

COLLOQUE SCIENTIFIQUE

Travailler, s'orienter : quel(s) sens de vie ?

**Les perspectives positives de prévention visant à
développer le “soi positif” et
la gestion des relations à autrui tout au long de la vie**

**Positive Preventive Perspective for a
Positive Lifelong Self and Relational Management,
(PLS&RM)**



Annamaria Di Fabio

**Département de Sciences
de l'Éducation et Psychologie,
Université de Florence**

**Paris, France
5-6-7 février 2015**

TRADITION

LabOProCCareer à l'Université de Florence

**Laboratoire de Recherches et d'Intervention
de Psychologie pour l'orientation professionnelle
et le conseil en orientation
(LabOProCCareer)**

**Directeur
Annamaria Di Fabio**

**Département de
Sciences de l'Éducation et Psychologie
de l'Université de Florence**

Professeurs internationaux associés de recherche :

- Prof. Jean-Luc Bernaud (CNAM-INETOP, France)
- Prof. David Blustein (Lynch School, Boston College, USA)
- Prof. Itamar Gati (Université hébraïque de Jérusalem, Israël)
- Prof. Maureen Kenny (Lynch School, Boston College, USA)
- Prof. Jacobus Gideon Maree (Université de Pretoria, Afrique du Sud)
- Prof. Mark Rehfuss (Université Old Dominion de Norfolk)

**NOUVEAUTÉ
2014**

PosPsyc&P à l'Université de Florence

**Laboratoire international
de Recherches et d'Intervention
de la Psychologie Positive et la Prévention
(PosPsyc&P)**

**Directeur
Annamaria Di Fabio**

**Département de
Sciences de l'Éducation et Psychologie
de l'Université de Florence**

Professeurs internationaux associés de recherche :

- Prof. David Blustein (Lynch School, Boston College, USA)
- Prof. Antonella Delle Fave (Université de Milan, Italie)
- Prof. Maureen Kenny (Lynch School, Boston College, USA)
- Prof. Donald Saklofske (Université de Western Ontario, Canada)
- Prof. Con Stough (Université de Swinburne, Australie)
- Carmelo Vázquez (Université Complutense, Espagne)
- Prof. Tony Vernon (Université de Western Ontario, Canada)

21ème SIÈCLE

Changements
en milieu de travail,
avec des transitions de travail
fréquents; dans l'**économie**
et **en technologies de**
l'information et de la
communication



Nouveaux **défis**
dans le monde du travail et de la vie



21ème SIÈCLE

Le monde du travail :

- ✓ imprévisible
- ✓ compétitif
- ✓ turbulent
- ✓ guerre des talents



Les individus sont considérés comme **responsables** de la direction que leur **vie** auront, soit **personnelle** soit **professionnelle**

(Guichard, 2013 ; Savickas, 2011)



« CONSTRUIRE SA VIE » : CADRE THÉORIQUE

Composantes du paradigme du conseil construire sa vie :

**Théorie de la construction
de carrière**
(Savickas, 2005)

« Quel est le sens de ma
carrière professionnelle dans
ma vie ? »

La théorie met en évidence les
modalités par lesquelles l'individu
construit sa carrière

**Théorie de la construction
du Soi**
(Guichard, 2005)

« Qu'est-ce qui pourrait
donner un sens à ma vie ? »

La théorie ne se concentre pas
sur la construction de carrière -
sa portée est plus générale

« Chercher à unifier le présent
et à construire l'avenir à travers
une réorganisation du passé »
(Guichard, 2010)

« Chercher à unifier le présent à travers
le développement des possibilités futures »
(Guichard, 2010)



PERSPECTIVE RELATIONNELLE

(Blustein, 2011)

- **Travailler** est un acte
intrinsèquement relationnel

- chaque décision, expérience et interaction avec le monde du travail est entendue, influencée et façonnée par les relations



- Le **projet professionnel**

- est un **acte**
intrinsèquement relationnel
(Di Fabio, 2014a)

LA THÉORIE RELATIONNELLE POUR LE TRAVAIL (Blustein, 2011)



