

POUR QUEL MÉTIER QUELLE FORMATION ÊTES-VOUS FAIT

Gérard Roudaut

 **Studyrama**

SOMMAIRE

PRÉFACE – CHOISIR SA VIE : C'EST POSSIBLE.....	5
--	---

■ Partie I – Quelle histoire êtes-vous ?

NOUS SOMMES L'HISTOIRE QUE NOUS (NOUS) RACONTONS	10
TROUVER SA PLACE PARMI LES AUTRES.....	11
VOTRE ORIENTATION EN QUATRE GRANDES ÉTAPES	13

■ Partie II – La méthode TRICAM

1. VOS CENTRES D'INTÉRÊTS	19
Nous avons tous des talents !	19
Nos intérêts sont nos talents	20
Les six familles d'intérêts.....	24
2. L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE	29
Le rôle de nos croyances et expériences personnelles	29
Le sentiment d'efficacité personnelle.....	31
L'importance du sentiment d'efficacité personnelle	33

■ Partie III – Mon carnet d'orientation

6 SEMAINES POUR BIEN CHOISIR	40
L'orientation tout au long de la vie.....	40
Au programme des 6 semaines pour bien choisir son orientation.....	41
SEMAINE 1 – MIEUX ME CONNAÎTRE	43
Mes centres d'intérêts	45
Mon efficacité opérationnelle	57
Intérêts et efficacité opérationnelle	59
Mes héros	61
Mon entourage.....	65
Comment ils me voient.....	67
J'affiche mes talents !	69

SEMAINE 2 – MES TERRAINS D'ATERRISSAGE	71
Dominante Technicité	73
Dominante Réflexion	85
Dominante Imagination/Intuition	101
Dominante Coopération	109
Dominante Action, Autorité	123
Dominante Méthode	133
 SEMAINE 3 – FAIRE DES CHOIX	 145
Trouver les bonnes informations	147
Métiers : les plus et les moins	153
Formations : avantages et inconvénients	159
 SEMAINE 4 – FAIRE EXISTER MES CHOIX	 167
Les effets Japon	169
Les biais de raisonnements	173
Mes valeurs professionnelles	179
 SEMAINE 5 – PLANIFIER MON ORIENTATION	 183
Après la 3 ^e	185
En fin d'année de seconde	197
Mes choix Parcoursup	209
Poursuite d'études post bac+2/3	223
En cas de réorientation	225
 SEMAINE 6 – MON HISTOIRE SIMPLE ET INTÉRESSANTE	 233
Qui je suis	235
Mon choix de formation	241

PRÉFACE

CHOISIR SA VIE : C'EST POSSIBLE

Le livre que vous avez entre les mains est le fruit d'une déjà longue expérience qui m'a donné l'occasion de rencontrer de très nombreux chercheurs et praticiens dans le domaine de l'orientation, en France et à l'étranger. À travers la conception d'ateliers d'orientation sur de nombreux salons pour lycéens et étudiants, ainsi que plusieurs sites internet et applications numériques d'accompagnement en orientation ou encore lors des conférences dans des universités ou des grandes écoles, j'ai eu également l'énorme chance de rencontrer des milliers de jeunes et d'aider certains à prendre les bonnes décisions d'orientation. Enfin, j'exerce comme coach en individuel ou en collectif depuis plusieurs années.

Toute cette expérience m'a permis de faire quatre grands constats.

- Pour la plupart d'entre nous, le choix d'un métier n'est pas une chose qui coule de source. Des dizaines de questions nous viennent rapidement aux lèvres dès que nous nous trouvons confrontés à ce choix : y a-t-il un métier qui me corresponde vraiment ? Qu'est-ce qui me permet de penser que je pourrais franchir la route qui y mène ? Comment être sûr de faire le bon choix ? Et si on s'est trompé, est-il possible de revenir en arrière ? Existe-t-il des passerelles pour éviter de perdre trop d'années lorsque l'on veut se réorienter ? etc.
- Notre difficulté à choisir vient beaucoup plus d'un trop plein que d'un manque d'informations. Notre principale crainte est de choisir « faute de mieux », c'est-à-dire sans avoir fait le tour complet de toutes les possibilités pour exploiter toute l'information disponible qui s'offrent à nous. Et ce, d'autant plus que nous avons le sentiment que les moyens matériels nous manquent.
- Mon expérience me montre aussi que l'erreur est souvent de ne pas suffisamment « contextualiser » notre réflexion. Avant de passer directement au choix d'un métier puis d'une formation, on oublie souvent de faire le point sur nos véritables envies. Celles-ci sont remplacées, dans beaucoup de cas, par une image plus ou moins vraies des avantages de tel métier ou de telle formation : aspects financiers, reconnaissance sociale, débouchés, facilité d'accès, etc.

