

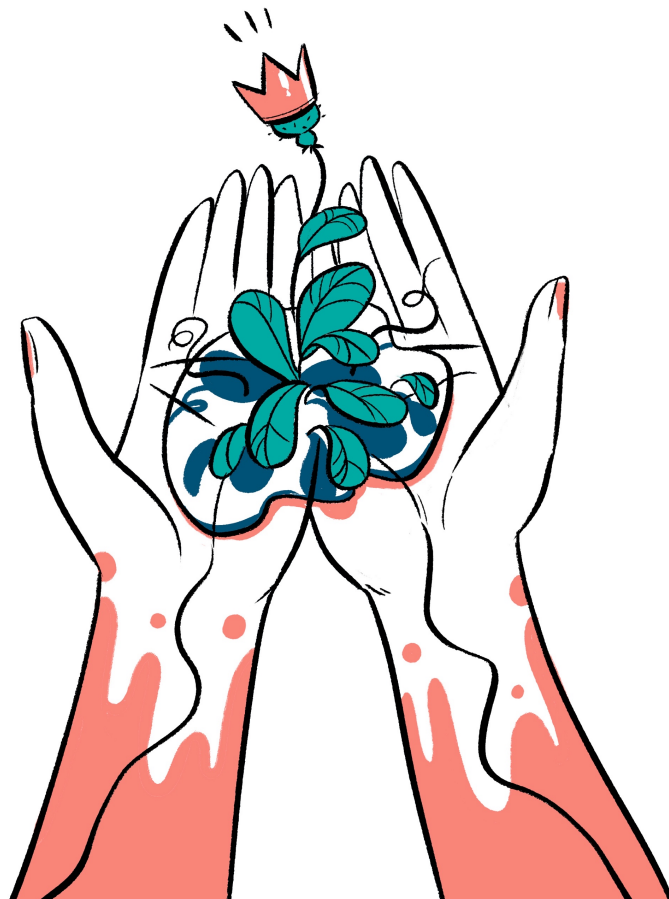
LE GUIDE DU LIFE DESIGNER, BLUE CHIEF HAPPINESS OFFICER



Accompagner l'émergence de métiers à impact positif
pour l'individu et le monde.

Introduction

Le métier de Life Designer



Introduction

Le métier de Life Designer

Message d'introduction

Ces prochaines années marquent un changement d'échelle. Nous allons pouvoir aider davantage d'individus à se créer des projets professionnels ayant un impact positif pour eux-mêmes et le monde. Nous allons les guider vers leur épanouissement, nous allons leur faire prendre conscience de leur valeur intrinsèque. Nous allons encourager et mettre en valeur l'émergence d'un écosystème de solutions.

Depuis plus d'une décennie, nous avons construit des fondations solides qui nous permettent aujourd'hui d'offrir davantage. Grâce à une méthode basée sur les sciences et le biomimétisme, des ressources pédagogiques éprouvées et une équipe de professionnels expérimentés, nous sommes prêts à diffuser plus largement notre message. Il est urgent de faire ce que l'on aime, de faire ce que l'on est, car c'est ce qui a du sens et ce dont le monde a besoin.

Je ressens une émotion profonde en réalisant l'importance de notre mission. Nous devons faire notre part pour ceux qui souffrent dans leur travail, les salariés épuisés, les demandeurs d'emploi qui se sentent inutiles, et les jeunes perdus et démotivés. Nous pouvons les aider et participer activement à la construction de ce monde meilleur auquel nous aspirons.

Notre destination peut sembler lointaine, mais ce qui importe, c'est le chemin. Nous devons incarner notre vision, être guidés par notre intention de redonner du sens et de la vie au travail, à nos vies. Nous avons les arguments scientifiques et biomimétiques. Nos accompagnements, bilans ou formations sont guidés par les mêmes objectifs. Comment pouvons-nous aider un maximum d'individus à retrouver leur proactivité et à se sentir acteurs de leur vie et du monde ?

Je suis honorée de participer à cette transformation avec vous, de passer d'arbres à forêt. Nous nous adapterons inlassablement, guidés par la joie et l'enthousiasme qui nous le savons indiquent toujours la bonne direction. Nous cherchons avant tout à transmettre des prises de conscience intérieures, car nous savons que c'est ainsi qu'un changement durable peut s'opérer. En aidant les individus à se reconnecter à l'énergie de leur enthousiasme et du sens, nous activons des piliers puissants. Nous ne connaissons pas les chemins qu'ils emprunteront, mais notre rôle est de leur redonner le pouvoir de les tracer et de s'adapter.

Nous sommes là pour les soutenir. Quand vous réalisez un accompagnement ou une formation Life Designing, vous savez que vous avez avec vous une équipe, des ressources et surtout une intention qui nous transcende et nous donne des ailes.

Nous prendrons soin les uns des autres pour incarner les messages auxquels nous sommes profondément attachés.

Jennifer Vignaud

La posture du Life Designer



Le Life Designer, aussi connu sous le nom de Blue Chief Happiness Officer, offre une vision durable et engagée de l'orientation professionnelle, du monde du travail, de l'entrepreneuriat et de l'éducation. Son objectif est d'accompagner la réalisation de projets professionnels qui ont un impact bénéfique pour l'individu et pour le monde.

Cette approche novatrice s'inspire des recherches de Jennifer Vignaud, créatrice de la méthode « Life Designing » et du concept de « permaculture du travail ». Les techniques utilisées sont fondées sur des connaissances scientifiques et sur le biomimétisme.

Le Life Designer accompagne les personnes qui veulent donner du sens à leur travail et leur avenir, les entrepreneurs et intrapreneurs qui désirent allier impact positif à leur réussite, les managers de demain ou encore les salariés démotivés qui veulent changer de métier.

Cette dynamique fédère également les professionnels visionnaires qui souhaitent remettre le sens au cœur de leurs accompagnements et qui veulent se démarquer grâce à des outils et ressources innovants et éprouvés scientifiquement.

La posture du Life Designer :

- Il apporte une approche durable de l'orientation et du travail ;
- Il place l'épanouissement et le sens au cœur du développement professionnelle ;
- Ses actions visent à réunir le bien-être des individus, des organisations et de la planète ;
- Il guide les individus dans la création de métiers épanouissants et bénéfiques ;
- Il soutient l'idée qu'une profession doit permettre à l'individu de partager ses talents uniques avec le monde ;

- Il reconnaît et valorise la singularité de chaque individu, permettant à chacun d'apporter une contribution unique ;
- Il reconnecte l'individu à ses zones d'enthousiasme ;
- Pour lui, chaque vie est potentiellement une solution unique pour le monde ;
- Il s'inspire des lois de la nature pour proposer des accompagnements durables et efficaces ;
- Il œuvre avec et pour le vivant ;
- Il agit sur les facteurs intrinsèques d'une orientation et vie professionnelle réussie et épanouissante ;
- Il réunit les notions de créativité et de travail ;
- Il sait argumenter scientifiquement ses actions et accompagnements, contribuant ainsi activement à ce changement de paradigme dans l'orientation professionnelle et le travail dans nos sociétés ;
- Il privilégie une approche expérientielle et ludique pour faciliter la prise de conscience et l'engagement ;
- Il cultive un état d'esprit durable, s'améliorant et s'adaptant avec créativité à de nouvelles situations et besoins.



Les objectifs de nos accompagnements, formations

Objectifs pour les individus :

- Réaliser une démarche d'orientation durable, évolution professionnelle à la pointe des sciences et du biomimétisme ;
- Construire un projet en adéquation avec ses talents et les besoins du monde ;
- Identifier ses leviers d'épanouissement professionnel ; source de résilience, motivation, performance, créativité et innovation ;
- Identifier ses sources de motivation intrinsèque ;
- S'inscrire dans une dynamique réunissant les contraintes de performance économique, sociétale et environnementale ;
- Redonner du sens à son travail ;
- Devenir un entrepreneur/intrapreneur de sens ;
- Se créer un métier d'avenir ;
- Devenir une source de solution concrète pour le monde ;
- Développer un projet à impact positif ;
- Appliquer les meilleures stratégies du vivant à nos projets ;
- Agir avec et pour la nature ;
- Bénéficier d'un accompagnement sur le long terme grâce à un écosystème de ressources, d'ateliers et de co-workings afin d'aider l'émergence des projets créés.

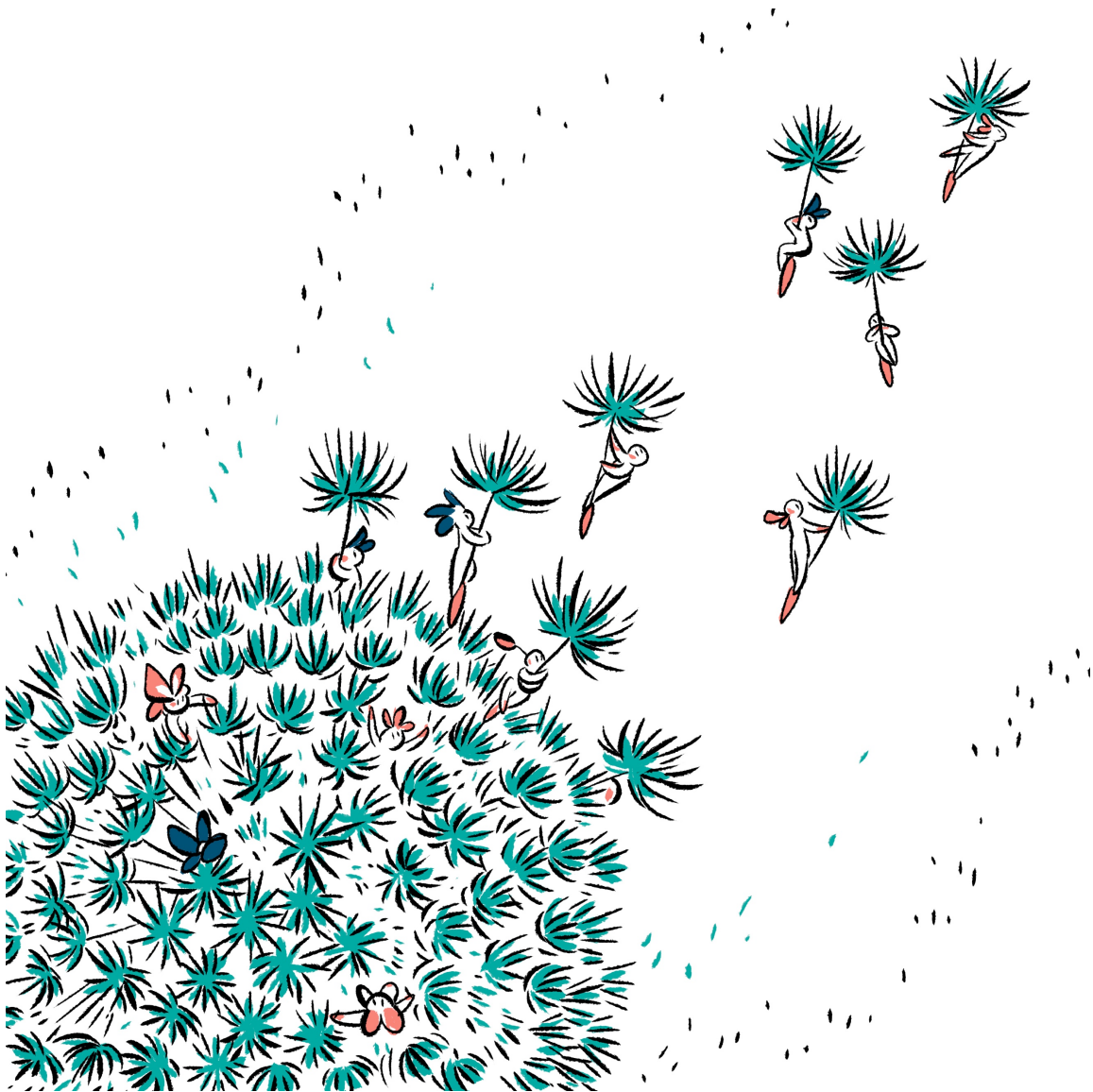
Objectifs pour les accompagnateurs :

- Être acteur d'une approche durable de l'orientation et du travail ;
- Accompagner l'émergence de métiers à impact positif pour l'individu et le monde ;
- Acquérir des outils et ressources pour accompagner l'individu dans la construction de projets professionnels durables ;
- Accompagner les individus dans la construction de projets professionnels en adéquation avec leurs talents et les besoins du territoire ;
- Représenter une méthode et des outils d'accompagnements construits sur des bases scientifiques et biomimétiques ;
- Remettre l'humain et le sens au centre des accompagnements ;
- Développer les facteurs intrinsèques d'une orientation réussie tout au long de la vie ;
- Activer les leviers d'épanouissement professionnel ; source de résilience, motivation, performance, créativité, innovation ;
- Réaliser un accompagnement à forte valeur ajoutée, durable, engagé et riche de sens ;
- Réunir l'épanouissement des individus, des organisations et du monde ;
- Réunir les notions de sens et de réussite professionnelle ;
- Utiliser des ressources pédagogiques éprouvées ;
- Bénéficier d'outils de médiation visuelle et de pédagogie active adaptés à chaque étape du parcours.
- Utiliser le coffret pédagogique life designing composé de plus de 600 cartes ;
- Intégrer un réseau d'acteurs engagés ;
- Bénéficier d'une dynamique d'entraide, d'échanges de pratiques et de projets communs ;
- Bénéficier d'un accompagnement et de ressources sur le long terme pour les bénéficiaires : programme annuel de co-workings et ateliers disponibles afin de les aider dans la réalisation de leur projet professionnel ;

- Bénéficier d'une visibilité symbiotique et de la valorisation de chaque référent dans la communication.

Objectifs pour la planète :

- Développement de projets à impact positif pour le monde ;
- Création d'un écosystème de solutions grâce à la diversité des métiers créés ;
- Création des métiers de demain dont le monde a besoin ;
- Développement de dynamiques durables inspirées du vivant ;
- Activation des leviers d'engagement pour le monde ;
- Développement d'un réseau d'acteurs des métiers futurs ;
- Développement d'une équipe de professionnels travaillant à la fois au service des individus et de la planète.



Public cible

Pour le jeune qui n'a pas confiance en lui ;
Le lycéen qui se demande ce qu'il va faire après le bac ;
Celui qui ne se retrouve dans aucune des fiches métiers ;
Pour l'étudiant qui a choisi une formation par défaut ;
Et celui qui voulait faire plaisir à ses parents ;

Pour l'adulte qui se sent perdu ;
Celui qui aimerait trouver sa voie ;
Le demandeur d'emploi à qui les offres ne correspondent pas ;
Celui qui cherche une raison de se lever le matin ;

Pour le salarié qui, à peine rentré de vacances, voudrait y retourner ;
Celui qui pense qu'il n'a pas le choix ;
Pour l'individu malheureux dans son travail ;
L'employé qui rêve de changer de métier ;
Et celui qui attend la retraite pour se réaliser ;

Pour le patron qui a perdu le sens dans sa quête de rentabilité ;
L'entreprise qui souhaite épanouir ses salariés ;
Pour le pionnier qui n'ose plus rêver ;
L'entrepreneur de demain, soucieux de l'impact de son projet ;
L'intrapreneur qui souhaite changer le monde l'intérieur ;

Pour l'Homme qui voudrait de nouveau s'enthousiasmer ;
Celui qui aimerait allier le bonheur à son activité ;
L'individu qui souhaite redonner du sens à son travail ;

Pour le monde qui a besoin de nos rires et de nos solutions.

Bénéficiaires :

Demandeurs d'emploi ;
Salariés (Évolution professionnelle, situation de burn-out/bore out/brown out...) ;
Individus en reconversion professionnelle ;
Lycéens (Orientation, choix d'études...) ;

Créateurs d'entreprises ;
Élèves en situation de décrochage scolaire ;
Jeunes (NEET, étudiants...) ;
Retraités ;
Entreprises.

Acteurs clefs :

Entreprises ;
Collectivités ;
Managers ;
Services RH ;
Chief Happiness Officer ;
Structures d'insertion ;
Conseillers d'orientation ;
Conseillers d'insertion ;

Conseillers en évolution professionnelle ;
Enseignants ;
Parents ;
Écoles ;
Centres de formations ;
Thérapeutes, coachs ;
Psychologues.

Cadre de pratique des Life Designers référents

La méthode Life Designing ® répond aux besoins grandissant de sens et d'épanouissement dans les domaines de l'éducation, de l'orientation, de la qualité de vie au travail ou encore de l'entrepreneuriat.