La **théorie relationnelle**
pour le travail

conceptualise le travailler comme un
acte **intrinsèquement relationnel**

fournit un cadre pour comprendre façons
dont **travail** est **ancré** dans des
contextes relationnels internes et
externes

souligne l'importance de créer des
conditions optimales qui favorisent le
développement des **relations**
adaptatives chez les pairs et les
superviseurs au travail

DISCOURS POUR LE TRAVAIL ET LES RELATIONS (Richardson, 2012)

Perspective sensible à des **changements radicaux** dans la vie contemporaine :

d'aider les gens à
développer la carrière



à aider les gens à
construire vies



grâce au **travail** et aux **relations**



L'importance du **travail** et de la **relation** comme principaux
contextes sociaux de vie

UNE NOUVELLE VISION POUR LA PSYCHOLOGIE VOCATIONNELLE

DE LA CARRIÈRE
AU PROJET...

intrinsèquement
relationnel

... AU PROJET
DE LA VIE

CARRIÈRE

GESTION DE LA CARRIÈRE

GESTION DU SOI

GESTION DE LA
CARRIÈRE...

par

GESTION
DU SOI



DE LA CARRIÈRE ...

- Dans le 20ème siècle les individus développent une carrière au sein d'une organisation stable (Savickas, 2011)

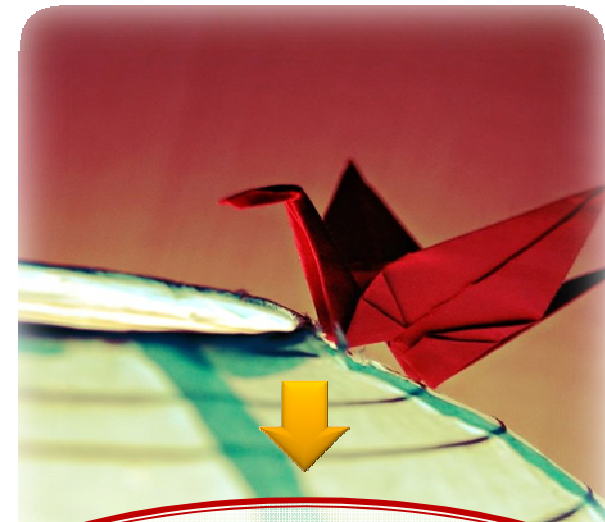


Dans le 21ème siècle ne sont plus stabilité et sécurité, mais travail flexible et organisations fluides (Hartung, 2012 ; Savickas, 2011)



La carrière est définie :

- comme une évolution prédéterminée et prévisible par étapes (Super, 1957, 1980)
- comme la succession des activités vocationnelles tout au long de la vie (Osipow, 2012)



la carrière appartient à la personne et n'est pas à l'organisation (Duarte, 2004)

...DE LA GESTION DE LA CARRIÈRE (Savickas, 2011) ET DE LA GESTION DU SOI (Guichard, 2004, 2013 ; Savickas, 2013)...

- Individus : élaborer un ensemble des **compétences** pour la gestion de la carrière et la gestion de Soi qui leur permettent d'élaborer des perspectives en eux-mêmes et dans leur environnement afin qu'ils puissent naviguer dans leur carrière de plus en plus imprévisible « chaotique »
(Savickas, 2011)



- **Gestion de la carrière et gestion de Soi**

(Guichard, 2005, 2013)

sont des **actes**
intrinsèquement
relationnels

(Blustein, 2011 ;
Di Fabio, 2014a)



...DE LA GESTION DE LA CARRIÈRE À TRAVERS LA GESTION DU SOI...

