



ELSEVIER
MASSON

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

et également disponible sur www.em-consulte.com



Article original

Concevoir et construire sa vie : un modèle général pour l'accompagnement en orientation au XXI^e siècle

Life design: A general model for career intervention in the 21st century

M.L. Savickas^a, J. Pouyaud^{b,*}

^a Department of family and community medicine, northeast Ohio medical university, 4209 State Route 44, 44272-0095 Rootstown, Ohio, États-Unis

^b EA 4139, laboratoire de psychologie « santé et qualité de vie », université de Bordeaux, 3 ter place de la Victoire, 33076 Bordeaux, France

IN F O A R T I C L E

Historique de l'article :

Reçu le 4 octobre 2013

Accepté le 1^{er} novembre 2013

Disponible sur Internet le xxx

Mots clés :

Conseil de carrière

Approches narrative du conseil

Life design

Constructionisme social

R É S U M É

Les nombreuses méthodes constructivistes et narratives développées ces vingt dernières années pour le conseil en orientation partagent le même schéma implicite du conseil. Ce schéma ou paradigme peut être décrit en reprenant les éléments centraux de ces méthodes qui renvoient à un nouveau modèle conceptuel. Le paradigme d'intervention en orientation « concevoir et construire sa vie » (*life designing*) présenté ici repose sur l'idée de la construction du parcours professionnel à partir de micro-récits, reconstruits dans un portrait de vie et de la co-construction d'intentions qui permettent l'engagement de l'individu dans un nouvel épisode de son histoire professionnelle.

© 2013 Société française de psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

A B S T R A C T

The many constructivist and narrative methods for career intervention that have been developed in the last two decades share an implicit pattern of counseling. This pattern or paradigm can be made explicit by abstracting its key elements from each of the specific methods that express the new conceptual

Keywords:

Career counselling

Narrative counselling

Life design

Social constructionism

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : jacques.pouyaud@u-bordeaux2.fr (J. Pouyaud).

model. The paradigm for life design interventions constructs career through small stories, reconstructs the stories into a life portrait, and co-constructs intentions that advance the career story into a new episode.

© 2013 Société française de psychologie. Published by Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

1. Introduction

Comme le souligne Guichard (2005), les théories de l'orientation cherchent à construire des liens entre les buts que poursuivent les personnes et les activités économiques d'un pays. L'un des corollaires de cette observation est que si les activités économiques changent, alors les théories de l'orientation changent aussi. La question se pose donc aujourd'hui de l'élaboration d'un modèle général qui puisse fonder des interventions d'accompagnement en orientation adaptées aux sociétés fluides et aux organisations flexibles du *xxi^e* siècle.

Dans l'histoire, de tels changements ont déjà eu lieu : nous sommes par exemple passés au cours du *xx^e* siècle d'une économie agricole à une économie industrielle. Le paradigme dominant visant à rendre compte des conduites d'orientation durant l'ère industrielle moderne (1910–1960) a été celui de l'appariement personne – environnement. Dans ce cadre relativement statique, le conseil d'orientation directif (*vocational guidance*) constituait le modèle paradigmatique des interventions d'accompagnement en orientation. Pendant l'ère des sociétés commerciales de la modernité avancée (1960–2000), un deuxième paradigme s'est ajouté venant compléter le précédent, centré sur le projet et l'idée de développement de carrière. Son modèle général était celui d'une conception éducative de l'orientation (*career education*).

De nos jours, apparier individus et environnements par des conseils d'orientation directifs ou bien aider les individus à se développer en les éduquant à s'orienter semble ne plus pouvoir répondre pleinement aux interrogations des citoyens. Nos sociétés centrées sur le service, l'information, le mouvement, amènent désormais les individus à s'interroger de manière centrale sur la vie qu'ils souhaitent mener, ce qui suppose un renouvellement de théories classiques de l'orientation.

2. Construire sa vie au *xxi^e* siècle

Les crises économiques successives depuis les années 1990, mettent en lumière de manière sensible l'interdépendance croissante des phénomènes sociaux, économiques et technologiques dans un contexte de mondialisation. Elles ont rendu les notions d'incertitude, de mobilité, et d'employabilité centrales dans la manière de concevoir les parcours professionnels. Si l'organisation bureaucratique hiérarchisée des entreprises du *xx^e* siècle pouvait fournir un cadre narratif aux individus afin d'imaginer leur vie autour d'un projet à long terme dans une même entreprise, le marché du travail actuel rend cet engagement à vie illusoire. Il propose aux individus une autre lecture de la carrière beaucoup plus instable, conçue comme la succession de services et de compétences qu'un individu peut vendre temporairement à un ensemble d'employeurs.