Pourtant comme je vous le démontrerai, nous construisons tous, depuis notre venue au monde, une histoire personnelle qui est comme le fil conducteur de nos choix et de nos actions et nos comportements en général.

Le carnet d'orientation que vous propose ce livre s'appuie sur une méthode éprouvée sur le terrain auprès de plusieurs centaines de personnes et va vous aider à mieux prendre conscience de l'histoire que vous (vous) racontez pour choisir une orientation correspondant mieux à votre idéal de vie et à vos capacités. Elle se base sur les rôles que vous aimez jouer et dans lesquels vous vous sentez le plus à l'aise. En les prenant en compte, vous multiplierez ainsi vos chances de réussite.

L'orientation est un processus qui se fait par étapes. Contrairement à ce que nous pensons souvent, il n'existe pas de choix à faire une fois pour toutes. L'orientation est, tout au contraire, une suite de petites décisions, parfois en apparence contradictoires. Si certains de nos choix (en fin de troisième, pour l'après-bac, pour le choix d'une poursuite d'études, de réorientation, etc.) nous paraissent déterminants, l'analyse des itinéraires professionnels de ceux qui sont déjà dans la vie active est là pour nous montrer que l'orientation n'est que rarement une ligne droite. Même certains essais et erreurs peuvent s'avérer, avec le temps, des actions qui nous ont été profitables pour avancer.

C'est la raison pour laquelle ce livre, au-delà de vous aider à trouver un premier terrain d'atterrissage professionnel qui puisse vous convenir pleinement, a pour but de vous apprendre à savoir saisir les opportunités intéressantes tout au long de votre vie professionnelle. Une compétence valorisée et indispensable dans un XXI^{ème} siècle en perpétuelle mutation. C'est pourquoi l'objectif premier de ce livre (trouver un métier qui vous convienne vraiment) se poursuivra dans « Votre carnet d'orientation » par une réflexion pour le cas où vous devriez vous réorienter, pour le choix de poursuite d'études et pour la recherche d'un stage ou d'un premier (ou second) emploi. Tout un programme !

J'en profite pour remercier tous ceux, jeunes et moins jeunes, que j'ai accompagnés au long des années et qui m'ont permis de comprendre la meilleure façon de vous aider à grandir pour trouver votre chemin prometteur.

Gérard Roudaut

assistance-orientation.com
professionparents.com

1 |

**QUELLE HISTOIRE
ÊTES-VOUS ?**

Lorsque j'étais plus jeune, une histoire « drôle » m'avait particulièrement marquée. Celle du fou qui se prenait pour un grain de blé. Un beau matin, le dit fou se réveillait avec la forte sensation d'être guéri. Il allait donc aussitôt voir le directeur de l'hôpital dans lequel il avait été placé pour lui annoncer la bonne nouvelle. Quelques examens rapidement effectués et le directeur décidait de signer un bon de sortie. Après mille remerciements le fou, désormais sûr d'être guéri, s'en allait vers son futur. Quelques minutes plus tard néanmoins, le fou ou l'ex fou ou encore l'ex futur fou revenait sur ses pas pour interroger le directeur avec inquiétude : « *C'est vrai que je ne me prends plus pour un grain de blé. Mais est-ce vous avez prévenu les poules ?* ».

Comme beaucoup d'histoires drôles, celle-ci contenait une vérité cachée et même plusieurs. Elle me fit d'abord comprendre que beaucoup de nos actes et comportements sont en quelques sortes des « messages » que nous adressons à nous-même et aux autres. Il s'agit d'exprimer qui nous sommes et quelle est notre position par rapport au groupe. Le plus souvent de manière *métaphorique* et en grande partie « inconsciente ».

La publicité ne cesse de nous proposer des scénettes mettant en scène des personnages qui, exhibant leur voiture, par exemple, sont censés montrer leur capital séduction, leur réussite professionnelle, leur coolitude en tant que père ou mère de famille ou encore qu'explorateur intrépide. Elle s'y connaît la pub pour nous pousser, grâce à ses métaphores parfois proches de la caricature, à acheter même des choses parfois totalement inutiles. Elle s'adresse pourtant à nos inconscients et parlent ce que nous n'osons pas toujours nous avouer (l'envie d'être comme l'autre, voire plus que l'autre). En recueillant d'immenses quantités de données sur leurs utilisateurs, des sociétés comme Google, Amazon ou encore Facebook « comprennent » de mieux en mieux nos comportements, fruits des histoires que nous nous racontions, et la manière de les modifier dans le sens de leurs propres intérêts et celle de leurs clients annonceurs (*L'Âge du capitalisme de surveillance*, Shoshana Zubof, Ed Zuma).

