

# Une intervention basée sur les « besoins du monde » pour favoriser le sens de la vie et du travail dans l'insertion professionnelle de jeunes vulnérables

Xavier Bodoira <sup>1</sup>

Psychologue en orientation,  
Fondation Mode d'emploi, Lausanne

Shékina Rochat <sup>2</sup>

Psychologue en orientation (PhD),  
Maître d'enseignement et de recherche,  
Institut de Psychologie, Université de Lausanne

## Note des auteurs

Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Xavier Bodoira, Fondation Mode d'emploi, Place de la Riponne 3, CH-1002 Lausanne ; email : [xavier.bodoira@gmail.com](mailto:xavier.bodoira@gmail.com) : ou à Shékina Rochat, Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Géopolis 4343, UNIL-Mouline, CH-1015 Lausanne ; email : [shekina.rochat@unil.ch](mailto:shekina.rochat@unil.ch)

---

## Résumé

Dans un monde aux prises avec de multiples défis économiques, sociaux, et environnementaux, les psychologues en orientation ont un rôle central à jouer pour aider les individus à construire des projets de carrière qui tiennent compte des besoins du monde, tels que décrits dans l'Agenda 2030 de l'Organisation des Nations Unies. Le présent article décrit une intervention basée sur l'outil « À Ton Tour » visant à relier les préoccupations de carrière des individus à celles du développement durable au travers d'un jeu de cartes. Le déroulement de cette intervention est illustré par le cas de Lila, une jeune femme en transition de carrière présentant

<sup>1</sup> Thèmes de recherche : psychologie positive. [xavier.bodoira@gmail.com](mailto:xavier.bodoira@gmail.com)

<sup>2</sup> Thèmes de recherche : entretien motivationnel, psychologie positive, jeu et indécision dans le contexte de l'orientation. [shekina.rochat@unil.ch](mailto:shekina.rochat@unil.ch)

des problèmes de santé. Sur la base de cette vignette, les apports et limites de l'outil sont introduits, de même que les implications pour la pratique et la recherche.

---

### *Abstract*

*In a world that is struggling with innumerable economic, social and environmental challenges, career counselors have a key role to play in helping people plan their career while taking into consideration the world's needs as identified in the United Nations' 2030 Agenda for Sustainable Development. This article describes an intervention based on a tool called The Sustainable Career Card Sorts (SCCS; "À Ton Tour" in French), which aims to associate people's vocational preoccupations with sustainable development goals on the basis of a card game. To explain how it works, this article focusses on Lila, a young woman who's experiencing health problems and wishes to make changes in her professional life. The benefits and limitations of this tool are explained here, as is its contribution to practical work and research.*

---

MOTS CLÉS : À Ton Tour, éco-orientation, sens de la vie et du travail, Agenda 2030, conseil en orientation, besoins du monde

KEYWORDS: Sustainable Career Card Sort, green guidance, meaning in life and in work, 2030 Agenda, career counseling, world's needs

## Une intervention basée sur les « besoins du monde » pour favoriser le sens de la vie et du travail dans l'insertion professionnelle de jeunes vulnérables

À l'occasion de son assemblée générale du 25 septembre 2015, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a adopté dix-sept objectifs de développement durable (ODD), tenant compte des dimensions économiques, sociales, et environnementales comme clé de voûte de son Agenda 2030 (United Nations, 2015). Ces « besoins du monde » incarnent les défis majeurs de notre époque pour un avenir plus juste et plus durable, respectueux tant des êtres humains que de la planète. Ainsi, la prise de conscience croissante des crises multiples qui secouent la société et l'environnement incitent, dans le champ de la psychologie du conseil et de l'orientation, à développer des interventions pour accompagner les individus dans la construction de carrières permettant

de contribuer à de tels enjeux et de favoriser le sens du travail en s'appuyant sur leurs ressources singulières (e.g., Guichard, 2016, 2021).

Récemment, la *Psychology of Working Theory* (e.g., Blustein, 2001; Duffy et al., 2016) a souligné la nécessité pour les praticien-ne-s de l'orientation de contribuer à un « travail décent » et à promouvoir la justice sociale, des ambitions qui figurent parmi les objectifs de développement durable à l'horizon 2030 définis par l'ONU. Plus largement, d'autres auteur-e-s (e.g., Cohen-Scali, 2018; Di Fabio & Rosen, 2020; Guichard, 2016, 2021; Rochat & Masdonati, 2019) ont souligné l'importance de proposer des interventions qui permettent de tenir compte non pas de quelques objectifs spécifiques de l'ONU, mais de l'ensemble des besoins identifiés.