Si la carrière prend cette forme de ruptures répétées, c'est qu'elle répond au caractère systémique et à court terme de l'évolution des sociétés mondialisées post-modernes. Les entreprises, qui organisent leur production, leur activité et leur management dans une logique du court terme, passent ainsi progressivement du paradigme du développement à celui de l'innovation. L'innovation, qui vient se substituer à la notion de croissance, suppose, contrairement au développement, l'idée d'une transformation, d'une mutation. Cette possibilité de création de nouveautés pour s'adapter répond semble-t-il mieux à l'incertitude et à l'inattendu auxquels doivent faire face les entreprises et les individus du monde post-moderne. L'organisation actuelle du travail sous l'angle de missions, ou de projets successifs à court terme, est une conséquence de cette course à l'innovation permanente. Pour les individus, le « *dejobbing* » (le remplacement des postes, des métiers, des emplois et des salariés par des missions) conduit au développement rapide de toute une catégorie de « *travailleurs incertains* » (consultants,

travailleurs indépendants, en chômage partiel, à temps partiel, sous-traitants, auto-entrepreneurs, etc.).

Dans ce contexte, l'individu, pour être « employable » et répondre à ce nouveau contrat psychologique avec l'entreprise (Rousseau, 1996) doit apprendre tout au long de sa vie, s'engager dans l'entreprise pour une période restreinte, en y apportant une professionnalité spécifique, tout en donnant les preuves d'un investissement personnel et de capacités d'adaptations rapides aux changements.

Suivant ce constat, toute une terminologie nouvelle de la carrière a émergé. Cette dernière est désormais décrite comme « sans barrière » – quand elle est construite dans de multiples organisations plutôt que dans une seule – (Arthur, 1994), « protéique » – pour signifier qu'elle s'adapte aux changements en fonction des opportunités et des circonstances – (Hall, 1996), « personnalisée » – quand elle est construite dans l'optique de répondre à ses besoins personnels – (Benko & Weisberg, 2007), « kaléidoscopique » – si elle s'inscrit dans des schémas construits aux différentes périodes de vie en fonction des besoins d'authenticité, d'équilibre ou de régulation des sphères de vie et du challenge qu'elle représente – (Mainiero & Sullivan, 2005), et « en gestion de portefeuille » – quand elle décrit l'accumulation progressive de compétences plus que la succession des emplois – (Handy, 1989).

Cette nouvelle donne économique, en redéfinissant la notion carrière de manière parfois paradoxale, impacte profondément les problématiques d'orientation et la manière dont l'individu peut penser sa vie au travail aujourd'hui. Les entreprises, alors même qu'elles participent au développement mondial à un niveau macro-économique, le font parfois en détruisant l'emploi sur une région ou pour une catégorie de personne à un niveau plus local. Les individus, pris dans ces paradoxes de la mondialisation, éprouvent le besoin croissant de s'interroger sur eux-mêmes, de construire un sens à une existence qui s'éparpille, alors même que l'emprise personnelle qu'ils peuvent avoir sur leur avenir et sur leur quotidien semble s'amenuiser. L'évanescence des structures stables et des trajectoires prévisibles rend plus centrale l'« individualisation » des parcours (Beck, 2002) et la capacité des individus à manœuvrer le cours de leur vie dans les remous des transitions successives. Le « pouvoir biographique » (Heinz, 2002) des individus et le « travail de l'identité » (Sveningsson & Alvensson, 2003), deviennent ainsi des éléments fondamentaux d'un certain art de l'adaptation (Savickas, 1997 ; Savickas & Porfeli, 2012 ; Johnston et al., 2013) s'apparentant à des formes d'innovation de soi. Pour entrer dans le monde du travail ou passer d'une position professionnelle à une autre, les individus doivent désormais faire des efforts réflexifs pour construire, maintenir ou réviser leurs récits identitaires dans une forme de cohérence et de continuité. Ceci implique une meilleure connaissance d'eux-mêmes, une plus grande maîtrise des interactions à autrui, des réseaux multiples, des soi parfois « saturés » qui en découlent (Gergen, 2009), ainsi qu'une plus grande confiance en leurs possibilités.

Ces mutations économiques et cette individualisation ont aussi pour conséquence le développement des inégalités sociales – la précarisation croissante des emplois va concerner les personnes les moins qualifiées, celles dont les ressources individuelles pour faire face à ce défi de la mobilité et de l'adaptation est rendu plus difficile. Une approche nouvelle de l'orientation tout au long de la vie est alors rendue nécessaire, favorisant la « biographicitè » (Alheit & Dausien, 2005), et s'inscrivant dans un projet humaniste de développement des individus et des sociétés. La théorie de la construction de la carrière développée par Savickas (Savickas, 2011) s'inscrit dans une telle perspective. Elle s'intègre plus globalement dans les propositions du *life designing* (concevoir – construire sa vie ; Savickas et al., 2010) utilisées comme cadre d'analyse ici. Le paradigme développé dans cet article reprend les propositions de Savickas (2011, 2012, 2013) qui s'appuie sur les concepts d'identité, d'art de l'adaptation (*adaptability*), d'intentionnalité et d'histoire de vie pour fonder de nouvelles modalités d'interventions en orientation.