- Les individus doivent préserver leur **employabilité** et gérer **activement** leur carrière grâce à l'adaptabilité, l'intentionnalité, l'apprentissage tout au long de la vie, le raisonnement autobiographique et le sens: le Soi comme projet (Savickas, 2011)

- Les gens sont considérés comme pluriels, en référence à l'identité individuelle comme un **Système dynamique des Formes d'Identité Subjectives**
- Les gens interagissent dans différents contextes, par différentes expériences à travers lesquelles ils développent **différentes images** d'eux-mêmes et prennent des **rôles** qui sont différents d'un contexte à l'autre en réalisent leur Soi (Guichard, 2005, 2013)

- La gestion de la carrière à travers la **gestion du Soi** est un **acte intrinsèquement relationnel** (Blustein, 2011 ; Di Fabio, 2014a)

POUR LA GESTION DE LA CARRIÈRE A TRAVERS LA GESTION DU SOI DANS LE 21ème SIECLE



Construire la résilience
(Di Fabio et Kenny, 2015 ;
Kenny, Di Fabio, et Minor, 2014)



Construire les forces
(Di Fabio, 2014c ;
Di Fabio, Kenny, et Claudius,
sous presse)

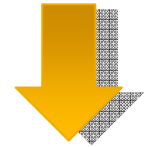


PSYCHOLOGIE POSITIVE

- Dans la perspective de la psychologie positive la recherche a analysé le **bien-être** en distinguant entre
(Ryan et Deci, 2001 ; Ryff et Singer, 2008 ; Waterman et al., 2010)



**Bien-être
hédonique**



**Bien-être
eudaimonique**



PSYCHOLOGIE POSITIVE

Approche hédonique



- Il définit le bien-être en termes de **réalisation du plaisir** et d'évitement de la douleur (Andrews et Withey, 1976 ; Kahneman, Diener, et Schwarz, 1999)



Approche eudaimonique



- Il considère le bien-être comme relatif à un **fonctionnement optimal** et à la **réalisation de Soi**, en se concentrant sur les **ressources** et les **forces** (Ryff et Singer, 2008 ; Vasquez, Hervas, et Ho, 2006 ; Waterman et al., 2010)
- L'importance des **sens** complexes et importants pour l'individu dans la société, en comprenant une dimension individuelle et une dimension sociale et collective



PSYCHOLOGIE POSITIVE

PRÉVENTION

vie plus productive et heureuse

**Bien-être
subjectif**

**Perspective
hédonique**
(Kahneman et al.,
1999)

**Perspective
Eudaimonique**
(Ryff et Singer,
2008)

**Bien-être
psychologique**



***Emploi et vie « rémunérés
de signification »***
(Di Fabio, 2014c)

PERSPECTIVE POSITIVE



POSITIF DÉVELOPPEMENT DE LA JEUNESSE (PYD, Lerner et al., 2005)

DÉVELOPPEMENT DES ADULTES (AD, Commons, 2002, 2006)

DÉVELOPPEMENT POSITIF TOUT AU LONG DE LA VIE (PLD, Park, 2004)

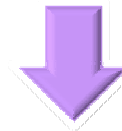
DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)

PLS&RM comme REPONSE AU DÉFI DE LA COMPLEXITE (Di Fabio, sous press a)

DIALECTIQUE DU SOI DANS LES RELATIONS (Blustein, 2011 ; Guichard, 2004 ; Savickas, 2011)

NOUVEAUTÉ

DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)