Par ailleurs, l'approche de la psychologie positive de la durabilité (Corral-Verdugo, 2012), issue de la psychologie environnementale, part du postulat que les comportements durables (pro-sociaux et environnementaux) peuvent être le fruit de traits humains positifs (capacités, émotions, forces de caractère), et non uniquement d'émotions négatives telles que la honte ou la culpabilité, visant à éviter la dégradation de l'environnement social et physique. De telles anticipations au sujet de l'avenir de la planète dominent les discours médiatiques actuels, notamment vis-à-vis du réchauffement climatique. Pourtant, si l'émotion de peur peut, d'une part, avoir pour vertu d'inciter les individus à réagir et à modifier leurs comportements, un tel affect est, d'autre part, également susceptible de conduire à une paralysie résultant d'un certain fatalisme (« de toute façon, il est déjà trop tard ») ou sentiment d'impuissance (« l'enjeu est bien trop grand »). Inversement, une émotion positive et force de caractère telle que l'espoir, soit la capacité à percevoir un futur désirable et les moyens de l'atteindre (Snyder, 2002), permettrait aux individus d'agir pour la préservation de leur environnement par le prisme d'une perspective plus constructive.

Ce faisant, il est possible qu'une contribution individuelle efficace face à l'enjeu collectif des besoins du monde résulte d'un subtil dosage entre la peur et l'espoir ; nos émotions, agréables comme désagréables, constituant la source de nos comportements. Ces considérations sont également importantes lorsqu'il est question de favoriser des choix professionnels durables, soulignant la nécessité de réaliser ces derniers au travers d'activités qui s'appuieraient sur les émotions positives et les talents des individus, afin d'encourager l'engagement face au défi que représente la situation actuelle. Une telle intervention, en ce qu'elle permettrait aux individus d'envisager leur trajectoire professionnelle comme un moyen de contribuer au bien commun

pourrait d'ailleurs favoriser la perception du sens de la vie et du travail, défini comme « le sens donné et la signification ressentie concernant la nature de son être et de son existence » (Steger et al., 2006, p. 81, trad. pers.). Dans le présent article, nous nous proposons ainsi de décrire le recours à une telle intervention lors de démarches de conseil en orientation au moment d'une transition de carrière en l'illustrant avec une vignette.

## I. Intervention « À Ton Tour »

Récemment, Rochat et Masdonati (2019) ont développé le jeu « Sustainable Career Card Sort » (en français « À Ton Tour », illustré dans la Figure 1), un outil qui présente les ODD tels que définis par l'ONU dans son agenda 2030 sous forme de jeu de cartes (composé de dix-neuf cartes illustrées et une carte vierge) à trier. Plus précisément, au travers de trois tris successifs, l'instrument vise à encourager une réflexion autour de ces objectifs et des choix de carrière, notamment : (1) le degré de préoccupation de la personne pour les différents ODD, tels que définis par l'ONU, (2) le souhait d'y contribuer au travers de sa vie privée et/ou professionnelle, ainsi que (3) l'utilité des ressources singulières (intérêts, qualités, compétences, forces de caractère) pour le faire. Une première étude de validation du choix des images pour illustrer les objectifs dans un contexte académique (Rochat & Masdonati, 2019) a soulevé la question de la pertinence du recours à un tel jeu de cartes auprès de populations plus vulnérables et disposant d'une marge de manœuvre moindre quant à leurs choix de carrière. Au travers du cas de Lila, cet article restituera ainsi le détail de l'utilisation de cet outil dans un contexte d'insertion professionnelle auprès de jeunes présentant des problèmes de santé en vue d'en identifier les apports et les limites.

**Figure 1**

*Illustration du jeu de cartes « À Ton Tour »*



**Figure 1**

*Illustration of the Sustainable Career Card Sort*

### *Vignette : le cas de Lila*

Lila (prénom fictif) est une jeune femme de 23 ans qui bénéficie d'un programme d'insertion professionnelle dans le canton de Vaud, en Suisse. Après plusieurs années jalonnées par des ruptures d'apprentissage et l'enchaînement de petits emplois, elle souhaite aujourd'hui résolument se projeter dans son avenir professionnel. En raison d'une maladie génétique rare, Lila reçoit un soutien de l'Office de l'assurance-invalidité (l'assurance publique chargée de la réadaptation lors de problèmes de santé) pour l'aider à trouver une formation professionnelle en entreprise adaptée à ses intérêts, aptitudes et limitations physiques. Suite à un bilan d'orientation professionnelle « classique » (évaluation des intérêts et des aptitudes), elle souhaite se diriger vers un travail administratif en tant qu'employée de commerce. Son psychologue en orientation (le premier auteur de cet article) a alors pour mandat de l'accompagner dans ses recherches d'une place d'apprentissage par le biais de stages, d'un renforcement scolaire ainsi que d'un coaching individuel à fréquence hebdomadaire. Dans le cadre de ce dernier, la jeune femme manifeste régulièrement son besoin de s'épanouir dans un métier et

une entreprise au sein de laquelle elle pourrait se sentir utile et trouver du sens, consciente de l'étendue des domaines offrant des formations dans le travail administratif. Afin de cibler des environnements professionnels susceptibles de répondre à ses valeurs et sa quête de sens, son psychologue en orientation lui propose d'évaluer ses forces et de tester le jeu de cartes « À Ton Tour », ce à quoi elle se prête avec intérêt et curiosité.