Dans ce contexte de développement et dans le but d'accompagner au mieux les individus dans le besoin, nous avons mis en place un écosystème de Life Designers référents pour garantir les valeurs, l'éthique et les pratiques.

Nous souhaitons ainsi offrir un cadre nourrissant qui favorise l'alignement et l'enthousiasme de l'équipe et qui encourage la collaboration afin qu'ensemble nous puissions aller plus loin dans la création de ce monde auquel nous aspirons.

Objectifs de l'écosystème de Life Designers référents :

- Accompagner ensemble l'émergence de métiers riches de sens pour l'individu et la planète.
- Apporter une approche durable de l'éducation, de l'orientation, du travail et de l'entrepreneuriat.
- Garantir une transmission homogène et de qualité de la méthode life designing dans ses différents domaines d'action.
- Professionnaliser le métier de Life Designer, BCHO, accompagnateur en orientation durable, bien-être professionnel.
- Offrir au monde l'exemple d'un fonctionnement symbiotique.

Avantages pour les Life Designers :

- Intégrer un réseau d'acteurs engagés.
- Bénéficier d'une dynamique d'entraide, d'échanges de pratiques et de projets communs.
- Bénéficier d'un accompagnement et de ressources sur le long terme pour vos bénéficiaires.
- Bénéficier d'une visibilité symbiotique et de la valorisation de chaque référent dans la communication.
- Participer à la création du monde de demain.

Ressources disponibles :

Pour le Life Designer référencé :

- Accès aux outils, ressources pédagogiques et supports d'accompagnement ;
- Accès aux déroulés détaillés des séances d'accompagnement (avec les ressources scientifiques, biomimétiques, et pédagogiques pour chaque étape.) ;
- Accès aux mises à jour annuelles ;
- Accès au coffret pédagogique Life Designing (accès pour vos bénéficiaires également.)

- Accès à une dynamique d'entraide et d'échanges de pratiques chaque mois ;
- Accès à un réseau solidaire d'accompagnement ;
- Accès à une page de ressources en ligne ;
- Accès aux études et ressources scientifiques concernant la méthode ;
- Accès à des supports de communication communs (présentations, plaquettes, présentations powerpoint, infographies, vidéos, site internet...);
- Visibilité dans l'annuaire des consultants life designing référencés.

Pour les bénéficiaires des Life Designers référents :

- Accès aux cahiers d'accompagnement ;
- Accès à la plateforme d'elearning ;
- Accès au réseau d'entraide ;
- Possibilité de partager son projet sur la page dédiée 8 milliards de solutions ;
- Accès au calendrier de l'écosystème pour entrepreneur intrapreneur de sens avec de nombreux d'ateliers ressources tout au long de l'année (adhésion d'un an offert dans le cadre des accompagnements référencés).

Présentation de ce guide

Destiné spécifiquement aux Life Designers certifiés, ce guide assure une transmission de qualité de la méthode Life Designing dans ses divers champs d'application. Il offre une vue d'ensemble des outils et ressources associés au Life Designing et à la permaculture du travail.

En plus de ce guide, le Life Designer bénéficie selon ses spécialisations, de séquençages détaillés dans lesquels il peut trouver les informations spécifiques pour chaque type d'accompagnement (Bilan de compétences, bilan d'orientation, formations orientation durable, formation management durable, formation QVCT durable...)

Présentation des ressources pédagogiques Humean

Le coffret pédagogique Life Designing :



Le coffret pédagogique vous donne accès à une collection de plus de 600 cartes, structurées en 6 jeux distincts. Chaque jeu se compose de cartes de photolangage, de cartes textes et de suggestions d'utilisation. Nous vous fournissons plus de 60 utilisations différentes mais ces cartes peuvent s'adapter à l'infini à vos publics et leurs besoins.

Cet outil fait partie intégrante des programmes d'accompagnement et de formation des Life Designers. Il facilite un travail en profondeur sur les différentes étapes du parcours Life Designing.

Grâce à un design épuré et professionnel, ces cartes conviennent à divers contextes, qu'il s'agisse d'orientation, de reconversion, de management, de qualité de vie au travail (QVCT), ou d'entrepreneuriat.

Leur usage est exclusivement réservé aux Life Designers certifiés.

Les avantages du coffret pédagogique :

- Une véritable valeur ajoutée pour vos formations et accompagnements, tant en ligne qu'en présentiel.
- Des outils à la pointe des sciences et du biomimétisme.
- Un design de haute qualité.
- Une ressource inépuisable pour animer vos formations.
- Une combinaison réussie de pédagogie active et de contenus scientifiquement validés.
- Des outils éprouvés en situation réelle.

Des domaines d'application multiples

- Animer autrement vos formations et accompagnements.
- Réaliser des actions de qualité de vie au travail dynamiques au sein d'une entreprise.
- Accompagner efficacement les individus dans la création de leurs projets professionnels.
- Travailler sur les sources de motivation intrinsèques des individus.
- Réaliser des ateliers ludiques et approfondis de connaissance de soi.
- Accompagner les entrepreneurs dans la création et le développement de projets riches de sens pour eux et pour le monde.
- Travailler sur les leviers scientifiques d'une orientation et vie professionnelle réussie.

Le cahier d'accompagnement

Les Life Designers référencés ont accès aux cahiers d'accompagnement déclinés par domaine d'activité. Ces cahiers d'exercices offrent un support de qualité aux bénéficiaires et permettent la transmission de ressources clefs de la méthode.

Le carnet illustré Life Designing

Pour aller plus loin, les bénéficiaires ont la possibilité de se procurer le carnet illustré Life Designing.

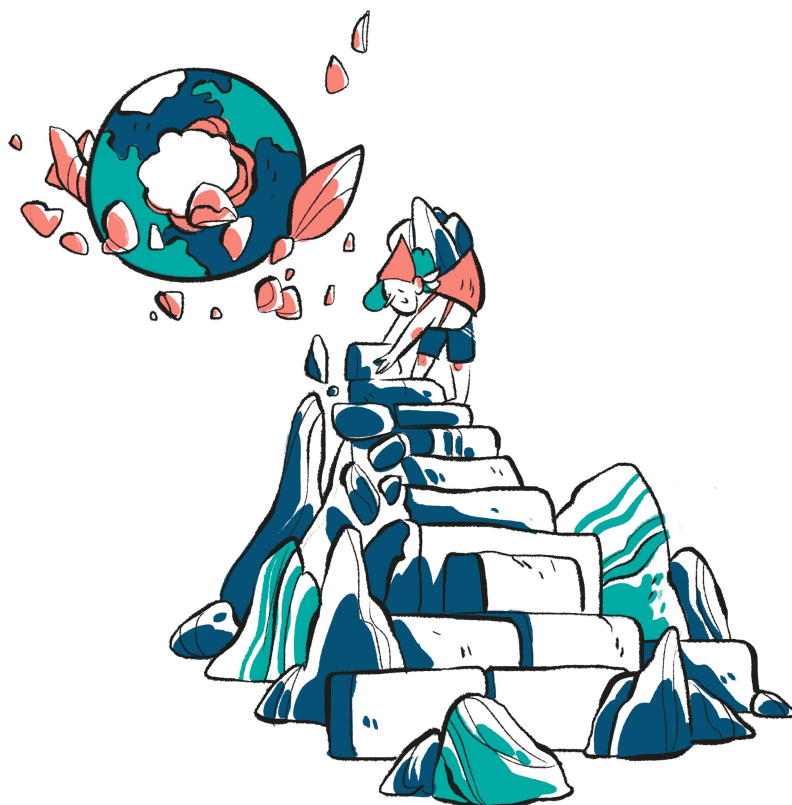


Les cartes Parcours Life Designing

Bientôt, les Life Designers pourront s'appuyer aussi sur les cartes parcours Life Designing. Ces dernières permettent de visualiser les étapes clefs du parcours.

L'accompagnement

Déroulé du parcours Life Designing



Introduction

Accueil et présentation du Life Designing

Préparation du Life Designer en amont

Je prends le temps de me ressourcer,
Je laisse se déposer les bruits de ma vie,
Je les observe de loin, comme la lune regarderait la terre.

Je m'enracine dans l'instant,
J'observe mes sensations et ma respiration,
Je goûte à l'espace et au silence intérieur,
Je laisse la place au génie de la vie.

Je me rappelle de ma vocation,
Je me connecte au sens de mes actions,
Comment puis-je aider au mieux aujourd'hui ?

Je choisis la joie et l'enthousiasme comme guide,
Et je plonge avec l'autre dans le moment présent.

Accueil, situation et besoins et intentions du bénéficiaire

Chaque accompagnement est unique. Il s'adapte à la singularité de l'individu. Un accompagnement est une rencontre entre soi et l'autre au cœur d'une vocation commune.

Notre vocation est ici d'accompagner l'individu dans la création d'un métier, d'une vie épanouissante, riche de sens, en adéquation avec sa nature et les besoins du monde.
A l'échelle d'une entreprise ou institution, notre vocation est d'accompagner la structure à développer un environnement favorable à l'épanouissement des salariés et à l'émergence d'une dynamique d'initiatives intrapreneuriales à impacts positifs.

Le premier entretien est avant tout un moment d'écoute active. L'intention de cette rencontre est de nous connecter à l'autre, à sa situation, à ses besoins et intentions afin de créer un accompagnement sur mesure. Notre objectif est de comprendre profondément sa situation et de le rendre acteur de son accompagnement.

Questions clefs du premier entretien :

Quelle est ta situation actuelle ? Tes besoins ?

Quelles sont tes intentions, objectifs pour cet accompagnement ?

Formuler une intention en une phrase claire, simple, proactive et positive. Cette phrase servira en plus de notre tableau d'objectifs, de guide pour l'accompagnateur et le bénéficiaire.

Dans le cas d'un accompagnement d'une structure, par exemple dans le cadre d'une action de qualité de vie au travail, il est essentiel de connaître l'intention globale ainsi que les besoins de chaque partie prenante.

Conte initiatique – L'éveil de la forêt

Copyright © Jennifer Vignaud et Carlo de Sacco 2023

L'éveil de la forêt

Il était une fois, il n'y a pas si longtemps que ça, dans un pays pas si loin que ça, une forêt qui ne vivait que pour fabriquer des fruits.

Les vieux arbres enseignaient aux jeunes les théories du fruit, comment les produire et comment réussir sa vie.

Ils apprirent à bien travailler pour atteindre un jour le succès et la félicité.
Remplis de bonne volonté, ces jeunes arbres étudièrent avec sérieux et assiduité.

Chacun voulait être le premier et battre les records de productivité.
Il fallait grandir vite et droit pour atteindre rapidement la lumière.

Poursuivant leur objectif, ils travaillèrent sans relâche, du matin au soir et du soir au matin, au printemps comme en hiver, dans l'espoir d'atteindre un jour leur rêve.

Pas question de s'arrêter pour se reposer. Pas le temps pour un bain de soleil ou pour boire de l'eau au détour d'une racine. Ils étaient obnubilés par leur mission : produire des fruits à tout prix.

Puisant dans l'énergie de leur jeunesse, chaque arbre réussit à donner quelques un de ces bijoux sucrés.

Mais ce n'était jamais suffisant, il fallait continuer. Ils épuisèrent ainsi toute cette énergie disponible sans jamais prendre le temps de la régénérer.

Le temps passa. Petit à petit, au fil des années et des générations, ils grandirent de moins en moins et malgré leurs efforts acharnés, les fruits se firent de plus en plus rares. Constatant leurs médiocres résultats, ces arbres culpabilisaient, ils ne devaient pas travailler assez.

Ils étaient épuisés, mais persistaient pour rester dans la course. Surtout ne pas finir dernier, porter le bonnet d'herbe, être montré du doigt.

Ils pensaient qu'une fois leur labeur terminé, ils seraient enfin heureux et pourraient prendre le temps de se reposer.

Tous les arbres trouvaient la situation très injuste. Comment tant d'efforts pouvaient donner aussi peu de résultats ?

Un jour, par un heureux hasard ailé, provenant d'une forêt indomptée, une graine de goyavier tomba dans ce verger naturel.

Ignorant les théories, elle se laissa guider par son instinct et devint bientôt un arbuste épanoui. Pour grandir et offrir ses fruits, il écoutait simplement les leçons de la vie.

Certains arbres le boudaient. Ils le trouvaient trop sauvage, trop différent ou trop spontané. D'autres voyaient en lui la mémoire lointaine, d'une sagesse encore préservée.

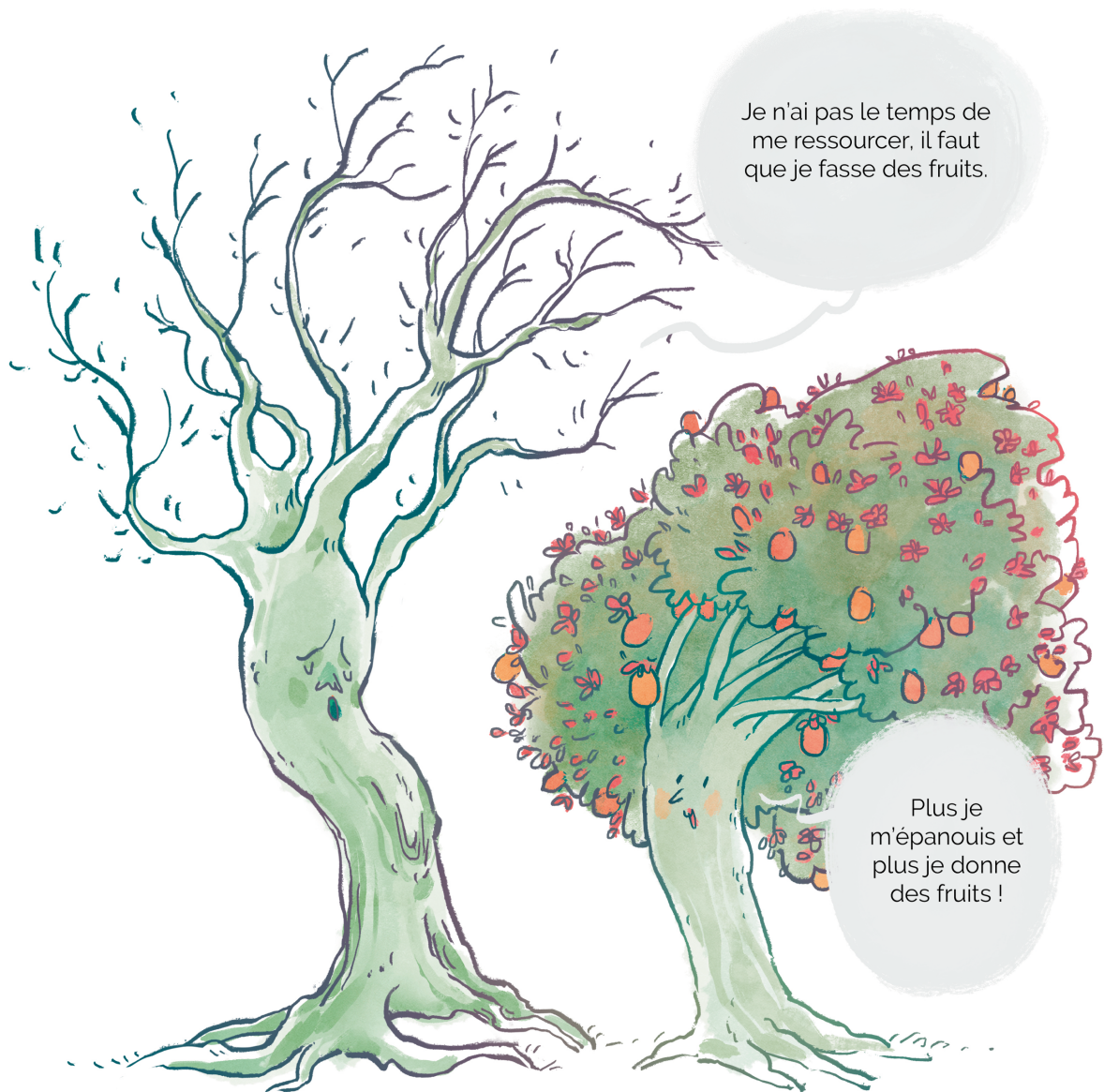
Le jeune Goyavier poussa tranquillement. Il apprécia chaque rayon de soleil, s'abreuva sereinement de chaque goutte d'eau offerte puis se reposa pleinement en hiver.

Il devint bientôt un arbre magnifique, fertile, rempli de fruits.