René Girard et sa théorie du mimétisme éclaire, sous différents angles, cette partie importante de nos comportements née dans le tréfond des âges et de l'évolution telle qu'imaginée par Darwin. Ceux qui aiment les chiens savent que ceux-ci s'expriment eux aussi par métaphores : la position couchée à l'approche d'un autre chien signifie : « *TKT, Je veux juste jouer* ». Nos poignées de main, par exemple, reposent elles aussi sur un lointain signe de non-agression « *TKT, je n'ai rien dans les mains, pas de cailloux, ni d'arme cachée* », d'où d'ailleurs l'expression « tendre la main » qui signifie, entre autres, se réconcilier, faire la paix. À l'inverse, chez l'animal comme chez l'humain, « montrer les dents » est une façon d'éloigner ce qui nous effraie et tenter d'éloigner le danger ou le risque d'un combat.

■ Un mode de communication venu du fond des âges

Une partie de notre manière de communiquer (et de nous voir) remonte donc loin dans l'histoire des hominidés et de la vie en générale. Il semble bien que les instincts animaux et leurs modes de communication simplifiés aient évolués chez les humains vers une version plus culturelle, les rituels. C'est en tout cas ce que démontre par ailleurs Arthur Hocart, un des grands anthropologues du XX^e siècle,

dans « Au commencement était le rite, De l'origine des sociétés humaines » (Édition La Découverte). Les mythes anciens et modernes découlent des rituels qui perpétuent les histoires collectives que nous nous racontons pour vivre ensemble. Ainsi en est-il des péripéties que vivent les Dieux grecs, par exemple. Cette histoire de fou me sensibilisa ainsi, pour la première fois peut-être, à l'idée que le plus souvent nous ne maîtrisons pas totalement, voire parfois pas du tout, notre communication y compris très personnelle. Les métaphores que nous utilisons, notamment pour « parler » de nous, se créent, en quelque sorte, en dehors de notre propre volonté, sans que nous en soyons vraiment conscients. C'est assez logique d'ailleurs puisqu'il s'agit de raconter une histoire censée nous protéger en expliquant qui nous sommes et les raisons (justifications ?) de nos comportements.

Nous utilisons un langage métaphorique voire symbolique. Dans le cas de notre fou, il n'y a pas besoin d'être psychiatre ou chercheur en psychologie, pour comprendre qu'il se fait croire à lui-même qu'il est un grain de blé pour exprimer en fait la peur qu'il a du regard des autres, sa difficulté à s'intégrer au groupe. Quoi qu'il fasse, les autres (les poules) sont là pour le définir, le coincer dans l'image qui leur renvoie. Il est en quelque sorte leur bouc émissaire, il est un peu comme le jeune harcelé à l'école, tout au moins dans la perception qu'il a de son rapport aux autres. Le jour où, enfin, il décide de ne plus subir ce regard, celle-ci fait tellement partie de lui qu'il rechute presque aussitôt. Sans être bien sûr aussi excessifs, beaucoup de nos comportements relèvent eux aussi souvent de la métaphore et du symbole. L'image vient avant le langage.

Plus tard comme juriste en droit social, beaucoup des questions que me posaient mes clients me fit comprendre un autre versant de ce même phénomène : l'existence de nos biais cognitifs qui renforcent notre difficulté à voir totalement le réel. Ainsi, un jour, un client vint me voir car il avait décidé de poursuivre son employeur en justice : ce dernier ne lui donnait pas de tickets restaurant. Les vérifications d'usage me permirent de constater que ni la convention collective du secteur de l'entreprise en question, ni le règlement intérieur de celle-ci, ni même encore un avantage acquis ne semblaient faire obligation à l'entreprise de donner des tickets restaurant à ses salariés. Alors pourquoi mon client pensait-il qu'il en avait le droit, au point de poursuivre son employeur pour les obtenir ? « Parce que mon beau-frère il en a » me rétorqua-t-il, alors même que le beau-frère ne travaillait ni dans la même entreprise, ni dans le même secteur d'activités.

Là, encore fois, la situation était liée à notre rapport aux autres (preuve par l'exemple des autres, comparaison, mimétisme...), mais cet exemple parmi beaucoup d'autres me permit de découvrir le concept de ce que des chercheurs en communication ont appelé le « losange d'induction » (voir dans « Mon carnet d'orientation » la partie « Faire des choix »).