3. Soi, identité, biographie et nouvelles pratiques d'accompagnement.

Pour accompagner les parcours professionnels dans le contexte de la post-modernité, il convient donc de développer des pratiques visant plus généralement l'aide à la construction de soi (Guichard, 2005). Il s'agit dans ces pratiques de soutenir les parcours de mobilité par un certain sens de soi, et par la construction d'identités sociales qui permettent une capacité de changement.

3.1. *Soi et identité*

Les deux premiers modèles de l'accompagnement en orientation, caractéristiques du xx^e siècle, évoqués plus haut et repris dans le [Tableau 1](#), reposent sur l'idée centrale de la réalisation de soi. Ils postulent fondamentalement l'existence d'un soi immanent à réaliser, comme une destinée liée à nos caractéristiques personnelles, qu'il y aurait à découvrir et dont il conviendrait de trouver les moyens de la réalisation. Dans cette perspective, le soi-substance peut se décrire par une série de propriétés qu'il est possible d'évaluer à l'aide d'outils standardisés. Cette lecture positiviste de l'orientation, construite principalement sur la notion de personnalité (voir par exemple [Holland, 1997](#)) s'oppose à une vision post-moderne, dans laquelle le soi n'est pas donné mais plutôt à construire (voir par exemple [Guichard, 2004](#)). Le soi n'est alors plus fixé et à atteindre, mais est l'objet d'une construction langagière. Il n'est plus une substance mais le produit d'une histoire racontée sur soi-même. La théorie de la construction de carrière s'appuie sur ce postulat tout en distinguant le soi de la notion d'identité. Le soi est une conscience transcrite dans le langage. Elle est culturellement et socialement située et constitue une « thèse » langagière sur soi. L'identité correspond à une interprétation de ce soi mis en œuvre dans les contextes de vie à travers les rôles sociaux. Les individus forment des identités psychosociales en combinant leur soi psychologique avec des rôles sociaux et des représentations culturelles. L'identité, comme « synthèse » langagière du soi sert à construire des réponses pour s'engager et faire face aux contraintes et réalités sociales. Les concepts de soi et d'identité renvoient ici plus généralement à la dialectique classique entre mêmeté et ipséité. Le soi fait référence au signifiant stabilisé quand l'identité traduit la malléabilité adaptative du soi, dynamisée dans le récit.

3.2. *Le pouvoir du récit*

C'est dans le récit que s'articulent les notions de soi et d'identité. Par le récit, l'individu interprète le soi comme si il était un autre ([Ricoeur, 1990](#)), et ouvre ainsi les possibles de la (re)création de soi. Le processus réflexif lié à la mise en récit de soi est central, puisque comme l'exprime le romancier Isak Dinesen, « être une personne, c'est avoir un récit à raconter ». Nous nous construisons quand nous racontons notre propre histoire. Nous construisons notre soi, et nous construisons aussi une identité qui est une réponse, un moyen par lequel nous allons pouvoir nous engager dans la réalité sociale. En composant un récit identitaire compréhensible et cohérent, les individus interprètent le soi pour se guider dans le monde social et ils augmentent ainsi leur compréhension d'eux-mêmes. Il en est de même pour le récit de la carrière, l'ensemble de notre histoire de vie professionnelle correspond à une carrière subjective, celle que nous nous racontons à nous même ([Young, Valach, & Collin, 1996](#)). Le récit de cette carrière subjective sert de ressource dans le sens où il renforce le « capital » d'identité ([Côté, 1996, 2006](#)), c'est-à-dire la capacité à engager le soi dans des rôles qui permettent de faire face aux incertitudes du travail et aux transitions professionnelles. L'identité est plus malléable que les conceptions du soi à partir desquelles elle prend forme. Pour faire face aux transitions et événements de la vie, l'individu a besoin de construire une histoire de vie cohérente qui le protège d'une remise en question trop radicale et d'une déconstruction de soi. Il doit en effet pouvoir consolider les éléments centraux, les fondamentaux d'un soi servant de pilier. Mais il doit aussi pouvoir lire les aléas de l'existence et les ruptures professionnelles comme des modalités temporaires invitant à la possibilité de variantes narratives. Dans la mobilité croissante des parcours, les individus doivent pouvoir se détacher, se déprendre de ce qui est perdu dans le changement, reconstruire régulièrement des engagements identitaires multiples adaptés aux contextes, mais en même temps ne pas se perdre. Le sujet qui se construit est celui qui persévère dans un soi historique cohérent, fidèle à la promesse de soi construite avec autrui, et en même temps qui développe, improvise l'intrigue de son récit de vie pour permettre la nouveauté et l'innovation de soi par l'identité.

