construction d'une carrière
Identité sociale et familiale	Relations sociales, rôle dans la famille	Écoute, empathie, coopération	Solidarité, entraide	Influence sur les choix de vie et de travail
Identité personnelle	Loisirs, passions, projets	Créativité, autonomie	Plaisir, accomplissement	Potentiel pour des réorientations

Matérialisation de la matrice :

- Peut être construite sous format papier (tableau écrit) ou numérique (Notion, Miro, Trello, Excel).
- Peut être représentée sous forme de carte mentale (mind mapping).
- Peut être réalisée de manière interactive en atelier collectif.

3. Méthodologie pour remplir la Matrice des Formes Identitaires

L'outil peut être utilisé dans plusieurs méthodes d'entretien et couplé avec d'autres outils comme le questionnaire Mon Histoire de Carrière. Il peut être utilisé à travers un entretien d'accompagnement structuré en 4 étapes.

Étape 1 : Exploration des formes identitaires (30 min)

Objectif : Identifier les différentes facettes de l'identité de la personne.

- Poser des questions ouvertes :
 - Quels rôles avez-vous endossés dans votre vie (étudiant, salarié, parent, bénévole, sportif, artiste...) ?
 - Quels environnements ont influencé votre manière de voir le travail ?
 - Comment vous percevez-vous dans ces différents rôles ?
- Noter les formes identitaires principales dans la première colonne du tableau.

Techniques complémentaires :

- Rétroaction biographique : demander à la personne de raconter son parcours en identifiant ses différentes facettes.
- Utilisation de photos, objets ou métaphores pour symboliser chaque identité.

Étape 2 : Analyse des expériences et compétences (30 min)

Objectif : Associer à chaque forme identitaire des expériences et compétences spécifiques.

- Pour chaque forme identitaire identifiée :
 - Quelle expérience correspond à cette facette de votre identité ?
 - Quelles compétences ou savoir-faire avez-vous développés grâce à cette expérience ?
- Noter les expériences associées et compétences développées dans les colonnes du tableau.

Techniques complémentaires :

- Mind Mapping des compétences : organiser les compétences développées en fonction des expériences vécues.
- Test des forces VIA (Peterson & Seligman, 2004) : identifier les forces dominantes pour mieux comprendre leur impact sur les formes identitaires.

Étape 3 : Identification des valeurs et motivations (30 min)

Objectif : Relier chaque facette de l'identité aux valeurs et sources de motivation.

- Questions à poser :
 - Pourquoi cette expérience a-t-elle été importante pour vous ?
 - Qu'est-ce qui vous motive à poursuivre ou à abandonner certaines formes identitaires ?
- Noter les valeurs et motivations correspondantes.

Techniques complémentaires :

- Liste de valeurs (Sélectionner 5 valeurs clés parmi une liste prédéfinie).
- Journal de gratitude professionnelle : Identifier les aspects du travail qui procurent le plus de satisfaction.

Étape 4 : Projection et impact sur le projet professionnel (30 min)

Objectif : Traduire ces éléments en pistes concrètes d'orientation.

- Synthèse du tableau :
 - Quelles facettes de votre identité souhaitez-vous renforcer ?
 - Quelles compétences pouvez-vous mobiliser dans votre futur métier ?

- Comment pouvez-vous concilier ces différentes formes identitaires dans un projet de carrière ?
- Élaboration d'un plan d'action basé sur :
 - Les formes identitaires prioritaires.
 - Les compétences et motivations à développer.
 - Les transitions professionnelles envisageables.

Techniques complémentaires :

- Design Thinking de l'orientation : Prototyper différentes trajectoires possibles.
- Plan SMART : Définir des objectifs concrets et mesurables.

Applications pratiques de la Matrice des Formes Identitaires

En accompagnement individuel :

- Utilisée par les conseillers en orientation pour aider à clarifier un projet professionnel.
- Permet d'identifier des blocages ou des incohérences entre identité personnelle et aspirations professionnelles.

