



HAL
open science

Les méthodes de Life Design pour la construction de soi et l'orientation professionnelle des adultes émergents

Valérie Cohen-Scali, Jacques Pouyaud, Jean Guichard

► To cite this version:

Valérie Cohen-Scali, Jacques Pouyaud, Jean Guichard. Les méthodes de Life Design pour la construction de soi et l'orientation professionnelle des adultes émergents. Jonas Masdonati; Koorosh Massoudi; Jérôme Rossier. Repères pour l'orientation, Editions Antipodes, pp.19-48, 2020, 978-2-88901-155-1. hal-03247671

HAL Id: hal-03247671

<https://cnam.hal.science/hal-03247671>

Submitted on 3 Jun 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

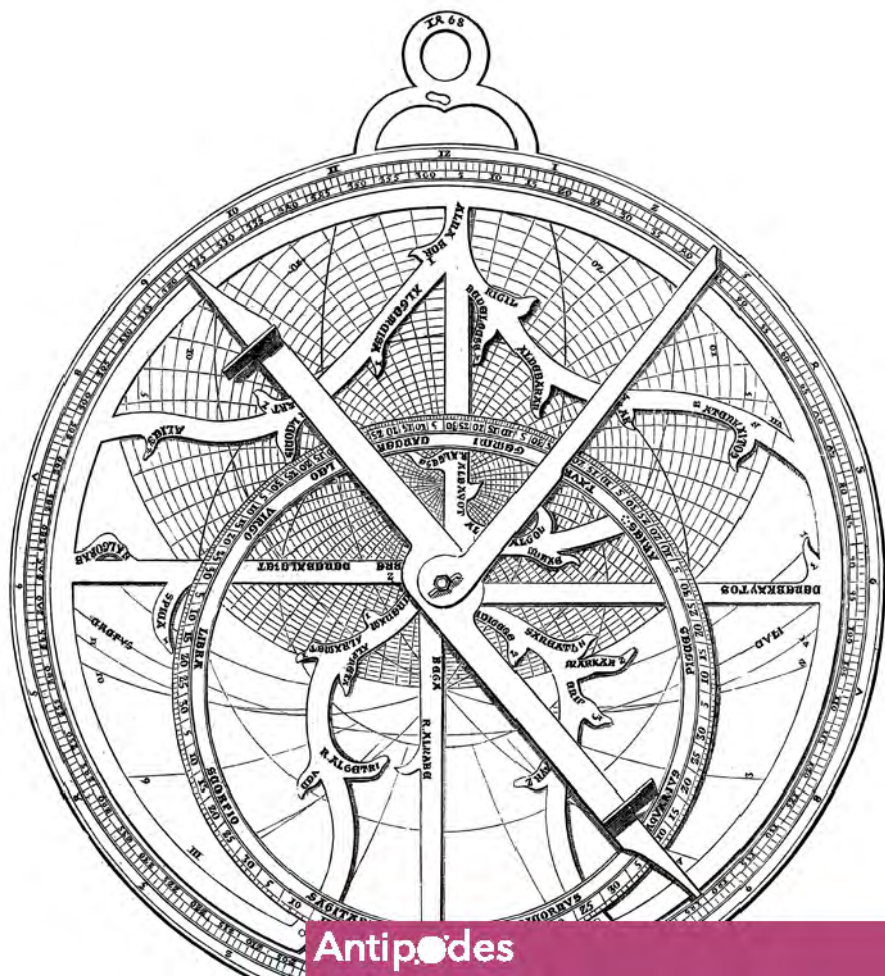
L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

REPÈRES POUR L'ORIENTATION

Sous la direction de Jonas Masdonati,
Koorosh Massoudi et Jérôme Rossier



REPÈRES POUR L'ORIENTATION

REMERCIEMENTS

L'édition de ce livre a reçu le soutien de la Fondation Chuard Schmid, de l'Université de Lausanne et de la Société académique vaudoise.

L'étape de la prépresse de cette publication a été soutenue par le Fonds national suisse de la recherche scientifique.



Les Éditions Antipodes bénéficient d'une prime d'encouragement de l'Office fédéral de la culture pour les années 2019-2020.

MISE EN PAGE

Fanny Tinner | chezfanny.ch

CORRECTION

Adeline Vanoverbeke

ILLUSTRATION DE COUVERTURE

© Nastasic / iStockphoto.com



Ce texte est sous licence Creative Commons: elle vous oblige, si vous utilisez cet écrit, à en citer l'auteur-e, la source et l'éditeur original, sans modification du texte ou de l'extrait et sans utilisation commerciale.

© 2019, Éditions Antipodes

École-de-Commerce 3, 1004 Lausanne, Suisse

www.antipodes.ch – editions@antipodes.ch

DOI: 10.32551/ANTIPODES.11551

Papier, ISBN: 978-2-88901-155-1

PDF, ISBN: 978-2-88901-977-9

EPUB, ISBN: 978-2-88901-978-6

Sous la direction de Jonas Masdonati,
Koorosh Massoudi et Jérôme Rossier

REPÈRES POUR L'ORIENTATION

Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., & Guichard, J. (2019). Les méthodes de Life Design pour la construction de soi et l'orientation professionnelle des adultes émergents. [Life Design methods for self's constructing and career counseling with emerging adults]. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Dir.), *Repères pour l'orientation* [Guidelines for orienting one's active life] (pp. 19-48). Lausanne: Editions Antipodes.

Abstract (Résumé en français ci-dessous) :

The life designing counseling dialogues and the career construction interview are counseling interventions aimed at helping clients to construct meaningful expectations for their future active lives. These methods are based on a constructionist epistemology which considers the self as persons' narratives aiming to unify from the point of view of certain future expectations the life experiences they consider significant. The life designing counseling dialogues refer to a model of subjectivity that describes it as a dynamic system of subjective identity forms, anchored in the system of cognitive identity frames relevant in a certain societal context. These two forms of interview were combined with Marc, a 25 years old emerging adult. He had just resigned from his first job as a mortgage loan manager in a bank. His account of his significant life experiences led him to perceive himself as being fundamentally "double", shared between two expectations. One was to become "developer of urban development programs (especially social housing) allowing residents to lead a good life together". The other was to "direct a theater troupe performing the plays he would write". By struggling to resolve the tension between these two expectations, he eventually applied for a job close to his first expectation (and was selected).

Résumé :

Les dialogues de conseil en life designing et l'entretien de construction de carrière sont des interventions de conseil visant à aider les demandeurs à construire des perspectives significatives pour leur future vie active. Ces méthodes se fondent sur une épistémologie constructionniste qui considère le soi comme un récit de la personne visant à unifier du point de vue de certaines attentes quant à son avenir les expériences de vie qu'elle considère comme significatives. Les dialogues de conseil en life design se réfèrent à un modèle de la subjectivité qui la décrit comme un système dynamique de formes identitaires subjectives, ancré dans le système de cadres cognitifs identitaires pertinent dans un certain contexte sociétal. Ces deux formes d'entretiens ont été combinées avec Marc, un adulte émergent de 25 ans. Il venait de démissionner de son premier emploi de gestionnaire de dossiers de prêts immobiliers dans une banque. Son récit de ses expériences de vie significatives le conduisit à se percevoir comme un être fondamentalement « double », partagé entre deux attentes. L'une était de devenir un « concepteur-réalisateur de programmes d'aménagement urbain de logements (notamment sociaux) permettant aux habitants de mener ensemble une vie bonne ». L'autre était de « diriger une troupe de théâtre jouant les pièces qu'il écrirait pour elle ». En parvenant avec peine à résoudre la tension entre ces deux anticipations, il présenta sa candidature (et fut sélectionné) pour un emploi proche de sa première attente.

1. LES MÉTHODES DE LIFE DESIGN POUR LA CONSTRUCTION DE SOI ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES ÉMERGENT·E·S

VALÉRIE COHEN-SCALI, JACQUES POUYAUD ET JEAN GUICHARD
(CNAM/INETOP, PARIS)

Dans la plupart des pays industrialisés, les jeunes gens traversent une période de transition de l'école au travail qui, sur la base notamment des travaux d'Arnett (2006) concernant l'adulte émergent·e, peut être décrite comme plus longue, chaotique et aléatoire dans un monde où les repères d'étayage se réduisent. Cette liquéfaction de la société (Bauman, 2007) ramène la question de la construction de soi et de l'identité au centre des parcours personnels et professionnels. Pour les adultes émergent·e·s, la transition de l'école au travail peut être définie comme un moment d'autonomisation associant des temps de formation, d'activité et de recherche d'emploi, mais aussi un moment de bouleversements psychologiques notamment dus aux changements dans la représentation du monde tels qu'ils sont mobilisés lors des transitions psychosociales (Parkes, 1971).

