

PLANS SI-ALORS

Contexte théorique

D'après Faude-Koivisto et Gollwitzer (2009), une forte motivation est à elle seule souvent insuffisante pour atteindre un objectif. La réalisation d'un objectif est tributaire de processus d'autorégulation, car entre le moment où un objectif est arrêté et la réalisation de celui-ci, des défis très divers doivent être relevés. Les plans si-alors, un instrument de planification développé par Gollwitzer (1993 et 1999, cités dans Faude-Koivisto & Gollwitzer, 2009), constituent une stratégie efficace d'autorégulation. Différentes études ont montré que les objectifs assortis de plans si-alors présentaient un taux de réussite plus élevé que les autres.

Le principe si-alors est le suivant: **si** la situation X se présente, **alors** je réagirai en adoptant le comportement Y.

But de la fiche de travail

- L'élaboration de plans si-alors ouvre la voie à un nouveau comportement recherché. Lorsqu'un individu est résolu à atteindre un objectif, il peut s'aider de tels plans pour passer à l'action et surmonter les obstacles (Oettingen, 2015).
- Les plans si-alors confèrent au consultant ou à la consultante un sentiment de contrôle de la situation.
- La recherche de stratégies pour surmonter les obstacles qui se présentent au cours de la poursuite d'objectifs professionnels contribue à renforcer l'espoir (Valero et al., 2015).

Utilisation de la fiche de travail

La présente fiche de travail peut être utilisée d'une des deux manières décrites ci-après.

1. Durant le processus de conseil, des obstacles peuvent surgir et entraver la réalisation des objectifs. Les plans si-alors peuvent être employés pour **surmonter les obstacles qui se présentent.**

Exemple

Une adolescente cherche une place d'apprentissage en tant que logisticienne et souhaite demander à plusieurs entreprises formatrices où elle a postulé ce qu'il en est de sa candidature. Elle remet cependant cette tâche à plus tard. L'entretien de conseil fait ressortir que la consultante manque d'assurance et ne saurait pas comment se comporter si elle devait faire face à des réactions inattendues au téléphone. De plus, elle a peur d'essuyer un refus. Sur la base des questions ci-après, le conseiller ou la conseillère développe avec elle des plans si-alors.

Quelles sont les réactions auxquelles tu pourrais être confrontée au téléphone et quelle serait la pire chose qu'il puisse se passer? Le cas échéant, que pourrais-tu faire? Comment pourrais-tu le faire? Qu'est-ce qui pourrait t'aider à ce moment-là? Comment font les autres? Que font les autres lorsqu'ils se trouvent dans une telle situation?

L'important est que le conseiller ou la conseillère suive de près les progrès relatifs à l'objectif fixé ou à la tâche convenue (par ex. je prends contact avec les entreprises formatrices pour leur demander où en est ma candidature).

2. Dans le quatrième module, une stratégie de réalisation des objectifs professionnels développés dans le cadre du conseil est élaborée (→ Plan d'objectifs, 4^e module; → Plan d'action, 4^e module). Les plans si-alors peuvent compléter cette stratégie, en stipulant comment une personne prévoit de poursuivre, suivant que **l'objectif intermédiaire est atteint ou non.**

Exemple

*Si je reçois confirmation que je peux changer de poste à l'interne, **alors** je m'inscrirai au cours «X» et je réorganise la garde de mes enfants.*

*Si mon changement de poste à l'interne est refusé, **alors** je chercherai un nouveau poste ailleurs dans le domaine «Y».*

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 (consulté le 11.07.2019)

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

Hirschi, A. (sous presse). *Whole-Life Career Management: A Counseling Intervention Framework*. In: *Career Development Quarterly*. Oettingen, G. (2015). *Die Psychologie des Gelingens*. Éditeur: Pattloch

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.

PLANS SI - ALORS

J'établis des plans si-alors par rapport à l'objectif suivant: _____

<p style="text-align: center;">SI</p> <p style="text-align: center;">la situation «X» se présente...</p>	<p style="text-align: center;">ALORS</p> <p style="text-align: center;">je réagirai par le comportement «Y».</p>

On peut m'imprimer à plusieurs exemplaires!

© BSL Oberwallis 2020

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 (consulté le 11.07.2019)

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

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

Oettingen, G. (2015). *Die Psychologie des Gelingens*. Éditeur: Pattloch

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.