## II.1. « À Ton Tour » : Évaluation préliminaire

Afin de prévenir d'emblée le sentiment d'impuissance qui pourrait survenir au moment de prendre la mesure des besoins du monde et des moyens d'y répondre (Post, 2005), Rochat et Masdonati (2019) préconisent de faire précéder la passation du jeu de cartes « À Ton Tour » par une évaluation des « forces de caractère » de la personne. Selon Linley (2008), une force constitue « une capacité préexistante pour une manière particulière de se comporter, de penser et de ressentir émotionnellement, qui est authentique et énergisante pour l'individu et qui facilite un fonctionnement, un développement et une performance optimum » (p. 9, trad. pers.). Ainsi, dans cette définition, une force comprend trois caractéristiques majeures qui permettent de la distinguer d'une compétence ou d'une qualité, à savoir : (1) l'authenticité, c'est-à-dire que la personne la réalise spontanément ; (2) l'énergie, c'est-à-dire que la personne éprouve de l'enthousiasme et du plaisir lorsqu'elle a l'occasion de mobiliser l'une de ses forces ; et enfin (3) la performance, c'est-à-dire qu'une force permet de donner le meilleur de soi et de fonctionner de manière optimale. Récemment, l'évaluation des forces de caractère en complément aux facettes usuelles de la connaissance de soi (par ex., intérêts, personnalité, valeurs et aptitudes) rencontre une attention croissante dans la littérature en psychologie de l'orientation (e.g., Owens et al., 2016).

Pour évaluer ce concept central de la psychologie positive, plusieurs outils proposant diverses classifications ont été développés, tels que le VIA Strengths Inventory (VIA ; Peterson & Seligman, 2004) ou le Clifton StrengthsQuests/StrengthsFinder (Clifton et al., 2006). En particulier, l'enquête VIA rencontre un très grand succès : traduit dans quarante et une langues, ce questionnaire de deux cent quarante items a déjà été passé par plus de huit millions d'individus et serait complété par une personne dans le monde environ une fois toutes les quinze secondes (Niemiec, 2019). Les résultats mettent en lumière la hiérarchie des vingt-quatre forces de caractère

par ordre décroissant, partant du principe que chaque individu possède l'ensemble d'entre elles à des degrés divers. De fait, les cinq premières du classement sont qualifiées de « forces signatures » et correspondent à celles auxquelles la personne a le plus facilement accès dans sa vie quotidienne et qui la représentent le mieux.

### *Vignette*

Ainsi, nous avons demandé à Lila de compléter l'enquête VIA préalablement à la passation de l'outil « À Ton Tour », afin d'identifier ses principales forces de caractère. La participante a rempli le questionnaire à la maison, puis apporté les résultats en séance. Ceux-ci ont mis en exergue les cinq « forces signature » suivantes : (1) l'ouverture d'esprit, (2) la gentillesse, (3) la reconnaissance de la beauté, (4) l'équité et (5) le courage. Le psychologue en orientation l'a alors invitée à exprimer dans quelle mesure elle se reconnaissait dans ces forces. Lila a considéré que, dans l'ensemble, ces forces la décrivaient bien, et qu'elle avait tendance à les utiliser davantage dans sa vie privée que professionnelle, marquant par ailleurs une distinction claire entre ces deux sphères. Elle a toutefois manifesté sa surprise à l'idée que la gentillesse puisse constituer une force, cette caractéristique personnelle s'étant souvent retournée contre elle par le passé, et notamment en entreprise. Voir la gentillesse figurer parmi les forces lui a permis de l'envisager sous un jour nouveau et plus enthousiasmant. Par ailleurs, Lila s'est étonnée de voir le courage figurer aussi haut dans le classement, estimant avoir « constamment peur de tout ». Après échange et réflexion avec son psychologue en orientation, elle a admis que ses démarches d'insertion actuelles et les différentes transitions vécues dans son parcours de vie avaient requis une certaine bravoure pour garder le cap sur ses objectifs et ne pas se laisser abattre.

