

# MES OBJECTIFS DE VIE

## Contexte théorique

Ce n'est qu'une fois le cap défini que l'on peut commencer à le suivre plus ou moins rigoureusement et systématiquement (Stavemann, 2018, p. 13). Stavemann (2018) considère important de commencer par fixer des objectifs supérieurs. En effet, seule une perspective à long terme permet d'identifier des objectifs pertinents à court terme.

Ce niveau supérieur est non seulement associé à des valeurs, mais également à des identités (par ex. se voir comme un bon pilote ou un père dévoué). Les objectifs qui appartiennent à ce niveau sont encore abstraits et lointains. Il est donc possible d'en déduire des objectifs concrets à court et moyen terme. Les objectifs et mesures sous-jacents sont perçus comme personnellement pertinents s'ils sont liés aux objectifs supérieurs ou simplement s'ils ne sont pas en contradiction avec ceux-ci (Hirschi, sous presse).

Stavemann (2018) établit une différence entre les objectifs ponctuels et les objectifs périodiques. Les objectifs ponctuels sont atteints définitivement à un certain moment et ne requièrent plus aucune action ultérieure (par ex. achever une formation continue à une date fixe). Après leur réalisation, les objectifs ponctuels sont «biffés» et il faut en chercher de nouveaux, sans quoi un vide intérieur peut apparaître. À l'inverse, on n'atteint jamais définitivement les objectifs périodiques; ceux-ci, comme le fait d'entretenir des amitiés, peuvent être poursuivis toute une vie. Il est important d'intégrer des objectifs périodiques pour donner un sens à sa vie.

Les objectifs découlent des différents rôles joués dans le cours de l'existence (vie privée et vie professionnelle). La personne qui occupe ces rôles, tout comme son entourage, a des attentes en lien avec ceux-ci. Il convient donc d'inciter les consultantes et les consultants à discuter de ces attentes avec les personnes concernées de leur entourage et d'en tenir compte pour la formulation des objectifs. Les objectifs extraprofessionnels se dessinent souvent à l'occasion de discussions

au sein de la cellule familiale, alors que les objectifs professionnels sont convenus avec les supérieurs, par exemple (Hirschi et al., 2019).

Les objectifs associés aux différents rôles peuvent être rédigés en entretien et pris en compte pour l'élaboration de solutions professionnelles. Des différences apparaissent entre les individus en ce qui concerne l'influence des domaines extraprofessionnels (par ex. famille, engagement social) sur la planification et les décisions de carrière. L'étude de Hirschi et al. (2016) montre qu'il est globalement utile de tenir compte des domaines extraprofessionnels dans la planification de carrière. En effet, il apparaît que les personnes ayant des orientations extraprofessionnelles marquées ne sont pas défavorisées en termes de rémunération et sont davantage satisfaites de leur carrière et de leur vie en général.

Il n'est d'ailleurs pas rare qu'un équilibre satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle constitue un critère pour trouver un poste de travail adéquat (Cartwright & Holmes, 2006).

### **But de la fiche de travail**

Le consultant ou la consultante:

- formule ses objectifs de vie à long terme et s'interroge sur ceux-ci.
- connaît les objectifs (des différents rôles de vie) qui convergent: un accomplissement sur le chemin vers l'objectif 1 facilite la progression vers l'objectif 2.
- identifie les objectifs (des différents rôles de vie) qui peuvent entrer en conflit les uns avec les autres.
- consigne les conclusions tirées de ce travail sur les objectifs afin de les mettre à profit dans la suite du processus de planification de carrière.

### **Utilisation de la fiche de travail**

Cette fiche de travail peut être utilisée lorsqu'il est approprié d'appliquer une approche holistique d'orientation de carrière. Trouver de nouvelles solutions professionnelles qui tiennent compte d'autres domaines de la vie fait donc partie de l'objectif du conseil.

Le consultant ou la consultante mène si possible une réflexion sur ses propres rôles de vie (→ Mes rôles de vie, 2<sup>e</sup> module) avant de traiter cette fiche de travail.

