

## **Comment améliorer ses talents ?**

Il y a quelque chose d'assez paradoxal dans le problème de l'orientation. On ne peut au final s'en remettre qu'à soi-même et pourtant l'influence des autres est constamment présente. Les parents et les proches tentent, avec plus ou moins de tact, de nous imposer leurs visions, quand ce ne sont pas leurs choix ; les profs y vont de leurs « conseils éclairés » ; quant aux amis, ils nous donnent parfois envie d'imiter leurs choix, ne serait-ce que pour ne pas se retrouver seul sur les bancs de telle ou telle fac. Albert Bandura, un chercheur américain très réputé, estime que cette influence des autres est non seulement inévitable mais qu'elle peut être également fort utile. Sa théorie est simple. Pour lui, il n'existe pas d'apprentissage sans imitation. Nous apprenons beaucoup en observant notre entourage et en tentant d'imiter ce que, précisément, nous observons. D'ailleurs comment aurions-nous appris à marcher et à parler sans cela ? Albert Bandura, étend le raisonnement à toute situation d'apprentissage et considère que celui-ci peut donc d'abord se fonder sur l'observation. Profiter de l'expérience des autres est en effet une façon extrêmement courante d'apprendre. Nous pouvons tenir compte des réussites et des échecs de nos congénères pour ajuster nos comportements. C'est également une forme d'apprentissage fortement présente dans beaucoup de situations de la vie quotidienne.

### **L'imitation comme clé du comportement d'orientation**

Les modèles peuvent être des congénères : adultes, pairs... Ils peuvent aussi correspondre à des symboles dont la valeur sociale est importante : des mots, des idées qui sont valorisés, des images, des événements. Certains films peuvent ainsi servir de référence à toute une génération et conduire à renforcer des attitudes, des comportements. Un événement, une découverte scientifique, une réussite sportive ou encore la mise en avant d'un secteur professionnel par les médias peuvent susciter des vocations en masse.

Albert Bandura souligne le fait que la manière dont les autres s'y prennent est un élément important dans une prise de décision. Si vous décidez de vous former dans tel ou tel secteur, vous serez d'autant plus capable de vous accrocher que vous aurez rencontré des personnes ayant réussi dans cette voie. Par extension, on peut donc dire que, lorsque l'on veut valider et renforcer une idée d'orientation, un premier moyen consiste à observer la manière dont les autres s'y prennent.

Internet est, à cet égard, un outil fantastique pour trouver des exemples. Grâce notamment aux moteurs de recherche, un rapide apprentissage vous suffira pour retrouver des témoignages, des exemples de CV qui pourront jouer le rôle que nous soulignons ici. Le concept du site [www.club-competence.net](http://www.club-competence.net) repose sur cette idée de base. Il permet aux internautes d'indiquer leur parcours de formation et/ou d'emploi pour retrouver dans le réseau des personnes ayant fait la même chose. L'exemple de ceux qui ont un itinéraire qui m'intéresse, qui ont le même type d'intérêt que moi et qui m'ont précédé sur une voie que j'emprunte ou que je souhaite emprunter, m'encouragent à tenter ma chance.

### **Le sentiment d'efficacité personnelle**

La théorie de l'auto-efficacité se situe dans le prolongement de l'analyse précédente. Elle en constitue même en quelque sorte la « partie applicative ». Selon cette théorie, la perception qu'a un individu de ses capacités à exécuter une activité influence et détermine son mode de penser, son niveau de motivation et son comportement. Bandura prétend que les personnes cherchent à éviter les situations et les activités qu'elles perçoivent comme menaçantes, mais elles s'engagent à exécuter les activités qu'elles se sentent aptes à accomplir.

Pour Bandura, l'expérience vicariante, c'est-à-dire l'opportunité de pouvoir observer un individu similaire à soi-même exécuter une activité donnée, telle que décrite ci-dessus, constitue une source d'information importante influençant la perception d'auto-efficacité.

Cette théorie est essentielle dans le domaine de l'orientation. En effet, plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé et plus les choix d'orientation sont ouverts.