## II.2. « À Ton Tour » : Premier tri

La réflexion sur les ODD est menée à l'aide du jeu « À Ton Tour » et de la grille de cotation annexée<sup>3</sup>. Les psychologues en orientation ont soin de noter

<sup>3</sup> Ces outils sont disponibles gratuitement sur le site du Centre de recherche en psychologie de l'orientation (CePCO) de l'Université de Lausanne (<https://www.unil.ch/cepc/home/menuinst/research/resources.html>) et sur le site personnel de la deuxième auteure du présent article (<http://www.shekinarochat.com/downloads/>).

les réponses de la personne tout au long de la démarche. Lors de la passation de l'outil « À Ton Tour », la première étape consiste pour celle-ci à prendre connaissance de chacune des dix-neuf cartes illustrées et de les trier en trois tas, en fonction du degré auquel elle se sent touchée par les besoins du monde indiqués (« pas du tout », « un peu », « beaucoup »). Au verso de chaque carte figure une description favorisant une compréhension plus précise du besoin en question. La personne peut choisir d'utiliser la carte vierge ou non pour y ajouter un ODD pour lequel elle se sent concernée et qui, selon elle, manquerait dans le jeu de cartes. Au besoin, à ce stade, il peut être pertinent de préciser à la personne que la tâche consiste à classer les cartes en fonction du degré auquel elle se sent « touchée » ou « concernée » par l'ODD qui y figure, et non pas en fonction de si elle considère que le but est « important » ou non. Cette précaution de langage vise à éviter que le tri soit effectué de manière « politiquement correcte », potentiellement le fruit d'un biais de désirabilité sociale, ou de susciter de la culpabilité à l'idée d'affirmer que certaines problématiques seraient dérisoires.

Suite à ce premier classement, la personne est invitée à reprendre les cartes pour lesquelles elle a indiqué une préoccupation prégnante lors du premier tri (soit celles qui se trouvent dans la pile « beaucoup », voire celles de la pile « un peu » si moins de cinq cartes figurent dans le premier tas), puis à les hiérarchiser selon l'ODD qui la touche le plus à celui qui la touche le moins.

### *Vignette*

Lila a effectué le premier tri de manière aisée et spontanée, lisant les cartes à haute voix. Rapidement, il est apparu qu'elle se sentait préoccupée par un grand nombre d'ODD. Ainsi, parmi les dix-neuf objectifs, elle a indiqué se sentir « beaucoup » concernée par dix d'entre eux, contre six « un peu » et trois « pas du tout » (voir Tableau 1). Dans un esprit décalé, Lila s'est par ailleurs plu à nommer la carte vierge par l'objectif « Aider les grandes entreprises à perdurer et écraser les plus petites », la catégorisant dans la pile « pas du tout ». Lila a ensuite hiérarchisé les dix cartes de la pile « beaucoup » en fonction du degré auquel elle se sentait touchée par ces ODD jusqu'à arriver au classement suivant : (1) réduire les inégalités en tout genre, (2) réduire la violence sous toutes ses formes et promouvoir la paix, (3) garantir l'accès à la justice pour tou-te-s, (4) garantir l'accès à un travail décent pour tou-te-s, (5) permettre à tou-te-s de vivre en bonne santé, (6) lutter contre la pauvreté



sous toutes ses formes, (7) lutter contre la faim et la malnutrition (8) assurer l'accès de tou-te-s à une éducation de qualité, (9) promouvoir le bien-être de chacun-e, et enfin (10) faciliter une migration décente pour tou-te-s.

**Tableau 1**  
*Résumé de la passation de l'outil « À Ton Tour »*

| Hiérarchie | Besoins  | Sphère d'action           | Forces utiles                            |
|------------|--|---------------------------|--|
| 1          | Réduire les inégalités en tout genre (3*)                            | Privée<br>Professionnelle | Gentillesse Équité<br>Ouverture d'esprit |
| 2          | Réduire la violence sous toutes ses formes et promouvoir la paix (3) | Professionnelle           | Gentillesse Équité<br>Courage            |
| 3          | Garantir l'accès à la justice pour tou-te-s (3)                      | Professionnelle           | Équité<br>Ouverture d'esprit             |
| 4          | Garantir l'accès à un travail décent pour tou-te-s (3)               | Professionnelle           | Gentillesse<br>Équité                    |
| 5          | Permettre à tou-te-s de vivre en bonne santé (3)                     | Professionnelle           | Gentillesse                              |
| 6          | Lutter contre la pauvreté sous toutes ses formes (3)                 | Professionnelle           | Gentillesse<br>Courage                   |
| 7          | Lutter contre la faim et la malnutrition (3)                         | Privée                    | Gentillesse                              |
| 8          | Assurer l'accès de tout-te-s à une éducation de qualité (3)          | Professionnelle           | Gentillesse<br>Ouverture d'esprit        |
| 9          | Promouvoir le bien-être de chacun-e (3)                              | Privée                    | Gentillesse                              |
| 10         | Faciliter une migration décente pour tou-te-s (3)                    | Privée<br>Professionnelle | Équité<br>Gentillesse                    |