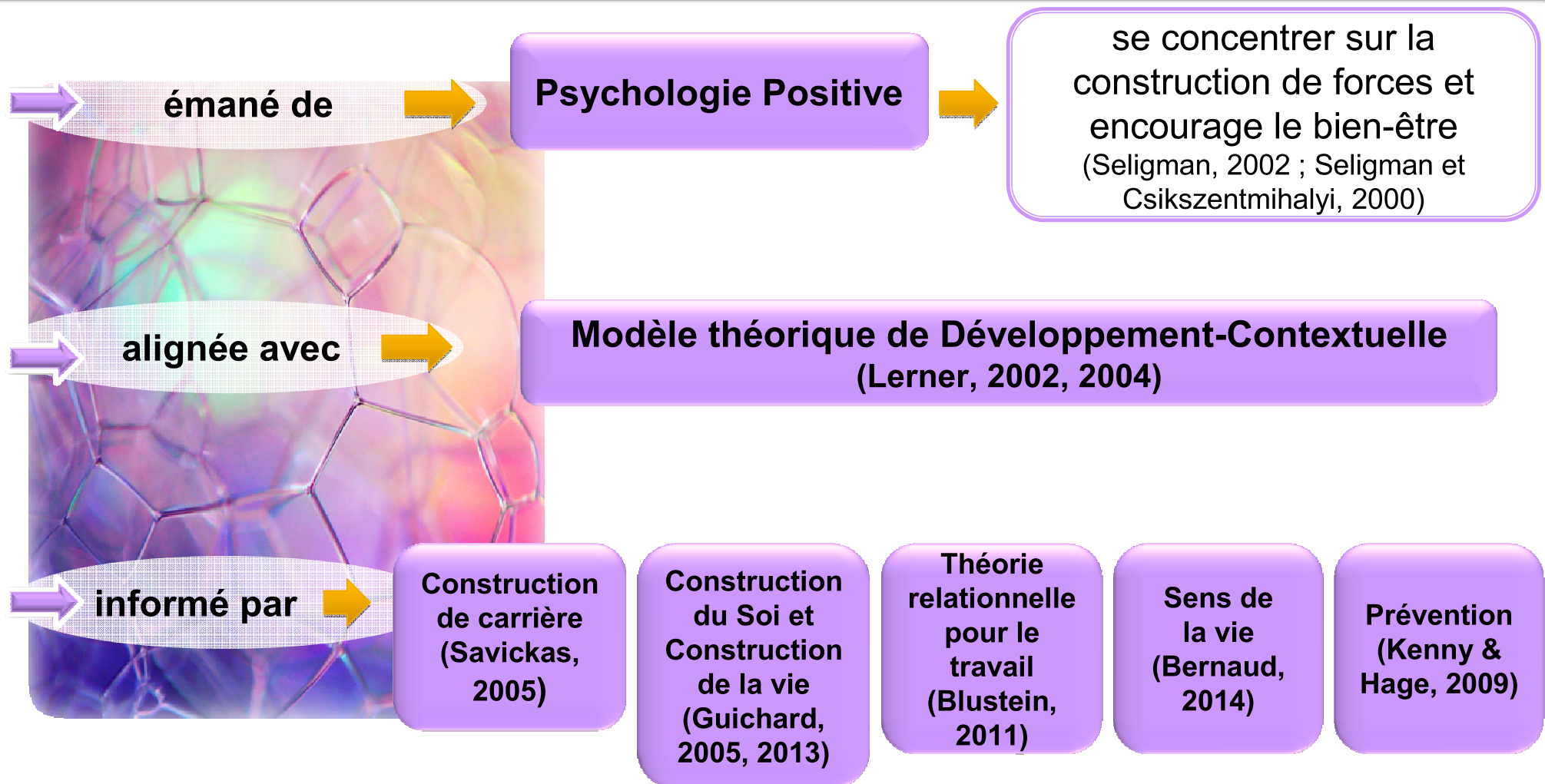
Définition

Développement des **forces des individus, de leur potentiel et leurs talents** dans une perspective tout au long de la vie et dans une perspective dialectique positive de Soi dans les relations **pour promouvoir une gestion du Soi et des relations à autrui efficaces et tout au long de la vie** à travers les nombreuses transitions dans la vie personnelle et professionnelle et le défi de la complexité **du 21ème siècle**

(Blustein, 2011 ; Di Fabio, 2014a ; Di Fabio et Kenny, 2015 ; Di Fabio et Maree, 2013)



DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)



DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)



est défini par trois construits :

1

Gestion positif de le **vie**
tout au long de la vie

2

Gestion positif du **soi**
tout au long de la vie

3

Gestion positif des **relations à autrui**
tout au long de la vie



DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)



Gestion positif de le **vie** tout au long de la vie

- a) **Indice de Bonheur de Pemberton** (PHI, Hervás, et Vazquez, 2013)
- b) **Échelle d'Authenticité** (AS, Wood, Linley, Maltby, Baliousis, et Joseph, 2008)

