

RETOUR SUR LES STRATÉGIES RÉUSSIES

Contexte théorique

L'efficacité personnelle désigne les croyances relatives à sa propre capacité à exécuter une tâche ou à atteindre un objectif par soi-même. Un élément important de ce concept est l'hypothèse selon laquelle on peut avoir une influence ciblée sur les événements (locus de contrôle interne). Par conséquent, une personne qui estime pouvoir agir de manière indépendante, même dans des circonstances difficiles, a un sentiment d'efficacité personnelle élevé.

Le sentiment d'efficacité personnelle et les résultats positifs issus d'actions se renforcent mutuellement. Un sentiment d'efficacité personnelle élevé améliore la confiance en ses propres capacités, ce qui pousse à rechercher des défis plutôt exigeants. Relever ces défis avec succès mène à son tour à la confirmation ou à l'augmentation du sentiment d'efficacité personnelle (Blickhan, 2018). Dans le contexte professionnel, l'efficacité personnelle se rapporte surtout à la confiance en sa capacité à façonner sa carrière de manière indépendante et avec succès, et à atteindre des objectifs professionnels. Les personnes qui osent façonner leur propre carrière sont généralement plus actives dans celle-ci, savent mieux aborder les situations difficiles, tout en étant plus performantes et satisfaites dans leur carrière (Hirschi, www.cresogo.com/hintergrund). L'efficacité professionnelle dans le domaine professionnel est l'un des trois composants de la motivation au travail.

But de la fiche de travail

Le consultant ou la consultante:

- se concentre sur des défis professionnels ou scolaires relevés avec succès, ce qui permet d'éveiller des sentiments positifs.
- consigne les réussites qui reposent sur ses propres ressources, activités et stratégies. Cela lui permet de voir comment il ou elle pourrait reproduire ces accomplissements et lui confère un sentiment d'efficacité personnelle.
- peut utiliser les stratégies réussies pour des défis actuels/futurs.

Utilisation de la fiche de travail

La fiche de travail peut être utilisée, après analyse des ressources de carrière, lorsqu'il a été mis en évidence que les ressources psychologiques (en particulier l'efficacité professionnelle) mériteraient d'être renforcées. Le conseiller ou la conseillère veille à ce que les réussites choisies soient le fruit des propres efforts, compétences et aptitudes du consultant ou de la consultante et que ces dernières soient précisément identifiées.

Dans le cadre du conseil à des adultes, la fiche de travail peut aussi succéder directement à la ligne de vie. Dans cet exercice, le passé, le présent et le futur sont mis en relation et les moments de changement/tournants dans la vie (professionnelle) d'une personne sont bien visibles. Examiner les expériences positives dans le passé aide à identifier des ressources qui peuvent s'avérer utiles pour faire face à des défis présents ou futurs.

Possibilités de renforcement de l'efficacité personnelle (professionnelle)

Pour renforcer le sentiment d'efficacité personnelle, il faut prévoir, dans la suite du processus de conseil, des étapes au cours desquelles le consultant ou la consultante peut expérimenter de petites victoires.

Des modèles adéquats de personnes qui ont maîtrisé des tâches similaires dans des situations comparables peuvent en outre être montrés (Hirschi, 2015) (→ Liste des meilleures pratiques, 2^e module).

Le fait que le conseiller ou la conseillère accorde de l'estime aux efforts et développements du consultant ou de la consultante peut par ailleurs renforcer son sentiment d'efficacité personnelle. Le conseiller ou la conseillère peut par exemple faire un retour sincère au consultant ou à la consultante au moyen des questions suivantes:

- Quelles sont les particularités du consultant ou de la consultante?
- Dans quel domaine a-t-il ou a-t-elle probablement réussi à se surpasser?
- Dans quel domaine a-t-il ou a-t-elle fait des progrès (par ex. développement de ressources)?
- Quelles sont ses forces?

