

# CERCLES DE SOUTIEN

## Contexte théorique

Des résultats tirés de la recherche montrent que les personnes qui bénéficient d'un fort soutien social sont plus satisfaites de leur travail et de leur carrière et ont davantage de succès que les autres. De manière générale, le soutien social aide à surmonter les difficultés et les défis relatifs au développement de carrière ([www.cresogo.com/hintergrund](http://www.cresogo.com/hintergrund)). Il joue également un rôle essentiel dans la régulation des sentiments négatifs. C'est l'une des raisons pour lesquelles les personnes de soutien sont si importantes pour le développement personnel (Martens & Kuhl, 2013).

Un réseau de soutien est composé de personnes qui jouent un rôle actif dans le développement professionnel et personnel du consultant ou de la consultante. L'élément déterminant n'est pas le contexte dans lequel ces personnes évoluent, mais le soutien psychosocial et le soutien à la carrière qu'elles peuvent apporter. Les réseaux de soutien représentent un développement de l'approche de mentorat (Barthauer et al., 2019).

## But de la fiche de travail

- Les relations de soutien porteuses pour le consultant ou la consultante sont mises en évidence. Les cercles de soutien invitent à la discussion et permettent de cibler certaines personnes en particulier.
- Au cours du processus de conseil, ces ressources peuvent par exemple être sollicitées pour surmonter des obstacles se dressant sur le chemin de l'objectif. Si le consultant ou la consultante identifie dans ses cercles de soutien une personne qui se trouve dans une situation professionnelle (similaire) à laquelle il ou elle aspire, il est possible d'identifier les facteurs contribuant au succès de cette personne (→ Les personnes qui m'inspirent, 2<sup>e</sup> module).
- D'autres personnes de soutien peuvent être recherchées de manière ciblée.

## Utilisation de la fiche de travail

Les cercles de soutien sont remplis en entretien ou à la maison, puis font l'objet d'une discussion ultérieure. Ils doivent être observés dans une perspective évolutive et complétés au fur et à mesure du processus de conseil.

Questions possibles pour discuter des cercles de soutien:

- Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous observez vos cercles de soutien? Qu'est-ce qui vous surprend?
- En quoi chacune de ces personnes vous soutient-elle? Dans quelle mesure vous aide-t-elle dans votre développement professionnel et personnel?
- Quelles personnes vous motivent et vous remplissent d'énergie lorsque vous vous entretenez avec elles?
- Quelles personnes poursuivent un objectif similaire au vôtre ou se trouvent déjà dans une situation professionnelle (similaire) à laquelle vous aspirez?
- Existe-t-il d'autres personnes, hors de vos cercles de soutien, que vous impliquez dans vos décisions professionnelles (par ex. proches à l'étranger)? Comment les impliquez-vous?
- Quelles opportunités identifiez-vous dans vos cercles de soutien pour vous aider à atteindre votre objectif de conseil ou professionnel?
- Quels risques (par ex. soutien conditionné à un contrôle accru) identifiez-vous?
- Quels (autres) contacts pourraient vous aider à atteindre votre objectif de conseil ou professionnel? Qui cela pourrait-il être? Comment pourriez-vous entrer en contact avec ces personnes? Quelles personnes perdues de vue, avec lesquelles vous souhaiteriez reprendre contact, pourraient vous aider?
- Comment soignez-vous vos relations avec vos personnes de soutien?

---

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

Antonucci, T. C. (1986). *Measuring social support networks: Hierarchical mapping technique*. *Generations*, 10-12.

Barthauer, L., Sauer, N.C. & Kauffeld, S. (2019). *Karrierenetzwerke und ihr Einfluss auf die Laufbahntwicklung*. In: S. Kauffeld & D. Spurr (éd.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Springer-Verlag GmbH Deutschland.

Hirschi, A. (2008). *Berufliche Entscheidungsfindung: Mögliche Schwierigkeiten und Beratungsansätze*. In: Läge, Damian; Hirschi, Andreas (éds.) *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. *Psychologie: Forschung und Wissenschaft*: Vol. 5 (p. 227-240). Münster/Zurich: LIT

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. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (consulté le 10.07.2019)

Martens J-U. & Kuhl, J. (2013). *Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen*. 5<sup>e</sup> édition révisée. Kohlhammer GmbH Stuttgart.

«Das Laufbahnbuch» et le site Internet «[www.be-Werbung.ch](http://www.be-Werbung.ch)» du CSFO: [www.sdbb.ch](http://www.sdbb.ch) (consulté le 10.07.2019)

<http://www.pantucek.com/index.php/soziale-diagnostik/verfahren/13-nwk-digital> (consulté le 10.07.2019)

<http://www.pfeffer.at/egonet/Hollstein%20Pfeffer.pdf> (consulté le 10.07.2019)

## CERCLES DE SOUTIEN

Le soutien social m'aide à surmonter les difficultés et les défis rencontrés dans le développement de ma carrière. Il peut m'être apporté soit par des proches, soit par des personnes plus éloignées, par exemple mes parents, mes frères et sœurs, mes amis et amies, mon voisinage, des enseignantes et enseignants, des collègues de travail, des supérieures ou supérieurs hiérarchiques ou du personnel travaillant dans des institutions.