*\*Degré de préoccupation : 1 = Pas du tout / 2 = Un peu / 3 = Beaucoup*

**Table 1**  
*Summary of the Sustainable Career Card Sort Intervention's Results*

### II.3. « À Ton Tour » : Deuxième tri

Dans la deuxième étape de l'outil « À Ton Tour », la personne est invitée à réfléchir à la manière dont elle pourrait concrètement contribuer à l'atteinte des ODD qu'elle valorise le plus. À cette fin, elle est amenée à trier les cartes à nouveau pour indiquer si elle souhaiterait y prendre part au travers de sa « vie privée » ou de « sa vie professionnelle ». L'objectif de cette étape vise à permettre à la personne de ne pas se sentir submergée en imaginant sa carrière comme le moyen privilégié de répondre à l'ensemble des ODD qui la touchent, mais au contraire d'étudier comment les différentes sphères de sa vie peuvent concourir à satisfaire ces besoins. Enfin, dans un troisième temps, la personne est amenée à considérer l'usage qu'elle pourrait faire de ses forces, talents, intérêts, compétences ou caractéristiques personnelles pour parvenir aux buts souhaités ; ces éléments ayant généralement fait l'objet d'une évaluation préalable dans le cadre d'une démarche d'orientation professionnelle classique.

#### *Vignette*

La seconde classification a été qualifiée de plus difficile par notre participante, bien qu'elle se soit déroulée de manière fluide. Au travers de cette étape, Lila a pu exprimer qu'elle souhaiterait collaborer aux ODD qui la touchent principalement via sa sphère professionnelle. Au total, elle mentionne vouloir contribuer à six besoins entièrement à titre professionnel, deux à titre privé, et deux autant à titre privé que professionnel. Au terme de ce second tri, le psychologue en orientation a questionné Lila pour chacun des cinq ODD qui la touchaient le plus (voir Tableau 1), en s'informant systématiquement sur (1) comment elle souhaitait y collaborer et (2) sur quelles ressources (par ex., intérêts, compétences, traits personnels, émotions positives, etc.) elle pourrait s'appuyer pour y parvenir, forces de caractère y comprises.

Concrètement, Lila a indiqué qu'elle désirerait contribuer à « réduire les inégalités en tout genre », par exemple en s'engageant personnellement ou professionnellement dans des associations venant en aide aux femmes victimes de violence ainsi que pour l'éducation à la sexualité, voire en se formant plus tard à la pratique de la sexologie. Pour ce faire, elle a mentionné que ses forces de « gentillesse », d'« équité » et d'« ouverture d'esprit » constitueraient ses principales ressources, en plus de son vécu personnel

et familial lui ayant permis de développer une empathie aiguisée à l'égard des victimes d'inégalités. S'agissant de « réduire la violence sous toutes ses formes et promouvoir la paix », Lila estime qu'une contribution au travers de la sphère professionnelle pourrait la conduire à travailler dans des centres de prise en charge pour des personnes qualifiées de violentes ou de racistes afin de les soutenir dans leur changement de comportement, ou encore à exercer une profession en milieu carcéral. Elle considère qu'elle pourrait recourir à ses forces d'« équité », de « gentillesse », ainsi que de « courage » en lien avec une certaine combativité vis-à-vis d'individus potentiellement dangereux.

Pour « garantir l'accès à la justice pour toutes et tous », Lila compterait principalement sur ses forces d'« équité » et d'« ouverture d'esprit » en imaginant des perspectives professionnelles dans un contexte juridique, par exemple au sein d'un tribunal (greffière, juge), d'un cabinet d'avocat ; ou encore dans le domaine social en tant que psychologue légale ou assistante sociale. Selon elle, « garantir l'accès à un travail décent » pourrait la propulser dans les milieux de la réinsertion professionnelle ou du syndicalisme, ceci afin de « taper sur les doigts des entreprises » selon ses termes, tout en recourant à sa principale force de « gentillesse », ainsi que celle d'« équité ». Enfin, en lien avec sa propre fragilité, Lila accorderait une grande attention au fait de pouvoir « permettre à toutes et tous de vivre en bonne santé » ; un besoin auquel elle se verrait contribuer au travers de sa vie professionnelle en se formant par exemple en tant qu'assistante médicale (son deuxième projet après employée de commerce), ou en exerçant au sein d'une structure sanitaire dans un rôle administratif (hôpital, établissement médicalisé), voire d'un organisme étatique (par ex. l'Office fédéral de la santé publique suisse) ou international (par ex. l'Organisation mondiale de la Santé). Pour y parvenir, la force de « gentillesse » constituerait, selon elle, son principal atout.

