

S'ÉLOIGNER DE POUR ALLER VERS

Contexte théorique

Le premier module du modèle GUIDE (GAP) porte sur la constatation de l'écart entre la situation actuelle et la situation désirée. Réaliser une analyse rigoureuse de la demande du consultant ou de la consultante constitue une base solide pour une orientation de carrière ciblée et efficace. Il convient à cet effet de faire le point sur les caractéristiques, les objectifs existants et les attitudes du consultant ou de la consultante, ainsi que d'examiner la situation actuelle, les précédents développements ainsi que le contexte pertinent (Hirschi, 2011).

Dans quelle mesure est-ce que le consultant ou la consultante souhaite opérer un changement professionnel pour quitter une situation insatisfaisante (objectifs d'évitement)? Existe-t-il déjà des objectifs de changement clairs et positifs (objectifs d'approche) qui correspondent à ses intérêts et valeurs? En principe, les objectifs d'approche sont plus simples à atteindre et apportent davantage de bien-être que les objectifs d'évitement (Blickhan, 2018).

Si la demande de conseil provient d'une autre institution ou d'une personne de l'entourage du consultant ou de la consultante (parents, enseignant ou enseignante, etc.), il faut clarifier et consigner l'écart perçu par ces parties ainsi que celui perçu par le consultant ou la consultante. Les cas de personnes qui font appel à un conseil en orientation professionnelle et de carrière à la demande d'une autre personne ou d'une institution sont récurrents. Les personnes concernées ne sont alors pas (encore) suffisamment motivées pour s'engager dans un processus de choix professionnel ou d'orientation de carrière. Même si le consultant ou la consultante a déjà conscience d'une problématique, il se peut qu'il existe en lui ou en elle une ambivalence ou un tiraillement qui fasse obstacle au changement. Dans ce cas, le processus de conseil peut d'abord viser à ce que le consultant ou la consultante identifie pour lui-même ou elle-même un écart potentiel et réfléchisse ainsi à ses propres valeurs vis-à-vis du changement (informations générales et instruments de travail relatifs à l'entretien motivationnel → Veränderungsmotivation, 2^e module).

But de la fiche de travail

- Le consultant ou la consultante analyse sa situation actuelle ainsi que sa situation désirée. Il ou elle mène une réflexion sur ses motivations et sa disposition à opérer un changement professionnel.
- La démarche qu'entreprend le consultant ou la consultante permet de mettre en évidence l'écart potentiel qu'il ou elle identifie pour lui-même ou elle-même.
- Le conseiller ou la conseillère peut en outre obtenir des informations sur les précédents développements et le contexte du consultant ou de la consultante au moyen d'un échange approfondi sur la base de la fiche de travail et de questions ciblées.

Utilisation de la fiche de travail

La fiche de travail peut être remplie pendant l'entretien ou confiée comme tâche à domicile. Lors de l'examen de la fiche de travail, le conseiller ou la conseillère aide le consultant ou la consultante autant que nécessaire à s'interroger sur ses motivations à opérer un changement professionnel (objectifs d'approche/objectifs d'évitement).

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Blickhan, D. (2018). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. 2^e édition révisée. Junfermann Verlag: Paderborn.

Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell*. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3(18), pp. 301-315.

Miller, W.R. & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung. Motivational Interviewing: 3^e édition de l'ouvrage de référence en allemand*. Lambertus-Verlag: Fribourg-en-Brisgau.