NOUS SOMMES L'HISTOIRE QUE NOUS (NOUS) RACONTONS

Avant de poursuivre, je voudrais préciser que toutes ces expériences personnelles montrent une chose plus essentielle encore : comment la trame d'une « innocente » histoire drôle se retrouve dans des expériences ultérieures, de manière si récurrente que je finis par en prendre conscience. La réponse pour moi est assez simple : nous (nous) racontons tous une histoire pour situer notre place dans le monde. Peut-être que l'histoire du fou qui se prenait pour un grain de blé a été pour moi l'occasion métaphorique de comprendre la façon que j'avais moi-même de me voir dans le groupe : quelqu'un qui cherchait à comprendre comment on fonctionnait. Peut-être était-ce le rôle qu'intuitivement j'avais envie d'avoir. Un rôle qui me rassurait, un rôle qui me permettait d'être un peu dehors/un peu dedans, un rôle qui me valorisait en me donnant l'image du conseiller, capable d'une certaine distance. Sans faire mon auto-analyse publique, il est vrai que je me suis souvent senti « différent », avec mon imagination débordante et ma sensibilité à fleur de peau. À travers cette métaphore de celui qui est assez fou pour comprendre un fou (), je trouvais une place, ma place. Raison pour laquelle, cette histoire m'avait accompagné par la suite.

■ L'importance de notre rapport aux autres

Dans un petit livre passionnant, « Le destin de l'animal » (Edition L'Herne), Edgar Morin écrit que l'animal, contrairement à la plante, qui s'auto-alimente sur place de rayons de soleil et de sels minéraux, doit se mouvoir pour se nourrir « *Le besoin va le mettre en mouvement. L'animal devra nager, ramper, marcher, courir, voler, errer pour chercher sa nourriture, devancer ses concurrents, éviter de devenir nourriture d'un autre animal* ». C'est ce qui a conduit l'évolution à doter l'animal d'un appareil neuro-cérébral pour lui permettre de développer ces performances comportementales. Un peu comme dans l'histoire du gendarme et du voleur, « *le développement des aptitudes cérébrales (et physiques) s'est effectué surtout dans les interactions entre prédateurs et proie, l'intelligence et la ruse développant réciproquement l'intelligence et la ruse des autres* ». Deux facteurs importants, le besoin et la présence de l'autre, proie ou concurrent, entraînent l'action et le développement de l'efficacité de celle-ci, donc de nos comportements et aptitudes. Finalement pour paraphraser Sartre qui écrivait « *L'enfer c'est les autres* » j'ai envie de rajouter « Oui ! Mais notre développement cognitif c'est aussi les autres ».

Chez les humains qui bénéficient d'une gestation la plus longue parmi les mammifères (9 mois soit une durée venant juste après celle de l'éléphant qui est de 40 mois) et d'un système de parenté et de long maternage ayant permis la création d'une culture humaine, avec une mémoire collective et la transmission de connaissances de génération en génération, la présence de « l'autre », ami ou ennemi est d'autant plus forte. Comme le montre Edgar Morin cette « présence de l'autre » est essentielle. L'autre est inspirateur (l'éducation est une

forme du mimétisme) ou adversaire (le mimétisme qui génère l'envie mais aussi l'appartenance à une communauté donnée conduisant à la comparaison ou à la crainte de la différence ou de l'inconnu et à l'agressivité).

« L'autre » est donc au cœur de la construction de notre comportement et même de notre personnalité. La construction de nos intérêts, notamment, est fonction de l'influence de nos proches (leur façon de vivre, d'être, d'agir, d'aimer et plus généralement de rentrer en contact avec les autres, leur culture, leur tradition, leur façon de communiquer...), puis de la perception que nous avons des événements vécus, perception elle-même déjà influencée par la vision du monde transmise par notre environnement de départ. C'est tout cela qui imprime en nous, petit à petit, une idée de la place que nous pouvons « revendiquer » parmi les autres et donc de l'histoire que nous (nous) racontons pour agir et justifier nos actes et, surtout, prendre notre place parmi les autres. Nous verrons très en détail plus loin (« À la recherche de vos rôles préférés »), comment chacun de nous a progressivement adapté son comportement, au fil des années, par rapport à la place, au rôle, où il se sent le plus efficace et confortable, au milieu des autres. Veut-on être un conquérant, un observateur, un innovateur, un médiateur, un bon soldat ou encore un débrouillard ? Je vais vous montrer que ce projet que nous avons pour nous-même s'exprime par l'histoire que nous nous racontons, parfois sans s'en rendre vraiment compte. Et comment, pour devenir crédible et être compris par ceux à qui nous devons adresser cette histoire, il nous faut la rendre la plus simple et la plus intéressante possible.