3.3. *La mise en acte du récit*

La mise en récit ne suffit pourtant pas à la construction de soi. La confrontation du récit à l'expérience, en particulier dans les relations interpersonnelles constituent une source importante de régulation. L'appartenance à des groupes sociaux divers amène l'individu à un ajustement identitaire

Tableau 1

Objectifs des modèles généraux d'accompagnement en orientation.

Guidance (<i>vocational guidance</i>)	Éducation (<i>career education</i>)	Concevoir et construire sa vie (<i>life design counseling</i>)
Améliorer la connaissance de soi Accroître l'information professionnelle Apparier le soi à des métiers	Évaluer le développement actuel de l'individu L'orienter vers les tâches de développement à effectuer L'aider à développer les attitudes, croyances et compétences dont il a besoin pour effectuer ces tâches	Construire le parcours professionnel par de micro-récits Reconstruire les micro-récits dans un macro-récit Co-construire un nouveau scénario pour poursuivre l'histoire

permanent, visant l'intégration des expériences significatives dans un récit cohérent. L'appartenance à des groupes sociaux peut être décrite comme la participation à des « niches » sociales dans lesquelles les individus vont pouvoir s'identifier et trouver un maintien de soi (soutien). En partageant les valeurs du groupe, en poursuivant des objectifs communs, les individus vont pouvoir mettre à l'épreuve des actes leurs récits identitaires et les peaufiner en les incorporant dans des histoires collectives. Ces histoires collectives jouent alors le rôle de scénarios culturels que l'individu va pouvoir choisir et s'attacher à réaliser tant que la communauté concernée le soutient dans ce rôle. Une niche sociale « soutenante » pour l'individu est une niche dont les scénarios supportent la construction identitaire, c'est-à-dire qui fonctionnent à la fois comme source d'ajustement et de consolidation du récit identitaire. Le choix professionnel peut alors être vu comme la construction progressive d'une telle niche susceptible de proposer un scénario viable pour la construction de l'identité professionnelle.

3.4. Nouvelles pratiques d'accompagnement

Dans le contexte instable des sociétés post-modernes, la capacité de maintien des niches sociales s'amenuise. Les individus, confrontés à une nécessité permanente d'extension de leurs réseaux et de leurs rôles sociaux, d'une accélération de la fréquence des changements, ne peuvent plus compter que temporairement sur les scénarios collectifs et les interactions avec le contexte en tant que constituant des processus dialectiques de consolidation et de renouvellement du soi par l'identité.

La nécessité de révision de l'identité s'accélère avec la multiplication des nouvelles exigences qu'impose la société aux individus. Les situations de changements sont alors de réels défis pour ces derniers qui ne sont plus protégés par une identité qui les maintient et les reconforte. L'accompagnement en orientation doit alors leur permettre de poursuivre le travail de construction de soi par le biais des récits identitaires co-construits avec le conseiller. Le modèle général d'accompagnement qui suit s'inscrit dans cette perspective. Il utilise les notions de micro- et macro-récits comme sources de co-construction identitaire et illustre le changement de paradigme proposé en passant d'une logique de guidance, ou d'éducation, à une logique de construction de soi (*life design*) (Tableau 1).

4. Concevoir et construire sa vie : un modèle général d'accompagnement en orientation

L'accompagnement pour concevoir et construire sa vie (*life design counseling*) se centre sur l'identité, les intentions et les actions qui peuvent aider à structurer la vie à un moment plus ou moins transitionnel des parcours. L'accompagnement prend la forme d'une rencontre, d'un entretien au cours duquel on cherche à développer les intentions et les actions par la médiation du récit et la construction d'une histoire.

L'idée centrale est que les situations de rupture ou de transition engagent les individus dans un processus narratif de reconstruction biographique. Les personnes demandeuses d'un accompagnement, aux prises avec leur problématique d'orientation, racontent une histoire qui ne leur permet pas complètement de faire face à la situation et de s'adapter aux changements. Ils vont chercher alors à composer une nouvelle histoire avec le conseiller. L'accompagnement proposé veut les aider à

élaborer et à réviser leurs récits identitaires pour que ces derniers leur permettent de mieux comprendre et d'affronter les défis auxquels ils doivent actuellement faire face. Un processus de mise en récit de l'identité réussi devrait permettre de répondre à la question : « comment trouver une nouvelle place pour soi dans le monde ? »

Le modèle d'intervention se décompose en cinq étapes.