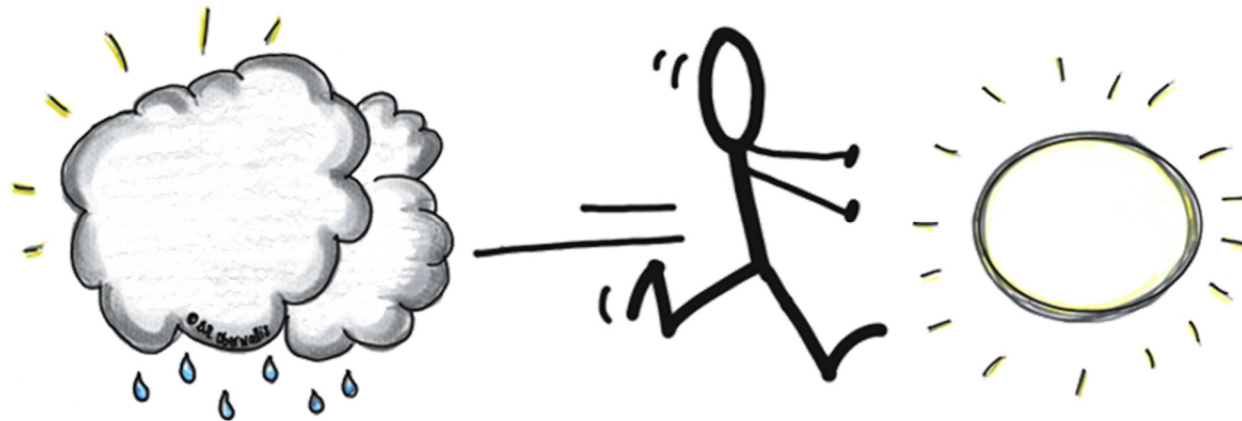
Naar-King, S. & Suarez, M. (Hrsg.) (2012). *Motivierende Gesprächsführung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. Beltz Verlag: Weinheim, Bâle.

Rochat, S. (2014). *L'entretien motivationnel pour faciliter le processus d'orientation*. In: *Panorama*, édition 05/2014.

Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Reardon, R.C. & Lenz, J.G. (2003). *Practical Application of the CASVE Cycle of Career Problem Solving and Decision-Making*. The Career Center, University Center, Suite A4100, Florida State University, Tallahassee, FL 32306-2490.

S'ÉLOIGNER DE POUR ALLER VERS

Dans l'exercice de la page suivante, je m'interroge sur ma situation actuelle, sur un éventuel changement ainsi que sur une situation que je souhaite voir advenir. Les questions proposées ne sont que des suggestions. Je réponds aussi concrètement que possible à celles qui concernent la situation désirée.



© BSL Oberwallis 2020

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018

Blickhan, D. (2018). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. 2^e édition révisée. Junfermann Verlag: Paderborn.

Hirschi, A. (2011). *Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell*. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3(18), pp. 301-315.

Miller, W.R. & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung. Motivational Interviewing: 3^e édition de l'ouvrage de référence en allemand*. Lambertus-Verlag: Fribourg-en-Brigsgau.

Naar-King, S. & Suarez, M. (Hrsg.) (2012). *Motivierende Gesprächsführung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. Beltz Verlag: Weinheim, Bâle.

Rochat, S. (2014). *L'entretien motivationnel pour faciliter le processus d'orientation*. In: *Panorama*, édition 05/2014.

Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Reardon, R.C. & Lenz, J.G. (2003). *Practical Application of the CASVE Cycle of Career Problem Solving and Decision-Making*. The Career Center, University Center, Suite A4100, Florida State University, Tallahassee, FL 32306-2490.

<p style="text-align: center;">SITUATION ACTUELLE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qu'est-ce que je pense et ressens par rapport à mon parcours professionnel? 2. Quel est mon ressenti par rapport à la situation actuelle? 3. Quels sont les points positifs de la situation actuelle? 4. Que m'apporte la situation actuelle pour mon avenir? 5. Qu'est-ce qui ne me satisfait pas? 6. Que me manque-t-il? 7. À quoi puis-je voir qu'un changement est nécessaire (en moi ou en raison de signaux de mon entourage)? 	<p style="text-align: center;">CHANGEMENTS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quelle mesure suis-je prêt ou prête à changer? 2. Dans quelle mesure ai-je confiance en moi pour opérer ce changement? 3. Quelle est l'attitude de mon entourage face à mes désirs de changement? 4. Pour quand aimerais-je opérer ce changement? 5. Qu'est-ce qui pourrait m'empêcher d'opérer ce changement? 	<p style="text-align: center;">SITUATION DÉSIRÉE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comment est-ce que je me sens? 2. Comment sera cette situation? 3. Qu'est-ce qui change par rapport à avant? 4. En quoi pourrai-je voir que le changement aura atteint son but? 5. Qu'est-ce qui me procurera du plaisir? 6. Quels nouveaux problèmes pourraient apparaître?