En coaching de carrière :

- Outil utile pour les personnes en reconversion professionnelle qui souhaitent mieux comprendre leurs ressources internes.
- Utilisée pour élaborer des stratégies de repositionnement sur le marché du travail.

En atelier collectif :

- Peut être animée en groupe pour favoriser les échanges et la prise de conscience des différentes identités.
- Permet d'explorer la pluralité des identités professionnelles dans un cadre collaboratif.

Le journal de transition

Dans le cadre du Life Design, un journal de transition est un outil de réflexion et de suivi qui accompagne une personne dans son processus de changement de vie ou de réorientation. Inspiré des principes du design thinking appliqué à la vie personnelle et professionnelle, il permet d'explorer différentes options, d'expérimenter des pistes et d'ajuster son parcours en fonction des apprentissages et des expériences vécues.

1. À quoi sert un journal de transition en Life Design ?

- Prendre du recul : Aide à clarifier ses pensées, émotions et aspirations.
- Explorer ses options : Permet de noter et d'analyser différentes alternatives de vie.
- Tester des hypothèses : Encourage l'expérimentation à travers des actions concrètes et des retours d'expérience.
- Suivre son évolution : Aide à documenter son parcours, ses découvertes et ses apprentissages.
- Identifier ses freins et leviers : Met en lumière les croyances limitantes et les ressources à exploiter.

2. Comment structurer un journal de transition ?

Un journal de transition peut être organisé autour de plusieurs catégories, en fonction des besoins de la personne. Voici quelques sections utiles :

1. Inspirations et aspirations
 - Quelles sont mes envies, mes rêves, mes objectifs à court et long terme ?
 - Quels sont mes modèles ou sources d'inspiration ?
2. Idéation et exploration
 - Quelles sont les différentes options de transition que j'envisage ?
 - Quels petits tests puis-je mettre en place pour explorer ces pistes (interviews, stages, bénévolat, etc.) ?
3. Objectifs et actions
 - Quels sont les premiers pas concrets que je peux entreprendre ?
 - Comment puis-je mesurer mon avancement et ajuster mon approche ?
4. Journal de bord et apprentissages
 - Qu'ai-je ressenti après avoir testé une piste ?
 - Quels enseignements puis-je tirer de mes expériences récentes ?
5. Réflexion et ajustements
 - Mon plan de transition me convient-il toujours ?
 - Quelles nouvelles opportunités ou adaptations puis-je intégrer ?
6. Suivi de mon évolution
 - Comment ai-je progressé au fil du temps ?
 - Quelles croyances ou habitudes ont changé en moi ?

3. Pourquoi utiliser un journal de transition ?

- Aide à structurer sa réflexion dans un moment de doute ou de transition.
- Encourage une approche expérimentale et itérative du changement.
- Permet de transformer une situation incertaine en opportunité d'apprentissage.
- Contribue à une prise de décision plus éclairée et alignée avec ses valeurs

Interventions accompagnant l'orientation vers des formes de vies actives contribuant à résoudre la crise du capitalocène (Guichard, 2024)

Ces interventions amènent les bénéficiaires à interroger chacun de leurs sous-systèmes d'activités ainsi que le modèle de vie qui en découle. Elles s'appuient notamment sur les concepts développés par Hanna Arendt.

1. Analyser sa vie active à travers la pensée de Hanna Arendt

L'ouvrage majeur d'Hanna Arendt, *Vita Activa oder Vom tätigen Leben* (Arendt, 1960), traduit en français sous le titre *Condition de l'homme moderne*, met en évidence que la caractéristique fondamentale des êtres humains est de mener une vie active.