4.1. Construction

L'accompagnement commence par la description et l'exploration de plusieurs éléments : l'événement ou l'incident qui a produit la rupture dans l'histoire actuelle, et les objectifs du nouveau « scénario » que la personne souhaite co-construire avec le conseiller. Ces objectifs sont notés afin d'être repris par la suite en fin d'entretien. Le conseiller demande ensuite à la personne de raconter des micro-récits qui vont montrer comment le soi, l'identité, la vie professionnelle a été construite jusqu'à présent. Ces micro-récits sont vus comme les constituants principaux de l'identité et de la *carrière subjective*. Par la mise en récit, la personne cristallise ce qu'elle pense d'elle-même et produit un soi. En composant des histoires, elle organise de manière plus ou moins cohérente les événements séquentiels de l'existence. Concernant la vie professionnelle, elle va construire une carrière subjective qui n'est pas la simple succession des événements de vie (la formation, les emplois occupés... ce qui correspondrait à un CV ou à la *carrière objective*), mais une intrigue reliant ces événements entre eux. Chaque événement peut alors être vu comme une étape, un chapitre dans le roman mis en intrigue de sa vie professionnelle. C'est cette carrière subjective comme une construction qui va être au centre de l'attention du conseiller durant l'accompagnement.

4.2. Déconstruction

Certains aspects de ces histoires peuvent cependant être inadéquats et empêcher la nouveauté, l'innovation, et l'imagination de solutions. Le conseiller devra alors dans une seconde étape et être attentif à ces « freins narratifs ». Il cherchera alors à déconstruire les histoires inefficaces qui empêchent le développement de projets, qui grèvent les possibilités et interdisent, par exemple, de se penser autrement que dans certains rôles contraints. Les barrières idéologiques culturelles, sociales, sexuelles qui contraignent ces histoires devront particulièrement être prises en compte. Quand une histoire exige d'être déconstruite, le conseiller discute avec la personne de ce que son histoire présuppose, de ce qu'elle néglige, omet, oublie ou traite de manière insuffisante. La déconstruction vise à démonter tout ce qui exerce une influence non critiquée sur l'histoire de la personne. Elle ne vise pas la destruction de cette histoire mais l'accès à d'autres significations, d'autres possibilités permettant le redémarrage d'initiatives qui auraient été bloquées.

Après avoir écouté comment la personne construit l'histoire de sa vie professionnelle, et après avoir déconstruit, quand nécessaire, certaines des idées qui la sous-tend, il convient dans la phase suivante de reconstruire les micro-récits en une plus grande narration.

4.3. Reconstruction

La construction de l'identité consiste à mettre en lien dans un macro-récit les micro-récits relatifs à des incidents ou des épisodes importants de la vie. Le processus de narration se centre en effet principalement sur des personnages significatifs, des événements majeurs dans lesquels ont été en jeu des définitions de soi, des expériences qui ont changé le cours de la vie. Sur la base des micro-récits sur soi, le conseiller va donc chercher à rassembler les fils significatifs pour constituer une histoire individuelle. Il va ainsi tisser ensemble ces fils pour proposer une tapisserie unifiée. Il s'agit donc de reconstruire les expériences vécues pour produire du sens agglomérant valeurs, attitudes et habitudes dans un grand récit de vie cohérent. L'intégration des micro-récits sur soi dans des situations sociales permet la construction d'un macro-récit identitaire. La personne devient ainsi un personnage parmi d'autres dans le monde qu'elle construit. L'histoire de vie le construit en tant qu'être social et lui permet de parler de soi dans les termes d'un modèle de vie et de développement. Le macro-récit identitaire sert ainsi à expliquer son passé, à s'adapter au présent et à se guider vers le futur. Deux supports sont

plus particulièrement en jeu dans la construction de ce récit identitaire : l'intrigue professionnelle et le thème de carrière.

Les intrigues sont ce qui permet de structurer les épisodes de vie entre eux pour en faire un tout cohérent, en rendant prédominants certains faits et en ignorant d'autres. L'intrigue ajoute ainsi une causalité à l'histoire, une intention. Comme le note Forster (1927), « Le Roi mourut, puis la Reine mourut » est une histoire, parce qu'il a une séquence d'événements, mais « Le Roi mourut et la Reine mourut de chagrin » est devenue une intrigue.

Le conseiller ayant travaillé avec la personne sur les micro-récits doit maintenant aider à les mettre en intrigue dans une identité narrative (Ricoeur, 1983). Cela consiste à élaborer les raisons, les liens explicatifs, les relations causales qui permettent de coordonner les micro-récits entre eux et de les intégrer dans le macro-récit. Des expériences qui jusqu'alors pouvaient être perçues comme issues du hasard par exemple, pourront alors participer d'une nouvelle conception de soi. Dans l'accompagnement proposé, « reconstruire » signifie configurer et intégrer le sujet agissant, les buts, les moyens et les interactions dans un récit identitaire unifié et cohérent, que l'on pourrait nommer un portrait de vie.