**Quatre sources possibles.** Les sources possibles de ce sentiment d'auto-efficacité sont au nombre de quatre :

1. les succès déjà obtenus dans la réalisation d'une tâche similaire. Si vous avez, par exemple, déjà réussi à réparer le carburateur de votre voiture, une tâche d'ordre mécanique vous paraîtra d'autant plus facile à réaliser. Précisons toutefois que le sentiment de votre propre efficacité sera d'autant plus grand que la réparation du carburateur était difficile à réaliser ;

2. nous venons de le voir, l'observation de quelqu'un de performant dans une activité donnée peut également renforcer votre sentiment d'auto-efficacité, notamment dans le cas où vous n'avez que peu d'expérience dans cette activité. Ce sentiment sera d'autant plus fort que vous vous sentirez proche de la personne qui vous sert de modèle (en terme de centre d'intérêts et de « valeurs » notamment) ;

3. la persuasion verbale peut également influencer sur votre sentiment de compétence pour une tâche. Plus la personne qui cherche à vous en convaincre sera crédible et plus ce sentiment sera élevé. Autrement dit, si c'est une personne très indulgente avec vous qui vous décrit comme capable de réussir telle ou telle chose, cette tentative de persuasion verbale sera sans doute moins efficace que si cela vient d'une personne plus neutre et n'ayant pas pour habitude de vous assaillir de compliments ;

4. enfin, vos états émotionnels par rapport à une tâche donnée influencent également votre sentiment de compétence. Plus vous êtes stressé à l'idée d'accomplir une tâche, et plus votre sentiment de pouvoir y arriver sera faible. Cela paraît un truisme, mais ce qu'il est important de retenir c'est qu'en agissant sur votre état émotionnel, vous pouvez influencer sur votre sentiment de compétence. Parallèlement, Albert Bandura note que plus nous nous sentons compétent pour une tâche ou un type de tâche donné et plus nos intérêts pour ces tâches se développent. Il y a comme un effet d'entraînement qui finit par rendre le couple talents-expériences totalement inséparable.

Dans cette théorie, les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches sont à compter parmi les principaux mécanismes régulateurs des comportements. Le sentiment d'auto efficacité est supposé aider les personnes à choisir leurs activités et leurs environnements et déterminer la dépense d'efforts, leur persistance, les types de pensées (négatives ou positives) et les réactions émotionnelles face aux obstacles.

C'est dire si ce sentiment influe positivement sur la performance et l'efficacité. En effet il a un rôle direct en permettant de mobiliser et d'organiser les compétences personnelles et indirect puisqu'il influence le choix des objectifs et des actions de l'individu.

#### **Comment augmenter son sentiment de compétence ?**

Les personnes qui ont un faible sentiment de compétence dans un domaine particulier évitent les tâches difficiles qu'elles perçoivent comme menaçantes. Elles ont des niveaux faibles d'aspiration et une faible implication par rapport aux buts qu'elles ont choisis. Confrontées à des difficultés, elles butent sur leurs déficiences personnelles supposées, sur les obstacles et sur les conséquences négatives de leurs actes plutôt que de se concentrer sur la façon d'obtenir une performance satisfaisante. Elles diminuent leurs efforts et abandonnent rapidement face aux difficultés. Elles sont lentes à retrouver le sens de l'efficacité après un échec ou un délai dans l'obtention de résultats. Elles considèrent une performance insuffisante comme la marque d'une déficience d'aptitude et le moindre échec entame leur foi en leurs

capacités. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissements et exposent l'individu au stress et à la dépression. C'est pourquoi il arrive fréquemment que les personnes s'auto-limitent dans leur choix de carrières, simplement parce qu'elles doutent de leurs capacités.

### **Un sentiment élevé de compétence augmente la réussite**

Au contraire, un sentiment élevé de compétence augmente l'envie d'agir et le bien-être personnel de plusieurs façons. Les personnes ayant une forte assurance concernant leurs capacités dans un domaine particulier considèrent les difficultés comme des paris à réussir plutôt que comme des menaces à éviter. Une telle approche des situations renforce l'intérêt et approfondit l'implication dans les activités. Ces personnes se fixent des buts stimulants et maintiennent un engagement fort à leur égard. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face à l'échec ou un retard. Elles attribuent l'échec à des efforts insuffisants ou à un manque de connaissances ou de savoir-faire qui peuvent être acquis. Elles approchent les situations menaçantes avec assurance car elles estiment exercer un contrôle sur celles-ci. Cet ensemble de caractéristiques d'auto efficacité favorise les accomplissements personnels et réduit le stress.

### **Etre capable d'influencer son propre avenir**

Pour Albert Bandura, la vie professionnelle est une « source majeure de l'identité personnelle et du sens de la valeur personnelle » et que « en prenant des décisions pour leur carrière, les gens sont aux prises avec les incertitudes quant à leurs capacités, la stabilité de leurs intérêts, la recherche à court et long terme de différentes professions alternatives, l'accessibilité des carrières envisagées, et le type d'identité qu'ils tentent de construire » (dans son livre *Self Efficacy in Changing Societies*, paru chez Cambridge University Press).

