

# CATALYSEURS ET OBSTACLES

## Contexte théorique

Les **catalyseurs** facilitent la réalisation d'un objectif. Ils interviennent sur plusieurs plans (en référence à Hirschi et al., 2019).

- **Plan personnel:** stabilité émotionnelle, sentiment élevé d'efficacité personnelle (dans le domaine professionnel), aptitudes, attitude positive vis-à-vis de sa propre planification de carrière, etc.
- **Plan interpersonnel:** soutien de la part d'un supérieur ou d'une supérieure, de collègues, de personnes relevant de l'entourage privé, etc.
- **Structure organisationnelle, marché du travail, société/culture/politique:** nombreuses places d'apprentissage disponibles dans la profession concernée, etc.

Les **obstacles** freinent la réalisation d'un objectif. Eux aussi interviennent sur plusieurs plans (en référence à Hirschi et al., 2019).

- **Plan personnel:** niveau de français insuffisant, connaissance insuffisante des possibilités professionnelles, objectifs flous ou pas autonomes, faible sentiment d'efficacité personnelle (dans le domaine professionnel), peurs, attitude négative vis-à-vis de sa propre planification de carrière, etc.
- **Plan interpersonnel:** manque de soutien de la part de la famille, du cercle amical, etc. vis-à-vis de la profession choisie, etc.
- **Structure organisationnelle, marché du travail, société/culture/politique:** manque de flexibilité de la part d'un employeur vis-à-vis du temps partiel, attentes de la société, discrimination (par ex. apprentissage d'un nouveau métier à 50 ans, mère de trois enfants en bas âge travaillant à plein temps), etc.

## But de la fiche de travail

- Identifier les facteurs facilitateurs et inhibiteurs (niveaux micro et macro) vis-à-vis de l'objectif visé, les représenter de manière claire et en prendre conscience. La clarté ainsi acquise aide à définir les étapes suivantes.
- Élaborer des stratégies pour tirer profit des facteurs facilitateurs et atténuer les facteurs inhibiteurs. Cette démarche permet de renforcer le capital psychologique (Hirschi, sous presse; Valero et al., 2015).

## Utilisation de la fiche de travail

Le conseiller ou la conseillère:

- montre au consultant ou à la consultante, en s'appuyant sur des exemples, ce que l'on entend par «catalyseurs» et «obstacles». Pour ce faire, il ou elle se réfère aux ressources de carrière précédemment consignées et discutées. Les ressources qui ont été considérées comme acquises peuvent, selon l'objectif visé, constituer d'importants catalyseurs. Il s'agit ensuite de réfléchir à la manière dont les catalyseurs vont être utilisés pour atteindre l'objectif. Les ressources de carrière manquantes ou insuffisantes peuvent se transformer en obstacles, en plus d'autres facteurs tels que le risque de discrimination.
- analyse le plus précisément possible chacun des obstacles énoncés afin d'élaborer, dans un deuxième temps, des stratégies efficaces d'atténuation. Cet examen minutieux avec le consultant ou la consultante est particulièrement important en cas d'émotions négatives (par ex. après un échec) et de schémas cognitifs et comportementaux limitants (→ Attitudes intérieures, 2<sup>e</sup> module; → informations générales et instruments de travail relatifs à l'encouragement de la résilience, 2<sup>e</sup> module).  
*Exemple: un consultant indique des connaissances insuffisantes en mathématiques comme un obstacle pour atteindre son objectif. A-t-il des difficultés avec certaines notions? Est-ce qu'il n'est pas assez attentif en cours? Est-ce qu'il n'étudie pas suffisamment ou est-ce qu'il étudie trop tard le soir? etc.*
- réfléchit avec le consultant ou la consultante à des moyens d'aplanir ou de contourner chaque obstacle. Il est par exemple possible d'utiliser de manière ciblée des catalyseurs pour atténuer un obstacle. Si cela ne suffit pas, on peut s'interroger sur la possibilité d'acquérir et/ou de renforcer certaines ressources de carrière. Les deux parties peuvent également envisager ensemble d'autres stratégies, par exemple le fait d'emprunter d'autres voies pour atteindre l'objectif visé (en référence à Hirschi et al., 2019).

Les plans SI-ALORS (→ Plans SI-ALORS, 3<sup>e</sup> module) aident à formuler des stratégies concrètes d'atténuation des obstacles. Par exemple, s'il n'est pas possible de limiter (suffisamment) les freins à la réalisation de l'objectif, on peut recourir à un plan B et/ou reformuler l'objectif en modifiant les attentes vis-à-vis de celui-ci. Si l'on décide d'adapter l'objectif, il convient d'associer les personnes concernées de l'entourage.