Gestion positif du **soi** tout au long de la vie

- c) **Échelle de Le capital de soi intrapreneurial** (ISC, Di Fabio, 2014b)
- d) **Inventaire de Adapt-Abilities de Carrière** (Savickas et Porfeli, 2012)
- e) **Échelle de réflexivité sur le project de vie** (Di Fabio, sous press b)

Gestion positif des **relations à autrui** tout au long de la vie

- f) **Questionnaire du intelligence social-émotionnelle de trait**
(TEIQue, Petrides et Furnham, 2004 ; Bar-On EQ-I, Bar-On, 1997)
- g) **Échelle multidimensionnelle de soutien social perçu**
(MSPSS, Zimet, Dahlem, Zimet, et Farley, 1988)
- h) **Échelle de gestion positif des relations à autrui** (Di Fabio, sous press c)
(respect des autres, respect par les autres pour soi-même, respect pour soi-même ;
prendre soin des autres, prendre soin par les autres pour soi-même, prendre soin
pour soi-même ; connexion avec la famille, avec des amis, avec d'autres
importants)

DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)



**Modèle théorique opérationnalisé pour inclure la
gestion de la vie positive tou au long de la vie**

**La validité / vérification empirique de
ce modèle est à l'étude**

PLS&RM

PERSPECTIVE PRÉVENTIVE POSITIVE

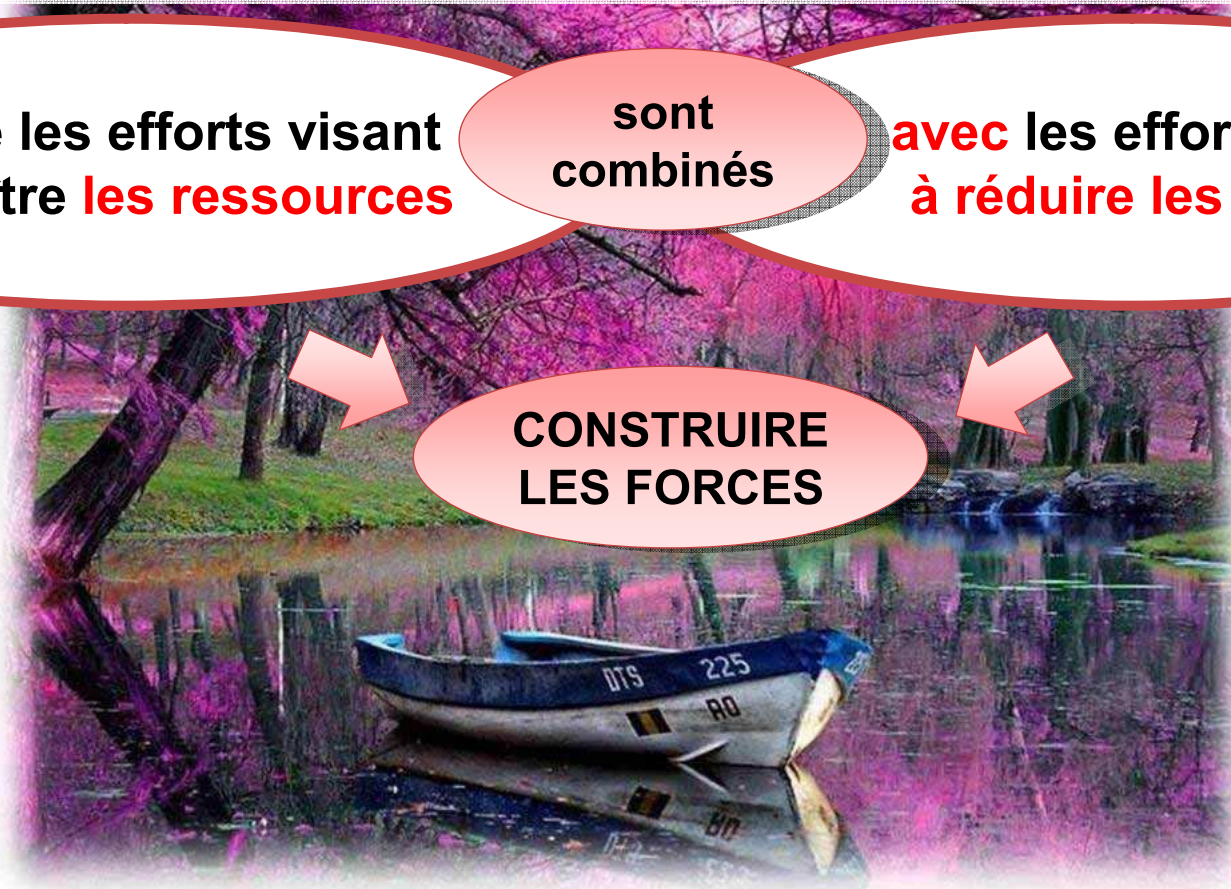
La perspective préventive positive est plus **efficace**
(Hage et al., 2007; Kenny et Hage, 2009)