TROUVER SA PLACE PARMİ LES AUTRES

Cette histoire est, comme nous venons de le voir, présente en nous dès notre plus jeune âge. Combien de parents se souviennent que leur enfant, candidat pour une école d'architecture, par exemple, aimait les jeux de construction quand il était petit enfant, d'abord avec des cubes puis plus tard avec des jeux vidéo du type Sim City. Pourtant ça n'est pas toujours aussi simple et parler de vocation pour tout le monde est une gageure. L'histoire de chacun se construit plus ou moins vite et elle est constituée de mille et une influences : milieu social et culturel, lieu et condition de vie, coutumes locales, histoires familiale, influence de l'entourage (parents, camarades, personnes marquantes, en bien ou en mal, expérience de vie, scolarité (échecs et réussites)...

Votre histoire est bien sûr une histoire qui évoluera dans le temps. Études suivies (y compris nature des établissements, camarades de promotion, professeurs...), expériences professionnelles, nouvelles rencontres, événements nationaux et internationaux... modifieront vos façons de voir le monde et la vie, changeront même peut-être vos valeurs repères ou encore votre efficacité opérationnelle (voir plus loin). Certaines de ces sources d'influence vous changeront de manière importante et d'autres seulement à la marge. Mais l'histoire que vous « construisez » depuis quasiment le ventre de maman (par les sons notamment qui vous aident par la suite à comprendre le langage commun), tantôt tout à

fait inconsciemment, comme par imprégnation, tantôt plus consciemment, restera centrale, tant elle est ancrée en vous, tant elle fait partie de vos habitudes, de votre manière d'être au monde et d'y trouver votre place.

Il vous faudra néanmoins prendre parfois une certaine distance avec cette histoire que vous n'avez que partiellement construite. Vous ne pouvez pas totalement y échapper mais vous avez une plus grande marge de manœuvre que vous ne l'imaginez peut-être. Pour simplifier, j'ai l'habitude de dire que nos qualités sont nos défauts. Cela permet de comprendre que selon le contexte et la situation, nos qualités peuvent se transformer en défaut. Prenons l'exemple de l'empathie qui pousse le plus souvent à la générosité. À son tour, celle-ci poussée à son paroxysme peut entraîner des relations déséquilibrées avec les autres, où la personne généreuse est utilisée et ne permet pas toujours à l'autre de s'autonomiser et apprendre à agir par lui-même. Ce livre va vous permettre d'identifier qualités/défauts et défauts/qualités pour vous aider à les optimiser et aussi à construire une histoire simple et intéressante.

Quelle que soit l'étape d'orientation dans laquelle vous vous trouvez, cette « histoire », votre histoire, est votre boussole. Pour peu d'en prendre un peu plus conscience et d'apprendre à faire des choix, parfois avec elle, parfois contre elle. Il vous faut donc apprendre à éviter les pièges que vous tendent souvent vos habitudes et vos réseaux d'influence. Acquérir une certaine distance par rapport à vos comportements et manières de penser : elle est là votre marge de manœuvre, votre marge de progression et en tout cas la façon de choisir le chemin prometteur le plus en adéquation possible avec votre manière d'être heureux. Je ne résiste pas à vous citer ma devise, une phrase qui revient si souvent lorsque je regarde une situation : « À toute chose malheur est bon ». En effet dans presque toutes les situations réside un élément permettant de réagencer notre pensée. C'est la « *Waltz of the Sirens* » d'Alma Deutscher qui part des bruits de la ville pour constituer une valse inspirante et poétique (on trouve le concert sur YouTube) ou encore l'invention du post-it, fruit au départ d'une erreur de formulation d'une colle qui se voulait « indécollable ». De sorte que parfois, le bonheur se trouve aussi dans nos erreurs ou comme l'écrivait Hölderlin « Là où est le danger, là est ce qui sauve » (voir le chapitre : « Avec tes défauts... »).

NICOLAS, 15 ans

« Projet personnel : famille avec deux enfants, bonne situation pour les rendre heureux, vivre avec eux. Pour l'instant, continuer les études, la musique et l'aviron. »

VOTRE ORIENTATION EN QUATRE GRANDES ÉTAPES

Basée sur des années d'expérimentation, d'échanges et de rencontres avec jeunes et moins jeunes, la méthode que j'ai mis au point vous propose de réfléchir à votre orientation selon quatre étapes essentielles.