L'intrigue professionnelle sur laquelle le conseiller se centre raconte le parcours de vie de la personne cherchant à atteindre certains buts et à construire son soi dans un contexte social. Cette intrigue explicite raconte pourquoi les événements se sont déroulés ainsi, mais le conseiller va chercher également à explorer le sens profond que ces derniers prennent pour la personne.

Dans la théorie de la construction de carrière, la notion de *thème* (thème de vie, thème de carrière) permet d'aborder cette question. Le thème structure le parcours de vie dans le sens où il mobilise les conflits liés aux besoins et désirs fondamentaux des individus. Chacun se vit sous l'angle d'une quête conflictuelle pour l'assouvissement de ses désirs profonds. Le thème renvoie à cette quête. Il s'agit d'un motif (au sens du leitmotiv wagnérien) à travers lequel l'ensemble des événements peuvent être lus et prendre du sens. Le thème ajoute ainsi du sens et de l'intentionnalité à l'intrigue du macro-récit d'une manière diffuse et fondamentale. Comme dans l'opéra où le motif musical revient régulièrement tel un souvenir répété pour souligner l'action et lui donner du sens, la récurrence du thème tout au long de la vie renforce le sentiment d'unification de l'existence en un tout. Le motif thématique est donc une unité fondamentale de sens, sous-jacente à l'intrigue qu'elle irrigue et renforce.

Quand les individus incorporent de nouvelles expériences, ils leur imposent ce motif thématique pour les assimiler comme de nouveaux épisodes dans l'intrigue. Quand ils font face à des défis et à des ruptures, le motif récurrent sert à diriger, régler et soutenir les conduites dans le macro-récit.

En plus de cette idée de fil rouge, la notion de thème comprend aussi une dimension développementale faisant référence à l'évolution psychologique et à la manière dont la personne change avec le temps. La notion d'*arc de personnage* (terme issu du monde des séries télévisées qui décrit l'évolution des personnages d'un épisode à l'autre) exprime cette dimension du thème. Il s'agit de rendre compte des forces intimes qui expliquent l'évolution de la personne dans l'intrigue. Dans la théorie de la construction de carrière, l'arc a pour point de départ un manque pour l'individu, quelque chose qu'il désire intensément sans pouvoir l'atteindre. De ce besoin, ou de cette faille vont naître des buts qui constituent des tentatives de dépassement des conflits vécus. En réalisant complètement ou partiellement certains de ces buts, notamment dans le cadre professionnel, la personne surmonte alors ses failles et devient plus qu'elle n'était, elle se construit. Avec cette grille de lecture, le conseiller va reconstruire un récit identitaire à partir des micro-récits et proposer un portrait provisoire à la personne. L'intrigue professionnelle, le thème de carrière et l'arc de personnage sont alors le support d'une phase de co-construction.

4.4. Co-construction

Ce portrait de sa vie est, dans un premier temps, la manière dont le conseiller a reconstruit le récit identitaire de la personne. C'est un brouillon à partir duquel la personne est sollicitée pour faire des révisions. Il s'agit de rectifier des erreurs éventuellement faites par le conseiller, mais aussi d'enrichir ce récit où de le réorienter. Le conseiller ne cherche pas à aider la personne à construire un récit vrai ou exact, mais à modifier le récit proposé pour qu'il soit plus efficient, vivable et positif, compte tenu des défis de la situation à relever. Le processus d'élaboration et de révision conjoint s'appuie sur un

réarrangement des éléments de l'histoire, en lien avec l'intrigue, le thème et l'arc, qui conduit à une évolution du sens que prennent les choix à effectuer. Ce portrait de vie co-construit vise principalement la prise en compte de la rupture ou de la transition vécue actuellement par la personne. Il doit donc servir à clarifier les priorités et à mobiliser la personne sur les possibilités de transformation et de développement pour elle. L'ouverture des possibles ne se fait pas par un apport d'informations supplémentaires mais par un travail de réorganisation de ce que la personne sait déjà sur elle-même. C'est donc la forme de cette connaissance, notamment la forme langagière inédite prise dans le portrait co-construit, plus que son contenu, qui est à la base du conseil. Ce savoir sur soi exprimé différemment, doit permettre à la personne de clarifier ce qui est en jeu aujourd'hui pour elle et les éléments centraux à prendre en compte pour écrire un « prochain épisode » à son histoire professionnelle. Il s'agit finalement d'amener un éclairage nouveau sur son histoire, de mettre en lumière les intentions, et de relancer une intrigue bloquée pour recommencer à agir.

