

Se responsabiliser pour atteindre ses objectifs

L'histoire de Marie-Ève

Marie-Ève me consulte pour une démarche d'orientation, car elle vit des insatisfactions à son travail depuis plusieurs mois; elle pense se réorienter. Elle ne sait pas exactement ce qui cause ses difficultés cependant, elle sait qu'elle ne pourra plus travailler dans ces conditions bien longtemps.

Lors de notre première rencontre, elle m'explique ce qui se passe à son travail et ce qu'elle aimerait pouvoir améliorer. Je lui fais part de mon rôle qui est de l'accompagner dans son cheminement, de lui suggérer des outils qui vont lui permettre de prendre ses propres décisions et de mettre en œuvre sa propre solution. Marie-Ève m'indique être prête à s'impliquer activement dans sa démarche et à réaliser les exercices demandés. Je lui remets, entre autres, des questionnaires et des travaux de réflexion personnelle pour l'aider à augmenter sa connaissance de soi ainsi que sa connaissance du marché du travail. Entre chacune de nos rencontres, elle réalise les activités et nous y revenons ensemble. Elle me confie les prises de conscience qu'elle a réalisées grâce aux travaux. Plus les rencontres avancent et plus elle réalise qu'elle a du pouvoir sur sa situation. Nous élaborons ensemble les étapes à suivre pour réaliser le changement souhaité.

Dans le cas de Marie-Ève le problème majeur était le manque de communication; elle ne nommait pas ses besoins et ses attentes à ses collègues, ce qui la laissait souvent insatisfaite et frustrée, car elle se retrouvait souvent à réaliser des tâches qu'elle n'aimait pas. Nous avons élaboré un scénario pour qu'elle apprenne à nommer clairement ses attentes. Elle me mentionne aussi son malaise à devoir prendre sa place au sein de son groupe et à s'ouvrir à ses collègues. Nous dressons donc un plan d'intervention pour l'emmener à s'exprimer davantage et ce, de façon graduelle.

Après quelques semaines, nous nous revoyons pour prendre connaissance de son cheminement. Elle m'informe qu'elle s'assume de plus en plus (bien qu'elle ressente un certain malaise à le faire). Ses collègues lui ont donné plus de tâches qu'elle

aimait. Elle a pris conscience que son silence avait comme impact que les autres croyaient qu'elle aimait les tâches qui lui étaient confiées. Marie-Ève a continué à appliquer les solutions élaborées lors de nos rencontres et a repris du pouvoir sur sa situation. En plus d'avoir augmenté sa connaissance de soi; elle a appris à se responsabiliser. En se responsabilisant, elle a augmenté son bonheur au travail et dans sa vie personnelle.



Comme vous avez pu le constater dans cet exemple, Marie-Ève a su s'actualiser pendant la démarche d'orientation. Elle a su utiliser adéquatement les ressources qui s'offraient à elle.

Allons maintenant approfondir au niveau de la notion de pouvoir que l'individu a dans une démarche de counseling et du même coup, sur l'impact de sa responsabilisation.

Quatre acteurs principaux pour l'actualisation de soi dans une démarche de counseling

Selon une étude de Hubble, Duncan et Miller datant de 1999, quatre paramètres importants contribuent à l'actualisation du client dans une démarche de counseling : le client lui-même, l'alliance de travail, les techniques utilisées ainsi que l'effet placebo.

Selon ces auteurs, 40 % du succès de la démarche repose sur le client, la façon dont il mobilise ses ressources internes (forces, succès passés, motivations, compétences, savoirs, croyances) et externes (réseau, environnement).

Par la suite, un 30 % va à l'alliance de travail; c'est-à-dire, la qualité de la relation thérapeutique, les ingrédients relationnels (écoute, respect, empathie) la capacité d'amener le client en compréhension et la compétence de coaching. Donc nous pouvons dire que 70 % du succès d'une démarche de counseling relève de la personne elle-même, donc de sa responsabilisation dans le processus ainsi que de la relation qu'elle entretient avec le professionnel.

Un autre 15 % est lié aux techniques et modèles utilisés par le professionnel : il questionne plutôt qu'informe, explore plutôt que diagnostic. Finalement, un 15 % qui peut paraître infime, mais qui n'est pas à négliger est l'effet placebo. Ce qu'on entend par ce terme, c'est la réputation, lieux physiques, accueil, professionnalisme, effets de type halo (un biais cognitif qui affecte notre perception des gens. Exemple : des personnes sont jugées plus intelligentes que d'autres uniquement sur la base de leur attrait physique).



Marie-Ève a réussi à changer sa situation

Dans l'exemple mentionné précédemment, Marie-Ève a su maximiser sa responsabilisation dans sa démarche. Elle a réalisé ce qu'elle pouvait changer et a pris les mesures pour y arriver. Elle n'a pas cherché à mettre les torts sur les autres (bien qu'ils en aient sûrement); elle a investi ses énergies à atteindre l'objectif qu'elle s'était fixé au départ, c'est-à-dire, augmenter son bonheur au travail. Elle a accepté de changer certains de ses comportements et de sortir de sa zone de confort.

À votre tour!

Vous songez à consulter un professionnel bientôt? Questionnez-vous sur ce que vous voulez changer dans votre vie personnelle ou professionnelle et sur ce que vous êtes prêt à faire pour y arriver.

Éliane Bourassa, c.o.
Conseillère d'orientation

(819)-383-7729

elianebourassa@videotron.ca

"La décision la plus risquée, c'est celle qu'on ne prend pas. En prenant des décisions par défaut, on abandonne notre droit d'exercer un choix. Ne pas décider, c'est décider aussi."

Sally Hogshead



Voulez-vous devenir la version la plus efficace, la plus précieuse et la plus accomplie de vous-même? Si c'est le cas, vous êtes mûr pour la gestion de carrière extrême radicale. Sally Hogshead, star de la publicité et de l'entrepreneuriat aux États, vous révèle 100 Vérités radicales qui vous aideront à combler le fossé entre votre situation actuelle et votre potentiel.