Après traitement de la fiche de travail, le conseiller ou la conseillère ainsi que le consultant ou la consultante réfléchissent aux objectifs à long terme:

- Est-il possible pour le consultant ou la consultante d'atteindre ses objectifs par ses propres moyens?
- Le consultant ou la consultante s'est-il limité ou s'est-elle limitée aux objectifs centraux et réellement importants pour lui ou elle dans chaque domaine de sa vie?
- La répartition des objectifs entre les différents domaines de la vie est-elle pertinente pour le consultant ou la consultante?
- Dans quelle mesure les objectifs peuvent-ils converger ou s'opposer? Comment le consultant ou la consultante s'en rendrait-il ou s'en rendrait-elle compte?

S'il y a conflit entre deux objectifs centraux de différents domaines de la vie, il faut anticiper ou résoudre autant que possible cette situation (→ Domaines de la vie\_résoudre les conflits d'objectifs, 2<sup>e</sup> module). Les conclusions ainsi tirées et les mesures élaborées sont intégrées dans la planification de carrière.

Pour la suite du processus de conseil, d'autres exercices, tests et pistes d'exploration professionnelle peuvent être nécessaires en fonction de la situation initiale du consultant ou de la consultante et de l'objectif du conseil. Le 4<sup>e</sup> module de conseil permet de diviser les objectifs à long terme en objectifs intermédiaires grâce à l'intégration d'objectifs à court et moyen terme et de mesures qui ont été formulés dans le cadre du conseil (→ Plan d'objectifs, 4<sup>e</sup> module; → Plan d'action, 4<sup>e</sup> module).

---

**Sources:** *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Cartwright & Holmes (2006). *The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism*. *Human Resource Management Review* (16), 199-208.

<https://www.sinnforschung.org/archives/1550> (consulté le 09.07.2019)

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurk, D. (2016). *All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 45-57.

Hirschi, A. (sous presse). *Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework*. In: *Career Development Quarterly*.

Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). *Achieving work-family balance: An action regulation model*. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171.

Schnell, T. (2016). *Psychologie des Lebenssinns*. Springer-Verlag: Berlin, Heidelberg.

Stavemann, H.H. (2018). *Weitblicker und Zielverfolger. Eigene Lebensziele bestimmen und erfolgreich umsetzen*. Beltz: Weinheim Basel.

[https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/archiv/news/2016/medienmitteilungen\\_2016/wer\\_die\\_familie\\_bei\\_der\\_karriereplanung\\_beruecksichtigt\\_lebt\\_zufriedener/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/archiv/news/2016/medienmitteilungen_2016/wer_die_familie_bei_der_karriereplanung_beruecksichtigt_lebt_zufriedener/index_ger.html) (consulté le 09.07.2019)

## MES OBJECTIFS DE VIE

Ce n'est qu'une fois que j'ai défini le cap que je peux commencer à le suivre plus ou moins rigoureusement et systématiquement. Les objectifs à long terme sont souvent vagues. Il s'agit de découvrir ce qui est vraiment important pour moi dans les différents domaines de ma vie (profession, travail, relation, famille, amis, loisirs, etc.) et qui je souhaite être. Seule cette perspective à long terme me permet d'identifier des objectifs pertinents à plus court terme.

Je prends le temps d'effectuer dans le calme l'exercice «Ma retraite». Je me projette dans le futur, au moment de ma retraite. En partant de mes connaissances et valeurs actuelles, je réfléchis à ce que je souhaite avoir accompli dans les différents domaines de ma vie. Je pense pour cela aux rôles que j'incarne dans les différents domaines de ma vie.



**MA RETRAITE:**

Qu'est-ce qui a apporté joie et satisfaction dans ma vie jusqu'ici? Pourquoi?

Qu'est-ce qui a donné du sens à ma vie? Et pourquoi?

Quelles priorités ai-je définies dans ma vie? À quel moment?

Quelles expériences et connaissances me procurent un sentiment particulier de satisfaction?

Qu'ai-je accompli dans ma vie privée qui me remplit de fierté?

Qu'ai-je accompli professionnellement qui me remplit de fierté?