4.5. Action

L'action, par nature, est ce qui permet de relier le passé et le futur. Elle trouve son sens dans le passé mais elle entraîne et engage la personne dans le futur. La relecture de soi accomplie avec le travail de co-construction et de révision du portrait de vie durant l'entretien de conseil vise finalement cet engagement dans l'action. Le récit identitaire révisé doit permettre à l'individu d'affronter les incertitudes d'une transition avec la réassurance que lui procurent ses expériences passées. Le processus en jeu est bien celui de transformer des intentions en conduites ayant un sens dans le processus biographique (cf. Malrieu, 2003).

Pour conclure l'entretien, le conseiller revient sur les objectifs énoncés au tout début par la personne, afin d'évaluer dans quelle mesure ils ont été atteints. C'est l'occasion aussi de revenir sur le travail fait ensemble en résumant comment le processus de « tenir conseil » (Lhotellier, 2001) a été mis en œuvre. L'étymologie des mots « tension », « attention », « intention » et « extension » permettent d'expliquer à la personne le passage de la problématique et de la quête initiale du début de l'entretien, aux actes à mettre en œuvre en fin d'entretien. En sollicitant le conseiller et en s'engageant dans la relation d'aide, la personne a amené quelque chose à prendre en charge qui est de l'ordre d'une *tension*. Ensemble, ils y ont porté *attention* en travaillant l'histoire du parcours professionnel et le récit identitaire. Ils ont ensuite reconstruit cette tension dans une *intention*. À la suite de cette démarche, la personne peut étendre son soi dans une action (*extension*) visant à réaliser cette intention, et finalement résoudre la tension initiale.

5. Conclusion

Le modèle général d'accompagnement décrit ici s'inscrit dans le prolongement de la théorie de construction de carrière et offre un cadre pratique au paradigme général du *life design* proposé comme réponse aux enjeux des sociétés post-modernes du xxi^e siècle.

De manière simplifiée, ce modèle général du conseil comprend une construction, une déconstruction, une reconstruction, et une co-construction conduisant à une action dans le monde réel. L'issue globale d'un tel accompagnement vise le développement chez les individus d'un pouvoir d'agir qui tire son origine d'une mobilisation réflexive autour de l'identité narrative. La situation de conseil en elle-même doit être vue comme une expérience narrative et relationnelle dans laquelle la personne est amenée à prendre conscience de ce qui détermine sa vitalité en tant qu'individu inscrit dans une histoire singulière et collective.

Le postulat est que cette élaboration permet de construire des intentions nouvelles, qui, parce qu'elles prennent sens de manière profonde (dans l'intrigue, le thème et l'arc) sont susceptibles d'un engagement en termes d'actions.

Des méthodes et outils spécifiques existent déjà qui peuvent servir d'illustrations pratiques à ce modèle d'accompagnement. L'entretien de construction de carrière est présenté de manière très complète dans plusieurs publications écrites et vidéos (Savickas, 2005, 2006, 2009 ; Savickas & Hartung, 2012). Une version française intitulée : « Mon histoire de carrière. Un manuel autobiographique pour la réussite de la carrière personnelle et professionnelle » (peut être téléchargée gratuitement sur le

site : www.vocopher.com). Certaines méthodes de conseil de carrière narratif ont été proposées par Cochran (1997). Young et Valach (2004) décrivent une démarche de recherche et d'accompagnement centrée sur la notion d'action dirigée vers un but, et la construction de projets conjoints. Guichard a élaboré un cadre d'entretien constructiviste à destination des jeunes adultes (Guichard, 2008), ainsi que des outils d'orientation collectifs qui reprennent des démarches développementale sous un angle constructiviste (N-DAPP, Découverte des Activités Professionnelles et Projets Personnels, Guichard et al., 2008). Des propositions plus théoriques complètent ces propositions. Dumora (2000) insiste par exemple sur la question de la construction de soi en mettant l'accent sur l'imaginaire professionnel et la dynamique de l'orientation chez les adolescents. L'idée de l'accompagnement pour la conception et la construction de sa vie a été appliquée à la gestion des carrières dans les organisations, notamment Van Vianen s'intéresse aux carrières adaptables (Van Vianen, De Pater, & Preenen, 2009). Hall (2002) travaille sur l'identité et l'art de l'adaptation (*adaptability*) dans les carrières protéiques. En plus de ces méthodes et outils de conseil, des travaux se développent concernant l'efficacité des démarches d'accompagnement centrée sur la conception et la construction de sa vie. Citons plus particulièrement les contributions de Dauwalder (2004) sur l'assurance qualité et celles de Rossier et son équipe (Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz, & Rossier, 2008) sur les effets de l'activité de conseil.