1. Découvrir les rôles dans lesquels vous vous sentez le plus à l'aise

Pour cela, l'analyse de vos intérêts, de votre efficacité opérationnelle (ce que vous vous sentez particulièrement capable de faire et qui vient renforcer ou modérer vos intérêts) et de vos valeurs individuelles est essentielle. Ainsi que notre style de prise de décision.

C'est ce que nous verrons dans « Mon Carnet d'orientation », grâce à une suite d'autotest basée sur la typologie TRICAM. Cette suite vous permettra de prendre conscience de façon simple des rôles joués par différents facteurs : vos intérêts, votre efficacité opérationnelle, vos valeurs mais aussi la personnalité des personnes qui vous entourent ou encore la manière dont celles-ci vous voient. Une expérience réellement « décoiffant » qui vous apportera une foule d'informations sur vous-même, dans une approche ludique et sans pour autant vous transformer en « psychologue de vous-même ».

2. Délimiter les terrains d'atterrissage professionnels sur lesquels vous aurez les meilleures chances de réussite

Il s'agit, vous l'aurez compris, des métiers et secteurs de métiers professionnels qui recherchent des personnes à l'aise dans les rôles que justement vous aimez jouer. Ils représentent eux aussi des intérêts, des valeurs et des rôles, le tout permettant de faire un *matching* entre vous et ces environnements. Cette approche « aérienne » permet de se préparer à l'imprévisible, tout en restant ouvert aux opportunités.

« Mon carnet d'orientation » vous permettra de trouver facilement les métiers qui proposent les rôles que vous aimez jouer.

3. Définir les « chemins prometteurs » permettant d'atteindre ces terrains d'atterrissage

Pour faciliter votre réflexion et vos choix d'orientation, dans « Mon carnet d'orientation » chaque métier est classé par type de rôle mais aussi par niveau de formation le plus souvent constaté : Sans formation obligatoire – Après la troisième – Après un bac (avec une indication de la nature de celui-ci) – Après un bac+2 ou 3, et dans quel domaine – Après un bac+5 et dans quel domaine.

Cela représentera, au final, plusieurs centaines de parcours possibles (un véritable GPS !) avec une mise en relation avec votre propre profil.

4. Il vous reste à « faire exister vos choix »

C'est une étape extrêmement importante. La plupart d'entre vous pense que s'orienter c'est choisir. C'est ce qu'un système comme Parcoursup, encore trop souvent livré sans accompagnement personnalisé, donne souvent à

penser. On jette 10 vœux sur Internet, complétés lorsque c'est possible par une vingtaine de sous-vœux et vogue la galère !

Mon expérience m'a montré que :

- Si s'orienter suppose de faire certains choix (choisir entre plusieurs opportunités professionnelles, une école ou une université, près de chez moi ou le plus loin possible, payante ou gratuite, courte ou longue...), chacun aborde l'orientation avec tout ce qu'il est. Il ne m'est encore jamais arrivé de rencontrer quelqu'un qui était ouvert à vraiment tout. Même ceux/celles qui expriment leur désarroi et leur indécision totale savent au moins ce qu'ils ne veulent absolument pas faire. Par ailleurs, le contexte sociale, familiale, culturel, financier et les résultats scolaires se chargent en partie de délimiter leur zone de recherche. C'est pourquoi j'aime dire que s'orienter, ce n'est pas, fondamentalement, choisir ! Bien sûr il y a des choix à faire. Mais s'orienter c'est surtout « se projeter » dans son futur, en tenant compte de tout ce que l'on est. Le travail de réflexion sur soi évite ainsi de se tromper de chemin.
- Celui qui réussit à bien s'orienter n'est pas forcément le plus doué mais c'est toujours celui qui est le mieux informé sur ses cibles d'orientation possibles et la façon d'être sélectionné pour les formations ou emplois et d'y réussir.
- J'appelle cela : « faire exister son choix » qui suppose de s'informer en évitant de rester dans l'idéalisation de certains parcours. On ne fait pas du Droit parce que c'est ce qu'il faut faire pour devenir avocat. On choisit Droit en toute connaissance de cause, en en connaissant les difficultés (apprentissage par cœur, premières années proches du bachotage...). Mais là aussi, notre histoire simple et intéressante est là pour nous aider à valider nos choix, un peu comme une grille de réflexion qui pointerait vers les questions à se poser. Un Homme averti en vaut deux !
- Goethe avait raison lorsqu'il écrivait « Mets-toi en marche, la providence suivra » et continuait en précisant « « Tant que nous ne nous engageons pas, le doute règne, la possibilité de se rétracter demeure et l'inefficacité prévaut toujours. Dès le moment où l'on s'engage, la providence se met en marche ». On verra comment ce que Goethe appelle « Providence » est ce que moi j'aime appeler « Effets Japon » (voir en Semaine 4 – Faire exister mes choix). Se mettre en marche, quels que soient nos doutes, est le seul moyen de n'être ni un colibri qui s'intéresse à tout et donc à rien, ni une autruche qui préfère ne pas voir et donc ne pas agir, ni choisir.