### III. Discussion

#### *Apports*

Cet article visait à décrire le recours à l'outil « À Ton Tour » lors de démarches de conseil en orientation, en présentant le récit de l'intervention conduite auprès d'une jeune femme dans un contexte d'insertion professionnelle pour des bénéficiaires présentant des problèmes de santé. Cet outil s'inscrit dans la lignée du nombre croissant de projets qui visent à lier insertion professionnelle

et développement durable en Suisse (e.g., Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, 2020). Néanmoins, l'intervention élargit ici le champ de la durabilité, pour l'heure essentiellement axée sur la dimension de l'écologie, en y incluant également les enjeux sociaux et humains identifiés par l'ONU.

Tout d'abord, il apparaît que le recours à cet instrument a permis de faire émerger des informations nouvelles au sujet de la participante et de son rapport au monde. Ainsi, au travers de cette intervention, Lila s'est décrite comme une jeune femme très concernée par les thématiques de l'égalité et de la justice sociale, désireuse de s'engager pour la protection de victimes de violence et le soutien au changement de leurs agresseurs. De telles informations n'avaient pas été mises en évidence par les démarches entreprises au préalable, mais permettent d'affiner la compréhension de la complexité de son vécu et de son rapport au monde de manière pertinente par rapport à son choix de carrière. En effet, bien que la participante ait déjà choisi un métier dans lequel elle voulait se former en amont de l'intervention, l'outil « À Ton Tour », lui a tout de même permis de préciser le type d'environnement professionnel au sein duquel elle souhaitait évoluer, soit dans une entreprise qui réponde à ses valeurs, et pas uniquement à ses intérêts, comme cela avait été le cas par le passé lorsqu'elle avait entrepris des formations dans des milieux à son sens dénués d'empathie. Elle a par ailleurs mentionné que cette passation lui avait permis de percevoir l'utilité sociale de diverses activités professionnelles, ainsi que d'accroître sa confiance dans ses ressources personnelles.

Ce faisant, l'identification des forces de caractère alliée au jeu de cartes « À Ton Tour » semble lui avoir permis d'étoffer sa réflexion au sujet des ingrédients essentiels à prendre en compte lors de ses choix de carrière présents, mais également futurs, dans la mesure où l'exercice l'a encouragée à imaginer les bifurcations professionnelles qu'elle pourrait effectuer suite à l'obtention de son titre et qui la conduiraient à s'engager dans des milieux encore plus proches des besoins du monde auxquels elle souhaiterait répondre. Dès lors, elle démontre une vision réaliste des trajectoires de carrière en tant que succession de choix au fil du temps, et non pas d'une décision qui serait prise une fois pour toutes (e.g., Rochat, 2019). Par ailleurs, à aucun moment Lila n'a paru découragée face à l'ampleur des ODD auxquels elle souhaiterait contribuer ; au contraire, elle semblait même enthousiasmée par la perspective de pouvoir se mettre à l'ouvrage. Ceci pourrait s'expliquer par la possibilité laissée ouverte par l'outil « À Ton Tour » de sélectionner les objectifs qui touchent le plus la personne et de les répartir sur les différentes

sphères de vie, transmettant implicitement le message que les individus ne doivent pas se préoccuper de tous les problèmes du monde, mais qu'il existe une interdépendance entre eux et leurs domaines d'action respectifs. Ceci peut également être lié à la combinaison de l'évaluation des forces avec celle des besoins du monde, qui aide à mettre en évidence des pistes d'action concrètes s'inscrivant dans la lignée de ce qu'elle sait et aime faire. Ce présupposé tendrait à renforcer la proposition de Corral-Verdugo (2012) selon laquelle les traits humains positifs peuvent conduire à des comportements durables tant au niveau humain qu'environnemental.

Enfin, le bon déroulement de l'intervention et les résultats qu'elle a permis d'obtenir montrent qu'une réflexion centrée sur les ODD est à la fois possible et pertinente pour de jeunes adultes, même lorsque de nombreux facteurs de risque précarisent l'issue de leur transition professionnelle (Rochat et al., 2017). En effet, contrairement à une idée répandue, le désir et la capacité de se réaliser, d'exercer ses compétences, de trouver du sens à son travail, ainsi que de contribuer au monde ne sont pas l'apanage d'une élite de nantis bien portants, mais concerneraient au final tout·e un·e chacun·e (White et al., 2021). L'intervention présentée tend aussi à souligner que des carrières « durables » n'impliquent pas nécessairement d'exercer un type spécifique de métier (par ex. en lien avec l'agriculture ou la nature) ou de travailler dans des organismes précis (par ex. des institutions écologiques ou humanitaires à but non lucratif), mais également (ou plutôt) dans la manière de concevoir et de réaliser chaque profession, activité de carrière ou environnement de travail au service du bien commun. Ainsi, même dans le cadre d'une orientation non choisie, voire imposée, il est possible de « façonner » son emploi (*job crafting*) (Wrzesniewski & Dutton, 2001) pour le rendre plus susceptible de répondre aux besoins du monde et y trouver davantage de sens.