lorsque les efforts visant
à accroître **les ressources**

sont
combinés

avec les efforts visant
à réduire **les risques**

CONSTRUIRE
LES FORCES



DÉVELOPPEMENT DU SOI POSITIF ET DE LA GESTION DES RELATIONS À AUTRUI TOUT AU LONG DE LA VIE (PLS&RM, Di Fabio, sous press a)

Formule du succès personnel

(Savickas, 2011)



**Conscience de ses valeurs
et objectifs authentique**

**CONSCIENCE IDENTITAIRE
INTENTIONNELLE**

(Di Fabio, 2014d, 2014f)



basé sur

**Deux metacompétences
clés pour le 21ème siècle**

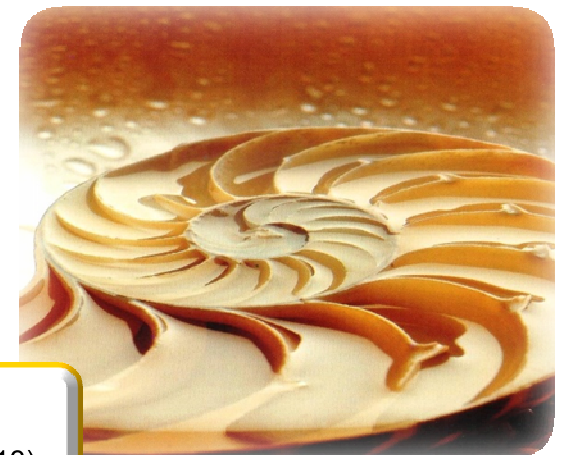


ADAPTABILITÉ

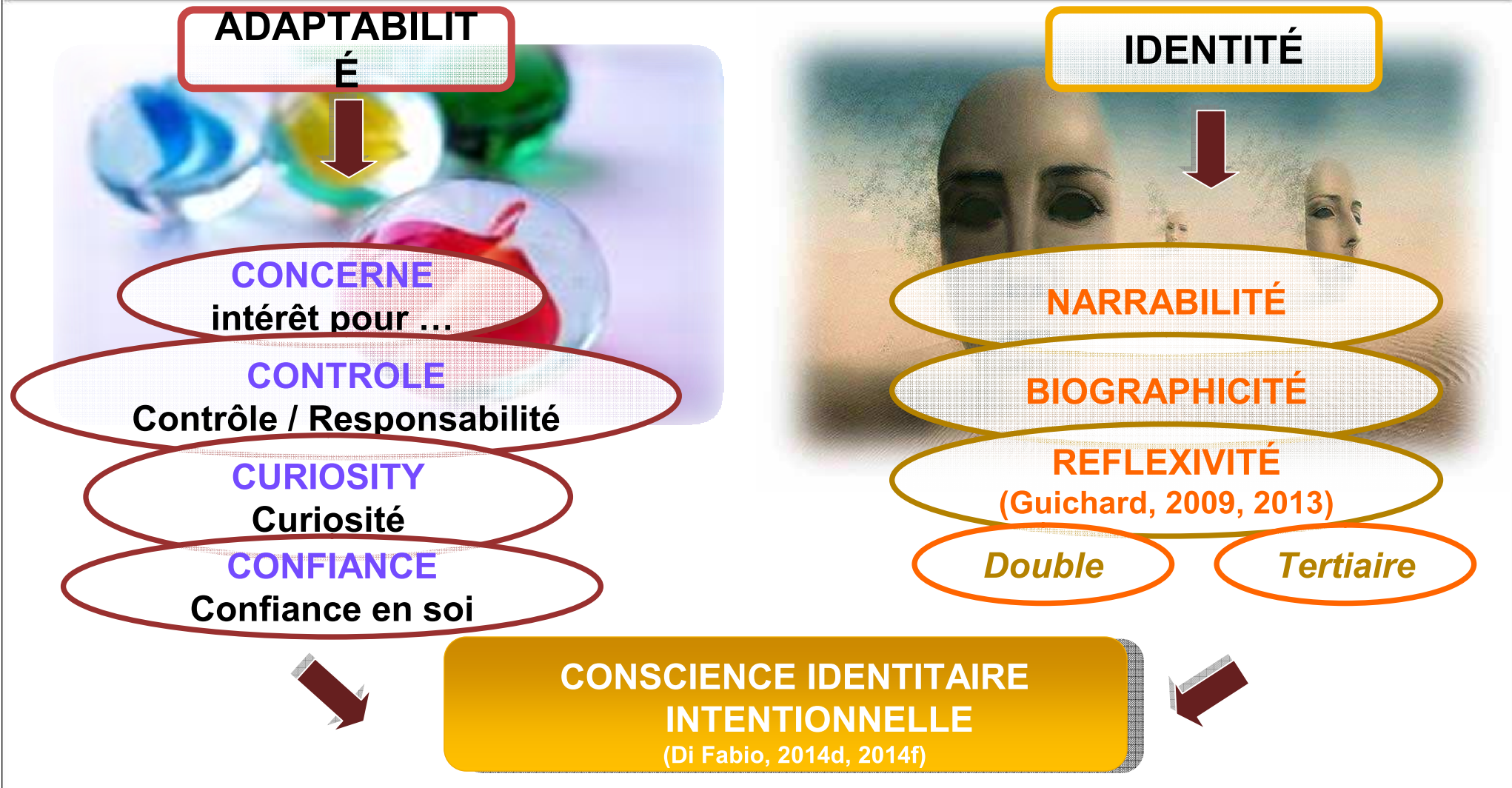
(Savickas, 2001, 2013;
Savickas et Porfeli, 2012)

IDENTITÉ

(Guichard, 2004, 2010, 2013)



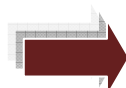
DEUX PRINCIPALES METACOMPETENCES POUR LE 21EME SIÈCLE : ADAPTABILITÉ ET IDENTITÉ (Savickas, 2011)



CONSCIENCE IDENTITAIRE INTENTIONNELLE

(Di Fabio, 2014d, 2014f)