Tout au long de ce processus, vous allez découvrir progressivement l'histoire que vous (vous) racontez et apprendre à rendre cette histoire simple et intéressante. En vous basant sur ce que vous êtes au plus profond de vous -mêmes et sur les opportunités de la vie professionnelle et des chemins (formations) qui y mènent vous allez faire de votre idéal de vie un projet qu'il sera ensuite facile d'expliquer en en soulignant les points forts et les éléments de votre histoire qui le justifie. Mieux ! vous allez vous donner un objectif de réussite sur lequel vous pourrez vous appuyer chaque fois qu'une difficulté ou un doute se présentera sur la longue route qui lest devant vous.

■ À la recherche de votre idéal de vie

Le dispositif d'orientation scolaire, à son origine, peut -être comparée à celui d'une gare de triage. En fonction des filières de formation à remplir, on « oriente » les individus en fonction de leurs résultats scolaires et de leurs possibilités d'évolutions intellectuelles et physiques supposées. On se situe dans un traitement de masse, qui ira en s'amplifiant au fil de l'intégration des jeunes en formation (les filles arrivant en dernier), des tests plus ou moins efficaces sont utilisés. Du coup, les résultats scolaires deviennent le critère principal d'orientation et débouchent sur la si terrible « diplomite » française. On en trouve encore des traces aujourd'hui quand un professeur menace un élève « d'être orienté » à défaut de meilleurs résultats ou lorsque l'on parle de « mérite » quand on désigne les différents avantages culturels qui permettent de mieux s'adapter au système scolaire.

MARIE, 18 ans

« Une fois que j'aurai un projet vraiment concret, qui me motive, me pousse, je serai prête à tout pour l'atteindre. L'idéal pour moi serait de trouver un métier qui me passionne et n'empiète pas trop sur ma vie personnelle. En résumé, je souhaite être heureuse et libre. »

Puis, des méthodes adéquationnistes (*the right man for the right place*) sont ensuite progressivement transférées du domaine militaire (sélection et orientation des soldats par type de mission, notamment lors de la Seconde Guerre mondiale pour le déploiement de l'offensive alliée) vers le domaine professionnel (quelle compétence pour quel métier). Le titre de mon livre, même s'il se veut plus ouvert (et j'espère qu'il le sera pour vous) se rattache à ce courant, encore si présent dans l'inconscient collectif. « Pour quel métier suis-je fait ? » est la question récurrente. Comme nous allons le voir, la bonne question aujourd'hui est plutôt « Quels types de rôles me conviennent le mieux ? » permettant alors d'accéder à la question « Dans quels secteurs professionnels et métiers recherche-t-on des personnes qui aiment et sont motivés pour ces types de rôles ? ». C'est pourquoi, au-delà de son titre (si j'avais dit « Pour quels rôles êtes-vous fait ? pas sûr que je me serais fait comprendre) ce que vous propose mon livre est de découvrir les métiers ou plus généralement les « terrains d'atterrissage professionnels » qui correspondent le mieux aux rôles que vous aimez jouer. Et donc, nous commencerons par réfléchir à ces fameux rôles.

Pour cela, vous avez à votre disposition « Mon carnet d'orientation » qui va vous permettre de prendre en compte les différentes sources qui influencent votre façon d'être et d'agir pour établir votre profil de la manière la plus précise pour définir vos rôles préférés et accéder ensuite aux métiers qui recherchent des

personnes sachant et aimant jouer ses rôles. Il vous restera ensuite à vous reporter aux formations qui vous mèneront à ces métiers, en tenant compte de différents critères : voies suivies jusqu'ici, contexte social et familiale, localisation... pour **faire exister vos choix**.

