

PARTIE 1 : QUAND NOS CROYANCES SONT PLUS FORTES QUE TOUT

S'orienter, c'est bien sûr choisir, et qui dit choix dit hésitation. Ce double-jeu commence d'ailleurs très tôt. Dès le collège, les questions apparaissent : dois-je accepter un redoublement, est-ce que ça vaut le coup d'aller vers l'enseignement professionnel, est-ce que je dois choisir la filière S, ES ou L, à moins que je ne choisisse une filière technique ? Le questionnement fait partie intégrante du processus d'orientation et il ne doit surtout pas vous inquiéter. Dans un certain nombre de cas toutefois, ces hésitations deviennent de l'indécision (difficulté à choisir). Nous verrons dans le chapitre suivant la manière de s'y prendre dans ce cas. Mais abordons tout d'abord le rôle de nos croyances.

En effet, ce que nous croyons de nos propres capacités à entreprendre telle ou telle chose a une nette incidence sur nos actions. Dans ce chapitre, nous allons aborder ce phénomène plutôt étonnant. Nous allons voir comment ceux qui ont un fort sentiment d'efficacité personnelle (« je me sens capable de le faire ») réussissent souvent mieux que ceux qui, tout en étant parfois plus compétents n'ont pas suffisamment de « foi en eux-même » pour obtenir une réussite identique.

Nous allons surtout démontrer qu'il n'existe aucune fatalité et que l'on peut même, le plus souvent assez facilement, trouver des solutions pour échapper à un trop faible niveau de « sentiment d'efficacité personnelle »

LE PARADOXE DE L'ORIENTATION

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 leur vision, quand ça n'est 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.

Faut-il se laisser influencer? Je vais vous étonner : un chercheur américain très réputé estime que cette influence des autres est non seulement inévitable mais

qu'elle peut être aussi 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, puisque tel est le nom de ce chercheur, considère que tout apprentissage peut 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. Les publicités des loteries mettent toujours en avant untel qui a gagné le gros lot : « Vous voyez bien que c'est possible. . . », semblent-elles nous dire. Bien que cette donnée ne change évidemment rien aux chances de gagner de tout un chacun, nous ne pouvons nier qu'elle nous influence souvent fortement.

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.

Les sources du sentiment de compétence personnelle

Comme nous l'avons vu, le sentiment de compétence personnelle est très lié à l'image que nous renvoient les autres. Voici les principales sources de ce sentiment.

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. 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 termes 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 votre bande de fans qui vous décrit comme capable de réussir telle ou telle chose, cette tentative de persuasion verbale sera sans doute moins efficace que si elle 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 moins vous avez le sentiment de pouvoir. 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.

Comparer son vécu. 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-compete.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'encourage à tenter ma chance.

Un autre site Internet, plus récent, permet d'entrer en contact avec des professionnels qui pourront vous expliquer leur métier et vous guider sur la voie des formations nécessaires. Il s'agit de www.monmétier.com.

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, 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.

Expérience et talent sont liés

Parallèlement, Albert Bandura note que plus nous nous sentons compétents pour une tâche ou un type de tâches données et plus notre intérêt pour ces tâches se développe. Il y a comme un effet d'entraînement qui finit par rendre le couple talents-expériences totalement inséparable. Au point de ne plus savoir qui est l'œuf, qui est la poule !

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. D'ailleurs, les conséquences de ce sentiment peuvent être énormes selon qu'il est interprété négativement ou positivement.

Un sentiment bas de compétence abaisse la réussite. Les personnes qui ont un faible sentiment de compétence dans un domaine particulier considèrent comme une menace toute tâche difficile. Elles s'impliquent peu pour parvenir aux buts définis. Si des difficultés surviennent, elles ont tendance à ne voir que leurs faiblesses et les conséquences négatives de leurs actes plutôt que de se concentrer sur la marche à suivre pour réussir. Face aux obstacles, elle se découragent, font moins d'efforts et abandonnent rapidement. Un échec ou des résultats qui se font attendre les déstabilisent et réduisent encore la confiance qu'elles ont en leurs capacités, elles mettent du temps à redevenir efficaces. Un échec, même partiel, est pour elles une preuve de leur incompétence. Tout ceci les empêche de s'épanouir. Elles peuvent être sujettes au stress et à la dépression. Il arrive fréquemment que ces personnes s'autolimitent dans leur choix de carrière, simplement parce qu'elles doutent de leurs capacités.