Grâce à lui, les autres arbres se reconnectèrent peu à peu aux rythmes de la terre.

À l'écoute de l'intelligence du vivant et des vertus de chaque saison, les bourgeons apparurent naturellement au printemps.

La forêt prit conscience que les récoltes durables fleurissent toujours dans la joie de l'instant.



Un constat individuel et planétaire

Un constat individuel et planétaire

De nombreux individus se sentent perdus et démotivés professionnellement. Ils se questionnent sur leur avenir et sur celui de la planète.

L'adhésion par défaut à un emploi plutôt que la quête d'une carrière authentique et significative n'est pas sans conséquences. En effet, choisir une profession sans réelle passion ou alignement peut avoir des impacts nocifs, aussi bien sur le bien-être de l'individu que sur l'environnement global.

Face à l'orientation actuelle, le constat est amer : de nombreux jeunes et professionnels tentent, souvent en vain, de se conformer à des normes préétablies, sacrifiant leur singularité et leur passion. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle occulte le potentiel innovant et les solutions qu'ils pourraient offrir à notre monde en quête de renouveau.

Individus

- De plus en plus de salariés sont en quête de sens dans leur travail. (Microsoft Fce/Opinion Way 2020)
- Seulement 25% des salariés de 15 pays ont du plaisir à venir travailler le matin. (IPSOS 2016)
- 30 à 40% des individus considèrent que leur travail est une source importante de stress (Gallup)
- 44% des salariés en situation de “détresse psychologique” depuis le début de la crise sanitaire.
- 50% des individus sont malheureux dans leur travail (Stepstone 2012)
- Le stress a un impact sur notre système immunitaire, vieillissement prématuré de notre ADN, impact sur notre système cardiovasculaire (E. Eppel)
- 90% des salariés ne sont pas engagés dans leur travail (Gallup 2017)
- 7 salariés sur 10 estiment ne pas être reconnus à leur juste valeur. (Deloitte et cadremploi)
- Un salarié sur deux se dit aussi touché par le stress ou la fatigue au travail, ce qui mène d'ailleurs 24% des actifs à se sentir en « burn out ». (Fabrique Spinoza 2017)
- 44% des actifs déclarent ne plus trouver de sens à leur travail (brown-out) et 1/4 s'ennuie au travail (phénomène de « bore out »). (Fabrique Spinoza 2017)
- 30% des jeunes ont le sentiment de ne pas avoir d'avenir (IPSOS 2014)
- Pour s'orienter, 60 % des 18-25 ans disent avoir besoin de mieux se connaître et de comprendre leurs propres envies (CNESCO 2018).
- 47% des français considèrent passer à côté de leur vie (IPSOS 2015)

Organisations







- Les salariés heureux sont deux fois moins malades, six fois moins absent, 31% plus productif et 55 % plus créatifs (MIT & Harvard 2017)
- Les arrêts maladie lié aux risques psychosociaux “ont explosé” en 2020. (BDO France)
- Un salarié désengagé coûte 11 000 euros par an à son entreprise (IBET/Indice de bien-être au travail 2015)





- Le désengagement engendre 37% d'absentéisme en plus et représente un motif majeur de départ pour les employés, augmentant ainsi les chiffres du turn over. (IBET/Indice de bien-être au travail 2015)
- Les entreprises où les employés sont engagés augmentent leur productivité et leur performance de plus de 20%.
- Les employés engagés sont 21% plus productifs, 86% plus créatifs et 65% plus énergiques. (IBET/Indice de bien-être au travail 2015)
- Le succès financier d'une entreprise et la satisfaction client sont directement en lien avec l'engagement des salariés. (Gallup 2009)
- Ce sont les salariés engagés qui portent l'innovation et qui dopent l'économie d'une entreprise. (Gallup 2009)

Monde

- 15 364 scientifiques de 184 pays lancent un cri d'alarme sur l'état de la planète. (Biosciences 2017)
- 90% de terres impactées par les activités humaines sur la planète d'ici 2050 si rien ne change (Rapport planète vivante 2018)
- Les populations d'animaux sauvages ont diminué de 68% entre 1970 et 2016 (Rapport planète vivante 2020).
- Baisse de 4 à 10% de la production des principales cultures depuis 10 ans. A ce rythme ; 80 millions de personnes supplémentaires pourraient souffrir de la faim d'ici 2050.
- Près de 690 millions de personnes ont souffert de la faim en 2019. (+ 10 millions par rapport à 2018)
- Selon la FAO, en 2020, près de 9% de la population mondiale souffrait de la faim.
- Pour l'OCDE, 1 personne sur 2 sera confrontée au manque d'eau en 2030.
- 1,6 milliard d'Hommes vivent dans les pays en pénurie d'eau. Deux millions de tonnes d'eaux usées sont déchargées dans les cours d'eau naturels chaque année. (ONU, OMS, Unicef, ministère écologie)
- L'ONU prévoit que d'ici 2025, deux tiers de la population mondiale pourraient vivre dans des zones en stress hydrique.
- « Nous tuons chaque année 60 milliards d'animaux terrestres et 1 000 milliards d'animaux marins pour notre consommation. Un massacre inégalé dans l'histoire de l'Humanité qui pose un défi éthique majeur et nuit à nos sociétés : cette surconsommation aggrave la faim dans le monde, provoque des déséquilibres écologiques, est mauvaise pour notre santé. » M. Ricard
- 82 % des richesses créées l'année dernière ont bénéficié aux 1 % les plus riches de la population mondiale, alors que les 3,7 milliards de personnes qui constituent la moitié la plus pauvre de l'humanité n'ont rien reçu. (Oxfam 2018)
- Selon le rapport sur les inégalités mondiales d'Oxfam de 2020, les 2 153 milliardaires du monde possédaient plus de richesse que 4,6 milliards de personnes, soit 60% de la population mondiale.

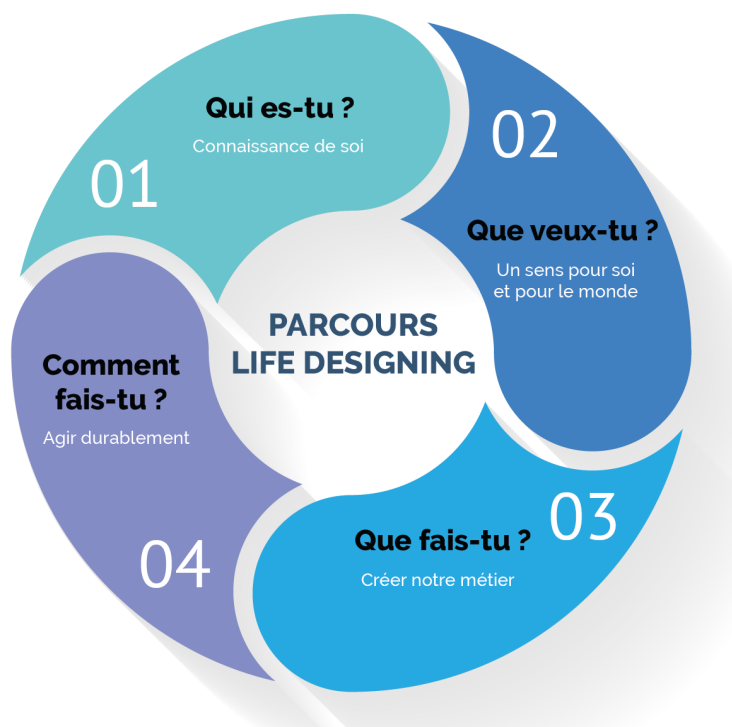
FICHES LIFE DESIGNING - Introduction

Nom outil	Objectifs	Domaines privilégiés	Durée estimée	Utilisations	Pdf
Cahier accompagnement	Présentation des ressources et outils incontournables du Life Designing	Tous		En soutien d'un accompagnement ou d'une formation.	
Schémas parcours 6 principes Life Designing	Visualiser l'ensemble du parcours Life Designing	Tous			
Les 4 étapes du Life Designing - Marches	Visualiser les 4 étapes Life Designing	Tous			
Infographie 4 questions du Life Designing - Roue	Visualiser les 4 étapes Life Designing	Tous			
4 étapes - Pictos LD	Visualiser le processus des 4 étapes du Life Designing	Tous			
Questionnaire initial - Mieux vous connaître	Connaitre les besoins et intentions de l'individu	Tous	10 min	Essentiel en début d'accompagnement et de formation	

Mots appréciatifs	Créer une dynamique bienveillante et d'authenticité Lutter contre le biais de négativité	Tous	Outil transversal	Accompagnements, formations collectives	
Speed dating	Team building Connaissance de soi et de l'autre Lancement d'une dynamique authentique et bienveillante.	Tous		Outil très intéressant pour un démarrage de formation. Les questions permettent un échange profond.	
Modèle vierge de synthèse d'accompagnement de formation LD	Réunir dans un document les réflexions clefs de l'accompagnement afin que le bénéficiaire puisse s'y référer sur le long terme.	Tous			
Définir un objectif proactif	Définir un objectif durable pour l'accompagnement ; Développer le potentiel de proactivité de l'individu ;	Tous	20 min		

Le Life Designing, une approche durable du travail

Le life designing redonne du sens à l'orientation et au travail en accompagnant chacun dans la création d'un métier durable en adéquation avec ses talents et les besoins du monde.

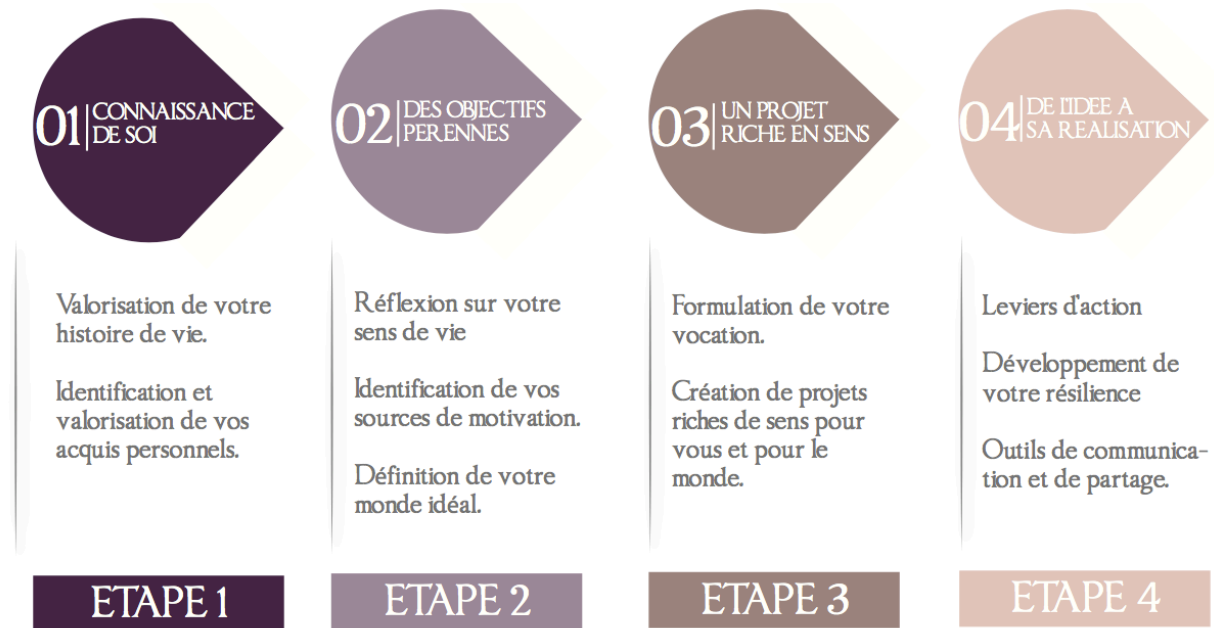


Origine du Life Designing

Le Life Designing est né originellement de la réflexion de spécialistes de l'orientation du monde entier afin de répondre aux besoins des individus de notre siècle. Le rapport entre l'individu et le travail a changé. Face à une impermanence professionnelle grandissante, le paradigme du Life Designing met en avant les forces d'exploration de soi, de pensée créatrice et de construction de la vie dans sa globalité. Cette approche a pour objectif de favoriser l'adaptabilité de l'individu, sa narrativité, son activité et son intentionnalité. (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Bigeon, (2010)) Le terme Life designing est souvent traduit par « construire sa vie », nous choisissons ici la traduction « créer sa vie. »

Les 4 étapes de la méthode

La méthode life designing développée par Jennifer Vignaud s'organise en quatre étapes. Chacune contient des exercices pratiques ainsi que les références théoriques associées. La première étape « Qui es-tu ? » accompagne l'individu dans l'identification et dans la valorisation de ses forces, talents et des atouts de son histoire de vie. La deuxième étape « Que veux-tu ? » l'aide à définir ses priorités et ce qui le motive profondément. La troisième étape « Que fais-tu ? » lui permet de définir un projet professionnel riche de sens pour lui et pour le monde. Enfin, la dernière étape « Comment le fais-tu ? » le guide de l'idée à sa réalisation en s'inspirant des lois du vivant.



La France, territoire d'innovation dans le domaine de l'orientation et du travail

La méthode s'est installée en France et dans le monde dans de nombreuses entreprises, institutions, écoles, lycées, universités, agences pôle emploi, écoles de commerce et d'ingénieurs. Elle accompagne aujourd'hui des milliers d'individus.

Quelques initiatives notables :

- UEO Life Designing à l'université de la Réunion ;
- Accompagnement des étudiants du master bien-être des individus et des organisations à l'université de la Réunion ;
- Accompagnement en orientation et insertion durable auprès des demandeurs d'emploi, personnes en reconversion et jeunes ;
- Accompagnement des étudiants du master management et administration des entreprises à l'IAE sur un module life designing dédié à l'entrepreneuriat de sens ;
- Formation de professionnels de l'université de la Réunion ;
- Actions auprès des jeunes des missions locales ;
- Accompagnement de jeunes en école d'ingénieur ;
- Sensibilisations des conseillers en évolution professionnelle ;
- Formation de conseillers pôle emploi ;
- Accompagnement d'étudiants de l'école de commerce de la Réunion (Cours et distribution du carnet life designing) ;
- Objet d'étude du département de recherches en étude des pratiques psycho-sociales au Québec ;
- Étude de l'impact de la méthode réalisée en 2014 et nouvelle étude en cours de préparation ;
- ...

Pour aller plus loin :

Boutinet, J. P., & Heslon, C. (2010). Le Life designing face aux aléas postmodernes du conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (39/1), 53-71.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (39/1), 5-39.

Vignaud, J. (2018). Réaliser son rêve professionnel grâce au Life Designing: Guide d'orientation positive. InterEditions.

[Vidéo de présentation du Life Designing](#)

www.humean.org



L'alliance des sciences et du biomimétisme

La méthode Life Designing et de permaculture du travail fusionne les découvertes scientifiques actuelles avec le biomimétisme.

Elle est en effet construite sur les clefs des sciences de l'orientation mais aussi celles de la psychologie positive, des neurosciences, de la blue economy ou encore des lois de fonctionnement du vivant.

Elle offre un travail approfondi sur les facteurs intrinsèques, souvent négligés, d'une réussite professionnelle durable ; connaissance de soi, épanouissement, sens, résilience, utilité sociale, créativité, etc.



« Chaque individu est potentiellement une solution unique pour le monde. Les métiers doivent refléter les talents de chacun et répondre ainsi de manière optimum aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques auxquels la planète est confrontée. » partage Jennifer Vignaud.

De nombreuses découvertes scientifiques réunissent aujourd'hui des domaines trop longtemps séparés : le bonheur et le travail, le sens et l'entrepreneuriat ou encore l'économie et la nature. Les études montrent par exemple que notre épanouissement a un impact concret sur notre créativité, notre résilience, notre potentiel d'actions, notre réussite, notre santé ou encore notre altruisme. Remettre le bonheur au cœur de notre orientation et de nos métiers apparaît aujourd'hui comme une évidence. Notre approche du travail doit aujourd'hui prendre en compte la santé des individus et de notre planète. Il ne s'agit plus d'insérer les individus dans une voie sans issue mais de les accompagner à créer de nouveaux chemins et ainsi de redonner du sens au travail.

« Le service Recherche et Développement de la nature a 3,8 milliards d'années d'avance sur ceux de nos entreprises », aime dire Janine Benyus, la naturaliste américaine qui a inventé le concept de biomimétisme. « Il s'agit de nous en inspirer pour pousser plus loin nos propres inventions, mais surtout pour corriger le tir de ces dernières, qui nous ont conduits dans les impasses écologiques que l'on sait. »

A travers le prisme de la nature, nous pouvons répondre autrement à certaines questions essentielles d'orientation professionnelle, d'insertion, d'évolution professionnelle ou encore d'organisation du travail dans une entreprise.