Cette vie active se compose de trois types d'activités :

- « Labor » (die Arbeit) : désigne les activités nécessaires à la survie et à la reproduction de l'« animal humain ». Il s'agit de tâches répétitives ne laissant pas de traces durables (ex. : cueillir des fruits, changer des couches).
- « Work » (die Herstellung) : traduit en français par « œuvre », renvoie à l'activité de l'homo faber qui conçoit et fabrique des objets relativement durables, s'éloignant ainsi de sa condition purement biologique (ex. : concevoir un logiciel, fabriquer une machine-outil). Cette production donne à l'être humain un sentiment d'accomplissement.
- « Action » (das Handeln) : concerne l'activité politique et sociale de l'être humain en tant que zoon politikon, qui s'exprime dans la délibération collective (ex. : participation politique, engagement associatif). L'action permet de créer un espace public et de traiter les effets collatéraux engendrés par le labeur et le travail.

2. L'intérêt de la pensée d'Hanna Arendt pour l'orientation et l'accompagnement

La vie active ne se limite pas aux emplois du marché du travail (Richardson, 2012). Certaines activités peuvent s'exercer dans un cadre professionnel ou dans ce que Mary Lou Richardson nomme le « personal care work », que l'on pourrait reformuler, selon Arendt, en « personal care labor » (ex. : s'occuper d'un bébé en crèche ou à domicile).

Le marché du travail actuel révèle des différences marquées entre les professions en fonction de leur proportion respective de labeur, fabrication et action.

- Certains emplois sont dominés par une seule de ces dimensions : le labeur (ex. : agent d'entretien de nuit), la fabrication (ex. : développeur informatique) ou l'action (ex. : député parlementaire).
- D'autres combinent ces trois formes d'activités à des degrés divers (ex. : professeur d'université).

Dans les sociétés développées, les emplois relevant principalement du labeur sont souvent occupés par des populations précaires, notamment des immigrés ou des femmes vivant dans des régions en déclin industriel (Coquard, 2019).

L'analyse d'Arendt permet de dépasser une réflexion abstraite sur les « formes de vie » en les ancrant dans une interrogation concrète sur l'équilibre entre ces trois catégories d'activités. Elle invite ainsi à se poser des questions fondamentales :

- Comment mes activités de labeur, de fabrication et d'action (actuelles ou potentielles) se répartissent-elles dans mes différents domaines de vie ?
- Participent-elles à la construction d'un modèle de vie économiquement viable et humainement équitable ?

3. Explorer ses modèles de vie et d'action avec Jacques Curie, Alain Baubion-Broye et Violette Hajjar

L'analyse des formes de vie active reste trop générale pour orienter efficacement les individus vers des modes de vie durables et justes. Il est essentiel que chacun interroge l'ensemble de ses domaines d'activités, au-delà de sa seule carrière professionnelle.

Les travaux de Jacques Curie, Alain Baubion-Broye et Violette Hajjar (Baubion-Broye & Hajjar, 1998; Curie & Hajjar, 1987) apportent un éclairage complémentaire. Selon eux, dans les sociétés contemporaines, la vie active se structure autour de quatre sous-systèmes d'activités :

- Familial
- Professionnel
- Personnel
- Social

Chacun de ces sous-systèmes possède une certaine autonomie, avec ses propres objectifs, contraintes et ressources. Toutefois, ils sont aussi interdépendants, influençant mutuellement leurs modes de fonctionnement.

Chaque sous-système se définit par un modèle d'action, qui repose sur :

- Les objectifs poursuivis dans ce domaine,
- Les moyens mobilisés pour les atteindre,
- Les valeurs associées aux objectifs et aux moyens.

Par exemple, dans le domaine professionnel, un individu peut viser l'excellence, la réalisation de soi, la sécurisation financière ou encore la progression hiérarchique.

Cependant, ces sous-systèmes ne fonctionnent pas en vase clos : leurs interactions peuvent être des sources de ressources ou de conflits. Un engagement familial fort peut ainsi être un soutien à une carrière professionnelle ou, au contraire, une contrainte limitant les opportunités professionnelles.