### *Limites*

À ce sujet, il doit être relevé que, contrairement au postulat de Rochat et Masdonati (2019), la capacité de l'intervention à favoriser la perception d'un sens à la carrière et au travail semble limitée. En effet, Lila a indiqué que le degré de sens qu'elle attribuait à sa vie et sa confiance en son avenir professionnel avaient peu été impactés par la passation de l'outil « À Ton Tour ». Ainsi, il est possible qu'une telle intervention demeure trop abstraite pour véritablement agir sur ces aspects et qu'elle devrait peut-être être complétée par des démarches dont l'efficacité a été éprouvée, comme celles

visant à identifier ce qui donne *déjà* du sens à sa vie (e.g., Steger et al., 2014) ou celles amplifiant le sentiment d'efficacité via des sessions multiples et réparties sur plusieurs mois (e.g., Park et al., 2020). Par ailleurs, le cas de Lila illustre une autre limite liée à l'utilisation des forces, dans la mesure où la jeune femme a relevé avec justesse que sa force de « gentillesse » pouvait également constituer une faiblesse qui l'avait, par le passé, rendue plus vulnérable et manipulable dans le monde du travail. En effet, lorsqu'elles sont surutilisées ou employées dans un contexte inadéquat, les forces de caractère peuvent se retourner contre la personne qui les mobilise (Niemic, 2019). Ainsi, l'intervention ne devrait pas se limiter à identifier les forces et leur possible mobilisation pour atteindre les ODD, mais également s'efforcer d'en promouvoir un usage équilibré et approprié pour en tirer le meilleur parti, ainsi que de miser sur la synergie entre les forces. Par exemple, dans les situations où la gentillesse peut devenir une faiblesse, Lila pourrait être encouragée à mobiliser d'autres de ses forces, comme le courage.

### *Implications pour la pratique et la recherche*

Au vu de ce qui précède, il apparaît que l'outil « À Ton Tour » peut s'avérer être un complément pertinent aux démarches de conseil en orientation, mais que son utilisation doit faire l'objet de certaines précautions. En effet, d'emblée, il apparaît que la proposition d'un tel outil n'est pas neutre en termes de valeurs véhiculées dans l'accompagnement : aborder la question du sens par le prisme de la contribution aux besoins du monde peut ne pas être partagée par l'ensemble des individus dans le processus d'orientation. En effet, d'autres facteurs comme les relations, la transcendance et l'utilisation de ses compétences (et pas uniquement de ses forces) contribuent fortement à la perception d'un sens à sa vie (Smith, 2017) ainsi qu'à son travail (Rosso et al., 2010). Par ailleurs, la confrontation à ces besoins dans le cadre des démarches d'orientation pourrait être perçue comme une forme de « culpabilisation écologique », voire générer une « écoanxiété » paralysante (Corral-Verdugo, 2012). Toutefois, au vu de l'ampleur et de la diversité des enjeux présents dans la situation mondiale actuelle, il apparaît que les opportunités d'induire une telle réflexion sur les besoins du monde dépassent les risques et que les spécialistes de l'orientation ne doivent pas se dérober à la responsabilité sociale qui est la leur (Bonzon & Rochat, soumis ; Guichard, 2016), au même égard qu'ils se doivent de préparer les individus à l'incertitude inhérente à leurs choix de carrière en

soulevant le sujet s'il n'est pas exprimé spontanément par ces derniers (e.g., Krumboltz, 2009).

Néanmoins, afin de minimiser ces risques, les psychologues en orientation peuvent mentionner que la réflexion sur les besoins du monde auxquels la carrière peut répondre constitue un aspect à prendre en compte parmi d'autres, au même titre que les intérêts, les compétences et les professions existantes. Pour introduire cette notion d'équilibre, les psychologues en orientation peuvent d'ailleurs se baser sur le diagramme de l'« ikigai » proposé par Winn (2014) qui mentionne que le sens de notre vie, notre « raison d'être », se trouve à la conjonction : (1) de ce pour quoi l'on est doué-e, (2) de ce que l'on aime, (3) de ce pour quoi l'on peut être payé-e, et (4) ce dont le monde a besoin (voir Rochat, 2019). Par ailleurs, le rappel que les individus ne doivent pas se préoccuper de tous les problèmes du monde mentionné précédemment peut contribuer à éviter de sur-responsabiliser la personne et les comportements individuels pour mettre en évidence la nature systémique de ces besoins et des réponses à y apporter. Enfin, l'impact d'une telle intervention sur la clarté, l'importance et la priorité du but professionnel, ainsi que sur la confiance des individus dans leurs chances d'y parvenir, sur leur état émotionnel et sur leur niveau de sens gagnerait à être évalué de manière empirique et longitudinale. L'efficacité d'une telle intervention pourrait également être contrastée avec celle d'autres outils poursuivant les mêmes buts, mais sous des formats différents (e.g., Di Fabio & Rosen, 2020).