Notre méthode de life designing réunit l'épanouissement des individus et de notre planète. Il se base sur une méthodologie structurée et reconnue par des acteurs majeurs de l'orientation et de l'emploi. La méthode offre ainsi une alternative face à un système d'orientation classique inadaptés aux réalités contemporaines.

Impact scientifique du Life Designing



SUR L'INDIVIDU

- Engagement ;
- Créativité ;
- Productivité ;
- Innovation ;
- Réussite professionnelle ;
- Meilleures relations sociales ;
- Individus plus appréciés et perçus comme dignes de confiance ;
- Meilleurs leaders ;
- Meilleure santé physique et mentale ;
- Source de motivation intrinsèque ;
- Plus de persévérance ;
- Plus grand répertoire d'actions ;
- Authenticité ;
- Plus grande aisance à résoudre des problèmes ;
- Résilience ;
- Source de solutions idéales adaptées à nos ressources disponibles. (vs : but irréalistes et recherche de perfection) ;
- Meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- Meilleure gestion des priorités ;
- Source de revenus plus importants ;
- Les individus heureux dans leur travail sont plus attractifs, inspirent plus de confiance, semblent plus compétents, reçoivent des évaluations plus favorables ;
- Les personnes heureuses dans leurs projets ont plus de chance d'être recrutées ;
- Réduction du stress ;

- Moins d'autocritique (et donc meilleure atteinte des objectifs).

SUR L'ORGANISATION

- Moins de turnover ;
- Diminution des risques psychosociaux ;
- Meilleur développement de l'entreprise ;
- Meilleure relations clients ;
- Moins d'erreurs ;
- Moins d'absences et de démissions ;
- Moins d'accidents du travail ;
- Meilleures relations avec les collègues, les clients et les partenaires.

Un salarié heureux, c'est un salarié (L. Vanhée 2012) :

- 6 fois moins absent
- 2 fois moins malade
- 9 fois plus engagé
- 31% plus productif
- 55% plus créatif

SUR LE MONDE

- Plus d'altruisme & de bienveillance ;
- L'individu est davantage source de solutions durables ;
- Plus de collaborations ;
- Plus de créativité pour répondre aux enjeux mondiaux.

ZOOM SCIENTIFIQUE

Le bonheur n'est pas seulement une conséquence de notre réussite professionnelle, il en est une source. (Boehm & Lyubomirsky 2008)

En travaillant sur notre épanouissement, les études montrent que nous agissons favorablement sur nos performances, sur notre réussite professionnelle, notre énergie, notre créativité et sur nos compétences prosociales (Sonja Lyubomirsky, Laura King, & Ed Diener, 2005. Boehm & Lyubomirsky 2008). Tous ces éléments sont des facteurs directs ou indirects d'une orientation et insertion professionnelle réussie et riche de sens.

Pour Sonja Lyubomirsky, le bonheur est une « expérience de joie, de contentement ou bien-être positif, combiné à un sentiment que sa vie est bonne, significative et utile. »

Les 6 principes du Life Designing



Principe 1 : Chaque vie est unique

L'écosystème de l'humanité a besoin de la singularité de chaque être humain pour s'équilibrer. Les racines du bien-être professionnel et d'une orientation riche de sens commencent par la connaissance de soi. Être soi-même représente potentiellement la plus grande valeur ajoutée de notre travail

Principe 2 : Le force de l'enthousiasme

Saviez-vous que notre cerveau se développe là où on l'utilise avec enthousiasme ?

Ces dernières découvertes des neurosciences nous montrent l'importance de replacer l'enthousiasme au cœur de nos métiers.

Il est essentiel de réconcilier le bonheur et le travail. Les études montrent que notre épanouissement a un impact sur notre créativité, notre santé, notre performance, notre engagement, notre altruisme, notre résilience ou encore notre santé !

Il est urgent de favoriser l'épanouissement professionnel de chacun pour construire le monde de demain. L'enjeu n'est pas seulement individuel, il est collectif. Si vous êtes heureux dans votre travail, cela a un impact sur vos proches et sur le monde. Cette responsabilité incombe aujourd'hui à chaque individu mais aussi aux entreprises, écoles et institutions.

Principe 3 : Identifier nos véritables priorités

En nous interrogeant sur le sens de notre vie, nous prenons conscience de ce qui compte vraiment ; de la signification et de la direction que nous voulons donner à notre histoire.

Peut-on réussir dans un monde qui meurt ? Peut-on être heureux à côté du malheur des autres ?

Quelle place voulons-nous donner à l'argent ? Celui qui a une carrière exemplaire mais qui n'est pas heureux, réussit-il ? De quoi avons-nous vraiment besoin ? Que souhaitons-nous profondément ? Des questions essentielles pour choisir le bon chemin.

A quoi bon planter un arbre si nous ne prenons pas soin de la forêt en feu ? Nous réalisons ainsi que notre vie et notre bonheur dépendent de l'équilibre et de l'épanouissement de tout l'écosystème de notre terre.

Principe 4 : Être une solution pour le monde !

« Là où vos talents rencontrent les besoins du monde, là se trouve votre vocation. » Aristote

La vraie question n'est pas de savoir ce que nous voulons faire dans la vie mais de trouver comment nous pouvons être une solution pour le monde en étant profondément nous-même. L'objectif est de réaliser un projet qui a un sens pour soi et pour le monde. Remettons le sens au cœur de nos vies et de nos projets. Les études montrent qu'il est source de créativité, d'épanouissement, de réussite, d'énergie, de résilience etc.

Principe 5 : Créer les métiers de demain !

Il existe d'innombrables manières d'exercer un métier existant et de nouveaux sont créés chaque année.

Que nous soyons entrepreneur ou intrapreneur, il est important d'être acteur de notre vie professionnelle. Les entreprises et le marché de l'emploi doivent refléter les talents de chacun.

Le job de nos rêves ne se trouve pas sur une fiche métier mais dans notre pouvoir de création. À nous de nous construire un métier sur mesure. Un travail qui nous permet d'exprimer notre singularité et d'être une solution pour le monde.

Les métiers ne sont que des uniformes pour réaliser notre vocation.

Mélangions nos ingrédients intérieurs (Nos talents, nos verbes et sources d'enthousiasmes) avec les besoins du monde qui nous touchent.

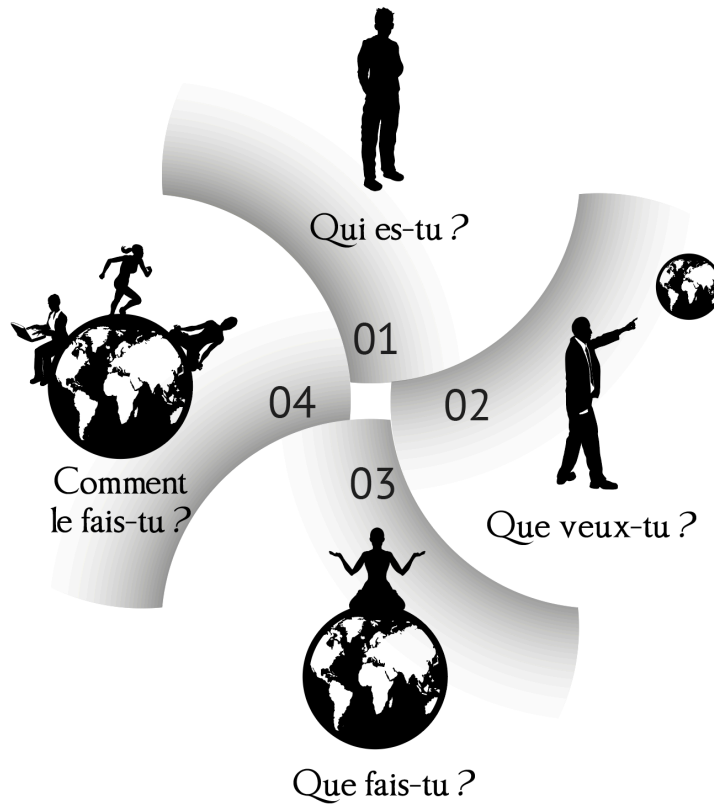
Inventons les professions qui construiront le monde de demain.

Principe 6 : S'inspirer de la nature pour agir efficacement et durablement

La plus belle des conférences sur la réussite se déroule au cœur de l'écosystème d'une forêt.

Par exemple, un arbre nous apprend qu'il est essentiel de nous ressourcer pour pouvoir nous développer et offrir le meilleur de nous-même. En effet, il ne se dit pas « Je n'ai pas le temps de prendre le soleil, il faut que je pousse. »

Autre exemple, un arbre pousse d'une manière imperceptible chaque jour. Et pourtant d'une graine, il peut devenir un arbre gigantesque. Cela nous rappelle la puissance d'un petit pas.



1^{ère} étape - *Qui es-tu ?*

Accompagnement à la connaissance de soi



Qui es-tu?

Introduction à la 1ère étape du Life Designing – Qui es-tu ?

Objectifs de cette étape :

- Mieux se connaître ;
- Valoriser les enseignements de notre vie ;
- Prendre conscience des forces de notre histoire ;
- Valoriser nos caractéristiques et acquis personnels ;
- Se reconnecter à nos zones d'enthousiasme ;
- Mettre en lumière notre singularité ;
- Replacer notre épanouissement au centre de nos projets professionnels ;
- S'offrir un espace d'authenticité avec soi et l'autre ;
- Se redonner une place à chacun au sein de l'écosystème de l'humanité.

Messages clés :

- La question « Qui es-tu ? » est la première question à se poser pour pouvoir répondre durablement à la question « Que fais-tu ? »
- Il existe plus de 7 milliards de manière de réussir sa vie professionnelle ;
- Tout commence en l'individu ;
- À la fin de cette étape, vous aurez identifié au moins 15 de vos forces/caractéristiques personnelles.

Évaluation de l'étape :

- Réalisation de la Valorisation des Acquis personnels.

Zoom scientifique :

Selon Edgar Morin : « Si on n'enseigne pas aux humains ce qu'ils sont, il y a une lacune extrêmement grave, il y a un manque d'auto-connaissance extrêmement nocif. C'est l'une des plus grandes sources d'erreur, d'illusions sur nous-mêmes et pour nos vies. » (Penser global, 2015)

Se connaître et être soi-même participe au sens de notre vie et est l'un des facteurs clés du bonheur. (Gary T. Reker, 1987)

Notre réalité extérieure dépend de notre propre regard sur le monde. Nos pensées ont une influence sur nos actions qui à leur tour ont une influence sur notre réalité. (Fredrickson, B. L. 2004). À travers un travail intérieur, nous agissons directement sur notre réalité extérieure.

Il est intéressant aussi de découvrir l'étude menée par René L'Écuyer (1994), professeur de psychologie et directeur du laboratoire de recherches sur le concept de soi au Canada. Avec son équipe, ils ont posé la question « Qui es-tu ? » à plusieurs centaines d'individus âgés de trois à cent ans. Les réponses varient et se regroupent en fonction des âges. Voici quelques exemples :

- Les enfants de trois à cinq ans font allusion à ce qu'ils possèdent.
- De six à dix ans, ils font références à leurs activités.
- À l'adolescence, les descriptions physiques ainsi que celles des traits de caractère augmentent.
- De dix-sept à vingt-trois ans, les individus parlent souvent de leur philosophie de la vie.
- Entre vingt-cinq et quarante-trois ans, les hommes se décrivent souvent en faisant référence à leurs métiers et les femmes à leur état civil.
- À partir de quarante-cinq ans, les individus font peu référence à leur travail.
- À partir de soixante ans, ils font plus allusion à ce qu'ils possèdent.

Inspiration permaculture du travail :

La vie a besoin d'un intérieur et d'un extérieur pour exister. La membrane assure cette fonction à travers 4 rôles clefs :

- Le premier rôle de la membrane, c'est de contenir, de distinguer ce qui est dedans de ce qui est dehors, de permettre à l'intérieur de s'ordonner autour d'un objectif.
- Le second rôle est celui de protéger.
- Le troisième rôle est celui de garantir l'identité. C'est en effet sur la membrane que se situent les signes distinctifs pour communiquer avec l'extérieur.
- Enfin, le quatrième rôle est celui de filtrer les entrées et les sorties.

Conte initiatique José le manguier

Copyright © Jennifer Vignaud, 2023



José le manguier

Il était une fois un manguier, appelé José, qui poussait dans un champ rempli de pieds de letchis.
C'était le seul manguier que l'on pouvait trouver dans toute la région.

Personne n'avait jamais vu ni goûté de mangues.
Ne connaissant que les letchis, les habitants ne demandaient que cela.

Pendant toute son enfance, les voisins de José se moquèrent de lui en jugeant la forme, la couleur
de ses feuilles, et la taille de ses fruits.

José se disait qu'il ne faisait pas des fruits assez petits pour être cueillis et dégustés.

Il rêvait d'avoir une peau plus rugueuse, et des fruits plus nombreux.

Il se disait que pour réussir sa vie il fallait qu'il soit différent.

Un jour, un habitant du village voisin rencontra José.

D'esprit aventurier, il cueillit une mangue et goûta à sa chaire orange. Ce fut une révélation !

Il alla en parler dans tout son village ! La rumeur fit le tour de la région et des centaines de
personnes vinrent à la rencontre de José et de ses mangues.

Aujourd'hui, les fruits de José sont attendus toute l'année.

José se rend compte qu'il n'a pas à être quelqu'un d'autre pour être aimé et réussir.

Il a juste à offrir ce qu'il sait le mieux faire ; Lui-même.

Et vous, quel fruit êtes-vous ?

Principe 1 : Chaque vie est unique



« L'écosystème de l'humanité a besoin de la singularité de chaque être humain pour s'équilibrer. »

Zoom scientifique :

À travers un travail d'identification et valorisation de nos forces, le Dr Selligman démontre que nous développons un sentiment de bonheur profond et durable, qui à son tour a un impact sur la réussite de nos projets. Selon le professeur Alex Linley, « une force est une capacité préexistante envers une façon particulière de se comporter, de penser ou de ressentir, qui est authentique et énergisante pour la personne, et qui permet un fonctionnement, un développement et une performance optimum. Utiliser ses forces est la plus petite chose que l'on puisse faire pour faire la plus grande différence. »

Se connaître et être soi-même participe au sens de notre vie et est l'un des facteurs clefs du bonheur (Gary T. Reker, 1987).

Notre réalité extérieure dépend de notre propre regard sur le monde. Nos pensées ont une influence sur nos actions qui à leurs tours ont une influence sur notre réalité. (Fredrickson, B. L. 2004). À travers un travail intérieur, nous agissons directement sur notre réalité extérieure.

D'un point de vue constructionniste, notre parcours professionnel reflète le sens que nous donnons à notre passé, notre présent et nos perspectives futures. (Savickas 2005)

Messages clefs du principe 1 :

- Il n'y a jamais eu quelqu'un comme vous avant, il n'y aura jamais plus quelqu'un comme vous après. C'est un fait biologique ;
- L'écosystème de l'humanité a besoin de chacun pour s'équilibrer ;
- Être soi-même est la chose la plus utile pour soi et le monde ;
- Être soi-même est ce qui peut fonctionner le mieux. Être soi-même est notre zone de performance optimale.
- Être l'auteur de sa vie et du monde ; reprendre le stylo de son histoire passé, présente et future.
- L'échec est un concept inventé par l'Homme (pour un arbre, cela n'existe pas.), l'échec fait partie du chemin vers la réussite.

Objectifs et insights souhaités :

- Prendre conscience de la valeur de notre singularité ;
- Prendre conscience de la force de notre histoire telle qu'elle est ;
- S'autoriser à être soi-même ;
- Développer nos talents personnels.

Conte l'arbre et le rocher

Copyright © Jennifer Vignaud, 2023

L'arbre et le rocher



Un jour, une graine tomba sur un rocher.
Cela ne fût pas facile de pousser.
Avec seulement quelques nutriments,
elle poussa tout doucement.

D'autres graines étaient tombées sur une tendre terre à côté.
Elles poussèrent bien plus facilement,
et devinrent rapidement de jeunes arbres épanouis.






Notre graine continua plus lentement, mais inlassablement à s'installer sur son rocher,
à plonger ses racines dans les petites fissures qu'elle trouvait.