L'approche du Life Design (Savickas *et al.*, 2009) développe depuis une dizaine d'années une réflexion sur les modalités d'interventions d'accompagnement à l'orientation permettant de faire face à ces défis de la construction d'un sujet dans les sociétés de la modernité tardive (Rosa, 2012). L'objectif de cette approche centrée sur l'accompagnement à la construction de soi est d'aider les individus à construire des perspectives d'avenir et à formuler leurs propres normes de vie leur permettant de donner sens et direction à leur existence (Savickas *et al.*, 2009). Qu'en est-il de cette construction dans le cas de la transition de l'école à l'emploi des adultes émergent·e·s d'aujourd'hui? Dans quelle mesure ces approches peuvent permettre de comprendre et d'accompagner la construction identitaire à cette période de la vie? L'objectif de ce chapitre est de présenter deux modalités d'accompagnement s'inscrivant dans le paradigme du Life Design, dans la perspective

d'un accompagnement à la construction de soi des adultes émergent-e-s. Une première partie détaillera les concepts principaux des modèles constructivistes sur lesquels ces approches reposent (Guichard, 2009 ; Collin Guichard, 2011), ainsi que les principaux enjeux liés à la construction identitaire des adultes émergent-e-s. Une deuxième partie présentera les *Dialogues de conseil en Life Design* (DCLD) (Guichard, Bangali, Cohen-Scali, Pouyaud, & Robinet, 2017), ainsi que l'entretien de construction de carrière (*Career Construction Interview* – CCI – Savickas, 2011) comme deux modalités d'intervention utilisant ce cadre théorique. Dans une troisième partie, le cas de Marc, adulte émergent changeant d'emploi après une première expérience professionnelle, sera détaillé comme l'illustration de l'utilisation de ces méthodes dans les situations de transition psychosociale. Enfin, la discussion mettra en évidence certains points communs et différences entre ces méthodes et la conclusion reprendra les apports de ces approches dans la perspective d'un enjeu plus large pour le développement d'un rapport décent au travail (BIT, 2013).

1. LIFE DESIGN ET CONSTRUCTION DE SOI EN CONTEXTE CHEZ LES ADULTES ÉMERGENTS

Les approches d'accompagnement présentées s'inscrivent dans une perspective constructiviste qui permet de rendre compte et d'accompagner les transformations identitaires des individus.

1.1 LE LIFE DESIGN : UNE PERSPECTIVE CONSTRUCTIVISTE

Les interventions de conseil en Life Design ont pour objet la construction de soi. Elles se réfèrent à une épistémologie de type « constructiviste-constructionniste » (Collin Guichard, 2011), dans laquelle la connaissance que les individus ont sur le monde n'est pas considérée comme donnée ou à enregistrer, mais plutôt à construire activement dans les interactions sociales, le langage, les actions, afin d'y donner du sens. Le soi (*self*) est également une de ces connaissances à construire, non pas comme une entité ou un ensemble de traits de personnalité, mais comme « un système complexe de processus actifs et interactifs s'auto-organisant » (Mahoney, 2002, p. 748), « un édifice mental complexe que chacun construit en mettant en œuvre une variété de processus mentaux » (Bruner, 1994, p. 41). Les modèles constructivistes soulignent l'importance des

contextes dans lesquels les individus sont en interactions et interrelations (Pepper, 1942). L'individu est « socialement constitué dans les limites de sa culture, de ses contextes d'interaction et de son langage » (Raskin, 2002, p. 18). En ce sens, ces approches accordent une place centrale au langage et au récit dans la construction du sujet. « La manière dont les gens parlent d'eux-mêmes et de leur monde détermine la nature de leurs expériences » (Raskin, 2002, p. 18). Le soi est vu comme une « fiction utile » qui « désigne le lieu d'où l'homme perçoit le monde et peut agir plutôt que d'être la somme singulière de tout ce qu'il ressent » (Harré, 1998, pp. 3-4). Le soi en tant qu'« histoire perpétuellement réécrite » (Bruner, 1994, p. 53) s'apparente ainsi à un outil psychologique de développement et d'adaptation. La construction de soi est alors un processus continu et dynamique, à partir duquel émerge un soi jamais achevé. C'est un processus actif de négociation, d'organisation, de synthèse, d'intégration et de réflexion.

Si ce processus entre particulièrement en jeu dans les moments de transitions psychosociales, il est singulièrement important au moment du passage à l'âge adulte. L'adolescence comme lieu de construction d'une « thèse de soi » (Dumora & Boy, 2008) est suivie d'une phase plus ou moins longue et diffuse de mise à l'épreuve de cette thèse, notamment dans le rapport au travail, constitutif de la vie adulte. Le sens, alors construit activement dans le rapport au contexte de vie et de travail mouvant, est central. Il s'agit d'un moment où se jouent la consolidation et l'ajustement de ses propres normes, et corrélativement de celles d'une société qui pourrait être pensée comme plus durable et humaine.

1.2 LES ADULTES ÉMERGENT-E-S : UNE PÉRIODE CENTRALE POUR LA CONSTRUCTION DE SOI

Les travaux d'Arnett (2000) sur les adultes émergent-e-s ont mis au jour le fait que cette période de la vie (entre 18 à 25 ans et parfois jusqu'à 29 ans ; Arnett, 2012) dans les pays développés se caractérise par une certaine anomie et une absence de comportement prédéfini. Les adultes émergent-e-s développent des activités plus variées que les individus d'autres âges de la vie, car ils seraient moins contraints par les demandes associées aux rôles sociaux. Cette exploration se manifeste dans leurs modes de vie.

Ainsi, elles et ils ont une plus grande liberté pour élaborer des rôles singuliers et peuvent inventer des manières d'être et de vivre

inédites. Elles et ils connaissent des changements de lieux de vie, car la plupart de ces personnes quittent le domicile familial, mais aussi d'activités au quotidien, puisqu'une partie d'entre elles passent de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur ou au monde du travail. Selon Arnett (2015), l'influence de la globalisation est particulièrement importante au cours de cette période de la vie, car les migrations sont principalement opérées par des jeunes de moins de 30 ans. Ces jeunes sont les plus mobiles. Elles et ils partent de chez eux pour étudier ou pour travailler. Elles et ils sont, davantage que les autres tranches d'âge, confronté-e-s à des cultures variées, à des nouveaux modes de vie, ce qui les conduit à devoir construire une « identité globale » leur permettant de s'adapter à une variété de contextes et d'échanges culturels. Il s'agit alors de négocier leur appartenance à une variété de cultures.

Cette période de la vie et les explorations identitaires rendues alors possibles leur permettent de se préparer aux rôles et de développer des réflexions en lien avec certaines questions essentielles pour leur vie professionnelle future telles que : à quel type de travail suis-je bon-ne ? Dans quel type de travail puis-je m'engager sur le long terme ? Quelles sont mes chances d'obtenir un travail dans un secteur qui m'intéresse ? (Arnett, 2000). Ainsi, au cours de cette période de la vie, les individus présentent des réactions psychologiques caractérisées par l'exploration identitaire, l'instabilité, la centration sur soi, où domine le sentiment « d'être entre deux ».

À ces expérimentations identitaires s'associe une recherche d'un sens à donner à sa vie future. Ces jeunes déclarent davantage que les individus d'autres âges de la vie vouloir assumer la responsabilité de leurs actions et décider par elles et eux-mêmes de leurs croyances et de leurs valeurs pour conduire leur vie. C'est en cela que l'adulte émerge chez l'adolescent-e, car au cours de cette période faite de multiples expériences se développe une réflexion sur le type d'adulte qu'elles ou ils peuvent ou souhaitent devenir.

Selon Arnett (2001), les adultes émergent-e-s adopteraient progressivement les attitudes propres à la culture individualiste des pays industrialisés. Les individus de cette catégorie d'âge s'interrogent sur les choix à faire pour leur vie future. Ils s'intéressent aux idéologies existantes et disponibles dans la société et cherchent à les évaluer et les classer de façon à les relier à leurs préoccupations et à ce qu'elles constituent, pour certaines, des possibilités ou des perspectives pouvant donner sens à leur vie. Ce processus est perçu

comme central dans le fait de devenir adulte (Arnett, Ramos, & Arnett, 2001).

Ces jeunes ne se perçoivent plus comme des adolescent-e-s et pas encore comme des adultes. Elles et ils ont des sentiments partagés concernant le fait de devenir adultes, car elles et ils en perçoivent les bénéfices, mais également les difficultés et les coûts. Pour McAdams & Olson (2010), les adultes émergent-e-s développent un modèle de vie qui fournit à leur existence un semblant d'unité, de finalité et de sens. Il s'agit d'un processus « d'orchestration des différentes voix des sois à l'intérieur d'une conversation narrative continue » (McAdams & Olson, 2010, p. 533). Ainsi, la tâche de cette période est de devenir auteur-e de son identité narrative. À la fin de cette période, les individus doivent pouvoir articuler et internaliser une histoire plus ou moins cohérente à propos de qui elles et ils sont et souhaitent devenir.

Comment donc permettre au mieux une construction active et libre de ses propres normes de développement dans la consolidation de l'âge adulte? Dans ce monde, les jeunes adultes doivent être capables de gérer par elles-eux-mêmes leur vie professionnelle. Cela implique de produire une activité d'anticipation : se préparer à rencontrer des difficultés, envisager des solutions possibles, développer par avance certaines compétences utiles en cas de problème. Il s'agit aussi de s'informer sur les formations, les emplois et l'évolution des secteurs professionnels ; de produire des compétences pour résoudre des problèmes nouveaux ; de développer des projets innovants, et de réaménager continuellement ses priorités. Les premières expériences de travail constituent ainsi une phase de socialisation à cette nouvelle forme de gestion de sa carrière, qui apparaît centrale en tant que moment de développement de soi. Dans quelle mesure ces expériences peuvent-elles permettre les apprentissages indispensables pour se percevoir comme un-e professionnel-e en devenir ?