Halte aux idées reçues

Les études menées par Albert Bandura lui-même ou par des chercheurs utilisant sa théorie ont montré que le niveau du sentiment d'efficacité personnelle d'un individu pouvait être le fruit d'une croyance populaire. Un des sujets parmi les plus étudiés est celui des filles par rapport aux garçons. Si ces derniers s'estiment ainsi moyens, voir bons, en maths avec une note comprise entre 9 et 11 (enquête du ministère de l'Éducation nationale en 2001), les filles, elles, se trouvent plus que moyennes (presque mauvaises) avec 12 de moyenne. S'agit-il du machisme des garçons et de la « modestie » des filles ? Que nenni, ou en tout cas pas totalement. La vraie raison repose sur le fait que les garçons ont toujours été considérés par l'ensemble de la société comme les plus doués en maths, en sciences et en mécanique. Cela explique que les femmes, d'entrée de jeu, se sentent moins capables (« puisque tout le monde le dit ! ») et peuvent, comme nous l'avons vu, dévaloriser leurs résultats. L'exemple des femmes n'est pas unique. Il existe aussi beaucoup d'idées reçues liées à l'origine sociale (voire géographique), au niveau du fameux QI (quotient intellectuel), au fait d'être ou non passé par une grande école et, pis encore, à l'origine ethnique.

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 stimu-

Solenn, 22 ans : « Au plus profond de moi, j'aimerais (je crois) faire quelque chose de manuel comme la peinture, le dessin ou la sculpture, mais c'est vrai que n'en ayant jamais fait et n'étant pas très bonne en dessin, je me dis que j'aurais du mal à y arriver. Et surtout ce serait changer totalement de parcours professionnel et peut-être que ça me ferait peur de me planter. Je me rends compte que beaucoup de domaines m'attirent : la danse et la mode par exemple, mais j'ai l'impression que c'est quelque chose d'inaccessible parce c'est peut-être trop tard (j'ai 22 ans) et que je n'ai jamais travaillé dans ces filières, c'était plus du loisir que du professionnel... »

lants et maintiennent un engagement fort à leur égard. Elles augmentent et maintiennent leurs efforts face à l'échec ou à 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.

LE BÉNÉVOLAT POUR AMÉLIORER SON SENTIMENT DE COMPÉTENCE

Pour mieux comprendre le sentiment d'efficacité personnelle, voici comment une activité bénévole permet de l'améliorer.

Un bénévolat utile aussi pour le bénévole. De plus en plus de jeunes s'engagent ainsi 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 résoudre des problèmes, d'éprouver leur sens du jugement dans des situations pressantes et de 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.

Un bénévolat utile pour nombre de professions. 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 - les relations publiques, la finance, la gestion organisationnelle, l'éducation et la formation, les sciences et la 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 des matières un peu rébarbatives en DEUG, le droit pouvait vraiment me permettre de rendre service. »

Voici les bénéfices qu'un jeune peut concrètement retirer du bénévolat pour améliorer son sentiment de compétence.

LA CROISSANCE PERSONNELLE

- . Image de soi positive, plus grande estime de soi et confiance en soi.
- . Sentiment plus grand de valeur personnelle, 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 à 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.

LA SENSIBILISATION AU RÔLE SOCIAL

- . Développement de valeurs et de croyances personnelles.
- . Meilleure connaissance 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.

L'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.

- . 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 opportunités d'emploi.

POUR CONCLURE

Être capable d'influencer son propre avenir

Ce qu'il est important de souligner c'est que, selon la théorie d'Albert Bandura, 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 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: le nombre de nos choix d'orientation est directement proportionnel 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 du sentiment de compétence personnelle.