L'ensemble de ces interactions est régulé par ce que l'on appelle le modèle de vie, qui :

- Assure la cohérence entre les modèles d'action des différents sous-systèmes (ex. : sont-ils compatibles ou contradictoires ? Peut-on hiérarchiser leurs objectifs ?),
- Permet d'ajuster les priorités en fonction des valeurs personnelles,
- Organise les échanges d'activités entre sous-systèmes, favorisant soit leur interdépendance, soit leur autonomie.

L'analyse de la vie active selon cette approche permet de compléter la réflexion fondée sur les trois catégories d'activités d'Arendt (labeur, fabrication, action) par une vision plus individualisée et systémique. Elle pousse ainsi à s'interroger :

- Quelles sont les activités qui composent mon modèle de vie actuel ?
- Comment s'articulent-elles entre elles ?
- Répondent-elles aux défis contemporains et à mes aspirations profondes ?

4. Conclusion : une approche intégrée pour repenser la vie active

La convergence entre la pensée d'Hanna Arendt et les modèles d'action et de vie offre un cadre analytique solide pour réfléchir à son propre positionnement dans le monde du travail et au-delà. Cette double approche permet d'accompagner les individus et les groupes dans une prise de conscience critique de leur contribution aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux actuels.

Ces outils invitent ainsi chacun à réévaluer sa propre forme de vie active et à envisager des ajustements permettant de mieux concilier épanouissement personnel, responsabilité collective et soutenabilité des modes de vie.

5. Exemple d'atelier basés sur les formes de vies actives

Exemple : Atelier alternant des phases individuelles et collectives de réflexion

- 1 - Individuellement : chacun décrit ses principales activités actuelles (en remplissant le tableau suivant)

Sous-système	Labeur	Fabrication	Action
Familial			

Professionnel			
Social			
Personnel			

Réflexion individuelle (ou collective après présentation par la personne de certaines de ses réponses) :

- Certaines de ces activités s'inscrivent-elles dans une forme de vie active économiquement soutenable et humainement équitable ?

2 – Collectivement : En s'appuyant sur la structure de ce tableau, production d'un catalogue d'activités dans lesquelles certains participants pourraient s'engager pour contribuer à un développement équitable et durable.

- Les animateurs stimulent la réflexion en présentant les conclusions d'études, rapports, résolutions, etc., sur le développement durable, le travail décent, etc. Par exemple : les objectifs et cibles du programme 2030 de l'ONU.



Exemple. Quinzième objectif:

« Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité ».

En s'y référant :

- Dans quelles activités certains d'entre nous pourraient s'engager pour contribuer à sa réalisation ?
- (Réflexion annexe individuelle : certaines de mes activités actuelles contribuent-elles à la réalisation de cet objectif ou sont-elles un obstacle ?)

Tableau (Cohen-Scali, 2021) : Extraits d'un tableau (produit collectivement) d'activités dans lesquelles s'engager pour contribuer à un développement durable et équitable (Exemple à visée pédagogique).

Domaines	Labeur	Fabrication	Action
Familial	Confectionner des repas utilisant peu d'énergie et privilégiant le local, le végétal, etc.	Construire des dispositifs permettant à la famille d'économiser l'énergie et de recycler certains déchets.	S'organiser avec d'autres familles pour des projets communs (crèche, jardin partagé, vacances écoresponsables, etc.)
Professionnel	Rechercher un emploi en privilégiant les critères : labeur décent, contribution à un développement équitable et soutenable	Concevoir et enseigner un cours intégrant des informations sur le capitalocène et les moyens de faire face à cette crise	Militer pour le développement d'organisations décentes du travail contribuant à un développement soutenable et équitable
Social	Participer à une collecte de déchets plastiques encombrant une rivière	Élaborer un logiciel organisant les échanges sur un marché local solidaire	Participer à l'institution d'un système local de production et d'échanges de biens et services
Personnel	Privilégier des modes de déplacement écologiques : marche, vélo, etc.	Développer ses savoir-faire personnels en matière de travaux d'isolation et d'entretien	Lire un livre relatif à l'économie sociale et solidaire

3 – Dernière phase de l'atelier (réflexion individuelle)

- Parmi les activités produites collectivement, dans lesquelles puis-je m'engager immédiatement ou à moyen terme ?
- Quels changements dois-je apporter au tableau rempli lors de la première phase (mes activités actuelles) ?