1.3. EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET SENS DE SOI

De manière générale, l'expérience est directement associée à la notion de vécu et de conscience (Jodelet, 2006), c'est-à-dire à un état où le sujet éprouve et ressent son travail et sa vie de manière émotionnelle. Mais l'expérience comporte également une dimension cognitive favorisant l'expérimentation du monde et concourant à la construction de la réalité selon des catégories socialement données. Ainsi, l'expérience est mise en forme par les représentations

sociales elles-mêmes utilisées pour donner sens à l'expérience. L'expérience intervient donc comme médiation dans la construction des connaissances tout en mobilisant les émotions des sujets et en contribuant à la création et à la transformation des représentations sociales. Elle permet de faire émerger des connaissances nouvelles pour le sujet.

Les expériences de travail tendent tout particulièrement à interroger plusieurs objets sociaux : le soi (à cause des enjeux identitaires, de reconnaissance et de valorisation dans le milieu professionnel), le futur (car les jeunes adultes n'en sont qu'aux premières étapes de leur carrière), le travail (car elles et ils abordent le travail avec certaines attitudes et opinions acquises tout au long de leur vie). Pour Eraut (2004), l'engagement dans des activités de travail induit des apprentissages informels concernant le développement personnel (auto-évaluation, automanagement, gestion des émotions, des relations, apprentissage par l'expérience).

Toutefois, pour que l'expérience puisse aboutir à des connaissances et des compétences nouvelles, il est souvent nécessaire qu'elle soit l'objet d'une élaboration cognitive. Comme le souligne Vygotski (1994, p. 226), « l'action passée au crible de la pensée se transforme en une autre action qui est réfléchie ». L'activité consistant à élaborer l'expérience, c'est-à-dire à la transformer en un récit de soi, présente plusieurs caractéristiques (Barbier, 2013). Elle pré-suppose l'engagement d'un sujet dans des actions intentionnelles de transformation du monde. Elle est une action du sujet sur lui-même, dont le produit est une ressource pour l'action. Elle contribue à la construction du soi comme représentation par le sujet de ses ressources, de son pouvoir d'agir, de sa compétence et de son agentivité. Pour Barbier (2013), l'élaboration de l'expérience (qu'il est possible de définir comme transformation de l'expérience en expérience pour soi) survient dans le cadre d'actions singulières de transformation du monde physique, mental ou social, associées à des émotions. Plus particulièrement, elle apparaît dans des situations considérées par le sujet comme nouvelles, inconnues, non contrôlées. Les premières expériences de travail sont des situations nouvelles qui favorisent le processus de réflexivité pour donner un sens pour soi à ce qui nous arrive. C'est aussi ce que Pastré (2013) nomme « le travail de l'expérience ». Pour Pastré, cette ascription (ou le fait de reconnaître comme sien ce qu'on a vécu) ne porte pas sur la totalité du vécu, mais sur certains événements considérés comme

fondateurs, exemplaires. Cette ascription n'est pas immédiate, mais se prolonge par d'autres événements qui viennent corroborer ces premiers éléments. Les premières expériences de travail sont donc importantes, car il est possible qu'elles se composent d'événements fondateurs et permettent ainsi de constituer la source de l'identité narrative relativement au champ du travail. Les expériences de travail, aussi disparates soient-elles, réélaborees de manière réflexive dans une situation d'entretiens développés dans le cadre du Life Design peuvent aider les jeunes adultes à donner du sens à leur vie et à poursuivre leur parcours de manière plus favorable. Le rôle de la conseillère¹ peut être également interpellé pour faciliter la réflexion et l'intégration de ces premières expériences de travail pour la construction de soi de cette population.

2. LES MODÈLES «SE FAIRE SOI» ET «LA CONSTRUCTION DE CARRIÈRE»

Les modèles de Guichard et de Savickas sont successivement présentés, dans leurs principes théoriques d'abord, puis du point de vue des méthodes d'intervention qui ont été mises au point pour aider les individus à réfléchir sur leurs expériences et construire leur vie.

2.1. LE MODÈLE «SE FAIRE SOI» POUR ACCOMPAGNER LE PASSAGE À L'ÂGE ADULTE À TRAVERS LA RÉFLEXIVITÉ SUR L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.

Le modèle «se faire soi» de Guichard (2004, 2005, 2009) apparaît comme particulièrement intéressant pour analyser la place de ces expériences professionnelles dans la construction de soi et pour aider les jeunes individus à s'engager dans un processus réflexif et dans un ensemble d'activités utiles pour construire des compétences à s'orienter.

Ainsi, pour Guichard (2004, 2009), le processus de construction de soi s'appuie sur les représentations sociales. Cette conceptualisation des représentations de soi et d'autrui est fondée sur l'hypothèse de l'existence de deux structures : les cadres cognitifs identitaires et les formes identitaires subjectives. L'individu disposerait en mémoire à long terme d'un *système de cadres cognitifs identitaires* (ou système de *CCId*), c'est-à-dire d'une structure (dont il n'a pas conscience)

1. Nous adoptons une écriture inclusive et, pour cela, nous parlerons de la conseillère et du demandeur afin de ne pas trop alourdir la lecture.

organisant sa mémorisation personnelle de l'offre identitaire de la société où il vit. Autrement dit, sa mémorisation comprend l'ensemble des informations (représentations, croyances, savoirs, attitudes, affects, etc.) relatives aux catégories sociales, aux modes de catégorisation, aux formes biographiques, etc. relatives aux personnes, aux collectifs et à leurs interactions, ayant cours dans cette société.

Au sein de cette structure, une substructure organise les informations en mémoire de l'individu relatives à lui-même : le *système des cadres cognitifs identitaires subjectifs* (système de *CCIdS*). Chaque *CCIdS* est une structure de mémorisation de l'information relative à soi dans un certain contexte ou domaine de la vie de l'individu (passé, présent ou anticipé). L'information mémorisée dans un *CCIdS* est celle de schémas de soi, de scripts d'actions, d'attitudes, de sentiments de compétences, d'affects, de schémas d'interactions et d'interlocutions, de représentations d'autrui et d'objets, etc., pertinents dans le contexte correspondant de la vie de l'individu. L'entrée au travail d'un·e adulte émergent·e peut correspondre, pour lui ou elle, à un enrichissement de l'offre identitaire. Cette expérience le ou la conduit à construire en mémoire à long terme au moins un nouveau *CCIdS* : la mémorisation des informations relatives à elle-même ou lui-même en tant que ce·tte professionnel·le. D'autres nouveaux *CCIdS* peuvent aussi se construire à cette occasion, par exemple si ce·te jeune professionnel·le commence à pratiquer un sport d'équipe avec des collègues de l'entreprise. Certains *CCIdS* antérieurement établis ont toutes les chances d'être affectés par la construction de ce (ou ces) nouveau *CCIdS*. Par exemple, le *CCIdS* de mémorisation de l'information relative à « soi-étudiant » sera probablement réorganisé.

Le système de *CCIdS* se compose d'un *ensemble de formes identitaires subjectives* (*FIS*) dont il ou elle a, à chaque instant, une représentation plus ou moins explicite, claire et précise d'au moins quelques aspects. En effet, une *FIS* correspond à l'activation-actualisation d'un *CCIdS* dans une certaine circonstance (interaction effective, réflexions sur soi, imagination d'une certaine situation, etc.). Les *FIS* d'un individu correspondent à l'ensemble de ses représentations potentielles de soi dans ses différents contextes d'interaction. Certaines *FIS* concernent le présent, mais d'autres peuvent être passées. D'autres peuvent émerger : les *FIS* anticipées. Chaque *FIS* se caractérise par un certain rapport à soi (une certaine façon de se voir dans ce contexte-là), aux objets (un intérêt

particulier à utiliser tel objet), aux actions (un certain intérêt à effectuer telle action dans ce contexte), à autrui (certains types ou qualités de relations). Chez tout individu, cet ensemble est généralement organisé d'une manière telle qu'une (parfois quelques) FIS y tient un rôle majeur, car elle correspond à des attentes de réalisation de soi dans ce domaine : une certaine perfection que l'individu veut atteindre. Les périodes de transition peuvent manifester une réorganisation d'un ensemble de FIS de l'individu.

Certaines expériences directes de travail peuvent enrichir les CCIdS en mémoire et amener à de nouvelles possibilités d'activation ou d'actualisation dans des FIS qui peuvent alors constituer des objets de mobilisation de soi dans des futurs ou des situations qui deviennent souhaitables pour soi. Certaines nouvelles FIS se construisent à partir de processus de personnalisation et l'identification de rôles professionnels originaux pour soi-même. C'est cette mobilisation des FIS qui est en jeu dans les dialogues de conseil, car ceux-ci questionnent de manière réflexive l'expérience singulière de travail des jeunes adultes. C'est donc dans la réflexivité sur son expérience vécue que se fondent les processus de construction de soi en jeu dans ces dialogues. L'objectif des Dialogues de conseil en Life Design est d'aider l'individu à avoir la perception la plus complète et précise de ses FIS afin d'y repérer ou d'y définir celles qui sont l'objet d'attentes de réalisation de soi. Autrement dit : celle(s) correspondant à certaines perspectives d'avenir donnant sens à son existence actuelle.