Quelques années plus tard, quand elle toucha enfin la terre fertile,
elle avait déjà embrassé le rocher de toutes ses racines.

Un jour, un puissant cyclone traversa la forêt où cette graine, devenu arbre s'était installé.
Le vent a soufflé très fort pendant plusieurs journées.
Hélas certains arbres furent déracinés, d'autres fragilisés.
Notre arbre lui, ne bougea pas et pu ainsi servir d'abris.

Il est aujourd'hui l'un des arbres les plus respecté de la forêt.

Les fiches outils du principe 1 : Chaque vie est unique

FICHES LIFE DESIGNING - QUI ES-TU ? Chaque vie est unique					
Nom outil	Objectifs	Domaines privilégiés	Durée estimée	Utilisations	Pdf
Questionnaire initial - Mieux vous connaître	Connaître les besoins et intentions de l'individu	Tous	10 min	Essentiel en début d'accompagnement et de formation. (A compléter avec le déroulé détaillé du 1 ^{er} entretien.)	
Préparation de la Valorisation d'Acquis personnels	Réunir l'ensemble des caractéristiques positives identifiées au travers des outils de l'étape "Qui es-tu ?"	Tous		Fiche à transmettre au début de l'étape 1 "Qui es-tu ?"	
Votre généalogie appréciative	Enraciner l'individu	Orientation Reconversion	30 min	Travail optionnel à réaliser de préférence en entretien individuel en raison de liens parfois conflictuels avec les ascendants.	
Voyage au cœur de votre histoire	Connaissance de soi, valorisation de l'histoire de vie de l'individu	Orientation, reconversion	De 15 min à 2h	Plus adapté pour les accompagnements individuels ou par deux en groupe. Les questions peuvent servir pour l'animation d'un speed dating en groupe. Préciser qu'il n'est pas nécessaire de répondre à toutes les questions.	
L'école de la vie	Valoriser l'expérience de vie de l'individu	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement,	30 min-1h30	Travail qui peut nécessiter un accompagnement individuel.	

		RH, management.			
Mise en lumière de votre histoire de vie	Mettre en lumière le parcours de vie de l'individu	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat	30 min - 1h	Travail qui peut nécessiter un accompagnement individuel. Donner si besoin des exemples personnels ou des vidéos d'exemples de mise en lumière d'événements difficiles (ex : Amy Purdy)	
Vous êtes unique	Prendre conscience de sa singularité	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat	15-30 min	Groupes et accompagnements individuels. Travail qui peut-être personnalisé selon les contextes.	

Principe 2 : La force de l'enthousiasme

« Tout le monde est un génie, mais si vous jugez un poisson à ses capacités à monter aux arbres, il passera sa vie à penser qu'il est stupide ». A. Einstein



Zoom scientifique

Les neurosciences démontrent aujourd'hui que le cerveau se développe là où on l'utilise avec enthousiasme. Ce sentiment permet en effet la sécrétion de transmetteurs qui font grandir nos connexions neuronales. (Hüther G., 2011)

La connaissance et l'utilisation de nos forces signatures (les traits positifs les plus marqués d'une personne) ont un impact sur notre bonheur et notre épanouissement (Schutte and Malouff, 2019).

Les personnes qui utilisent leurs forces sont plus heureuses, plus épanouies, elles ressentent plus d'énergie (Govindji & Linley, 2007), elles atteignent leurs objectifs plus facilement (Linley, 2003, 2008), elles sont plus engagées (Harter, Schmidt & Hayes, 2002) et performant davantage au travail (Smedley, 2007; Stefanyszyn, 2007; Woolston & Linley, 2008).

Définition d'une force :

Il n'est pas toujours évident d'identifier nos forces. Tel un vieux couple avec nous-même, nos talents font partis de notre quotidien et nous semblent alors insignifiants.

Ce sont pourtant ces caractéristiques si évidentes pour nous qui représentent notre plus grande valeur ajoutée. Ce qui nous semble facile et naturel, ne l'est pas forcément pour l'autre.

Quelques indicateurs pour identifier nos forces :

- Apprentissage facile
- Énergie
- Bonheur
- Performance
- Naturel

1- ETAPE QUI ES-TU
VOTRE VALORISATION D'ACQUIS PERSONNELS

Identifiez vos forces et votre singularité



Zoom scientifique

Les différents exercices permettent d'identifier vos caractéristiques naturelles, celles où vous excellez ou encore celles où vous ressentez beaucoup d'énergie (Cf. Les trois composantes d'une force, Peterson & Seligman, 2004). Nous privilégions ici la méthode narrative et celle de l'observation de soi afin de reconnaître ses forces en action.

Messages clefs du principe 2 :

- Votre joie est votre meilleur guide ;
- Quand nous aimons quelque chose, nos talents se développent ;
- L'enthousiasme offre une énergie durable ;
- Un expert est quelqu'un qui a passé du temps sur sa zone d'enthousiasme ;
- Investir dans nos forces donne plus de résultats que travailler sur nos faiblesses.

Objectifs et insights souhaités :

- Prendre conscience de la valeur de l'enthousiasme ;
- Comprendre que la joie est une source, un moteur de réussite et non une récompense secondaire.

Utilisation des cartes talents

Contenu du jeu

- Des cartes “Talents” afin d’aider l’individu à prendre conscience de sa singularité ;
- Des cartes “images” pour stimuler l’imagination et découvrir d’autres talents ;
- Des exemples d’utilisations du jeu.



Objectifs

- Identifier les caractéristiques individuelles et la singularité de chacun ;
- Identifier la valeur ajoutée de chaque individu ;
- Identifier les moteurs intérieurs ;

- Valoriser les acquis personnels de chacun.

Quelques idées d'utilisation
Cf détail dans les cartes utilisations

- En 3 verbes
- Le talent c'est l'envie
- Le verre
- L'amour rend la vue
- Complémentarité
- Transformer
- Fiches de poste inversée
- Forces en action
- VAP
- En images











Zoom sur une utilisation adaptée pour la réalisation de la Valorisation des Acquis personnels

- 1- Réalisez des groupes de 2 à 5 participants. Étapez les cartes images pour chaque groupe et/ou donnez leur accès à la galerie en ligne.
Demandez à chaque participant de choisir 3 cartes illustrant le mieux ses zones d'enthousiasme.
Invitez-les à échanger chacun leur tour sur ces trois cartes. Demandez-leur d'expliquer leur choix en donnant des exemples concrets.

Les fiches outils du principe 2 : La force de l'enthousiasme

FICHES LIFE DESIGNING - QUI ES-TU ? – La force de l'enthousiasme

Nom outil	Objectifs	Domaines privilégiés	Durée estimée	Utilisations	Pdf
Le talent c'est l'envie	Valoriser les zones d'enthousiasme de l'individu	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.	30 min - 1h	Élément clef dans l'accompagnement life designing.	
Voir vos défauts autrement	Aller de la notion de force à celle de caractéristique	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.	30 min - 1h	Peut nécessiter un accompagnement pour changer de regard sur un défaut.	
Zones d'enthousiasme	Prendre conscience de nos zones d'enthousiasme pour les mettre au cœur de nos projets professionnels.	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.	15-30 min	Groupes et accompagnements individuels.	

Le chiffre de votre enthousiasme	Prendre conscience de la valeur de nos zones d'enthousiasme	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.	15-30 min	Si le nombre d'heures est inférieur à 2000 heures, il y a de fortes chances que l'individu n'ait pas trouvé sa véritable zone d'enthousiasme. Exercice très impactant mais qui mérite un accompagnement pour que chaque individu trouve sa ou ses véritables zones d'enthousiasme.	
Investir dans vos forces	Réaliser qu'investir dans nos forces est l'action la plus "rentable".	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.		Peut nécessiter un accompagnement pour identifier des actions concrètes.	
Valorisation des acquis personnels	Valoriser et reconnaître les forces de l'individu. Permettre à l'individu de prendre conscience de ces multiples talents.	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.	1h-2h	Essentiel d'identifier un minimum de 15 caractéristiques positives. Peut nécessiter un petit accompagnement individuel. Possibilité de s'aider des cartes talents. (Images pour la finesse et la personnalisation des forces et textes pour la quantité de mots identifiés)	
Biographie appréciative	Mettre en lumière, formuler et partager son histoire de vie	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat, recrutement, RH, management.	1h -3h	Conseillé de réaliser les biographies par 2 ; chacun doit réaliser la biographie de l'autre.	
L'amour rend la vue	Aider l'individu à prendre conscience de ses talents grâce à ses proches.	Orientation, reconversion, QVT, entrepreneuriat		Prévenir que certains de nos proches ont besoin de temps pour trouver les justes mots, cela ne veut pas dire qu'ils ne trouvent aucunes qualités.	

Exemples d'outils pédagogiques associés à l'étape « qui es-tu ? »

- Réalisation de la biographie positive
- Interview du journaliste admiratif pour la réalisation de la biographie positive.
- Speed dating histoire de vie (2 par 2)
- Chaise musicale rencontres/speed dating (musique on tourne)
- Jeu de cartes Histoire-Vie Humean
- Jeu de cartes des forces - Talents
 - o 3 forces clefs
 - o 3 forces à développer/ entraide/ actions concrètes
 - o Forces complémentaires
 - o Forces de l'entreprise/Vs forces des salariés
 - o Forces vs compétences
 - o Selfies avec les 3 forces à développer + 1 ex d'action pour le faire/la mettre en place/preuve à l'appui.

- Je suis unique car... 3 à 5 caractéristiques
- Réalisation de la VAP. Réalisation d'une cérémonie de remise des diplômes/applaudissement. (force de l'acte psychomagique)
- Exposition de photos/VAP en entreprises
- Réalisation d'un diplôme/atelier créatif
- Mission à emporter : « l'amour rend la vue » 3 forces selon 3 proches (et vice-versa)
- Lettre à soi-même
- Méditation valorisation de soi, arbre enraciné/jardin des forces.
- Arbre collectif (racines : forces du groupe)
- Missions de l'ange gardien/ de l'individu soutien (vocabulaire entreprise)
- Réalisation d'un Mug des forces

2^{ème} étape – *Que veux-tu ?*

Accompagnement à la définition d'objectifs durables



Que veux-tu ?

Introduction à la 2ème étape du Life Designing – Que veux-tu ?

Objectifs de cette étape :

- Identifier nos véritables sources de motivations ;
- Prendre conscience de nos priorités ;
- Redonner du sens à nos actions ;
- Devenir acteur de nos choix ;
- Formuler des objectifs pérennes ;
- Définir clairement nos objectifs professionnels et personnels ;
- Identifier les besoins du monde qui nous donnent envie d'agir.

Messages clefs :

- Un sens pour soi et au-delà de soi ;
- Choisir le sens dans lequel nous souhaitons aller ;
- Les objectifs pérennes sont à l'intérieur. Cf motivation intrinsèque vs/motivation extrinsèque.
- L'utopie comme moteur ; changer de regard sur l'utopie. Le monde d'aujourd'hui est constitué des utopies d'hier.

Zoom scientifique :

Dans son travail sur la pleine-conscience, Shawna Shapiro (2009) met en avant l'importance de l'intention dans notre vie ; c'est-à-dire savoir pourquoi nous faisons ce que nous faisons, de se rappeler de ce qui est vraiment important pour nous et de pouvoir formuler nos aspirations personnelles.

Selon le Dr Dispenza (2008), nos pensées ont une influence sur notre comportement et donc sur notre réalité.

Selon les chercheurs Locke & Latham (2002), il existe quatre mécanismes par lesquels la planification d'objectifs affecte la performance individuelle. Les objectifs nous permettent de nous concentrer sur les activités utiles à leur réalisation, laissant de côté ce qui ne nous permet pas d'y parvenir. Ensuite les objectifs offrent une énergie d'action essentielle à une personne à la recherche d'un emploi. Ensuite, la planification d'objectifs nous permet d'être plus persévérants et endurants et enfin cela permet le développement de connaissances liées à leur réussite.

Principe 3 : Créer le sens de sa vie



« Si la vie n'a pas de sens, qu'est-ce qui vous empêche de lui en inventer un ? »

L. Carroll

Zoom scientifique :

Selon Gary T Reker, le bonheur est “un effet secondaire de la découverte d'un sens et d'un but dans la vie.” (Reker, Peacock, & Wong 1987)

La mort nous aide à nous concentrer sur l'essentiel et à clarifier nos objectifs. Cela nous apprend à voir ce qui compte vraiment et à vivre de manière authentique (Wong & Tomer, 2011).

Les recherches ont mis en avant trois besoins psychologiques fondamentaux qui influencent positivement la motivation et la santé mentale ; les besoins de compétence (sentiment d'efficacité personnelle), d'autonomie (se sentir à l'origine de nos actions) et de connexion sociale. (Ryan & Deci, 2000)

Les études montrent que les personnes qui poursuivent des objectifs en adéquation avec eux-mêmes ont plus de chance de les atteindre. (Sheldon & Elliot, 1999) et d'impacter leur niveau de bonheur (Sheldon & Houser-Marko, 2001).

Le sens que nous donnons à la mort peut avoir un impact important sur notre bien-être. Notre attitude vis-à-vis de la mort nous aide à définir notre sens personnel et notre manière de vivre (Neimeyer, 2005 ; Tomer 2000 ; Tomer, Eliason & Wong 2008).

« D'un point de vue existentiel, pour vivre pleinement et de manière épanouie, nous devons nous engager dans ce qui nous fait le plus peur. » (Yalom, 2008.)

La mort met en avant la fragilité de la vie et les futilités de notre vie de tous les jours. Ainsi, la mort nous aide à se concentrer sur l'essentiel et à clarifier nos objectifs. Cela nous apprend à voir ce qui compte vraiment et à vivre de manière authentique (Wong, & Tomer, 2011).

Aussi, à travers une plus grande compréhension et acceptation de la mort, les individus devraient apprendre à se traiter avec plus de respect et de compassion (Wong, & Tomer, 2011).

Un recueil de témoignages, aujourd'hui célèbre, a été réalisé sur des personnes en soins palliatifs. Voici les cinq regrets de ces personnes en fin de vie (Warren, 2012) :

- J'aurais aimé avoir le courage de vivre une vie fidèle à moi-même et non celle que les autres attendaient de moi.
- J'aurais aimé ne pas travailler aussi dur.
- J'aurais aimé avoir le courage d'exprimer mes sentiments.
- J'aurais aimé rester en contact avec mes amis.
- J'aurais aimé m'autoriser à être plus heureux.

Messages clés de l'accompagnateur :

- Reprendre sa liberté de rêver : Retrouver un regard « neuf ». Faisons comme si aujourd'hui était le premier jour du reste de notre vie ;
- Être vraiment motivé : ex de la lettre de motivation ; mieux d'être motivé plutôt que de connaître les techniques pour réaliser une bonne lettre de motivation ;
- Le bon moment c'est maintenant. Demain, c'est souvent jamais.
- Notre sens de vie : destination/définition ;
- Devenir soi-même ;

Zoom scientifique

D'autres études mettent en avant que plus les gens se focalisent sur des objectifs matériels et financiers et moins ils éprouvent de bien-être. Selon Mihaly Csikszentmihalyi (1999), l'argent ne fait pas le bonheur pour trois raisons ; Premièrement elle provoque une escalade des attentes. Deuxièmement, elle risque de provoquer une comparaison nocive à l'autre. Et enfin, si un individu investit son énergie psychique dans des buts matériels, sa sensibilité à d'autres aspects de l'existence, aux vraies sources du bonheur (comme réfléchir à une activité que l'on aime) a tendance à s'atrophier.

D'autres recherches de Tim Kasser et Richard M. Ryan (1993) ont montré que les esprits « matérialistes » étaient plus stressés et éprouvaient moins de bien-être que ceux dont les aspirations étaient plus axées sur la relation aux autres et l'acceptation de soi.

Principe 4 : Être une solution pour le monde



« Faites le bien où vous êtes, par petits bouts, car ce sont tous ces petits bouts de bien, une fois assemblés, qui transforment le monde. »

Desmond Tutu

Zoom scientifique

15 364 scientifiques de 184 pays ont lancé un cri d'alarme sur l'état de la planète. (Bioscience, 2017)

Il existe un lien entre notre motivation intrinsèque et notre sentiment d'être utile aux autres. Le sentiment d'être utile incite à faire son travail le mieux possible (Grant, 2008). Dans la motivation intrinsèque, l'action est conduite uniquement par l'intérêt et le plaisir que l'individu trouve à l'action, sans attente de récompense externe.