Il est important que le conseiller ou la conseillère intègre dans la planification de carrière les mesures convenues (utilisation, développement de ressources, stratégies d'atténuation des obstacles, adaptation de l'objectif) et assure un suivi des progrès réalisés par rapport aux solutions retenues (en référence à Hirschi et al., 2019).

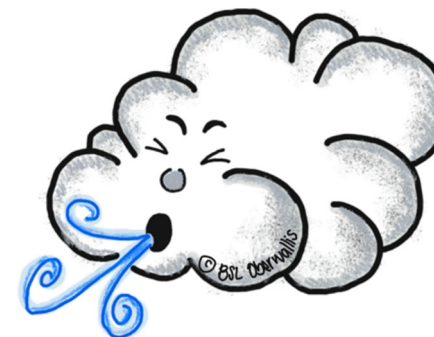
---

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

- Faude-Koivisto, T. & Gollwitzer, P. (2009). *Wenn-Dann Pläne: eine effektive Planungsstrategie aus der Motivationspsychologie*. In: *Coachingwissen: denn sie wissen nicht, was sie tun?* / Bernd Birgmeier (éd.). - Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., 2009. - pp. 207-225. [https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/17196/Faude-Koivisto\\_171968.pdf?sequence=2](https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/17196/Faude-Koivisto_171968.pdf?sequence=2) (consulté le 11.07.2019)
- Hirschi, A. (2008). *Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung*. In: D. Läge & A. Hirschi (éd.). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zurich: LIT.
- 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.
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). *Achieving work-family balance: An action regulation model*. *Academy of Management Review*, 44(1), pp. 150-171.
- Hirschi, A. (sous presse). *Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework*. In: *Career Development Quarterly*.
- Tobler, S. (2015). *Die Kunst, über den eigenen Schatten zu springen oder wie Sie Schwierigkeiten bei Neuanfängen meistern*. Klett-Cotta.
- Valero, D., Hirschi, A. & Strauss, K. (2015). *Hope in adolescent careers: Mediating effects of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices*. *Journal of Career Development*, 42(5), pp. 381-395.
- Fiche de travail élaborée d'après le principe de l'«analyse des champs de force».



L'été prochain, je décroche une place d'apprentissage d'assistante en pharmacie.



### CATALYSEURS

Ils m'aident à atteindre mon objectif

- + Enseignante: m'aide à préparer mon dossier de candidature et en cas de problème scolaire.
- + Conseillère en orientation professionnelle: m'aide à choisir un métier, à chercher une place d'apprentissage.
- + Mon naturel sympathique, engageant
- + Ma motivation à exercer cette profession
- + Retours positifs des stages d'information professionnelle
- + Bon niveau en langues

### OBSTACLES

Ils me freinent dans la réalisation de mon objectif

- Je ne suis pas joignable pour les entreprises formatrices (mes parents ne parlent pas français; je n'ai pas le droit de posséder un Natel).
- Préjugés (mon nom étranger)
- Notes juste suffisantes en mathématiques car il m'arrive souvent de ne pas faire mes devoirs ou d'étudier trop tard ou trop peu pour les épreuves. Je préfère jouer sur mon ordinateur.

Obstacles	Activer et utiliser les catalyseurs (pour surmonter l'obstacle) Plan/marche à suivre	Acquérir de nouvelles ressources ou renforcer des ressources existantes (pour surmonter l'obstacle) Plan/marche à suivre	Autres stratégies pour atténuer ou contourner l'obstacle
Je ne suis pas joignable par téléphone: - mes parents ne parlent pas français - je n'ai pas de Natel	<b>Enseignante, conseillère</b> Entretien avec mon enseignante, mes parents, ma conseillère, une interprète et moi-même: - voir comment mes parents pourraient m'aider pour mon orientation - trouver une solution pour être joignable par téléphone		
Préjugés (mon nom étranger)	<b>Naturel sympathique, engageant</b> Je me rends dans des pharmacies de la région qui ont des places d'apprentissage à pourvoir pour déposer mon dossier de candidature (si les dossiers sur papier sont admis).	<b>Apprendre des autres, trouver des sources d'inspiration</b> Je cherche dans mon entourage des personnes qui ont été confrontées aux mêmes problèmes que moi et qui ont atteint leur objectif. Comment ont-elles fait? Leurs stratégies? Des idées? Comment pourrais-je m'y prendre?	
Notes insuffisantes en maths: - je ne fais pas mes devoirs - j'étudie trop tard pour les épreuves	<b>Enseignante, conseillère</b> Entretien avec mon enseignante, mes parents, ma conseillère, une traductrice et moi-même: - demander à mon enseignante comment je pourrais m'améliorer - voir comment mes parents pourraient m'aider (par ex. respecter les plans si-alors)		<b>Si</b> je rentre à la maison après l'école, <b>alors</b> je commence par faire mes devoirs de maths avant de jouer sur mon ordinateur. <b>Si</b> l'enseignante annonce une épreuve en maths, <b>alors</b> je regarde le jour même ma leçon et je note ce que je vais étudier, quand et comment. <b>Je respecte ces engagements.</b>