Dans ce modèle, les processus réflexifs sont centraux, car ils permettent de construire et de renouveler le système des formes identitaires subjectives des individus. Plus précisément, deux formes de réflexivité peuvent être distinguées qui permettent de décrire ces phénomènes d'interprétation par les individus des éléments marquant le cours de leur vie. La première – la réflexivité duelle – les conduit à s'y rapporter du point de vue d'un état de perfection qu'ils veulent atteindre (Erikson, 1980; Lacan, 1966; Foucault, 1984). La seconde forme de réflexivité peut être qualifiée de ternaire ou trinitaire, car elle prend la forme d'un dialogue intra ou interindividuel au cours duquel « je dis à tu », « tu réponds à je », « je et tu font référence à il ou elle » (Colapietro, 1989; Jacques, 1982) : cette réflexivité trinitaire permet aux personnes de se rapporter à ces mêmes phénomènes et de les combiner, en vue d'en produire des perspectives d'avenir potentielles, susceptibles de donner un sens et

une orientation renouvelés à leur vie. La réflexivité trinitaire permet ainsi de faire émerger des positions nouvelles de l'individu, de nouveaux points de vue grâce à un phénomène de décentration de soi et de recentration; tandis que la réflexivité duelle est plus statique en permettant de se constituer comme objet pour soi-même. Ces formes de réflexivité participent d'un premier stade d'élaboration de l'expérience. Le cas de Marc, présenté dans la suite de ce chapitre, illustrera l'importance de ces premières expériences de travail.

2.2. LA PERSPECTIVE NARRATIVE

DE LA CONSTRUCTION DE CARRIÈRE (SAVICKAS, 2011)

La théorie de la construction de carrière constitue une autre manière d'investiguer l'identité narrative comme ressource de construction de soi. La théorie distingue le soi de l'identité. Le soi est ici considéré comme le produit d'une histoire racontée sur soi-même. Culturellement et socialement située, cette histoire 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. L'identité, comme « synthèse » langagière du soi, sert à construire des réponses pour s'engager et faire face aux contraintes et réalités sociales. C'est dans le récit que s'articulent les notions de soi et d'identité. Par le récit, l'individu interprète le soi comme s'il était un-e autre (Ricoeur, 1990) et ouvre ainsi les possibles de la (re) création de soi.

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 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. L'appartenance à des groupes sociaux divers amène l'individu à un ajustement identitaire permanent visant l'intégration des expériences significatives dans un récit cohérent. 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 sont des scénarios qui supportent la construction identitaire, car ils fonctionnent à la fois comme source d'ajustement et de consolidation du récit identitaire.

Dans le récit, le thème de vie structure la logique globale de l'identité. Il s'agit d'un motif, une quête pour l'assouvissement de désirs profonds, à travers lequel l'ensemble des événements peut être lu et prendre du sens. Le thème, en ajoutant de l'intentionnalité au récit identitaire, joue le rôle d'une unité fondamentale de sens. Mais l'intrigue de ce récit est soutenue également par des personnages qui se définissent par les besoins et valeurs qui les poussent à agir. Ces besoins et valeurs, en définissant des buts à l'action, participent de la manière dont les personnes surmontent leurs failles et deviennent plus qu'elles ne sont et se construisent. L'intrigue du récit peut alors être vue comme ce qui permet de transformer les besoins en buts. Le parcours de vie est ainsi comme la tentative des individus pour transformer des préoccupations (visibles dans les thèmes de vie évoqués au cours du récit) en métiers (visible dans les choix et activités professionnelles), le tout structuré par des intrigues.

Dans le cas des adultes émergent-e-s, les premières expériences professionnelles peuvent être reprises avec ce modèle dans une perspective de consolidation du récit identitaire. La démarche narrative apparaît comme bien complémentaire du travail dialogique de réflexivité sur l'expérience dans le sens où elle permet la reprise de l'ascription de l'expérience, dans un scénario permettant de consolider les choix utiles pour le développement vers l'âge adulte, servant d'échafaudage là où le contexte peut être vécu comme fuyant ou impalpable.

3. LE CONSEIL EN LIFE DESIGN MIS EN ŒUVRE DANS LES DEUX MODÈLES

La méthodologie commune aux interventions en Life Design consiste à offrir au demandeur une situation telle que celle-ci ou celui-ci puisse « tenir conseil » avec elle-même ou lui-même (Lhotellier, 2001), grâce au soutien d'un entretien avec une conseillère. Les interventions de conseil en Life Design visent à aider les demandeurs à trouver leur réponse à la question générique d'orientation comme permettant de donner sens et direction à leur existence (Savickas *et al.*, 2009). Les deux principales méthodes de conseil en Life Design – le Dialogue de conseil en Life Design (DCLD) (Guichard, 2004, 2005, Guichard *et al.*, 2017) et l'entretien de construction de carrière (ECC) (Savickas, 2011, 2013) – partagent ce fondement épistémologique en abordant l'interaction de conseil de manière à la fois différente et complémentaire. Après avoir présenté les caractéristiques des deux démarches, nous

illustrerons à partir du cas de Marc une mise en œuvre de cette complémentarité.

3.1 LES DIALOGUES DE CONSEIL EN LIFE DESIGN

Les dialogues de conseil en Life Design (DCLD) visent à aider les personnes à définir des perspectives d'avenir – pas nécessairement d'ordre professionnel – donnant sens à leur vie, et à s'engager dans la voie de leur réalisation. Ce sont des entretiens de conseil en orientation entre un demandeur et une conseillère qui se rencontrent trois ou quatre fois au cours d'une période allant de deux à six semaines. Ils sont conduits sur le mode de l'entretien semi-directif par la conseillère, qui utilise des interventions telles que l'écho, le reflet, les reformulations, etc. propres à ce type d'entretien. Ces dialogues suivent la logique globale suivante. D'abord l'établissement d'une alliance de travail comme dans tout type d'entretien. Il s'agit pour la conseillère de bien préciser que la démarche est un dialogue au cours duquel le demandeur réfléchit, avec l'aide de la conseillère, sur sa situation présente dans ses différents aspects (le travail, la famille, les relations qui comptent, les loisirs, etc.), sur certaines expériences ou événements passés qui ont compté ou l'ont marqué et sur certaines de ses anticipations pour l'avenir. Il convient également de préciser que cette réflexion prend du temps (trois ou quatre rencontres étalées sur une période d'environ un mois).

Dans un deuxième temps, le dialogue se focalise sur l'exploration de l'expérience. La conseillère et le demandeur démarrent par une exploration des différentes sphères de vie significantes (passées, présentes ou futures). Après cette « cartographie » des sphères de vie, conseillère et demandeur choisissent celles qu'il convient d'explorer de manière plus systématique en termes d'actions, activités, rapport à soi, à autrui, aux objets. Il s'agit en effet d'explorer chaque sphère pour se former une vue aussi claire et précise que possible des différents aspects des FIS qui y sont associées. Tout en faisant ce travail sur une sphère, puis deux, puis trois, etc., le demandeur découvre et esquisse pour lui-même un système signifiant de soi dans son contexte. Le dialogue engagé stimule les deux formes de réflexivité, la production d'associations (cognitives et émotives) et de mises en relation des discours. C'est par ce travail dialogique à deux niveaux que le demandeur peut alors découvrir dans la mise en récit (en acte, en affectivité, en cognition) de son expérience passée, présente et future ce qui constitue ses perspectives d'avenir et attentes fondamentales dans l'existence.

Dans la dernière partie des dialogues, la conseillère devra s'assurer que ce qui est élaboré constitue bien des souhaits fondamentaux qui donnent sens à la vie actuelle du demandeur. La conseillère sera attentive aux expressions qui montrent que le demandeur « se voit » en imagination dans cette forme souhaitée, quelles sont les personnes de l'entourage qui peuvent la renforcer, et quelles actions mettre en place pour avancer dans cette direction.

3.2 L'ENTRETIEN DE CONSTRUCTION DE CARRIÈRE (ECC)

L'entretien de construction de carrière a aussi pour objet la construction de soi, mais en utilisant des modalités d'interaction différentes. Savickas, en référence aux travaux d'Alfred Adler (1931, 1956), pose que certains thèmes de vie – ancrés dans des expériences précoces de la personne – structurent l'existence de celle-ci. Les entretiens de construction de carrière ont, de ce fait, pour objectif d'aider le demandeur à s'appuyer sur certaines de ses caractéristiques personnelles (son caractère, sa personnalité, ses intérêts) pour faire face au problème d'orientation auquel il est confronté. Ces caractéristiques personnelles fondamentales sont considérées comme étant les solutions trouvées par la personne au cours de son développement pour « transformer les tensions en intentions, les problèmes en opportunités et les préoccupations en occupations » (Savickas, 2011, p. 125). L'ECC est donc une intervention visant à révéler les tensions, problèmes et préoccupations ainsi que le caractère, la personnalité et les intérêts que la personne a construits sur cette base afin de lui permettre de s'appuyer sur ses caractéristiques fondamentales pour faire face à ce nouveau problème.