Chacune de ces méthodes ou apports théoriques souligne l'importance de stimuler les individus dans des activités de création de sens qui soutiennent la construction réflexive de soi et l'engagement dans le parcours professionnel. Elles utilisent principalement l'autobiographie et la narration pour permettre aux personnes de construire de nouveaux repères et créer des liens entre passé et futur pour répondre aux problématiques présentes dans leur vie. Elles sont sous-tendues par l'idée de renforcer une capacité à être l'auteur de sa propre vie, en trouvant en soi les réponses aux questions qui se posent pour faire face aux situations croissantes de changement. Cette idée ne doit pas réduire pour autant la personne à un sujet complètement autonome et indépendant des contraintes sociales, culturelles, ou sexuelles de son milieu. Elle doit nous aider au contraire à voir comment ces contraintes, contre lesquelles il faut particulièrement lutter quand elles sont synonymes d'injustice et de discrimination, peuvent être prises en compte de manière efficace tant au niveau individuel que collectif. Cette idée renvoie surtout à une posture du conseil qui n'est pas celle de l'expertise, mais celle d'un témoin, d'un autrui qui valide et aide au développement de solutions. Un autrui qui joue son rôle de membre d'une société dans lequel le souci de soi passe par le souci de l'autre.

Déclaration d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de conflits d'intérêts en relation avec cet article.

Références

- Alheit, P., & Dausien, B. (2005). Processus de formation et apprentissage tout au long de la vie. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 34(1), 57–83.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career [special issue]. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4).
- Beck, U. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Benko, C., & Weisberg, A. (2007). *Mass career customization: Aligning the workplace with today's nontraditional workforce*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Côté, J. (1996). Sociological perspectives of identity formation: The culture identity link and identity capital. *Journal of Adolescence*, 19(5), 417–428.
- Côté, J. E. (2006). Acculturation and identity: The role of individualization theory. *Human Development*, 49, 1–35.
- Dauwalder, J. P. (2004). Quality in educational and vocational guidance at the beginning of the 21st century: Some introductory statements. In J. P. Dauwalder, R. Kunz, & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counseling and training* (pp. 21–29). Zurich, Switzerland: SVB.
- Dumora, B. (2000). *Les intentions d'orientation : Aspects développementaux et psychosociaux [Future intentions: Developmental and psychosocial approaches]*. Paris: HDR ; Laboratoire de Psychologie de L'Orientation, CNAM, INETOP.
- Forster, E. M. (1927). *Aspects of the novel*. New York: Harcourt Brace & Company.
- Gergen, K. (2009). *Le soi saturé*. Paris: Le germe-Satas.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi [Self-construction]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499–534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111–124.
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation (life designing counseling) pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(3), 413–440.

- Guichard, J., Abadie, N., Boy, T., Darré, S., Dernaucourt, C., Pouyaud, J., et al. (2008). *La nouvelle découverte des activités professionnelles et projets personnels*. Paris: Éd. Qui Plus Est.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8–16.
- Hall, D. T. (2002). *Career in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Handy, C. (1989). *The age of unreason*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 220–240.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Johnston, C. S., Broonen, J., Stauffer, S. D., Hamtiaux, A., Pouyaud, J., Zecca, G., et al. (2013). Validation of an adapted French form of the Career Adapt-Abilities Scale in four Francophone countries. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1–10.
- Lhotellier, A. (2001). *Tenir conseil : Délibérer pour agir*. Paris: Seli Arslan.
- Malrieu, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Toulouse, France: Erès.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the opt-out revolution. *The Academy of Management Executive*, 19, 106–123.
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S., & Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation : Influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles [Assessing the effects of career counseling: The influence of working alliance and individual characteristics]. *Pratiques Psychologiques*, 14, 117–136.
- Ricoeur, P. (1983). *Temps et récits T.1*. Paris: Seuil.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris: Seuil.
- Rousseau, D. M. (1996). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Newbury Park, CA: Sage.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2006). *Career counseling: Psychotherapy training video (100 minutes)*. Washington, DC: American Psychological Association (ISBN: 978-1-59147-379-4).
- Savickas, M. L. (2009). *Career counseling over time: Psychotherapy training video (300 minutes)*. Washington, DC: American Psychological Association (ISBN: 978-1-4338-0684-1).
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13–19.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd edition, pp. 147–183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, L. L., & Hartung, P. J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook for life-career success*. (Available at: www.vocopher.com)
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2010). Construire sa vie (life designing) : Un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39(1), 1–20.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748–753.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56, 1163–1193.
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Deciding less and exploring more. *Career Development Quarterly*, 57, 298–310.
- Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 499–514.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice theory and development* (3rd ed., pp. 477–512). San Francisco, CA: Jossey-Bass.