Ce qu'il est important de souligner c'est que, selon cette théorie, chaque être humain est capable d'influencer activement son propre devenir et celui de son environnement. Nous formons des intérêts durables pour une activité quand nous nous considérons nous-mêmes comme compétents et quand nous en attendons des résultats valorisants. Nous choisissons une activité professionnelle à la fois en fonction de nos intérêts (voir ci-dessus) mais également en fonction du contexte dans lequel nos choix se font (capacité à se faire aider ou conseiller par son entourage, moindre difficulté, etc.).

Une conclusion s'impose : la pluralité de nos choix d'orientation et leur force est directement proportionnelle au niveau de compétence que l'on se reconnaît soi-même. Plus on se sent compétent et plus on est apte à multiplier les voies et les moyens possibles pour atteindre l'objectif . C'est dire l'importance de ce sentiment.

**Beaucoup de jeunes** disent vouloir « trouver leur voie », un peu comme on cherche le bonheur ou la fortune. Cette manière de positionner le problème, représentative de l'importance que tout un chacun donne à cette étape, n'en est pas moins en grande partie une erreur. Sans une information fiable, sur soi et sur l'environnement, et sans une certaine prise de distance vis-à-vis de soi-même, on prend un grand risque, au mieux, de se perdre sans jamais vraiment arriver à une quelconque destination, au pire, de rentrer dans un cercle vicieux de la frustration, du ressentiment et de la dépression. Comme le dit la sagesse populaire, « Le mieux est l'ennemi du bien ».

### **Une activité bénévole pour mieux vous connaître**

De plus en plus de jeunes s'engagent sur le terrain des associations. Les actions qu'ils réalisent, le plus souvent de façon bénévole, leur permettent d'explorer divers rôles, de découvrir comment prendre de bonnes décisions et comment résoudre des problèmes, éprouver leur sens du jugement dans des situations stressantes et faire preuve de leadership. En ce sens, ils augmentent leur sentiment d'efficacité personnelle. Une enquête nationale sur le bénévolat, réalisée au Canada, pays où cette pratique est très fréquente, a révélé que 90 % des jeunes bénévoles croyaient avoir acquis des connaissances, des compétences, ou les deux, en faisant du bénévolat. En qualité de bénévoles, les jeunes ont énormément d'occasions d'acquérir des connaissances pratiques et des compétences précieuses. Ils peuvent découvrir leurs points forts, montrer leurs talents et maîtriser leurs nouvelles habiletés. Ils peuvent aussi découvrir leurs propres limites et les compétences dont ils ont besoin pour se développer.

Le travail bénévole est une excellente façon de développer son intérêt et ses compétences pour des emplois futurs dans de nombreux domaines — relations publiques, la finance, la gestion organisationnelle, l'éducation et formation, les sciences et technologie, les arts et la culture, le sport et les loisirs, le droit et la justice — autres que les seuls secteurs du social et de la santé. En fait, le bénévolat offre un plus large éventail de possibilités que les emplois rémunérés. Comme il existe des organismes bénévoles dans des domaines innombrables, les possibilités sont presque illimitées. L'exemple de Jessica illustre assez bien ce que le bénévolat peut amener à un projet d'orientation. « En deuxième année de DEUG de droit, je me posais quelques questions sur mon avenir, bien que réussissant dans cette voie. J'avais envie de quelque chose qui me permettrait d'être plus proche des autres, de les aider. Un ami m'a conseillé de participer à une permanence de droit pour les particuliers. C'est ce que j'ai fait, dans un nouveau service du Tribunal d'instance de Douai. Ça m'a permis de comprendre que, malgré les matières un peu rébarbatives en DEUG, le droit pourrait vraiment me permettre de rendre service ».

### **Avantages du bénévolat pour les jeunes**

En donnant de leur temps pour aider les autres, les jeunes s'aident également eux-mêmes. Le bénévolat favorise en effet le développement personnel, social et intellectuel. Il peut également les aider dans leurs futures recherches et choix d'orientation. Voici des exemples des nombreux avantages que les jeunes peuvent retirer du bénévolat :

#### ***Croissance personnelle***

- image de soi positive, plus grande estime de soi et confiance en soi
- sentiment plus grand de valeur personnelle et de compétence; sentiment d'être utile, d'avoir un but, de faire quelque chose de valable
- meilleure compréhension de soi (prise de conscience de soi-même); connaissance de ses aptitudes personnelles, de ses points forts, de ses champs d'intérêt, de ses points faibles et de ses limites; découverte de talents cachés
- plus grande aptitude à accepter des responsabilités, à relever des défis et à prendre des initiatives
- capacité accrue de gérer ses propres affaires et de persévérer en dépit des difficultés (autodiscipline)
- plus grande capacité de travailler avec d'autres personnes
- facilité d'adaptation aux personnes nouvelles et confiance dans les relations sociales
- découverte de situations nouvelles, de gens nouveaux et d'expériences nouvelles qui peuvent permettre d'apprendre et de comprendre des faits nouveaux
- possibilité d'explorer de nouveaux rôles et de nouvelles situations