L'entretien en lui-même se structure en deux sessions organisées autour de questions suscitant des « microrécits » que la conseillère et le demandeur vont réinvestir dans un « macrorécit » identitaire à la fin de l'accompagnement. Cinq domaines sont explorés : les concepts de soi du demandeur (microrécits sur les héros de l'enfance) ; les intérêts (microrécits sur les magazines préférés) ; l'appariement soi-environnement (microrécits sur le roman/film préféré) ; les conseils que le demandeur s'adresse à lui-même (microrécits sur la devise) ; les thèmes de vie (microrécits sur les plus anciens souvenirs). À l'issue de ces narrations, la conseillère doit construire alors un macrorécit qui agit comme un scénario possible pour faire face à la problématique énoncée initialement par le demandeur. Selon Savickas, se met alors en place « un processus d'apprentissage transformatif qui [lui] permet

de faire face à son dilemme d'orientation ou au bouleversement de sa vie professionnelle» (2006, p. 68). Ce scénario est présenté comme une nouvelle mise en acte de l'histoire du demandeur qui était mise en suspens. Le scénario (macrorécit) est alors évalué, discuté, et mis à l'épreuve de l'entourage proche du demandeur.

4. ILLUSTRATION CLINIQUE : LE CAS DE MARC

Pour illustrer ces démarches et leur complémentarité dans le cadre de l'accompagnement des adultes émergent-e-s par l'analyse réflexive de leur expérience, le cas de Marc est maintenant présenté, puisqu'il lui a été proposé, dans le cadre de ses activités de recherche d'emploi, un entretien DCLD, puis un ECC.

4.1 CONTEXTE DE L'ENTRETIEN

Marc est un jeune homme de 25 ans et rentre de ce fait dans la catégorie qui nous intéresse ici des adultes émergents. Il arrive au premier entretien en ayant déposé quelques semaines plus tôt sa démission pour tenter de trouver un nouveau travail lui correspondant mieux, et doit quitter ce tout premier emploi dans les semaines qui viennent. L'accompagnement qui lui est proposé va s'appuyer sur l'analyse de cette expérience pour l'aider à avancer et trouver ses propres perspectives et attentes dans la vie. Marc a été rencontré dans le cadre d'un travail de recherche à l'université visant à mettre en œuvre et à étudier les dialogues de conseil en Life Design. Marc était volontaire et demandeur pour participer à ces entretiens. Il a contacté l'université à la suite d'une annonce proposant un service de conseil en orientation. Marc a donc été reçu à la fois pour répondre à sa demande de conseil en orientation et pour participer à la recherche.

Le premier contact a été téléphonique pour préciser les conditions spécifiques de la recherche (lieux, possibilité d'enregistrement audio et vidéo) et convenir d'une date de premier entretien. Durant celui-ci, après la signature d'un consentement éclairé, les séances de dialogue de conseil se déroulent comme pour un accompagnement traditionnel (outre le fait qu'ils soient filmés). Une procédure d'autoconfrontation est aussi proposée à la fin de l'accompagnement pour pouvoir le prolonger si la personne le souhaite et analyser les dynamiques en jeu dans les dialogues dans le cadre de la recherche (voir Pouyaud *et al.*, 2016). L'autoconfrontation consiste à choisir en amont des moments signifiants pour la conseillère et

le demandeur, d'en faire un montage vidéo et d'utiliser ce montage comme support de discussion entre la conseillère, le demandeur et la ou le chercheur-se lors d'un entretien collectif.

La démarche d'entretien s'est poursuivie sur un mois à raison de quatre entretiens. Les trois premiers entretiens ont concerné la mise en œuvre des dialogues de conseil tels que décrits plus haut, le quatrième entretien a complété l'accompagnement avec la méthode des entretiens de construction de carrière (Savickas, 2011). Il s'agissait de tester avec un sujet volontaire les deux techniques, qui correspondent généralement à deux démarches différentes. Nous avons commencé par les DCLD, car cette démarche est encore peu étudiée, contrairement au ECC. Cela permettait d'investiguer a posteriori les éléments travaillés lors des dialogues (en comparaison au contenu du ECC). L'objectif de cette double méthode est d'analyser les liens entre ces deux modalités d'interaction qui partagent une même logique dialogique et constructiviste pouvant s'inscrire dans le paradigme du Life Design (Savickas *et al.*, 2009). Durant les DCLD, un support (une grande feuille format A1) a été utilisé pour noter avec Marc les éléments discutés sous forme de schémas.

4.2. LA SITUATION DE MARC ET SON PROBLÈME D'ORIENTATION

Lors du premier entretien, à la question de départ « En quoi puis-je vous être utile? », Marc répond : « Personnellement, [ces entretiens] ça peut permettre de m'entraîner, de me jauger, de faire une sorte de bilan par rapport à mon parcours, autant professionnel que personnel, et ce qui peut être bénéfique pour la suite, en prévision de futurs entretiens et de choix d'orientation. » Marc travaille actuellement dans une banque comme gestionnaire à la direction des affaires immobilières. Son travail consiste à gérer les dossiers de prêts des sociétés de constructions individuelles ou collectives. Il est en poste depuis un an et demi. C'est le premier travail qu'il a trouvé après ses études de droit (niveau master), principalement parce qu'il y avait des débouchés. Il dit avoir accepté parce que cela lui permettait d'avoir une première expérience, de « se mettre le pied à l'étrier » pour travailler dans le domaine de l'urbanisme. Aujourd'hui, il est dans le domaine du montage immobilier du côté « financier » et « banque » et c'est cet aspect qui lui déplaît : « C'est trop froid et ça ne correspond pas parce que c'est ni ma formation ni ma vocation. » Il rêve plutôt d'architecture, d'urbanisme : « Je préfère être plus sur un coté urbaniste, sociologique, penser la ville,

qu'est-ce qu'on peut faire de bien pour que demain un maximum d'habitants puissent vivre, c'est utopique hein, mais puissent vivre du mieux possible.»

À présent, Marc souhaite être accompagné pour ne pas se tromper dans ses choix à la suite de sa démission et préparer ses futurs entretiens d'embauche en faisant le point sur ce qui lui plaît « vraiment » et sa situation. Il dit : « Oui c'est ça, le sens qu'on peut donner à son travail, et derrière il en découle [...] une sorte d'épanouissement au final. [...] Être le plus large et le plus ouvert et le plus curieux au début, pour ensuite arriver sur un entonnoir avec vraiment des points plus précis et plus concrets vers la fin. C'est avancer dans le noir avec plein de questions au début pour ensuite essayer de trouver des réponses. » Une autre problématique émerge de sa demande derrière le terme « ce qui me plaît vraiment » réside dans son questionnement (voire son inquiétude) à choisir de lui-même, non pas par conformisme vis-à-vis de son histoire, de son entourage familial, mais par un désir plus intrinsèquement construit.

4.3 LE SYSTÈME DES FORMES IDENTITAIRES SUBJECTIVES DE MARC ET SES ÉVOLUTIONS

La première phase de l'entretien a consisté à explorer la sphère professionnelle dans laquelle il travaille encore du point de vue des rapports à soi, aux autres, aux actions et aux objets. Plusieurs caractéristiques relevant de la FIS « moi comme travailleur » ont ainsi pu être détaillées. En même temps que ces éléments sont abordés dans les dialogues, la conseillère et le demandeur les notent à tour de rôle sur la feuille A1 sous forme d'un graphique qui se coconstruit progressivement. Dans les rapports à soi, on trouve par exemple : « je crois que je vais plutôt marcher à l'affect et à la confiance » ; « assidu, qui ne rechigne pas à travailler » ; « débonnaire et jovial » ; « j'aime bien rigoler ou essayer de faire rire ». Dans les rapports aux actions : « pas de déplacements, c'est vraiment un travail qui est sédentaire » ; « assez répétitif » ; « c'est un travail qui est assez exécutant en fait et pas vraiment dans la création au niveau cérébral ». Pour les rapports aux autres : « on prend plaisir à se voir tous les matins et à travailler ensemble » ; « on travaille tous dans la même pièce, y a beaucoup d'interactions ». Enfin, pour le rapport à l'objet travail : « je trouve que c'est trop austère » ; « c'est vraiment de la gestion pure et dure » ; « construire des logements tout carré, tout blanc, tout classique qui sont pas très beaux au final et dont la qualité laisse à désirer, et qui

ont un prix qui peut parfois affoler, ça n'a aucun intérêt en soi ; moi, ce qui me plairait, c'est vraiment de donner un sens à tout ça, pourquoi on fait ça, pour que des gens puissent se loger ».

Une première forme identitaire anticipée « immobilière » apparaît. L'ensemble des éléments discutés durant ce dialogue sur la sphère travail aboutit à l'émergence d'une première forme identitaire subjective anticipée et valorisée qui apparaît comme un compromis biographique, comme une anticipation « plausible » dans laquelle il se verrait bien. C'est une anticipation professionnelle dans laquelle il pourrait arriver à combiner ce qui lui convient de son travail actuel et ce qui lui manque comme signification pour s'épanouir. Nous pouvons décrire cette forme identitaire subjective anticipée (FISA) sous l'angle d'un « concepteur-réalisateur de programmes d'aménagement urbain de logements (notamment sociaux) permettant aux habitants de mener ensemble une vie bonne ». Marc se projette à la fois de manière cognitive et affective dans cette forme identitaire. Il « s'y voit » parce que cela correspond à ses compétences et expériences, mais aussi parce que cela est cohérent avec la logique narrative de son parcours. Il y voit une manière d'être la personne rationnelle, ouverte sur la société, l'actualité, la politique, l'histoire et la sociologie, tout en étant dans une logique rassurante, réaliste et stratégique du point de vue de l'emploi, conforme aux conventions et aux attentes de son entourage, dans la lignée logique de son parcours tout en l'enrichissant. Cette forme, même si elle s'élabore dans la logique de la réflexivité duelle comme une projection possible, se heurte au questionnement plus profond de Marc sur sa motivation intrinsèque. Est-ce vraiment mon propre choix ? Ne suis-je pas en train de reproduire ce qu'ont vécu mes parents et dans quoi je ne veux certainement pas me retrouver ? La routine, le train-train, la vie réglée, conforme, sans aventures, ni questionnements, ni voyages.