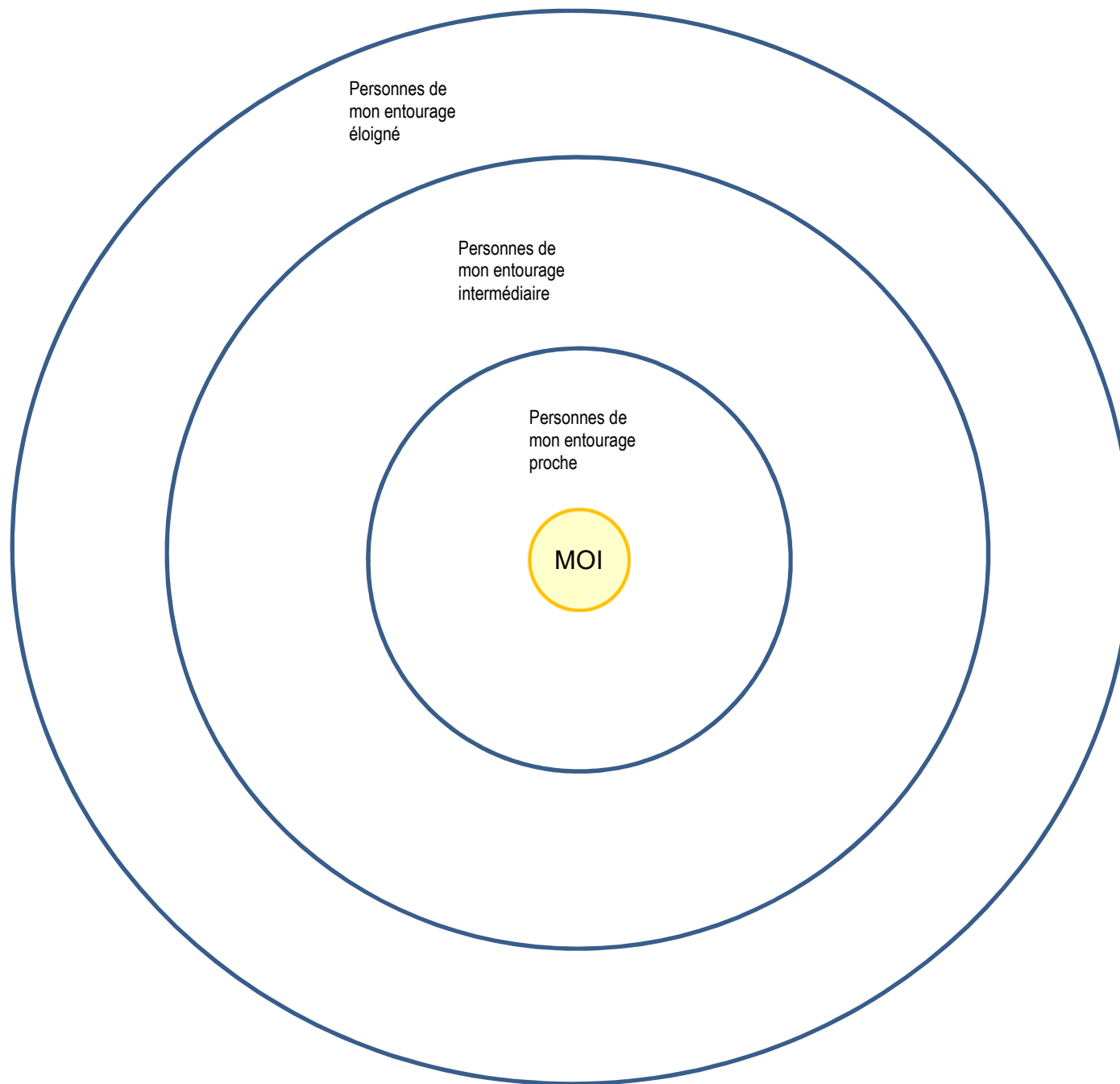


Le soutien peut prendre plusieurs formes: informations, renseignements, accès à un poste (de stage), réconfort, encouragement, estime, etc.

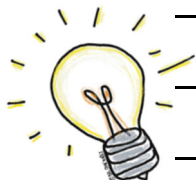
### Exercice à la page suivante:

1. J'écris dans les cercles le nom des personnes qui me soutiennent et qui sont là pour moi. Plus je reçois de soutien d'une personne, plus j'écris son nom proche du cercle «Moi» au centre.
2. Quelles sont les personnes que j'implique dans mes décisions professionnelles? Je souligne le nom des personnes qui influencent mes décisions professionnelles.

Prénom: \_\_\_\_\_ Nom: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_



### Principales conclusions tirées de l'exercice des cercles de soutien:



---

---

---

---

---

---

### Mes prochaines étapes:

---

---

---

---

---

---

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

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

Antonucci, T. C. (1986). *Measuring social support networks: Hierarchical mapping technique*. *Generations*, 10-12.

Barthauer, L., Sauer, N.C. & Kauffeld, S. (2019). *Karrierenetzwerke und ihr Einfluss auf die Laufbahntwicklung*. In: S. Kauffeld & D. Spurk (éd.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Springer-Verlag GmbH Deutschland.

Hirschi, A. (2008). *Berufliche Entscheidungsfindung: Mögliche Schwierigkeiten und Beratungsansätze*. In: Läge, Damian; Hirschi, Andreas (éds.) *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Psychologie: Forschung und Wissenschaft*: Vol. 5 (p. 227-240). Münster/Zurich: LIT

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. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (consulté le 10.07.2019)

Martens J-U. & Kuhl, J. (2013). *Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen*. 5<sup>e</sup> édition révisée. Kohlhammer GmbH Stuttgart.

«Das Laufbahnbuch» et le site Internet «[www.be-Werbung.ch](http://www.be-Werbung.ch)» du CSFO: [www.sdbb.ch](http://www.sdbb.ch) (consulté le 10.07.2019)

<http://www.pantucek.com/index.php/soziale-diagnostik/verfahren/13-nwk-digital> (consulté le 10.07.2019)

<http://www.pfeffer.at/egonet/Hollstein%20Pfeffer.pdf> (consulté le 10.07.2019)