Des recherches ont montré l'importance du sentiment d'utilité sociale dans le travail pour préserver notre santé mentale et stimuler le bien-être psychologique. (Morin & Forest, 2007)

Il existe un lien réciproque entre nos actions pro-sociales et notre bonheur. (Aknin & al 2012)

Dans son livre, L'avantage moral, W. Damon a étudié les facteurs de réussite des chefs d'entreprise. Selon lui, seuls les dirigeants qui sont fidèles à leurs convictions et à leurs valeurs réussissent réellement. Pourtant, trop de chefs d'entreprise mettent leur énergie dans le comment (comment être rentable par exemple) en oubliant la source de leur action ; le pourquoi ; l'utilité de leur projet. Il a constaté que les individus qui répondaient aisément aux questions du type pourquoi avaient plus de chance de réaliser leurs aspirations les plus élevées.

Une autre recherche nous montre que le sentiment d'être utile nous incite à faire notre travail du mieux possible. (Lindquist et al., 2012).

Les entrepreneurs altruistes ont plus de chance de réussir car ils sont plus à l'écoute des besoins du monde et donc plus à même à y répondre. Aussi, il est essentiel d'allier le plaisir au sentiment d'utilité pour rendre notre motivation durable et servir au mieux autrui (Grant, 2008).

Messages clefs de l'accompagnateur :

- Un sens au-delà de soi-même = un élan, une énergie au-delà de soi-même ;
- Faire sa part, être co-acteur du monde (cf l'histoire du Colibri) ;
- « Le progrès c'est la réalisation des utopies » ;
- Agir dans le présent tel qu'il est ;
- Un sens au-delà de soi : Source d'épanouissement, motivation intrinsèque, créativité, résilience, etc. ;
- La force du pourquoi ;
- Outil naturel de communication et commercialisation.

Utilisation des cartes enjeux

Contenu du jeu

- Des cartes « enjeux » afin d'aider l'individu à identifier les besoins du monde qui lui donne envie d'agir ;
- Des cartes "images" pour stimuler l'imagination et explorer des enjeux moteurs avec plus de nuances ;
- Des exemples d'utilisations du jeu.





Zoom sur une utilisation adaptée pour l'identification des enjeux moteurs de l'individu :

- 1- Réalisez des groupes de 3 à 5 participants. Étalez les cartes images pour chaque groupe et/ou donnez leur accès à la galerie en ligne www.humean.org/cartes/
- 2- Demandez à chaque participant de choisir les thématiques, les publics, les besoins du monde qui le mobilisent tout particulièrement. Il est possible de choisir une ou plusieurs cartes. Ces enjeux peuvent faire référence à un idéal souhaité, à une cause vécue personnellement ou encore à un sujet de profonde révolte.
- 3- Invitez chacun à expliquer pourquoi il a choisi cette/ces cartes et à partager une éventuelle histoire associée.

Pourquoi cet enjeu vous touche particulièrement ?

Avez-vous une histoire à partager afin d'expliquer pourquoi cet enjeu vous touche particulièrement, et surtout pour permettre à l'autre de se connecter à votre cause.

- 4- Suite à cet exercice, si le temps le permet, il peut être pertinent de permettre aux personnes ayant des causes communes ou complémentaires de se réunir pour échanger.

Idées d'outils pédagogiques associés à l'étape « Que veux-tu »

- Sens de vie/Mort (réflexion individuelle, partage)
- Voir grand (Travail d'imagination sans limites)
- Partage à 2 sur l'horizon de vie idéal. (Cf dos à dos/écoute active/les yeux fermés ou bandés...etc)
- Ecrire 4 priorités de vie + actions pour leur donner plus de place.
- Réveillez vos utopies : mission de recherche en groupe pour présenter au mieux votre enjeux moteur. Objectif : fédérer l'autre. (Trouver les mots, les chiffres clefs pour donner à l'autre l'envie d'intégrer votre cause.)
 - o Envoie d'une photo « Je suis une solution car.. » : 1 action concrète. (même petite)
 - o Regrouper les individus autour de causes communes (Mapping des enjeux avec post-it)
- Réalisation d'un tableau de projection. (cf journaux/découpage...)
- Une mind map collective pour réunir enjeux individus et entreprise (par ex)
- Plastique fou (bijoux, porte clefs)
- Cailloux de projection
- Jeu de la bougie (cf motivation)
- Suite lettre à soi-même

3^{ème} étape – *Que fais-tu ?*

Accompagnement à la création des métiers de demain



Que fais-tu ?

Introduction à la 3ème étape du Life Designing – Que fais-tu ?
Principe 5 : Créer son métier, créer le monde



*A profession / project
is a unique encounter
between 1 human being
and the world.*

« Là où vos talents rencontrent les besoins du monde, là se trouve votre vocation. »
Aristote

Objectifs de cette étape :

- Regarder le travail autrement ;
- Se rendre compte que nous pouvons être acteur du monde qui nous entoure ;
- Formuler notre vocation (la vocation réunit les ingrédients clés des 2 premières étapes) ;
- Prendre conscience des multiples formes de réalisation d'une vocation ;
- Définir un projet professionnel en adéquation avec soi-même et les besoins du monde identifiés ;
- Définir un ou plusieurs projets à impact positif pour nous et le monde ;
- Créer les moyens d'offrir ce que nous sommes au monde ;
- Remettre de la création et de l'agilité dans la construction de notre vie professionnelle.

Zoom scientifique :

Selon le sociologue Norbert Elias (1991) « ce gouffre entre individu et société n'existe pas. L'individu est ainsi à la fois le produit et le producteur de la société, et la société est à la fois le produit et le producteur de l'individu. »

Messages clefs de l'accompagnateur :

- Enraciné dans Qui es-tu ? et Que veux-tu ? ;
- Quand nous nous sentons perdu, revenir aux deux premières étapes ;
- Un process, cycles de questions clefs ;

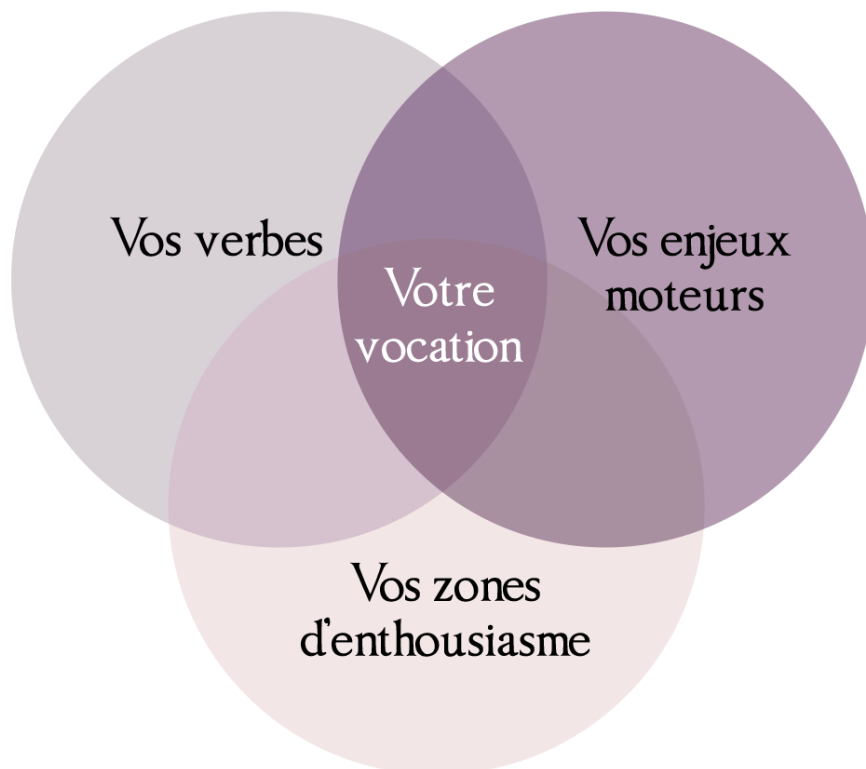
- Qu'est-ce qu'un métier ? La rencontre d'un besoin du monde et d'une expertise, les études ne viennent qu'après ;
- Changer de regard sur le travail. Cf origines étymologiques du travail, bien travailler ce n'est pas souffrir, faire l'inverse de ce qu'on aime, arrêter de jouer, mais bien au contraire ;
- Offreurs de talents et non demandeurs d'emplois ;

- 8 milliards de métiers potentiels ;
- Les métiers, projets sont des rencontres uniques entre nous et le monde ;
- Faire ce que l'on aime est la meilleure manière de réussir ;
- Faire ce que nous aimons = Enthousiasme + temps dédié = zone d'expertise unique = valeur = salaire/vente ;

- Entrepreneur ? Intrapreneur ? Ouvrir à la notion d'intrapreneur. Toute cette réflexion peut être appliquée à un public salarié.

Formuler la vocation de l'individu :

« Là où vos talents rencontrent les besoins du monde, là se trouve votre vocation. » Aristote



Messages clefs de l'accompagnateur :

- Une vocation = de multiples formes de réalisation ;

- Un métier : Un moyen, pas la fin. Métaphore de l'uniforme ;
- Les métiers sont des moyens d'offrir ce que nous sommes, il existe plusieurs ponts possibles entre nous et le monde (comme plusieurs branches d'un arbre) ;
- Ne pas chercher un projet idéal ; (La vie a plus d'imagination que nous) ;

Exemples de vocations

« Je souhaite prendre soin des personnes dans le besoin afin d'améliorer leur quotidien, leur faire oublier la maladie et leur apporter de la joie. » Christelle

« Je souhaite m'occuper des enfants et être médiateur entre les enfants rejetés et leurs familles pour les aider à recréer des liens et communiquer librement. » Nancy

« Je crée des actions pour que les gens acceptent les différences de chacun en utilisant entre autres l'art, le théâtre et l'informatique. » Julien

« Ma vocation c'est 500 g de sens, 300 g de création, 300 g d'écriture et de recherches, 3 doses d'action, le tout saupoudré d'enthousiasme. Recette à déguster avec toutes les personnes qui ont besoin de sens et d'épanouissement dans leur travail. » Jennifer

« Je souhaite créer une dynamique de solidarité pour les personnes dans le besoin, afin de les accompagner à se sentir mieux dans leur vie. » Marine

« Dans ma vie professionnelle je souhaite créer des moments de joie et de partage pour aider les personnes ayant besoin de soutien moral à se reconnecter à elles-mêmes à travers leur corps. » Tatiana

Zoom scientifique :

Les personnes qui considèrent leur travail comme une vocation sont ceux qui sont les plus satisfaits dans la vie. (Wrzesniewski 2003)

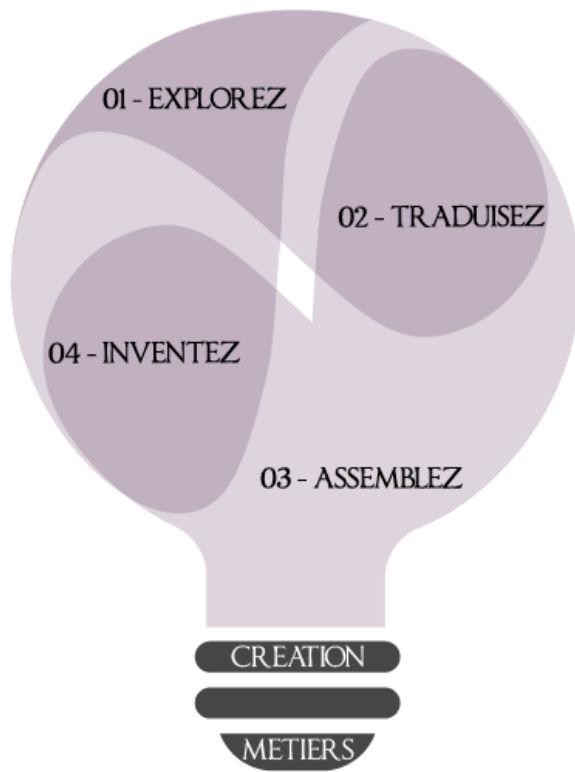
En regroupant notre réflexion de vie en une phrase essentielle, comme une formule de réussite, l'individu a une meilleure vision du sens qu'il souhaite donner à sa vie et cela donne une direction à laquelle il pourra se référer dans le temps. (Savickas 2011)

« L'engagement dans ses projets de vie, plutôt que dans un emploi particulier, a pour conséquence que l'indécision en matière de choix professionnel ne doit pas nécessairement être combattue, dans la mesure où elle peut être source de nouvelles possibilités et d'expérimentations permettant aux individus d'être actifs, même dans des situations incertaines. » (Savickas & al 2010)

Création métiers :

- Réunir les notions de créativité et de métier ;
- Faire ce qu'on aime est une posture créative, proactive quotidienne ;
- Seulement un peu de traduction ;
- La vie c'est du « et » pas du « ou » ;
- Inventez le nom de votre métier sur mesure.

3 - ETAPE QUE FAIS-TU ?
CREEZ VOS METIERS



©HUMEAN
www.humean.org

Outils pédagogiques associés à l'étape Que fais-tu

- Formulation vocation (Un poème, une recette...etc)
- Création métiers (Brainstorming, cadeaux idées sur base vocation...etc)
- Inventez le nom de votre métier
- Des temps pour se ressourcer/Action concrète
- 1 création sur la vision du travail. (Avant/idéal/pont)
- Arbre (collectif) Fruits = Solutions
- Brainstoming pour traduire vocation en métiers/idées : en petits groupes.
- Jeu Dixit pour stimuler l'imagination/métiers.
- Hold up d'idées : trouver un maximum de possibilités/déclinaison en partant d'une vocation/d'un métier : plusieurs équipes. (ou défis individuel)
- Invention de métier : chacun se trouve un nom : le plus original possible. /S'aider mutuellement.
- Réponse à des besoins personnalisés : aider l'autre à avancer dans son projet (formuler 1 besoin pour avancer ; conseils groupe)
- Mind map métier
- Canevas
- Cartes de visite

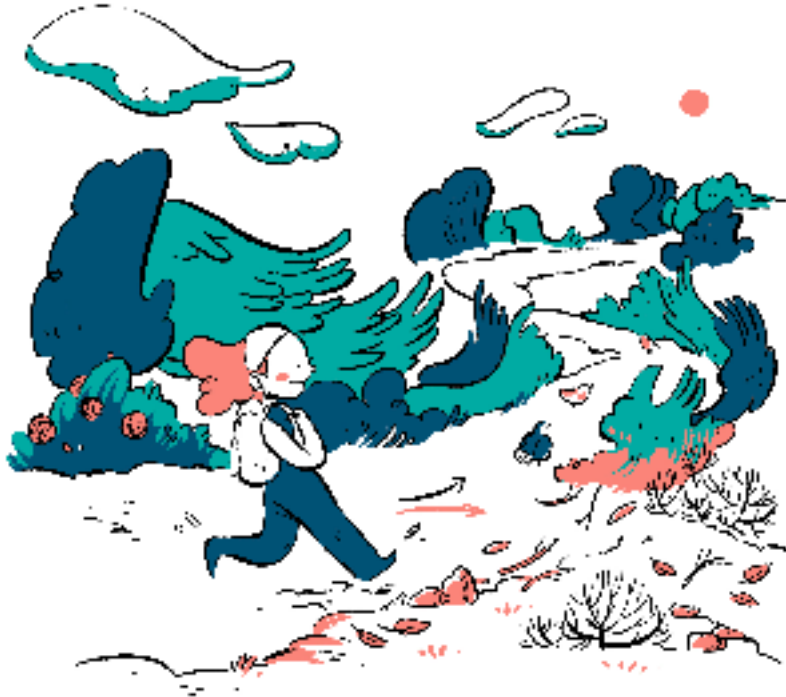
4^{ème} étape – *Comment le fais-tu ?*

Permaculture du travail -Une approche du travail inspirée du vivant



Comment le fais-tu?

Introduction à la 4ème étape du Life Designing – Comment le fais-tu ?
Principe 6 : S’inspirer du vivant pour agir durablement



« Le service Recherche et Développement de la nature a 3,8 milliards d’années d’avance sur ceux de nos entreprises. » Janine Benyus

Objectifs de cette étape :

- S’inspirer des principes du vivant pour une approche durable du travail ;
- Introduction à la permaculture du travail ;
- Appliquer quelques lois de résilience et créativité développées sur des milliards d’années ;
- Développer un état d’esprit durable (vivant) ;
- Entreprendre son projet & sa vie dans le bon sens ;
- Gestion durable de projet.

