

LES PERSONNES QUI M'INSPIRENT

Contexte théorique

Lockwood (2006, cité dans Valero et al., 2019) définit les personnes modèles¹ comme des personnes dont la vie représente un exemple de réussite et qui montrent ainsi quels types de comportements peuvent mener au succès.

Les théories de l'identification et de l'apprentissage social, en particulier, permettent d'expliquer pourquoi les personnes modèles favorisent le développement professionnel (Gibson, 2004, cité dans Valero et al., 2019). Les personnes modèles sont attrayantes pour l'individu qui les considère comme telles parce qu'elles incarnent des traits (sur le plan professionnel) ou des comportements auquel celui-ci aspire (Kagan, 1958, cité dans Valero et al., 2019). Selon la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1977), un individu acquiert un comportement ou une compétence en observant et en imitant une personne modèle. Ce faisant, il est également amené à réorganiser ses comportements ou à créer de nouvelles associations.

Un individu peut incarner une personne modèle tout en étant un soutien social. Mais les personnes modèles peuvent aussi être de parfaits inconnus (Gibson, 2004, cité dans Valero et al., 2019). Par ailleurs, les personnes qui jouent un rôle de soutien (de mentorat notamment) ne doivent pas forcément être perçues comme des personnes modèles (Valero et al., 2019).

Les résultats de recherche de Valero et ses collègues (2019) confirment que les personnes modèles ont un impact positif sur la motivation et favorisent le développement professionnel lorsqu'elles ont un lien avec les perspectives de formation ou professionnelles de l'individu concerné. Par rapport aux jeunes suisses, ceux issus de l'immigration peuvent plus rarement se raccrocher à des personnes modèles ayant suivi une formation qui se rapproche de leur projet professionnel. Leurs personnes modèles ne peuvent donc pas leur fournir autant

¹ Nous utilisons en français le terme «personne modèle» comme équivalent du terme anglais «role model».

d'informations notamment sur la façon de trouver une place d'apprentissage ou sur le comportement à adopter en cours d'apprentissage. Selon les résultats de recherche de Valero et al. (2019), il est important pour les jeunes d'avoir des personnes modèles sur le plan professionnel. Par conséquent, au cours du processus de conseil, les jeunes doivent par exemple être invités à déterminer qui sont leurs personnes modèles et si celles-ci sont pertinentes pour leur parcours professionnel. De plus, il conviendrait de les soutenir dans la recherche de personnes modèles appropriées. Ces points sont particulièrement importants dans le cas des jeunes issus de l'immigration.

But de la fiche de travail

Le consultant ou la consultante:

- prend conscience de ses personnes modèles et réfléchit à leur importance notamment en lien avec ses projets professionnels;
- cherche, au besoin, des personnes modèles pertinentes sur le plan professionnel;
 - compare les expériences d'autres personnes avec ses propres expériences;
 - fait ressortir, à partir de récits de personnes, l'action entreprise et les effets obtenus;
 - est en mesure de nommer des stratégies clés;
 - réfléchit quelles actions et quelles stratégies il ou elle souhaite reprendre et comment;
 - prend conscience des éléments qui ne lui correspondent pas et qu'il ou elle ne souhaite pas reprendre.

Des personnes modèles appropriées sur le plan professionnel peuvent favoriser l'engagement et la motivation d'un individu et avoir un impact positif sur son développement professionnel (Valero et al., 2019).

Utilisation de la fiche de travail

Il est possible de remplir la fiche dans son intégralité ou par parties. Les combinaisons de pages ci-après sont envisageables.

- Toutes les pages (de 1 à 6): lorsque le consultant ou la consultante souhaite dans un premier temps prendre conscience de ses personnes modèles et y réfléchir par rapport à ses propres traits de personnalité et à ses besoins personnels. Les résultats obtenus peuvent être repris pour l'orientation professionnelle et de carrière. Au besoin, le consultant ou la consultante cherche dans un second temps des personnes modèles appropriées sur le plan professionnel pour acquérir des stratégies clés de mise en œuvre de ses projets professionnels. Ces deux étapes peuvent se dérouler en parallèle ou successivement.
- Pages 1, 2 et 3: lorsque le consultant ou la consultante souhaite prendre conscience de ses propres personnes modèles et y réfléchir par rapport à ses propres traits de personnalité et à ses besoins personnels.
- Pages 1, 5 et 6: lorsque le consultant ou la consultante a déjà identifié une personne modèle par rapport à ses perspectives professionnelles et qu'il s'agit de trouver les facteurs de succès de celle-ci.