Quelle aspiration professionnelle profonde ai-je concrétisée?

Trois personnes se sont particulièrement appliquées pour m'écrire une lettre à l'occasion de mon départ à la retraite. Aux côtés de leurs vœux pour cette nouvelle étape de ma vie, elles m'ont écrit comment elles me perçoivent, ce qu'elles ressentent à mes côtés et ce qu'elles apprécient particulièrement de ma personne. Que voudrai-je que ces trois personnes écrivent à mon propos?

**Une personne de ma famille**

**Une personne de ma vie professionnelle**

**Un ami ou une amie**

Après avoir répondu aux questions, je reviens à «aujourd'hui et maintenant». Sur la base de mes réponses, je consigne dans le tableau ci-dessous **les objectifs à long terme les plus importants pour chaque domaine de ma vie**: quels objectifs centraux à long terme devrais-je commencer à poursuivre dès aujourd'hui pour pouvoir être satisfait ou satisfaite de ma vie au moment de ma retraite?

### Important

Les objectifs à long terme sont des projets que j'accomplis sur plusieurs années ou que je souhaite poursuivre toute une vie.

Je formule des objectifs à long terme que je considère **personnellement comme importants et gratifiants** et que je peux atteindre **par mes propres moyens**.

### Exemples

Une personne a noté comme objectif à long terme dans le domaine «relation, famille, amis»: «Je favorise l'autonomie de mes enfants et suis à disposition pour leurs doutes et inquiétudes.»

Une autre personne écrit sous «profession, travail/carrière»: «Je dispose de vastes connaissances spécialisées et d'une expérience professionnelle variée, notamment à l'étranger. Dans mon travail, je suis indépendant.»



| Domaines de la vie                                       | Mes principaux objectifs à long terme |
|--|---------------------------------------|
| Relation<br><br>Famille<br><br>Amis                      |                                       |
| Profession<br><br>Travail/carrière                       |                                       |
| Engagement extraprofessionnel/loisirs<br><br>Temps libre |                                       |
| Autre  |                                       |

Sur la base de Stavemann (2018)



Qu'est-ce que je remarque quand j'observe mes objectifs de vie?

---

Est-ce que j'identifie des objectifs de différents domaines qui convergent? Je les relie par un trait vert et note en quoi ils s'enrichissent (par ex. la force mentale acquise dans un sport de compétition m'aide à mieux gérer la pression au travail).

---

---

Est-ce que j'identifie des objectifs de différents domaines qui s'opposent? Je les relie par un trait rouge et écris en quoi ils peuvent entrer en conflit les uns avec les autres (par ex. les voyages professionnels et heures supplémentaires empiètent sur ma vie de famille).

---

---

Conclusions générales pour la poursuite de la planification de carrière

---

---

**Sources:** *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Illustration page 1: <https://pixabay.com> (consulté le 19.08.2019)

Cartwright & Holmes (2006). *The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism*. *Human Resource Management Review* (16), 199-208.

<https://www.sinnforschung.org/archives/1550> (consulté le 09.07.2019)

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., & Spurr, D. (2016). *All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction*. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 45-57.

Hirschi, A. (sous presse). *Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework*. In: *Career Development Quarterly*.

Hirschi, A., Shockey, K. M., & Zacher, H. (2019). *Achieving work-family balance: An action regulation model*. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171.

Schnell, T. (2016). *Psychologie des Lebenssinns*. Springer-Verlag: Berlin, Heidelberg.

Stavemann, H.H. (2018). *Weitblicker und Zielverfolger. Eigene Lebensziele bestimmen und erfolgreich umsetzen*. Beltz: Weinheim Basel.

[https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media\\_relations/archiv/news/2016/medienmitteilungen\\_2016/wer\\_die\\_familie\\_bei\\_der\\_karriereplanung\\_beruecksichtigt\\_lebt\\_zufriedener/index\\_ger.html](https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/archiv/news/2016/medienmitteilungen_2016/wer_die_familie_bei_der_karriereplanung_beruecksichtigt_lebt_zufriedener/index_ger.html) (consulté le 09.07.2019)