Une seconde forme identitaire anticipée alternative « théâtrale » se manifeste également. Durant les dialogues qui vont suivre avec la conseillère et dans l'exploration des autres sphères de vie va alors se construire une autre forme identitaire subjective anticipée concurrente, fondée sur les décalages produits dans le dialogue. C'est alors la mise en réflexivité trinitaire, sous-tendue par ce questionnement de remise en question de la première FISA, qui va être le support de cette élaboration. Cette seconde FISA est une forme identitaire subjective rêvée qui « s'oppose » et « s'articule » de

manière systémique avec la première. Si Marc n'avait pas de compromis économiques à faire, sa vie rêvée serait ainsi d'écrire des pièces de théâtre qu'il jouerait dans une troupe qu'il dirigerait. Cette forme identitaire subjective s'élabore avec la conseillère à partir de l'exploration des activités de loisirs et notamment la participation de Marc à une troupe de théâtre amateur. Cette activité a commencé réellement pour lui en même temps que son emploi dans la banque. Quand on explore avec Marc cette sphère, on y voit de multiples proximités (chevauchement-emboîtement) avec la sphère professionnelle.

Les rapports à soi sont inscrits dans une logique de création et de plaisir, de faire rire: «j'aime bien faire rire la galerie»; «c'est l'improvisation qui me fait un peu plus peur». Les rapports aux autres sont ceux de l'amusement et la camaraderie: «je pense qu'on est une bande de gamins»; «ce que je ressens – une solidarité – une ambiance de groupe». Le contenu de l'activité (rapport aux actions) demande tout de même de la rigueur et un sérieux dans l'investissement, comme le travail, notamment dans l'écriture; on doit «écrire des sketches sur des sujets d'actualité, les préparer en dehors». Enfin, le rapport à l'objet «théâtre» renvoie à un fort investissement subjectif et émotionnel: «le but est de toujours faire de l'humour»; «c'est quelque chose qui me tient à cœur que ça soit écrire ou sur scène, je ne saurais pas dire pourquoi, ça met en valeur quelque chose... je crois que ça me correspond».

L'intégration de ces deux formes identitaires se réalise difficilement. Les deux formes élaborées dans les dialogues sont enchâssées dans un système de tensions reliées à la problématique de Marc. Ici, les deux FIS élaborées ne s'opposent pas complètement. Pour Marc, le travail est un lieu où «on porte un costume au sens propre... où il faut faire semblant...». Mais le choix qui se pose à lui aujourd'hui pour retrouver du travail et «ne pas se tromper» s'inscrit dans cette tension entre un engagement rassurant, mais potentiellement ennuyeux, versus un engagement stimulant, plus personnel, mais risqué.

La résolution de la tension entre ces deux formes identitaires s'organise finalement. Après le premier entretien, Marc a donné sa démission. Entre le deuxième et le troisième entretien, il a effectué un entretien d'embauche. Au quatrième entretien, il annoncera à la conseillère qu'il a été recruté sur le poste. Ce poste est finalement un poste de «responsable de développement et chargé d'affaires» pour

la prospection foncière et l'établissement de gros projets immobiliers. Il correspond en tout point à la première FISA valorisée pour son caractère rassurant et cohérent dans l'expérience de Marc, qui se dit très heureux de ce développement. Comment s'est résolue la tension identitaire? Pour Marc, l'entretien permet finalement de reconstruire une signification aux différents engagements et formes entre elles. Ainsi, la forme « théâtrale » est re-signifiée pour s'articuler avec la forme « immobilière » : « Le fait d'être au théâtre... c'est faire un travail sur soi pour se sentir plus à l'aise pour parler aux autres et d'apprendre à travailler à plusieurs... » « Mon objectif c'est d'être original et de ne pas rester dans l'humour basique où on sait très bien ce que la personne sur scène va dire [...] et du coup au travail c'est dans les moments moins intentionnels où j'aime bien faire rire la galerie et où je me sens plus libre de le faire... ça se fait au fur et à mesure... c'est dans l'imbrication des deux, l'apprentissage des usages au travail et de continuer au théâtre. »

4.4 EXPLORATION ET LIENS AVEC L'ENTRETIEN DE CONSTRUCTION DE CARRIÈRE

Le contenu de l'entretien de construction de carrière avec Marc n'est pas développé afin que nous nous centrons sur les principaux points communs identifiés dans l'histoire. Les deux méthodes ont en effet permis d'observer les complémentarités qui existent entre les micro-récits du ECC et les éléments travaillés dans le cadre des DCLD.

Certaines activités de loisirs de l'enfance (ECC) apparaissent déterminantes pour les FIS actuelles (DLCD). Lors des dialogues de conseil en Life Design, Marc a établi un lien entre son intérêt actuel pour le théâtre et une expérience de dix années au moment de l'adolescence (entre l'âge de 10 et 20 ans) au sein des associations de scouts. Dans ces associations religieuses, rigueur et discipline sont nécessaires. Un sens aigu de l'entraide et de la camaraderie, un rapport direct à la nature, un apprentissage de la débrouillardise, du commandement, du respect et de la hiérarchie sont aussi très importants. Durant cette expérience, Marc relève deux dimensions fondatrices de cette seconde identité rêvée. La première est liée à l'activité d'écriture. À l'occasion des veilles de nuit solitaires chez les scouts où l'ennui domine, il écrivait des notes humoristiques sur les cahiers de veille à l'attention des quarts de garde suivants, pour les faire rire et tromper leur ennui. Marc construit alors un lien direct avec son activité actuelle d'écriture de sketches.

La deuxième est liée à une figure marquante qui lui sert de modèle. Ce chef scout était d'origine juive et, pourtant, il officie dans les groupes de scouts catholiques. De ce fait, il représente pour Marc un exemple de diversité et de non-conformisme, de quelqu'un qui ne se limite pas aux clichés habituels, aux idées toutes faites. C'est quelqu'un qu'il décrit comme ayant une grande élégance intellectuelle, une prise de distance critique et un regard neuf sur les choses. S'il séduit autant Marc, c'est qu'il répond de manière très prégnante à sa volonté d'inscrire son parcours dans un choix personnel, qui répond à ses propres envies et non aux attentes conformistes de son contexte de vie.

Des personnages de fiction (ECC) permettent de structurer le récit de Marc et de concevoir certaines FIS (DLCD). Durant l'entretien de construction de carrière, les héros choisis reprennent très précisément cette problématique et le profil rêvé de Marc. Bob Morane d'un côté et Arsène Lupin de l'autre. Deux personnages de roman dont la caractéristique principale relevée par Marc est leur caractère double à l'image du chef scout : Bob Morane est un aventurier mi-justicier, mi-espion, et Arsène Lupin est un gentleman cambrioleur au grand cœur qui fait le bien. Cette dualité se retrouve aussi chez Marc durant l'élaboration des dialogues de conseil, entre la forme identitaire subjective « conformiste rassurante » de conception immobilière et celle « non conformiste risquée » d'écrivain-acteur de théâtre. Il aimerait certainement comme ses héros pouvoir retenir ses deux facettes de la personne qu'il pense être. Ce décalage est aussi le fruit d'une réflexivité trinitaire qui met en tension le système de formes identitaires subjectives coconstruit durant les dialogues, et qui pousse la personne dans une problématique de choix qui nécessite d'évaluer ces formes sur l'engagement affectif et effectif qu'elles sous-tendent. La proximité dans le choix des héros (Arsène Lupin, Bob Morane) rejoint donc la problématique identitaire de Marc : concilier deux choses en même temps, essayer de faire coexister deux formes identitaires subjectives plus ou moins compatibles entre elles.

Les romans préférés (ECC) permettent une totalisation de son expérience dans une FIS complexe (DLCD). Cette dualité se retrouve également exprimée dans le choix du livre de chevet : *Le Seigneur des anneaux* et un épisode d'Arsène Lupin. Dans ces histoires, « le personnage s'enrichit, il se complexifie... on découvre d'autres facettes... on arrive dans une œuvre qui se complexifie,

ça permet de mieux le découvrir et le comprendre». Ce sont des histoires qui racontent un développement, un moyen de devenir adulte en se complexifiant. Comment, dans l'histoire, Arsène Lupin ou le héros du *Seigneur des anneaux* devient adulte? En faisant des choix personnels dans des situations critiques – Arsène Lupin «se refuse à tuer alors qu'il a lui-même été meurtrier par le passé». Ainsi, la nécessité pour Marc aujourd'hui de faire ce choix personnel, pour grandir, passer d'une première expérience professionnelle à une autre plus en phase avec lui-même, s'exprime.