ZOOM SCIENTIFIQUE

Chaque principe de la permaculture de D. Holmgren peut avoir une application directe pour nos systèmes humains. Lorsqu’ils sont appliqués de manière cohérente, ces principes peuvent conduire à des organisations résilientes qui offrent des opportunités d’émergence (Mannen et al 2012).

Les individus qui croient que leurs talents peuvent se développer (À travers le travail, l’effort, les bonnes stratégies) ont un esprit de croissance. Ils atteignent davantage leurs objectifs et sont plus résilients (Dweck, C. (2015), Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012)).

Les recherches sur la composante opératoire de “l’espoir” démontrent qu’il est essentiel d’identifier différents moyens pour réaliser nos buts et de définir les ressources pour y arriver. (Snyder 1994)

Quelques ressources clefs de la permaculture du travail

Les principes du vivant (Hoagland et Dodson)

Le biomimétisme

Les principes de la nature

L’éthique de la permaculture

Les neuf principes de Bill Mollison

Les douze principes de la permaculture (Selon David Holmgren)

Design permaculture.

Les principes du vivant

(Hoagland et Dodson)

La vie se développe du bas vers le haut ;

La vie s’assemble en chaînes ;

La vie a besoin d’un dedans et d’un dehors ;

La vie utilise peu de thèmes pour générer de multiples variations ;

La vie s’organise grâce à l’information ;

La vie encourage la diversité en redistribuant l’information ;

La vie crée à partir d’erreurs ;

La vie naît dans l’eau ;

La vie se nourrit de sucre ;

La vie fonctionne par cycles ;

La vie recycle tout ce qu’elle utilise ;

La vie perdure grâce aux rotations de matière ;

La vie tend à optimiser plutôt qu’à maximiser ;

La vie est opportuniste ;

La vie est compétitive sur un socle de coopération ;

La vie est interconnectée et interdépendante.

Introduction, messages clefs :

- Le vivant a réalisé 3,8 milliards d’années d’essais-erreurs, l’évolution a gardé les meilleures stratégies qui nous permettent d’être en vie ici et aujourd’hui ;
- S’inspirer pour nos projets du fonctionnement de nos propres cellules ;
- Nous sommes avant tout des êtres vivants ;
- Se reconnecter à notre nature ;
- Agir avec et pour le vivant ;
- Adopter des solutions qui permettent le développement de la vie.

Messages clefs de l’accompagnateur :

- Aligné (cf fonction de la membrane)

- Se ressourcer en premier pour pouvoir partager ses fruits
- Votre corps est votre ami
- La joie, l'enthousiasme, l'énergie comme guide
- La vie fonctionne en cycle ; offrez-vous des temps d'hiver.

- L'impermanence de la vie, intégrer l'imprévu,
- « *L'inconnu, un rendez-vous d'exception.* » Valmyr Turbot.
- Proactivité dans le présent
- État d'esprit durable
- L'art d'échouer

- De la montagne au pas
- Avancez avec patience ;
- Pousser de manière imperceptible chaque jour comme une graine devenue arbre ;

- Apprendre encore et toujours. Un arbre, à moins d'être mort, pousse chaque année (importance des cycles.)

- L'audace d'une fleur
- Donnez avant de gagner ; un arbre n'attend pas d'avoir un poste ou un client pour faire ce qu'il est. Il trouve ses partenaires en faisant ce qu'il est.

- Les mots sont créateurs
- Un temps d'avance
- Parlez bien de vous et de vos projets

- Votre écosystème, une diversité de talents autour de vous
- Collaborez
- Rencontrez vos mentors

ZOOM SCIENTIFIQUE

Action :

Le concept d'impuissance acquise décrit un sentiment de résignation et d'apathie suite à des situations répétées ou de longues durées pendant lesquelles l'individu n'a pas pu agir ou s'enfuir. Par la suite, l'individu ne cherchera plus à s'échapper ou à résoudre la situation (même si cela est possible) et se trouvera dans un état proche de la dépression et du désespoir. Une des conséquences principales de ce sentiment est une difficulté à faire un lien entre nos actions et leurs conséquences, comme si nous ne pouvions pas avoir une influence sur notre environnement. Une autre conséquence est une forte baisse de la motivation (Seligman, 1972 ; Peterson, 1993 ; Diener, 1980).

Calendrier d'actions :

Une étude de l'administration britannique menée par le professeur Cyril Northcote Parkinson nous montre que « tout travail tend à se dilater pour occuper tout le temps disponible ». Pour maximiser votre temps, il nous faut donc se fixer des délais afin de nous concentrer sur l'essentiel

et ne pas nous perdre dans des détails qui ne changeraient pas grand-chose au résultat final (Parkinson, 1957).

Flow :

Les recherches de M Csikszentmihaly (1997) ont permis de mettre en avant les caractéristiques d'un état optimal de bien-être et performance. Pour cela il a interrogé des personnes qui consacrent beaucoup de temps et d'énergie à leurs activités, pour le plaisir de les faire, sans recherche de gratification ou de reconnaissance. Cet état de « flow » résulte d'un équilibre entre les compétences de l'individu et l'activité réalisée. « Ces grands moments de la vie surviennent quand le corps ou l'esprit sont utilisés jusqu'à leurs limites dans un effort volontaire en vue de réaliser quelque chose de difficile et d'important. L'expérience optimale est donc quelque chose que l'on peut provoquer. Pour chacun, il y a des milliers de possibilités ou de défis susceptibles de favoriser le développement de soi. »

Voici les neuf caractéristiques de ces expériences optimales : un équilibre entre le défi et l'habileté ; une concentration sur la tâche ; un feed-back clair et précis, une absence de distraction, un contrôle de l'action, une absence de préoccupation à propos du soi (dilatation de l'ego), une altération de la perception du temps et une expérience de bien-être.

État d'esprit durable :

Les buts de maîtrise (augmenter notre niveau de connaissance) favorisent l'implication dans la tâche ainsi que les efforts et la persistance face aux échecs. Ils favorisent aussi un mode d'apprentissage approfondi. En revanche, les buts de performance, c'est-à-dire ceux qui appellent à dépasser l'autre favorisent les comportements d'abandon, de résignation apprise et d'apprentissage superficiel (Dompnier et al., 2008).

Fiche outil les chemins de la réussite :

Les recherches sur la composante opératoire de « l'espoir » démontrent qu'il est essentiel d'identifier différents moyens pour réaliser nos buts ainsi que les ressources pour y arriver (Snyder, 1994).

Cette étape de résilience s'inscrit aussi dans une dynamique de construction de vie et vise à accroître l'adaptabilité professionnelle. Par exemple en agissant sur les cinq « c » de la théorie de construction de carrière ; le souci de son orientation (concern), le contrôle, la curiosité, la confiance et l'engagement (commitment) (Savickas et al., 2010).

Notre but est aussi que l'individu associe sa réussite et le « bien-être du monde » à quelque chose de contrôlable (travail sur l'optimisme et la résilience de l'individu, Peterson & Seligman, 1984 ; Martin-Krumm, Sarrazin, Peterson, & Famose, 2003).

Préparation pitch projet :

Le langage de notre corps a une influence sur la perception que les autres ont de nous ainsi que sur notre propre perception de nous-même. Une attitude corporelle ouverte et expansive aurait par exemple une influence sur notre sentiment de confiance et de pouvoir (Cuddy, 2012).

Partenaires, écosystème, mentor :

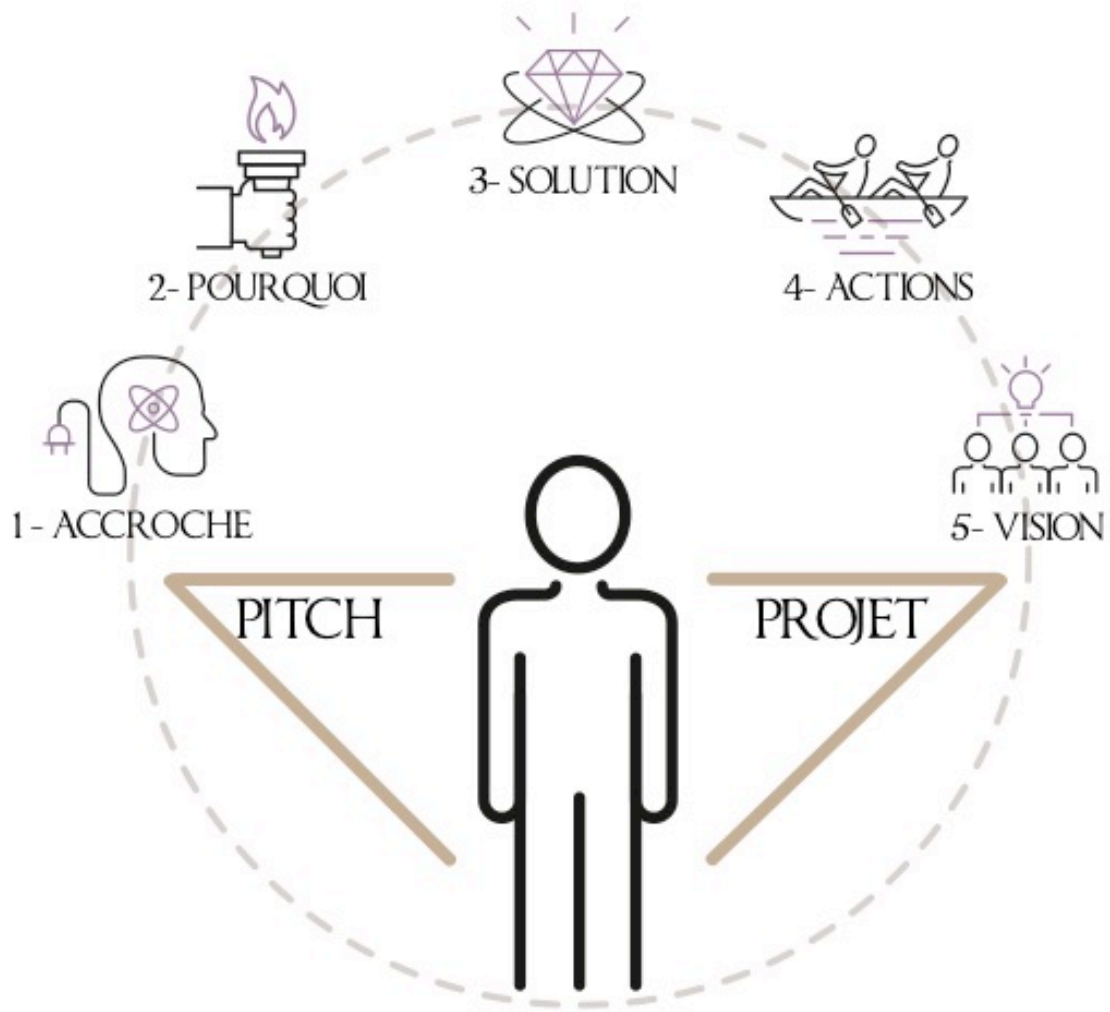
Aller à la rencontre des personnes que nous admirons le plus développe notre sentiment d'élévation qui à son tour a un impact sur notre épanouissement et sur notre comportement prosocial (Haidt, 2000).

Les études de David Sloan Wilson (2007) ont mis en avant le lien entre coopération et bonheur. Les personnes qui collaborent se sentent moins stressées, plus connectées aux autres et se sentent plus heureuses.

Rappelons que la connexion aux autres fait partie des besoins qui ont un impact positif sur notre motivation et notre bien-être (Ryan & Deci 2000 ; Sarrazin, Pelletier, Deci & Ryan, 2011).

3 - ETAPE COMMENT LE FAIS-TU ?
Passez à l'action !





Outils pédagogiques associés à l'étape Comment le fais-tu ?

- Tirer au sort une action de gentillesse
- Un calendrier avec partage de défis dans les agendas de tous
- Pitch projets : partage de tous (si grand groupe ; 1 pitch par groupe regroupés par enjeux.)
- Plan partagé d'actions (Post-it actions sur grand calendrier affiché)
- Réalisation plaquette de communication
- Réalisation d'une frise
- Actions et entraide sur 21 jours.
- Finalisation de la lettre à soi-même

Annexes

QUELQUES DEFINITIONS

Psychologie positive : « L'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des gens, des groupes et des institutions » (Gable et Haidt, 2005)
La psychologie positive est l'étude scientifique du fonctionnement optimal de l'Homme- étude qui vise à découvrir et favoriser les facteurs permettant aux individus et communautés de s'épanouir. (Seligman, 2002)

Sciences de l'orientation / Life designing : Le Life-designing a été traduit par « construire sa vie ». To design en anglais signifie en effet « concevoir dans son esprit », « inventer », « former un plan ou un projet », « avoir un but ou une intention » (American Heritage Dictionary).

Texte de référence : <https://osp.revues.org/2401>

Biomimétisme : S'inspirer de la nature, du fonctionnement, des propriétés et des solutions du vivant pour l'appliquer à la construction de projets professionnels pérennes.

Entrepreneuriat sociétal : Utiliser les modèles et les outils concrets et proactifs de l'entrepreneuriat associés à un objectif sociétal.

Neurosciences : Les neurosciences sont les études scientifiques du système nerveux, tant du point de vue de sa structure que de son fonctionnement, depuis l'échelle moléculaire jusqu'au niveau des organes, comme le cerveau, voire de l'organisme tout entier.

Permaculture : La permaculture est une méthode systémique et globale qui vise à concevoir des systèmes (par exemple des habitats humains et des systèmes agricoles, mais cela peut être appliqué à n'importe quel système) en s'inspirant de l'écologie naturelle (biomimétisme ou écomimétisme) et de la tradition. Elle n'est pas une méthode figée mais un « mode d'action » qui prend en considération la biodiversité de chaque écosystème.

Risques psychosociaux : Ensemble de déséquilibres potentiels, d'origines variée (Organisationnelle, relationnelle, sociale) susceptibles d'engendrer une altération de l'intégrité physique et/ou de la santé mentale, en fonction de la durée et de l'intensité d'exposition. **Facteurs RPS** : Intensité du travail, exigence émotionnelle, manque d'autonomie et marge de manœuvre, mauvaise qualité des rapports sociaux, souffrance éthique, insécurité de la situation de travail, absence de régulation socio-professionnelle, superposition des identités personnelles et professionnelles, non-satisfaction des besoins des individus, changement importants dans la vie privée.)

Cadre juridique des RPS : Disposition du code du travail : Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé mentale et physique des travailleurs. / Adapter le travail à l'Homme. / Obligation des salarié de prendre soin de leur santé et de leur sécurité et de celles d'autrui.

Qualité de vie au travail : La QVCT correspond au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ses buts hiérarchisés à l'intérieur des domaines de son travail où la réduction de l'écart séparant l'individu de ses objectifs se traduit par un impact positif sur la

qualité de vie générale de l'individu, sur la performance organisationnelle et par conséquent sur le fonctionnement global de la société. » (Martel et Dupuis, 2006)

L'ANI de 2013 avance que la « qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises. »

Extrait accord national interprofessionnel (ANI) 2013 : quelques éléments descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche QVT :

- La qualité de l'engagement de l'entreprise à tous les niveaux. (Prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés par les dirigeants de entreprises...)
- La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise (environnement économique, objectifs et orientations stratégiques, valeurs de référence...)
- La qualité des relations sociales et de travail (reconnaissance, égalité, respect, écoute, espaces d'expression...)
- La qualité du contenu du travail. (Autonomie, variété des tâches, enrichissement des compétences, capacité d'expression, sens donné au travail.)
- La qualité de l'environnement physique
- La qualité de l'organisation du travail.
- Les possibilités de réalisation et de développement personnel
- La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : Définition de la RSE par la commission européenne. (2011) : C'est la responsabilité des entreprises vis à vis des effets qu'elles exercent sur la société.

Burn-out : Le burn out est un état d'épuisement professionnel, ressenti face à des situations de travail « émotionnellement » exigeantes. Il n'est pas inscrit dans le tableau des maladies professionnelles mais peut être reconnu comme telle sur évaluation d'un comité régional.

Bore out : Contrairement au burn-out, le bore-out est généré par un manque de tâches et de responsabilités menant à un épuisement moral et physique. Il ne bénéficie actuellement d'aucune définition médicale et n'a jamais été reconnu comme maladie professionnelle.

Brown-out : Manque de sens ou perte de repères, le brown-out est le dernier-né des pathologies psychiques liées au travail. Lui non plus ne dispose d'aucune définition médicale officielle, n'est pas inscrit au tableau des maladies professionnelles et n'a jamais été reconnu comme telle.