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

Faude-Koivisto, T. & Gollwitzer, P. (2009). *Wenn-Dann Pläne: eine effektive Planungsstrategie aus der Motivationspsychologie*. In: *Coachingwissen: denn sie wissen nicht, was sie tun?* / Bernd Birgmeier (éd.). - Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., 2009. - pp. 207-225.

[https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/17196/Faude-Koivisto\\_171968.pdf?sequence=2](https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/17196/Faude-Koivisto_171968.pdf?sequence=2) (consulté le 11.07.2019)

Hirschi, A. (2008). *Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung*. In: D. Läge & A. Hirschi (éd.). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zurich: LIT.

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.

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

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

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

Valero, D., Hirschi, A. & Strauss, K. (2015). *Hope in adolescent careers: Mediating effects of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices*. *Journal of Career Development*, 42(5), pp. 381-395.

Fiche de travail élaborée d'après le principe de l'«analyse des champs de force».

# CATALYSEURS ET OBSTACLES



---

---

---

---

---



## CATALYSEURS

Ils m'aident à atteindre mon objectif

+ \_\_\_\_\_

+ \_\_\_\_\_

+ \_\_\_\_\_

+ \_\_\_\_\_

+ \_\_\_\_\_

+ \_\_\_\_\_

## OBSTACLES

Ils me freinent dans la réalisation de mon objectif

- \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_

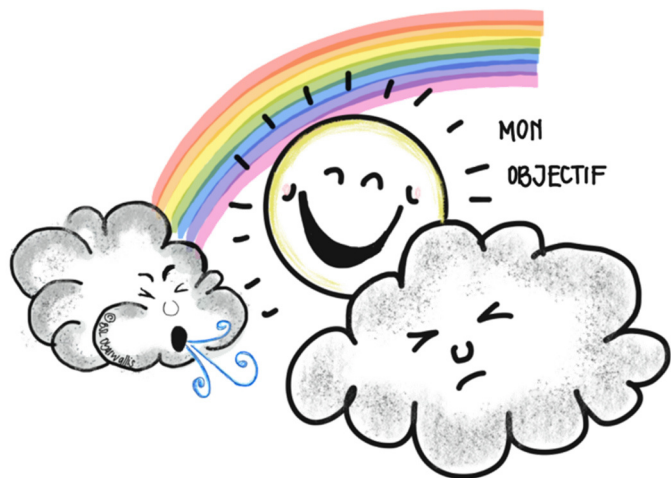
- \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_

Obstacles	Activer et utiliser les catalyseurs (pour surmonter l'obstacle) Plan/marche à suivre	Acquérir de nouvelles ressources ou renforcer des ressources existantes (pour surmonter l'obstacle) Plan/marche à suivre	Autres stratégies pour atténuer ou contourner l'obstacle

On peut m'imprimer à plusieurs exemplaires!



### Mesures et prochaines étapes

Qui?	Quoi?	Jusqu'à quand?

**Sources:** *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.  
 Faude-Koivisto, T. & Gollwitzer, P. (2009). *Wenn-Dann Pläne: eine effektive Planungsstrategie aus der Motivationspsychologie*. In: *Coachingwissen: denn sie wissen nicht, was sie tun?* / Bernd Birgmeier (éd.). - Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., 2009. - pp. 207-225.  
[https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/17196/Faude-Koivisto\\_171968.pdf?sequence=2](https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/17196/Faude-Koivisto_171968.pdf?sequence=2)  
 Hirschi, A. (2008). *Kognitive Laufbahntheorien und ihre Anwendung in der beruflichen Beratung*. In: D. Läge & A. Hirschi (éd.). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zurich: LIT.  
 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.  
 Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). *Achieving work-family balance: An action regulation model*. *Academy of Management Review*, 44(1), pp. 150-171.  
 Hirschi, A. (sous presse). *Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework*. In: *Career Development Quarterly*.  
 Tobler, S. (2015). *Die Kunst, über den eigenen Schatten zu springen oder wie Sie Schwierigkeiten bei Neuanfängen meistern*. Klett-Cotta.  
 Valero, D., Hirschi, A. & Strauss, K. (2015). *Hope in adolescent careers: Mediating effects of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices*. *Journal of Career Development*, 42(5), pp. 381-395.  
 Fiche de travail élaborée d'après le principe de l'«analyse des champs de force».