## IV. Conclusion

Les jeunes en transition peuvent se retrouver confrontés à la question du sens et des valeurs dans leur parcours d'insertion professionnelle. L'intervention « À Ton Tour », fondée sur les ODD proposés par l'agenda 2030 de l'ONU, permet d'identifier les besoins pour lesquels la personne se sent concernée ainsi que les moyens d'y contribuer au travers de sa vie privée et/ou professionnelle en s'appuyant sur ses ressources personnelles. L'usage d'un tel outil dans le champ de l'orientation professionnelle ouvre la possibilité d'associer le choix vocationnel à la perspective de développer au travers de sa carrière, en plus d'une satisfaction personnelle, un engagement envers un monde plus juste, humain et durable.

## Références

- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrated psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1823>
- Bonzon, S., & Rochat, S. (2021). « Durabilité au carré » : La logique effective au service des carrières individuelles, du bonheur et des besoins du monde [Manuscrit soumis]. Faculté des Sciences Sociales et Politiques, Université de Lausanne.
- Clifton, D. O., Anderson, E. C., & Schreiner, L. A. (2006). *Strengths Quest: Discover and develop your strengths in academics, career, and beyond*. Gallup Press.
- Cohen-Scali, V. (2018). Life and career design interventions to help people direct their active lives toward human-sustainable development: The case of young people interested in the social and solidarity economy. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard (Eds.), *Interventions in career design and education* (pp. 285-302). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3_16)
- Corral-Verdugo, V. (2012). The positive psychology of sustainability. *Environment, Development and Sustainability*, 14, 651-666. <https://doi.org/10.1007/s10668-012-9346-8>
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2020). An exploratory study of a new psychological instrument for evaluating sustainability: The Sustainable Development Goals Psychological Inventory. *Sustainability*, 12(18), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su12187617>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Guichard, J. (2016). Life-and working-design interventions for constructing a sustainable human (e) world. *Journal of Counseling*, 5, 179-190.
- Guichard, J. (2021). Accompagner l'orientation des vies actives vers une économie durable, équitable et humaine. In V. Cohen-Scali (Éd.), *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie : Défis contemporains et nouvelles perspectives* (pp. 249-268). Dunod.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Linley, P. A. (2008). *Average to A+? Realising strengths in yourself and others*. CAPP Press.
- Niemiec, R. M. (2019). Finding the golden mean: The overuse, underuse, and optimal use of character strengths. *Counselling Psychology Quarterly*, 32(3-4), 453-471. <https://doi.org/10.1080/09515070.2019.1617674>
- Owens, R. L., Motl, T. C., & Krieschok, T. S. (2016). A comparison of strengths and interests protocols in career assessment and counseling. *Journal of Career Assessment*, 24, 605-622. <https://doi.org/10.1177/1069072715615854>
- Park, I.-J., Rie, J., Kim, H. S., & Park, J. (2020). Effects of a future time perspective-based career intervention on career decisions. *Journal of Career*



- Development*, 47(1), 96-110. <https://doi.org/10.1177/0894845318781043>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
  - Post, S. G. (2005). Altruism, happiness, and health: It's good to be good. *International Journal of Behavioral Medicine*, 12(2), 66-77. [https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1202\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1202_4)
  - Rochat, S. (2019). *L'art du conseil en orientation*. Lucnia.
  - Rochat, S., & Masdonati, J. (2019). Sustainable Career Cards Sort (SCCS): Linking career choices to the world needs. In K. Maree (Éd.), *Handbook of innovative career counselling* (pp. 505-520). Springer.
  - Rochat, S., Masdonati, J., & Dauwalder, J.-P. (2017). Determining career resilience. In K. Maree (Éd.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 125-141). Springer.
  - Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
  - Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation. (2020). *Guide sur le développement durable dans la formation professionnelle*.
  - Smith, E. E. (2017). *The power of meaning: Crafting a life that matters*. Random House.
  - Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13, 249-275. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01)
  - Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
  - Steger, M. F., Shim, Y., Barenz, J., & Shin, J. Y. (2014). Through the windows of the soul: A pilot study using photography to enhance meaning in life. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 3(1), 27-30. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2013.11.002>
  - United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. *General Assembly 70 session*.
  - White, M. J., Marsh, D. R., Dik, B. J., & Beseler, C. L. (2021). Prevalence and demographic differences in work as a calling in the United States: Results from a nationally representative sample. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072721995698>
  - Winn, M. (2014, mai). What is you Ikigai? *The View Inside*. <http://theviewinside.me/what-is-your-ikigai/>
  - Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26, 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>