- sentiment d'autonomie, d'indépendance et d'autosuffisance
- capacité plus grande d'influencer le cours de sa vie personnelle

### ***Sensibilisation au rôle social***

- développement de valeurs et de croyances personnelles
- meilleures connaissances et compréhension des autres; capacité de manifester de l'empathie
- préoccupation plus marquée pour le bien-être des autres
- meilleure compréhension des différences culturelles et individuelles favorisée par la rencontre de personnes d'origines, de races et d'âges différents et aux compétences diverses
- nouvelles façons de concevoir l'équité et les questions sociales
- reconnaissance de la valeur intrinsèque du travail bénévole
- prise de conscience de sa responsabilité sociale
- possibilité accrue d'être un citoyen actif, au service de la communauté

### ***Expérience professionnelle***

- expériences concrètes d'apprentissage et interactions quotidiennes courantes propres au milieu du travail
  - connaissance pratique du fonctionnement des organisations et de leurs diverses structures internes
- expérience de travail avec d'autres à divers niveaux
- compréhension des réalités du monde du travail (par exemple reconnaissance du fait que même les emplois les plus passionnants comportent certaines tâches ennuyeuses)
- occasion de montrer son potentiel
- «qualités» et expérience (antécédents professionnels) pouvant figurer dans un curriculum vitae ou augmentant les chances d'être accepté dans un programme collégial ou universitaire
- possibilité d'explorer ses champs d'intérêt et d'essayer divers rôles sans devoir s'y engager de façon irrévocable
- meilleure connaissance des possibilités de carrière
- possibilité de travailler dans un domaine professionnel d'intérêt (exploration de carrière)
- établissement de contacts et possibilité d'obtenir des références de façon à augmenter les futures possibilités d'emploi

### **Check up**

#### **Testez votre niveau d'efficacité personnelle**

Pour chaque question, vous devez entourer la réponse qui vous convient le mieux, voici la signification des chiffres indiqués :

1 = pas vrai

2= partiellement vrai

3 = moyennement vrai

4=totallement vrai

Je peux arriver toujours à résoudre mes difficultés si j'essaie assez fort.	1	2	3	4
Si quelqu'un s'oppose à moi, je peux trouver une façon pour obtenir ce que je veux.	1	2	3	4
C'est facile pour moi de maintenir mon attention sur mes objectifs et accomplir mes buts.	1	2	3	4
J'ai confiance que je peux faire face efficacement aux événements inattendus.	1	2	3	4
Grâce à ma débrouillardise, je sais comment faire face	1	2	3	4

aux situations imprévues.				
Je peux résoudre la plupart de mes problèmes si j'investis les efforts nécessaires.	1	2	3	4
Je peux résoudre la plupart de mes problèmes si j'investis les efforts nécessaires.	1	2	3	4
Je peux rester calme lorsque je suis confronté à des difficultés car je peux me fier à mes habiletés pour faire face aux problèmes.	1	2	3	4
Si je suis "coincé", je peux habituellement penser à ce que je pourrais faire.	1	2	3	4
Peu importe ce qui arrive, je suis capable d'y faire face généralement.	1	2	3	4

### Calculez vos résultats

**Moins de 20 points :** il est temps de réagir, le niveau de votre sentiment d'efficacité personnelle est nettement insuffisant. Utilisez pour cela les résultats du cahier spécial « Testez-vous ». Ils devraient vous aider à développer une image plus positive de vous-même, en vous révélant des intérêts et des aptitudes que vous ne pensiez peut-être pas avoir.

**Entre 20 et 30 points :** votre sentiment d'efficacité personnelle est plutôt moyen. Il est important pour vous de le renforcer en comprenant mieux, par exemple, vos talents cachés (voir cahier spécial « Testez-vous »). N'hésitez pas à observer la manière dont les autres s'y prennent.

**Plus de 30 points :** vous avez un bon sentiment d'efficacité personnelle, les décisions d'orientation ne devraient pas être trop difficiles à prendre. Vous êtes dans la bonne direction.

Extrait de « Choisir un métier qui vous ressemble » par Gérard Roudaut ?  
Sortie prévue Janvier 2004