LEVIERS D'ORIENTATION DURABLE ET BIEN-ETRE PROFESSIONNEL

Facteurs intrinsèques d'orientation durable et bien-être professionnel :

(Facteurs interconnectés)

Connaissance de soi

Sens

Motivation intrinsèque / Engagement & flow.

Épanouissement- Enthousiasme

Créativité

Compétences pro-sociales

Résilience

Action

Quelques leviers de connaissance de soi :

Connaître nos caractéristiques personnelles, nos forces (cf Flow)

Identifier les atouts de notre parcours de vie

Prendre conscience de notre singularité

Réaliser un récit pro-actif et bienveillant de notre histoire de vie

Quelques leviers pour développer le sentiment de sens professionnel :

Identifier un sens pour soi et au-delà de soi

Connaître et partager nos valeurs profondes

Aligner nos choix professionnels avec notre singularité et nos valeurs

Identifier l'utilité de notre singularité

Identifier nos sources d'enthousiasme

Apprendre, évoluer vers ce qui nous ressemble

Autonomie ; se sentir libre de nos choix et de nos missions professionnelles.

Quelques leviers pour développer la motivation intrinsèque

Développer le sens et l'utilité de nos actions

Développer notre sentiment d'autonomie

Développer notre sentiment de compétence

Nourrir des relations sociales positives. (Sentiment d'appartenance)

Quelques leviers pour développer l'engagement :

Développer notre faculté à être présent dans l'instant et dans ce que nous sommes en train de faire ; pleine conscience. (Développer une activité en adéquation avec notre nature profonde (Cf intention) et développer notre attention.)

Prioriser, relever et nourrir les activités sources d'émotions positives dans notre travail.

Développer notre sens de l'humour.

Favoriser l'état de flow (cf ci-dessous)

Développer notre autonomie. Faire du job/task/relational/cognitive crafting.

Célébrer nos progrès

Développer notre capacité d'émerveillement et d'enthousiasme (ex : rencontre de personnes inspirantes, nature, art, pratiques contemplatives)

Quelques leviers pour développer le sentiment de flow

Adéquation Homme/travail. « Faites ce que vous aimez » ; travailler sur la base de notre singularité

Autonomie

Agir sur vos véritables priorités

Un challenge assez grand mais pas trop dur

S'offrir une bulle hors du bruit, du temps et des interruptions éventuelles

Une tâche à la fois

Amusez-vous- La force du jeu.

Quelques leviers pour développer notre résilience

Authenticité

Se ressourcer, des temps off

Développer notre optimisme

État d'esprit flexible et constructif

Compassion envers soi

Pleine conscience

BIBLIOGRAPHIE

- Aberkane, I. (2016). *Libérez votre cerveau!: traité de neurosagesse pour changer l'école et la société*. Robert Laffont.
- Adler, J. M., Wagner, J. W., & McAdams, D. P. (2007). Personality and the coherence of psychotherapy narratives. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1179-1198.
- Aknin, L. B., Barrington-Leigh, C. P., Dunn, E. W., Helliwell, J. F., Burns, J., Biswas-Diener, R., ... & Norton, M. I. (2013). Prosocial spending and well-being: Cross-cultural evidence for a psychological universal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 635.
- Alloy, L. B., Peterson, C., Abramson, L. Y., & Seligman, M. E. (1984). Attributional style and the generality of learned helplessness. *Journal of personality and social psychology*, 46(3), 681.
- Anderson, C., & Galinsky, A. D. (2006). Power, optimism, and risk-taking. *European journal of social psychology*, 36(4), 511-536.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505-516.
- Barnett, M. L., & Salomon, R. M. (2012). Does it pay to be really good? Addressing the shape of the relationship between social and financial performance. *Strategic Management Journal*, 33(11), 1304-1320.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (1997). Faut-il travailler pour être heureux?.
- Benyus, J. M. (2011). Biomimetisme. *Quand la nature inspire des innovations durables*.
- Birren, J. E., & Schroots, J. J. (1996). History, concepts, and theory in the psychology of aging.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of career assessment*, 16(1), 101-116.
- Carter, C., Williams, J. R., Witt, D. M., & Insel, T. R. (1992). Oxytocin and social bonding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 652(1), 204-211.
- Chapelle, G., & Decoust, M. (2015). *Le vivant comme modèle*. Albin Michel.
- Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2007). The spread of obesity in a large social network over 32 years. *n engl j med*, 2007(357), 370-379.
- Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2009). *Connected: The surprising power of our social networks and how they shape our lives*. Little, Brown.
- Clayton, G. (1998) *Hare Brain, Tortoise Mind*. London: Fourth Estate.
- Clément I. (2006), *le Sens de la vie ? 46 figures marquantes vont au fond des choses*, Québec, Fides, p66.
- Cosnier, J. (1977). Communication non verbale et langage. *Psychologie médicale*, 9(11), 2033-2049.
- Csikszentmihalyi, M., & Patton, J. D. (1997). Le bonheur, l'expérience optimale et les valeurs spirituelles: une étude empirique auprès d'adolescents. *Revue québécoise de psychologie*, 18(2), 169-192.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi M. (1999), « If we are so rich, why aren't we happy ? » *American psychologist*, 54 (10), p821-827.
- Csikszentmihalyi, M. (2002). *Flow: The classic work on how to achieve happiness*. Random House.

- Cuddy, A. (2012). Your body language shapes who you are. San Francisco, CA: TEDGlobal. Notes importantes suite à la conférence (mise à jour scientifique) : <http://ideas.ted.com/inside-the-debate-about-power-posing-a-q-a-with-amy-cuddy/>
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C., & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of personality and social psychology*, 73(6), 1257.
- Damon, W. (2004). *The moral advantage: How to succeed in business by doing the right thing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Defillippi, R., Arthur, M., & Lindsay, V. (2009). *Knowledge at work: creative collaboration in the global economy*. John Wiley & Sons.
- Deleuze, G. (2004). L'Abécédaire de Gilles Deleuze, avec Claire Parnet. *Produit et réalisé para*.
- Derudder, P., & Holbecq, A. J. (2013). *Manifeste pour que l'argent serve au lieu d'asservir*. Dangles.
- Dickerhoof, R. M. (2007). *Expressing optimism and gratitude: A longitudinal investigation of cognitive strategies to increase well-being*. University of California, Riverside.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1980). An analysis of learned helplessness: II. The processing of success. *Journal of personality and social psychology*, 39(5), 940.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., et al. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Dispenza, J. (2008). *Evolve your brain: The science of changing your mind*. Health Communications, Inc..
- Dompnier, B., Darnon, C., Delmas, F., & Butera, F. (2008). Achievement goals and social judgment: The performance-approach goals paradox. *Revue internationale de psychologie sociale*, 21(1), 247-271.
- Dweck, C. S., & Wortman, C. B. (1982). Learned helplessness, anxiety, and achievement motivation: Neglected parallels in cognitive, affective, and coping responses. *Series in Clinical & Community Psychology: Achievement, Stress, & Anxiety*.
- Dweck, C. S., & Grant, H. (2008). Self-theories, goals, and meaning. *Handbook of motivation science*, 405-416.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Elias N. (1991), *La société des individus*, Paris, Fayard.
- Emmons R. A. (1992) « La contribution des buts personnels au bonheur et sens de la vie. » *Revue québécoise de psychologie*, 18 (2), p191-209.
- Erikson E. H. (1963), *Childhood and society*, New York, Norton
- Feldman, D. B., & Snyder, C. R. (2005). Hope and the meaningful life: Theoretical and empirical associations between goal-directed thinking and life meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(3), 401.
- Fordyce, M. W. (1983). A program to increase happiness: Further studies. *Journal of Counseling Psychology*, 30(4), 483.
- Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *Bmj*, 337, a2338.
- Fredrickson, B. L. (2000). Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 131.
- Garfield, C. A., & Bennett, H. Z. (1984). *Peak performance: Mental training techniques of the world's greatest athletes*. JP Tarcher.

- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48.
- Grant, A. M., & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of management journal*, 54(1), 73-96.
- Guichard Jean, « M. Savickas. Career Counseling. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [Online], 41/2 | 2012, Online since 20 November 2012, connection on 04 August 2016. URL : <http://osp.revues.org/4005>
- Haidt, J. (2000). The Positive emotion of elevation.
- Haidt, J. (2003). Elevation and the positive psychology of morality. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 275, 289.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Headey, B. (2008). Life goals matter to happiness: A revision of set-point theory. *Social indicators research*, 86(2), 213-231.
- Headey, B., Muffels, R., & Wooden, M. (2008). Money does not buy happiness: Or does it? A reassessment based on the combined effects of wealth, income and consumption. *Social Indicators Research*, 87(1), 65-82.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical transactions-royal society of London series B biological sciences*, 1435-1446.
- Henry, J (ed.) (2001) *Creative Management*, 2nd edition. London: Sage.
- Heutte, J., Fenouillet, F., Boniwell, I., Martin-Krumm, C., & Csikszentmihalyi, M. (*en cours*). EduFlow: Proposal for a new measure of flow in education. International Wellbeing Study (2009). <http://www.wellbeingstudy.com/>
- Huther, G. (2006). Neurobiological approaches to a better understanding of human nature and human values. *TD: The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa*, 2(2), 331-343.
- Hüther Gerald : conférence donnée à l'Institut Arno Stein, à Berlin, le 15 janvier 2011. Neurobiologiste allemand de premier plan, le Pr. Gerald Hüther dirige le département de recherche fondamentale de neurobiologie du Centre Hospitalier Universitaire psychiatrique de l'université de Göttingen et le centre de recherche préventive de neurobiologie de l'université de Göttingen et Mannheim/Heidelberg. Il est l'auteur de plusieurs livres sur le sujet.
- Jacquard, A. (2006). *Mon utopie*. Stock.
- Kasser T. & Ryan R. M. (1993), « Adark side of the American dream : correlates of financial success as a central life aspiration », *Journal of personality and social psychology*, 65 (2), p410-422.
- Keyes, C. L. M., & Ryff, C. D. (1998). Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life consequences.
- Keltner, D. (2009). *Born to be good: The science of a meaningful life*. WW Norton & Company.
- Kickul, J., Gundry, L. K., Barbosa, S. D., & Whitcanack, L. (2009). Intuition versus analysis? Testing differential models of cognitive style on entrepreneurial self-efficacy and the new venture creation process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 439-453.

- King, L. A. (2001). The health benefits of writing about life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 798-807.
- Krishnamurti, J. (2006). *Le sens du bonheur*. Stock.
- Latham, G ; Locke, Edwin A. (2002), "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation", the American Psychologist.
- Layous, K., Nelson, S. K., Oberle, E., Schonert-Reichl, K. A., & Lyubomirsky, S. (2012). Kindness counts: Prompting prosocial behavior in preadolescents boosts peer acceptance and well-being. *PloS one*, 7(12), e51380.
- L'Écuyer R. (1994), *Le développement du concept de soi de l'enfance à la vieillesse*, Presses de l'université de Montréal.
- Lindquist, L. A., Cameron, K. A., Messerges-Bernstein, J., Friesema, E., Zickuhr, L., Baker, D. W., & Wolf, M. (2012). Hiring and screening practices of agencies supplying paid caregivers to older adults. *Journal of the American Geriatrics Society*, 60(7), 1253-1259.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125.
- Locke, E. A. (2000). Motivation by goal setting. *Handbook of organizational behavior*, 43-56.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American psychologist*, 56(3), 239.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M.L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*. doi:10.1177/1069072714565856
- McAdams D. P. & St Aubin E, de (1992), « *A theory of generativity and its assesment through self report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography.* », *Journal of personality and social psychology*, 62 (6), p. 1003-1015.
- McAdams, D. P., & McLean, K. C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233-238.
- McCash, P. (2008). *Career studies handbook: Career development learning in practice*. York, United Kingdom: The Higher Education Academy.
- McCash, P. (2010). Using concept mapping to develop a curriculum for career studies. *Career Research & Development*, 25.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. *Gestion*, 32(2), 31-36.
- MORIN, E. (2015). *Penser global. L'humain et son univers*.
- Muller, D. Les méfaits de la compétition: comparaison sociale et focalisation dans l'apprentissage1.
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-101.
- Neimeyer, R. A. & Holland, J. M. (2005). Reducing the risk of burnout in end-of-life care settings: The role of daily spiritual experiences and training. *Palliative & supportive care*, 3(03), 173-181.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.

- Parkinson, C. N., & Osborn, R. C. (1957). *Parkinson's law, and other studies in administration* (Vol. 24). Boston: Houghton Mifflin.
- Peterson, C., Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1993). *Learned helplessness: A theory for the age of personal control*. Theory for the Age of Personal.
- Pennebaker, J. W. (1997). Writing about emotional experiences as a therapeutic process. *Psychological science*, 8(3), 162-166.
- Pennebaker, J. W. (2004). *Writing to heal: A guided journal for recovering from trauma and emotional upheaval*. New Harbinger Publications.
- Porges, S. W. (1998). Love: An emergent property of the mammalian autonomic nervous system. *Psychoneuroendocrinology*, 23(8), 837-861.
- Pouyau, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 692-697. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.021
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.
- Ray P. H. & Anderson S. R. (2001), l'émergence des créatifs culturels, enquête sur les acteurs d'un changement de société, Barret-le-Bas, Editions Yves Michel.
- Reker, G. T., Peacock, E. J., & Wong, P. T. (1987). Meaning and purpose in life and well-being: A life-span perspective. *Journal of Gerontology*, 42(1), 44-49.
- Reker, G. T., Birren, J., & Svensson, C. (2013). Restoring, maintaining, and enhancing personal meaning in life through autobiographical methods. *The human quest for meaning*.
- Reker G. T. (2013). Geluk, the world book of happiness. Edition livre de poche "Happiness, le grand livre du Bonheur."p134-136
- Ricard, M. (2013). *Plaidoyer pour l'altruisme: la force de la bienveillance*. Nil.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7(3), 205-215.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2010). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development*, 23, 15-18.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing): un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (39/1), 5-39.
- Savickas, M. L. (2011). Career counseling (Theories of psychotherapy).
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Seligman, M. E. (1972). Learned helplessness. *Annual review of medicine*, 23(1), 407-412.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.

- Shapiro, S. L., & Carlson, L. E. (2009). The art and science of mindfulness. *Washington, DC: American Psychological Association.*
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of personality and social psychology, 76*(3), 482.
- Sheldon, K. M., & Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral?. *Journal of personality and social psychology, 80*(1), 152.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here.* Simon and Schuster.
- Steger, M.F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning of Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*, 80-93. doi:10.1037/0022-0167.53.1.80
- Stern, A. (2017). *Jouer: faisons confiance à nos enfants.* Éditions Actes Sud.
- Thoits P. A & Hewitt L. N. (2001), « Volunteer work and well being » *Journal of health and social behavior* 42 (2), p115-131.
- Tomer, A. (2000). *Death attitudes and the older adult: Theories, concepts, and applications.* Psychology Press.
- Tomer, A., Eliason, G. T., & Wong, P. T. P. (2008). Existentialism and spiritual issues in death attitudes. *NJ: Erlbaum.*
- Tsvetkova, M., & Macy, M. W. (2014). The social contagion of generosity. *PloS one, 9*(2), e87275.
- Vallieres, E.F., & Vallerand, R.J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'Échelle de l'Estime de Soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology, 25*(2), 305-316. doi:10.1080/00207599008247865
- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S.-C., & Guilbert, L. (2016). Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences, 88*(1), 1-5. doi:10.1016/j.paid.2015.08.027
- Vignaud, J. (2018). *Réaliser son rêve professionnel grâce au Life Designing: Guide d'orientation positive.* InterEditions.
- Warren, B. (2012). The Top Five Regrets of the Dying: A Life Transformed by the Dearly Departing by Bronnie Ware. *Proceedings (Baylor University. Medical Center), 25*(3), 299.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of personality and social psychology, 98*(2), 222.
- Wilde O. « L'âme humaine » Arléa
- Wilson, D. S., & Csikszentmihalyi, M. (2007). Health and the ecology of altruism. *The science of altruism and health, 314-331.*
- Wilson, E. O. (2012). *On human nature.* Harvard University Press.
- Wong, P. T., & Tomer, A. (2011). Beyond terror and denial: The positive psychology of death acceptance. *Death Studies, 35*(2), 99-106.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31*(1), 21-33.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline, 296-308.*
- Yalom, I. D. (2008). Staring at the sun: Overcoming the terror of death. *The Humanistic Psychologist, 36*(3-4), 283-297.