pour une **vie du succès**
personnel

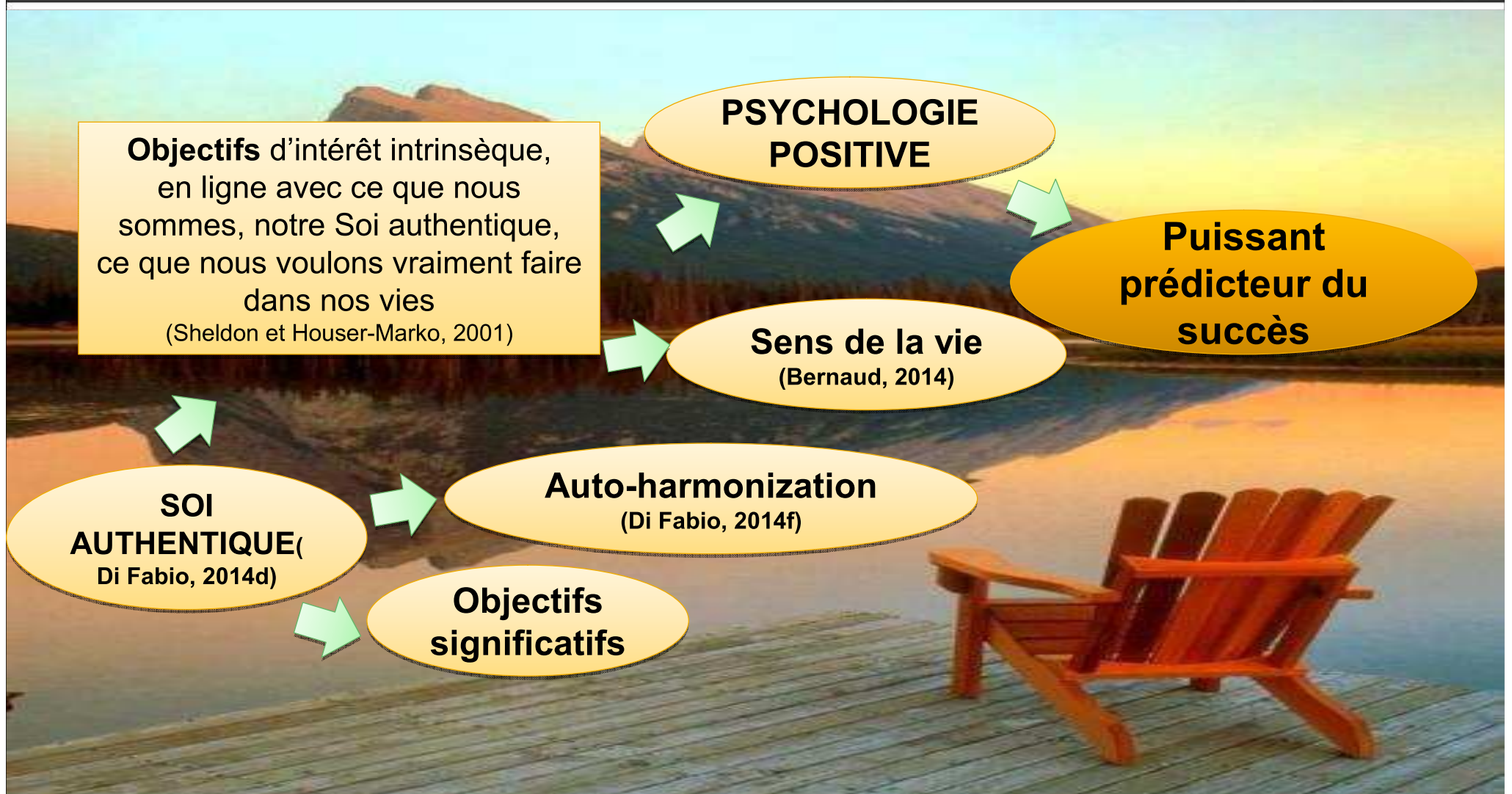


Pour construire
une **vie personnelle** et
professionnelle pleine de
sens pour l'individu
(Bernaud, 2014)



CONSTRUCTION DE SUCCÈS DE LA CONSCIENCE IDENTITAIRE INTENTIONNELLE

(Di Fabio, 2014d, 2014f)



AUTO-HARMONISATION (Di Fabio, 2014f)

Talents et potentiel objectifs



Ce que je suis en mesure de faire

Talents et potentiel subjectifs



Ce qui me dynamise
Ce qui me motive à faire

“Allez entre les concepts ”
(Guichard, 2013):
plus grande performance
à travers



Objectifs
significatifs

RELATIONS

**RESPECT ET PRENDRE
SOIN DE SOI-MÊME, DES
AUTRES, ET RELATIONS**
(Di Fabio, 2014a)

RESPECTIVITÉ
(Maree, 2012)

RELATIONNALITÉ
(Blustein, 2011)

Individualisme (MOI) et
collectivisme (NOUS)
(Snyder et al., 2011)



Balance des MOI/NOUS :
la psychologie positive de
MOI/NOUS
(Di Fabio, 2014a ; Snyder et al., 2011)



**RELATIONS
FLORISSANTES**