Après avoir traité la fiche de travail, le conseiller ou la conseillère donne le temps au consultant ou à la consultante de parler de sa personne modèle et l'encourage à y réfléchir (pp. 2-3). Dans la mesure du nécessaire, il ou elle soutient par ailleurs le consultant ou la consultante dans la recherche de personnes modèles appropriées sur le plan professionnel. S'il est particulièrement difficile pour le consultant ou la consultante de trouver une personne modèle pertinente pour son objectif/sujet, le conseiller ou la conseillère peut illustrer, à l'aide d'un exemple, comment une autre personne a réussi à atteindre un objectif professionnel comparable dans une situation similaire (→ Liste des meilleures pratiques, 2^e module). La recherche de personnes modèles appropriées peut être complétée par d'autres mesures de soutien telles que l'accompagnement par un mentor.

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Figure en page 6: <https://pixabay.com> (consulté le 02.06.2020)

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

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

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

Martens J-U. & Kuhl, J. (2009). *Einstellungen erkennen, beeinflussen und nachhaltig verändern. Von der Kunst, das Leben aktiv zu gestalten*. Kohlhammer: Stuttgart.

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

Spiegelberg, S., Schindler, N. & Schreiber, M. (2016). *My Career Story*:

https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/German_My_Career_Story.pdf

Valero, D., Keller, A. & Hirschi, A. (2019). *The perceived influence of role models and early career development in native and migrant youth*. In: *Journal of Career Assessment*.

Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Volume III: *Selbstwirksamkeit*, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2017, hep-verlag.

<https://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-09/erfolg-vorbilder-karriere/seite-2> (consulté le 10.07.2019)

LES PERSONNES QUI M'INSPIRENT

Chacun et chacune d'entre nous s'est orienté ou orientée et continue à s'orienter sur la base de plusieurs personnes de référence. Par exemple, une personne peut m'inspirer du fait de sa bonne condition physique, une autre parce qu'elle s'engage pour les choses qui lui tiennent à cœur, une autre encore pour sa philosophie de vie. Pour autant, personne ne me ressemble au point que tous ses traits de personnalité et tous ses problèmes et pistes de solution me correspondent exactement.

Les individus se trouvant dans une situation de transition professionnelle (par ex. passage de l'école à la vie professionnelle ou transition vers une activité indépendante) cherchent en général à s'orienter, car ils n'ont pas encore d'expériences sur lesquelles s'appuyer. Or, les personnes qui ont atteint un objectif comparable en partant d'une situation similaire connaissent d'importants facteurs de succès. Nous pouvons donc apprendre de leur expérience.

Toutes ces personnes ont trouvé des solutions pour relever des défis spécifiques dans leur vie. Elles peuvent nous inspirer, nous aider à nous orienter, et nous motiver. Elles servent d'exemples à suivre, de personnes modèles, de «personnes qui m'inspirent».

Parfois je connais personnellement les personnes qui m'inspirent, mais il n'est pas toujours nécessaire que ce soit le cas. Je peux aussi m'inspirer de personnes que j'ai vues dans les médias.

Dans les pages qui suivent, je réfléchis aux personnes qui m'ont inspiré ou inspirée dans ma vie. J'accomplis cette démarche dans le calme, en y consacrant le temps nécessaire. Pour m'aider, je peux par exemple me demander qui a été une source d'inspiration dans les différents domaines de ma vie (école, travail, parcours professionnel ainsi que temps libre, loisirs, famille, etc.). Une fois que j'ai identifié ces personnes, je peux entamer un parcours de réflexion. À la page suivante, je place ces personnes autour d'une table en écrivant leur nom sur les chaises libres.

LES PERSONNES QUI M'INSPIRENT

Pour chacune des personnes, je me pose les questions ci-après.

Qu'est-ce qui me fascine chez cette personne?

Quels sont les traits et les comportements que j'admire chez elle?

J'écris mes réponses sur la table devant la personne concernée, sous forme de mots-clés.

The form consists of a large central oval divided into four equal quadrants by a vertical and a horizontal line. Surrounding this central oval are four smaller circles, one in each quadrant, each with an orange border and the word "Nom" written inside. These circles are intended for writing the names of the people being analyzed.

On peut m'imprimer à plusieurs exemplaires!

J'observe la table (ou les tables) et les convives.

Qu'est-ce que je constate? Qu'est-ce qui me surprend?

Parmi les traits et les comportements mentionnés, lesquels sont importants pour moi?

Quels sont les mots que j'ai mentionnés plusieurs fois?

Quels sont les points communs entre les différentes personnes?

Quels sont les traits que je possède moi-même?

Parmi tous ces éléments, qu'est-ce que j'aimerais personnellement atteindre?

Quelles informations et quels résultats puis-je récolter pour moi-même et pour mon orientation professionnelle?