Remarque : la réflexion de chacun sur son propre cas peut être soutenue par des échanges en tout petits groupes.

Conclusion

Les outils et approches présentés dans ce document illustrent la richesse des méthodologies disponibles pour accompagner les individus dans leur réflexion sur leur parcours de vie et leur orientation professionnelle. En s'appuyant sur les concepts de Life Design, ces outils permettent une exploration approfondie des valeurs, des motivations et des expériences personnelles afin de construire une trajectoire cohérente et adaptée à un monde en constante évolution.

L'analyse des formes de vie active, inspirée des travaux de Hanna Arendt, met en lumière les trois grandes dimensions de l'activité humaine : le labeur, la fabrication et l'action. Elle offre un cadre structurant pour comprendre comment les différentes sphères de la vie interagissent et influencent les choix professionnels. De plus, l'approche des modèles d'action et de vie, développée par Curie, Baubion-Broye et Hajjar, propose une vision systémique de l'orientation, intégrant les dimensions familiale, professionnelle, sociale et personnelle.

Les outils tels que le questionnaire « Mon Histoire de Carrière », la Matrice des Formes Identitaires et le Journal de Transition offrent des leviers concrets pour favoriser la prise de conscience, stimuler la réflexion et aider à la prise de décision. En articulant réflexion introspective, analyse des expériences et projection vers l'avenir, ils permettent aux individus d'élaborer des projets de vie épanouissants, responsables et durables.

Enfin, ces approches encouragent une vision dynamique et flexible du parcours de vie, où l'orientation ne se limite pas à un choix professionnel figé, mais devient un processus évolutif, adapté aux défis et aux opportunités de chaque individu. Elles invitent ainsi chacun à réinterroger régulièrement ses choix et à ajuster son projet de vie en fonction de ses aspirations profondes et des enjeux du monde contemporain.

Dans un contexte marqué par des transformations économiques, technologiques et environnementales majeures, l'accompagnement en Life Design joue un rôle essentiel pour aider chacun à trouver sa place dans un monde du travail en mutation, tout en contribuant à une société plus équitable et durable.

Références

- Arendt, H. (1960). *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. Kohlhammer.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Événements de vie, transitions et construction de la personne. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17–43). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.broye.1998.01.0017>
- Cohen-Scali, V. (2021). *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie. Défis contemporains et nouvelles perspectives* (V. Cohen-Scali, Ed.). Dunod.
- Coquard, B. (2019). Ceux qui restent. *Esprit*, Novembre(11), 97–102. <https://doi.org/10.3917/espri.1911.0097>
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail -vie hors travail. La vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer & Spérandio J. C. (Eds.), *Traité de Psychologie du travail* (pp. 37–55). PUF.
- Dilts, R., Hallbom, T., & Smith, S. (2012). *Beliefs: Pathways to health and well-being*. Crown House Publishing.
- Guichard, J. (2024). *Orientation durable et équitable : Principes, concepts et méthodes*. Université de Mons.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press; American Psychological Association.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for Work and Relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190–242. <https://doi.org/10.1177/0011000011406452>
- Savickas, M. L. (2011). The Self in Vocational Psychology: Object, Subject, and Project. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing Self in Work and Career: Concepts, Cases, and Contexts*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My career story. A Autobiographical Workbook for Life Career Success* (M. L. Savickas & P. J. Hartung, Eds.). Vocopher.