Les microrécits sur d'anciens souvenirs d'enfance (ECC) éclairent Marc sur son intérêt pour les personnages doubles (DCLC). Cette problématique qui consiste à vouloir devenir adulte par soi-même, différemment de ses parents, est également présente dans les premiers souvenirs, exprimée comme un thème de vie. «Je rentre dans la chambre de mon grand frère, y a deux fenêtres – un flash, mais y s'est rien passé... je suis allé dans le garage avec des outils, je voulais fouiller, mais ma mère m'a dit de revenir... J'étais content, le jardin, c'était hyper grand... la découverte de la nouvelle maison... tout de suite le jardin, le garage, une caisse bleue, je voulais toucher ce qu'il y avait dedans et ma mère m'a dit de revenir.» Peut-être peut-on voir ici l'expression de la problématique du choix qui s'exprime, entre ce qui me plaît et ce qui est bon, valorisé socialement, ou familialement. L'important est que cette interdiction n'est pas vécue comme une contrainte, une punition ou une soumission, mais comme un plaisir. Nous pouvons y voir l'ambivalence de la problématique de Marc: le choix «rationnel» n'est pas complètement une contrainte, il ne s'oppose pas complètement au plaisir.

Le microrécit sur la devise préférée (ECC) montre la manière dont Marc surmonte des contradictions ou le conflit entre certaines formes identitaires (DCLD). L'effort et le plaisir vont de pair, comme cela transparait également dans le choix de sa devise: «qui veut aller loin ménage sa monture», autrement dit «si je veux aller loin, faut que je m'accroche». Comme meilleur conseil que l'on se donne à soi-même, cette devise traduit l'issue vers laquelle l'ont mené les dialogues de conseil: non pas un choix, mais un compromis, une conciliation des formes identitaires subjectives qui lui paraissaient au départ en opposition, et qui se traduisent par une formule d'action telle qu'«il me faut faire des compromis «raisonnables» si je veux atteindre mes ambitions personnelles».

5. DISCUSSION

Dans le contexte de globalisation tel que décrit plus haut, un des nouveaux enjeux des adultes émergent-e-s est d'être capables de transformation, de construction, d'adaptation de qui elles ou ils sont, en lien avec des expériences toujours de plus en plus variées, chaotiques et multiples. Ainsi, le travail réflexif qui consiste à modeler (*designer*) son système de formes identitaires subjectives selon les circonstances et événements de vie, tout en déployant un dialogue continué référant à soi, est devenu une tâche développementale centrale de ce moment du parcours de vie.

L'exemple de Marc va dans ce sens. Nous voyons comment il arrive, dans le cadre de cet accompagnement, à modeler un compromis identitaire fondé à la fois sur l'analyse de son expérience et les besoins d'ajustement qu'il ressent dans la phase de transition dans laquelle il se trouve. Il réélabore ainsi son système de formes identitaires subjectives autour de la prise de conscience de la tension qui construit sa problématique de développement. La forme identitaire subjective professionnelle qu'il construit est bien un compromis issu de la réflexivité autour de cette tension. Le dialogue de Life Design met particulièrement au jour les spécificités identitaires de Marc comme adulte émergent : il est ouvert aux expériences et essaie de trouver une finalité à son travail. Ces observations vont dans le sens de celles d'Arnett, Ramos et Arnett (2001) : cet âge de la vie se caractérise par une réflexion relative à la recherche de croyances, d'idéologies à adopter, ce qui manifeste l'importance de la construction d'une identité éthique ou politique. Identifiant clairement sa principale FIS, Marc peut alors interroger son importance et la revisiter : l'immobilier, est-ce vraiment son propre choix ? La méthode des dialogues de conseil permet des explorations identitaires par la mise au jour de FIS, puis la réflexion sur ces FIS. Cette activité est centrale pour la construction de soi des adultes émergent-e-s qui se questionnent sur leurs rôles sociaux futurs (Arnett, 2000). Marc, au cours des dialogues, a pu mettre au jour deux formes identitaires subjectives majeures. Il a ensuite pu les articuler. La FIS « théâtrale » est resignifiée et articulée à la FIS « immobilière ». Les dialogues permettent d'enrichir les sois, en construisant un faisceau de liens entre eux, et offrent ainsi une plus grande souplesse et adaptabilité à l'ensemble des FIS. Il permet surtout aux adultes émergent-e-s de produire des activités de personnalisation et d'imaginer des formes identitaires subjectives

singulières utiles dans une société où les expériences culturelles et professionnelles se multiplient (Arnett, 2015).

Chez Marc, l'entretien de construction de carrière permet précisément de faire le lien avec le passé. Les questions portant sur les personnages marquants de son histoire ont été particulièrement utiles, car ceux-ci apparaissent comme des piliers de son identité narrative. C'est le cas, par exemple, du chef scout rencontré des années auparavant, capable de son point de vue de développer une identité hybride complexe « juif-catholique-intellectuel-sportif », ce qu'il aimerait lui aussi parvenir à réaliser. De même, les aventures vécues par les héros auxquels il s'identifie lui permettent de passer progressivement vers l'âge adulte, en surmontant par lui-même les épreuves rencontrées. Le choix de sa devise, qui utilise la métaphore du voyage à cheval, exprime tout particulièrement le processus de construction et l'évolution à l'œuvre au cours de ces réflexions. L'entretien de construction de carrière, grâce à ces ensembles de questions, offre une opportunité de reconsidérer les expériences passées. Il permet de mettre au point une identité narrative et de guider son évolution, ce qui est une tâche essentielle des adultes émergent-e-s (McAdams & Olson, 2010).

Dans cette tâche développementale, nous voyons ainsi que deux activités sont mises en œuvre dans le cadre de l'accompagnement. L'une consiste à mettre à jour les dimensions cognitives, représentationnelles de soi de manière systémique, l'autre consiste à produire une narration structurante. Ainsi, les deux méthodes d'accompagnement présentées semblent fournir des supports complémentaires dans le sens où elles soutiennent plus singulièrement chacune un type d'activité, les DCLD pour le premier, l'ECC pour le second. Les deux méthodes comportent cependant aussi des différences importantes.

Ces méthodes ne reposent pas complètement sur les mêmes ressorts théoriques et modalités concrètes d'interaction. Les entretiens de construction de carrière proposent des thèmes pour orienter la narration, alors que les dialogues de conseil en Life Design laissent la personne déterminer les sphères de vie qu'elle souhaite évoquer (Guichard, 2016). La conseillère qui conduit un entretien de construction de carrière pose en effet une série de questions précisant le demandeur à produire des microrécits sur lesquels une synthèse des grands thèmes autour desquels il organise sa vie et la construit. La conseillère qui dialogue avec un demandeur dans

le cadre des DCLD en vue de l'aider à s'orienter dans l'existence laisse ce dernier choisir des situations significatives qu'il narre à sa manière. Cette narration lui permet d'effectuer des rapprochements entre certains de ces événements, en relation notamment avec les affects et émotions qu'il éprouve à l'occasion de ses récits. Il élabore ainsi progressivement une certaine signification les reliant, constituant un fil rouge qui s'ouvre sur une certaine perspective d'avenir, une aspiration à se réaliser dans une certaine forme de vie active.

Les dialogues de conseil en Life Design accordent plus de poids au présent et à la capacité de résilience de la personne que les entretiens de construction de carrière, qui mettent l'accent sur le socle des expériences précoces dans la construction d'un sens de la vie relativement stable. Ainsi, les DCLD ont peut-être l'avantage d'être plus ouverts au développement spontané du discours de la personne, mais la contrepartie en est le nécessaire besoin de temps. Si les ECC sont plus directifs, ils permettent aussi d'être plus rapides. En termes de perspectives de recherches et d'interventions, cette question du temps disponible et/ou nécessaire de l'intervention au regard du travail sur soi à réaliser est un enjeu important.

Ces constats laissent penser qu'il serait peut-être intéressant de concevoir une démarche globale intégrant ces deux approches malgré leurs différences théoriques et techniques. Toutefois, avant de s'engager dans un tel projet, il serait sans doute nécessaire de formaliser davantage les compétences requises par les conseillers-ères souhaitant s'engager dans ces méthodes, et d'identifier quels savoirs et savoir-faire, quelle formation théorique et expérientielle permettent de les mettre en œuvre. Par exemple, la manière dont les conseillers-ères élaborent la narration à partir des microrécits des demandeurs-ses mériterait d'être plus explicitée pour être réalisée à la manière de l'auteur de la méthode lui-même. Du côté des demandeurs-ses, les motifs à entrer dans cette démarche, les capacités langagières, les aptitudes cognitives nécessaires à cette activité réflexive devraient donner lieu à des analyses plus nombreuses afin de cerner les conditions qui permettent de réussir dans cette réorganisation ou construction de soi. La poursuite de recherches visant l'évaluation, l'enrichissement et la mise en perspective de ces méthodes reste donc aujourd'hui un enjeu important pour l'utilité, l'efficacité et la faisabilité de la mise en œuvre de ce paradigme du Life Design.