Je formule ici mon sujet/objectif professionnel, pour lequel j'ai besoin d'idées et de stratégies de mise en œuvre.

Exemples: recherche (d'apprentissage) fructueuse dans un domaine où les places ou postes vacants sont rares; réorientation dans le social.

Sujet/objectif _____

J'observe les convives assis à table, ces personnes qui m'inspirent.

- Parmi elles, quelles personnes sont importantes pour mon sujet/objectif professionnel? Pourquoi sont-elles importantes pour mes perspectives professionnelles (par ex. attitudes utiles)?

- Une de ces personnes se trouve-t-elle dans la situation professionnelle que je cherche à atteindre ou dans une situation comparable? Est-ce qu'une de ces personnes a déjà obtenu de bons résultats pour des objectifs que je cherche à atteindre? Si tel est le cas, je passe directement au tableau de la page suivante.

Dans le cas contraire, je m'interroge: de qui est-ce que je souhaite m'inspirer par rapport à mon sujet/objectif?

- Je pense à mon environnement: les personnes qui me soutiennent; les personnes avec qui je fais du sport; les personnes avec qui je suis en formation ou les personnes de mon environnement de travail plus ou moins rapproché; les personnes dans mon réseau social, etc.
- À l'avenir, dans quelles entreprises ai-je envie de travailler ou quelles écoles aimerais-je fréquenter?
Est-ce que je connais déjà des personnes qui travaillent ou suivent une formation à ces endroits? Pourrais-je effectuer un stage d'information professionnelle ou un stage conventionnel, ou alors prendre contact avec l'institut de formation pour faire la connaissance d'une personne là-bas? Etc.

Dès que j'ai identifié une ou plusieurs personne(s) pertinente(s), je remplis le tableau de la page suivante.



Titre de mon sujet/objectif professionnel	Personnes que je considère comme une source d'inspiration par rapport à mon sujet/objectif	Pourquoi cette personne est-elle pertinente ici?	¹ Pourquoi cette personne a-t-elle si bien réussi (jusqu'à présent)? Comment a-t-elle fait? Quelle attitude intérieure a-t-elle adoptée? Comment a-t-elle dépassé les obstacles? Quels sont ses facteurs de succès?	Qu'est-ce que j'aimerais apprendre ou reprendre de cette personne? Cela me correspond-il? Comment pourrais-je le faire?
	Nom:			
	Nom:			

On peut m'imprimer à plusieurs exemplaires!

¹ S'il me manque des informations importantes pour pouvoir remplir le tableau, je me sers de la page suivante comme aide.

J'ai trouvé une personne qui est une source d'inspiration par rapport à mes projets professionnels, mais je ne connais pas encore ses «facteurs de succès». Les questions ci-après sont des propositions pour en apprendre plus sur les comportements et les stratégies de la personne concernée (par ex. dans le cadre d'un entretien avec elle).

- Pourquoi cette personne a-t-elle si bien réussi (jusqu'à présent)?
- Concrètement, comment a-t-elle fait? Quelle attitude intérieure a-t-elle adoptée?
- Quels défis et quels obstacles a-t-elle rencontrés?
- Comment les a-t-elle dépassés? Qu'est-ce qui l'a aidée ou qui l'a aidée?
- Quels ont été les facteurs de réussite d'après cette personne? Etc.



Quelques réflexions pour moi-même

- Quelles sont les similitudes avec moi-même et ma situation actuelle?
- Quelles différences est-ce que je perçois?
- Si je compare les expériences de cette personne aux miennes, qu'est-ce que je constate?
- Quels sont les éléments que je souhaiterais reprendre pour ma propre situation actuelle?
- Concrètement, comment pourrais-je le faire? Quelle position ou attitude intérieure pourrait m'être utile?
- Quels sont les éléments qui ne me correspondent pas et que je ne souhaite pas reprendre? Etc.

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Figure en page 6: <https://pixabay.com> (consulté le 02.06.2020)

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

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

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

Martens J-U. & Kuhl, J. (2009). *Einstellungen erkennen, beeinflussen und nachhaltig verändern. Von der Kunst, das Leben aktiv zu gestalten*. Kohlhammer: Stuttgart.

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

Spiegelberg, S., Schindler, N. & Schreiber, M. (2016). *My Career Story*: https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/German_My_Career_Story.pdf

https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/German_My_Career_Story.pdf

Valero, D., Keller, A. & Hirschi, A. (2019). *The perceived influence of role models and early career development in native and migrant youth*. In: *Journal of Career Assessment*.

Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Volume III: *Selbstwirksamkeit*, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2017, hep-verlag.

<https://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-09/erfolg-vorbilder-karriere/seite-2> (consulté le 10.07.2019)