De même, l'encouragement et le soutien apportés par des parents, des mentors, des personnes du réseau social, etc. peuvent avoir une influence positive sur le sentiment d'efficacité personnelle.

Confiance en soi: si le consultant ou la consultante présente les signes suivants (sur la base de Tobler, 2015, p. 123), il peut être utile de cerner son mode d'attribution ou ses schémas cognitifs et comportementaux limitants:

Le consultant ou la consultante:

- n'arrive pas à se réjouir véritablement de ses réussites. Il ou elle a tendance à attribuer principalement ses réussites à des facteurs externes.
- se dévalorise et dévalorise ses propres performances.
- s'attribue des échecs et ne tourne pas la page.
- a des exigences élevées envers lui-même ou elle-même et parvient rarement à les satisfaire.
- ne se sent pas capable de faire face à des situations importantes ou d'essayer de nouvelles choses.
- veut faire plaisir aux autres, défend mal ses positions.

(→ Attributions causales, 2^e module; → Attitudes intérieures, 2^e module;
→ Informations générales et instruments de travail relatifs à l'encouragement de la résilience, 2^e module)

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Illustration pages 1 et 2: <https://pixabay.com> (consulté le 09.07.2019)

Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. In: *Psychological Review*. 84 (2), pp. 191-215.

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

Demmel, R. (2017). *Motivational Interviewing*. Beltz: Weinheim, Bâle.

Grolimund & Rietzler (2017). *Resilienz-Veranstaltung fritz+fränzi*: <https://www.fritzundfraenzi.ch/blog/redaktionsblog/aufzeichnung-veranstaltung-resilienz-mit-fabian-grolimund-und-stefanie-rietzler>

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. (2015). *Konzepte zur Förderung von Laufbahntwicklung im 21. Jahrhundert*. In: R. Zihlmann (éd.). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. 4^e édition. Berne: CSFO.

Hirschi, A. www.cresogo.com (consulté le 09.07.2019)

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.

Tobler, S. (2015). *Die Kunst, über den eigenen Schatten zu springen oder wie Sie Schwierigkeiten bei Neuanfängen meistern*. Klett-Cotta.

RETOUR SUR LES STRATÉGIES RÉUSSIES

1^{ère} étape: si je repense aux dernières années écoulées, quels changements professionnels ou scolaires ai-je réussis, même si au début je n'avais pas la certitude d'y parvenir?



2^e étape: quels étaient les difficultés et les défis?

3^e étape: comment ai-je maîtrisé ces situations?

4^e étape: comment ai-je réussi à surmonter d'éventuels doutes?

5^e étape: quelles ressources (compétences, forces, caractéristiques, attitudes, etc.), activités et stratégies m'ont été d'une aide particulière?

6^e étape qu'est-ce que je ressens lorsque je pense aux problèmes que j'ai réussi à surmonter?



7^e étape: quels sont mes défis actuels?

8^e étape: quelles ressources, activités et stratégies
puis-je utiliser dans ma situation actuelle?

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Illustration pages 1 et 2: <https://pixabay.com> (consulté le 09.07.2019)

Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*. In: *Psychological Review*, 84 (2), pp. 191-215.

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

Demmel, R. (2017). *Motivational Interviewing*. Beltz: Weinheim, Bâle.

Grolimund & Rietzler (2017). *Resilienz-Veranstaltung fritz+fränzi*: <https://www.fritzundfraenzi.ch/blog/redaktionsblog/aufzeichnung-veranstaltung-resilienz-mit-fabian-grolimund-und-stefanie-rietzler>

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. (2015). *Konzepte zur Förderung von Laufbahntwicklung im 21. Jahrhundert*. In: R. Zihlmann (éd.). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. 4^e édition. Berne: CSFO.

Hirschi, A. www.cresogo.com (consulté le 09.07.2019)

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Springer Medizin Verlag Heidelberg.

Tobler, S. (2015). *Die Kunst, über den eigenen Schatten zu springen oder wie Sie Schwierigkeiten bei Neuanfängen meistern*. Klett-Cotta.