CONCLUSION

L'objectif de ce chapitre était de présenter comment les approches constructivistes actuelles du Life Design peuvent permettre de prendre en compte les spécificités des problématiques d'orientation des adultes émergent-e-s dans le contexte actuel des sociétés liquides. Pour ces individus, il a été noté que les premières expériences professionnelles pouvaient jouer un rôle fondamental dans la construction de telles ressources de développement, ressources identitaires et compétences à s'orienter. Les approches du Life Design suggèrent qu'il est possible d'étayer la construction de ces ressources identitaires sur la base d'un travail d'analyse réflexive sur soi et de son expérience, menant à une construction de soi. Le cas présenté de Marc permet de se rendre compte de la manière dont deux méthodes d'intervention en conseil de Life Design peuvent permettre de faire ce travail réflexif. Dans les deux cas, la focalisation sur le sens que l'on peut construire à partir de l'analyse de l'expérience est centrale. C'est en ce sens que ces modalités d'accompagnement se distinguent des interventions « traditionnelles » de guidance en employabilité. Leur finalité est d'aider les personnes à mener une vie qu'elles jugent bonne, avec comme objectif d'aider les demandeurs-ses à construire des perspectives d'avenir et à formuler des normes de vie leur permettant de donner sens et direction à leur existence. Pour les jeunes adultes en situation de transition psychosociale, cette question du développement de l'agentivité ou du « pouvoir d'agir » dépasse ainsi la question du bien-être individuel. Au cours des activités d'exploration caractéristiques des adultes émergents, les normes de conduites qui seront mises en œuvre dans la société de demain sont élaborées ou négociées. Ainsi, cette période de la vie est centrale puisqu'y sont définies des attitudes et des conduites qui permettront l'existence de travail décent dans le cadre d'une société durable. La question de l'agentivité des jeunes concerne ainsi la possibilité de transformation de la société à travers les parcours individuels. Elle implique le développement d'une socialisation active (Malrieu, 2003), d'une démarche de personnalisation permettant à chacun-e de participer par ses choix à la construction d'une société plus juste, plus durable, et élaborant des environnements décents de travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ADLER, A. (1931). *What Life Could Mean to You*. Oxford : Oneworld.
- ADLER, A. (1956). *The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writing*. H. L. Ansbacher & R. R. Ansbacher (éds). New York: Basic Books.
- ARNETT, J. J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 5, 469-480. Doi: 10.1037//0003-066X.55.5.469.
- ARNETT, J. J., RAMOS, K. D., & ARNETT, J. L. (2001). Ideological views in emerging adulthood: Balancing autonomy and community. *Journal of Adult Development*. 2, 69-79. Doi: 10.1023/A:1026460917338.
- ARNETT, J. J. (2001). Conceptions of the transition to adulthood: perspectives from adolescence through midlife. *Journal of adult development*, 2, 133-142.
- ARNETT, J. J. (2015). Identity Development from Adolescence to Emerging Adulthood: What We Know and (Especially) Don't Know. In K.C. McLEAN & M. SYED (éds). *The Oxford Handbook of Identity Development* (pp. 53-65). New York: Oxford University Press.
- ARNETT, L.J, & ARNETT, J.J. (2012). Going global: new pathways for adolescents and emerging adults in a changing world. *Journal of Social Issues*, 3, 473-492. Doi:10.1111/j.1540-4560.2012.01759.x.
- BARBIER, J. M. (2013). Expérience, Apprentissage, Éducation. In L. ALBARELLO, J. M. BARBIER, E. BOURGEOIS & M. DURAND (éds), *Expérience, activité, apprentissage* (pp.65-85). Paris: PUF.
- BAUMAN, Z. (2007). *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- BRUNER, J. S. (1994). The «remembered» self. In U. NEISSER & R. FIVUSH (éds), *The remembering self: Construction and accuracy in self-narrative* (pp. 41-54). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bureau international du travail (BIT) (2013). *Decent Work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Genève: BIT.
- COLAPIETRO, V. M. (1989). *Peirce's approach to the self. A semiotic*

perspective on human subjectivity. Albany (NY) : State University of New York Press.

COLLIN, A., & GUICHARD, J. (2011). Constructing self in career theory and counseling interventions. In P. J. HARTUNG & L. M. SUBICH (éds), *Constructing Self in Work and Career. Concepts, cases and contexts* (pp. 89-106). Washington: American Psychological Association.

DUMORA, B., & BOY, T., (2008). Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (2^e partie) : Modèles constructivistes et constructionnistes et psychologie du conseil. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 37 (3), 365-386. Doi : 10.4000/osp.1729.

ERIKSON, E. (1980). *Identity and the life cycle*. New York: Norton.

ERAUT, M. (2004). Informal learning at the workplace. *Studies in Continuing Education*. 26, 247-273. Doi: 10.1080/158037042000225245.

FOUCAULT, M. (1984). *Histoire de la sexualité 3 – Le souci de soi*. Paris: Gallimard.

GUICHARD, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 33, 499-534. Doi: 10.4000/osp.226.

GUICHARD, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124. Doi: 10.1007/s10775-005-8789-y.

GUICHARD, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.004>

GUICHARD, J. (2016). Reflexivity in Life Design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83. doi: 10.1016/j.jvb.2016.08.001

GUICHARD, J., BANGALI, M., COHEN-SCALI, V., POUYAUD, J., & ROBINET, M.-L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie: les dialogues de conseil en Life Design*. Paris : Qui Plus Est.

HARRÉ, R. (1998). *The singular self: An introduction to the psychology of personhood*. Londres: Sage.

JACQUES, F. (1982). *Différence et Subjectivité*. Paris: Aubier.

JODELET, D. (2006). Place de l'expérience vécue dans les processus de formation des représentations sociales. In V. HAAS (éd.).

Les savoirs au quotidien (pp. 235-256). Rennes: Presses universitaires de Rennes.

LACAN, J. (1966). Le stade du miroir comme formateur de la fonction du je telle qu'elle nous est révélée dans l'expérience psychanalytique. In J. LACAN, *Écrits* (pp. 93-100). Paris: Seuil.

LHOTELLIER, A. (2001). *Tenir conseil: délibérer pour agir*. Paris: Selis Arslan.

MAHONEY, M. J. (2002) Constructivism and positive psychology. In C. R. SNYDER & S. J. LOPEZ (éds), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 745-751). New York: Oxford University Press.

MALRIEU, P. (2003). *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Toulouse: Érès.

MCADAMS, D. P., & OLSON, B. D. (2010). Personality Development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-542.

PARKES, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science & Medicine*, 5, 101-115.

POUYAUD, J., BANGALI, M., COHEN-SCALI, V., ROBINET, M.-L., & GUICHARD, J. (2016). Exploring changes during Dialogues for Life and Career- Designing. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 3-12. Doi: 10.1016/j.jvb.2016.07.008.

PEPPER, S. C. (1942). *World hypotheses: A study in evidence*. Berkeley: University of California Press.

PASTRÉ, P. (2013). Le travail de l'expérience. In L. ALBARELLO, J. M. BARBIER, E. BOURGEOIS, & M. DURAND (éds), *Expérience, activité, apprentissage* (pp. 93-110). PUF.

RASKIN, J. D. (2002). Constructivism in psychology: Personal construct psychology, radical constructivism, and social constructionism. In J. D. RASKIN & S. K. BRIDGES (éds), *Studies in meaning: Exploring constructivist psychology* (pp. 1-25). New York: Pace University Press.

RICŒUR, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris: Seuil.

ROSA, H. (2012). *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*. Paris: La Découverte.

SAVICKAS, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington: APA.

SAVICKAS, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. LENT & S. D. BROWN (éds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2^e édition, pp. 147-183). Hoboken (NJ): Wiley.

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. Doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.

VYGOTSKI, L. (1994). *Défectologie et déficience mentale*. Lausanne: Delachaux et Niestlé.

APPENDIX

	DCLD	ECC
OBJECTIF	Permettre à l'individu d'être en accord avec ses attentes profondes.	Aider une personne à construire sa carrière.
DÉROULEMENT	De trois à cinq temps de dialogue visant la mise au jour des principales formes identitaires dans ses différentes sphères de vie par le développement de la réflexivité.	Deux sessions devant permettre d'identifier des microrécits qui seront réorganisés en une histoire de vie par la conseillère.
LES ÉTAPES DES ENTRETIENS	Quatre étapes 1. Alliance de travail 2. Exploration des sphères de vie et identification des principales FIS 3. Analyse de chaque FIS 4. Planification des actions à mettre en œuvre	Cinq questions stimuli sont proposées au cours du premier entretien. Le second entretien est consacré à la construction d'un nouveau récit.
QUESTIONS	Quelles sont vos principales activités aujourd'hui ? Comment vous voyez vous dans ce contexte-là ? Qu'est-ce qui vous satisfait tout particulièrement dans cette activité-là ? Comment vous voyez vous plus tard en tant que... ?	Cinq questions stimuli concernant : 1. Les personnages importants de l'enfance 2. Les magazines préférés 3. L'histoire préférée 4. Le proverbe utile dans la vie 5. Les souvenirs les plus anciens
RÔLE DE LA CONSEILLÈRE	Aide à la mise au jour des FIS passées, présentes et anticipées par quelques questions ouvertes et interventions semi-directives.	Note les réponses aux questions stimuli et reconstruit la narration à partir des microrécits.