HÉLÈNE, 19 ans

« Mon rêve serait d'être mère au foyer, m'occuper de mes enfants, de ma famille. Alors, ceci ne m'aide pas à trouver ma voie. Je ne veux pas d'un travail qui occupe tout mon temps, être 8 heures par jour dans un bureau. »

2 |

LA MÉTHODE TRICAM

En m'appuyant sur de nombreuses recherches dans des domaines aussi variés que les intérêts professionnels (J. Holland), le sentiment (ou les croyances) d'efficacité personnelles (Bandura), la capacité à saisir les opportunités (J. Krumboltz), les systèmes de pensées et les biais cognitifs (D. Kahneman) ou encore la théorie du Flow (M. Csikszentmihályi) et quelques autres, je vous propose la méthode que j'ai mise au point en l'expérimentant patiemment sur le terrain grâce à plusieurs centaines d'accompagnements à l'orientation.

Cette méthode, loin de jeter le bébé avec l'eau du bain comme le suggèrent certains, fais sienne cette phrase de Kurt Lewin, psychologue et acteur majeur de l'école des relations humaines : « *Rien n'est plus pratique qu'une bonne théorie* ». Pour « Mon carnet d'orientation » j'utilise ainsi une typologie d'intérêts que j'ai mise au point en m'inspirant des travaux de John Holland et que j'ai fait évoluer grâce au plus d'un million de personnes qui a répondu à mon questionnaire au cours des 20 dernières années, le TRICAM. Il ne s'agit bien sûr pas de revenir à une forme d'adéquationnisme aux petits pieds. Cette typologie est votre « carte pour visiter la ville » (Michel Serres dans Atlas) en vous permettant d'accéder à des gabarits de personnalités. Ceux-ci, pas plus que « la carte n'est le territoire » ne vous représenteront jamais totalement. Qui plus est, le profil que cette typologie vous permettra d'établir pourra varier plus ou moins légèrement en fonction des situations. Néanmoins elle va vous faciliter le travail de réflexion sur vous-même et sur les différents éléments qui vous influencent : vos centres d'intérêts, vos croyances d'efficacité personnelle (self efficacy) que j'appelle « Efficacité opérationnelle », la personnalité des personnes qui vous entourent, ce qu'ils pensent de vous et donc l'image qu'ils vous renvoient... En somme, cette méthode va vous éviter d'avoir à manier trop d'informations et à trop d'introspection pour néanmoins être assez précis dans le résultat que vous recherchez.

Au terme du travail que je vous propose dans « Mon carnet d'orientation », vous obtiendrez une image de vous, de votre façon d'être et de « fonctionner » qui vous aideront à faire des choix raisonnés et en toute connaissance de cause. Mieux ! grâce à cette méthode vous allez apprendre à savoir saisir les opportunités qui se présentent et sont bénéfiques pour vous. C'est ce que les conditions de vie si changeantes du XXI^{ème} valorisent : non pas l'adaptation permanente aux conditions nouvelles mais la capacité à saisir les nouvelles opportunités correspondant le mieux à votre « ADN Vocationnel » avec, dans votre casque audio, la petite musique de votre propre histoire. Là est votre marge de manœuvre, votre liberté d'inventer votre vie professionnelle au-delà et avec les diverses influences biologiques et culturelles qui sont les vôtres, et donc d'approcher d'une certaine forme de bonheur. Quelques semaines de travail et de réflexion, réparties sur quelques mois ou quelques années suivant votre situation, valent bien ça !

Mieux, ce carnet d'orientation pourra vous resservir pour le choix d'une poursuite d'études ou le jour où vous serez confronté à la recherche d'un stage ou d'un premier emploi. Ce carnet d'orientation est, en quelque sorte, votre « jumeau professionnel » pour enregistrer votre parcours de réussite en y revenant chaque fois que nécessaire.

Pour vous encourager, « Mon carnet d'orientation » vous aide à visualiser et valoriser votre avancement dans le programme. Un système de signalisation des étapes restantes à franchir et l'acquisition de points, un peu comme dans les jeux

vidéos, vous permettra de suivre vos progrès et connaissance. De la même façon ce programme vous propose une planification sur 6 semaines, à répartir en fonction du temps qui vous sépare du moment où vous devrez finaliser vos choix.

WAFAA, 18 ans

« Dans 5 ans, ce qui veut dire à 23 ans, je me vois construire mon avenir professionnel en faisant des études. Cela ne me dérangerait pas d'avoir un métier qui me prenne beaucoup de temps, du moment qu'il est passionnant, c'est tout ce qui compte pour moi. »

1. VOS CENTRES D'INTÉRÊTS

■ Nous avons tous des talents !

« Chacun de nous n'est pas, de par sa nature, tout à fait pareil à chaque autre, mais cette nature au contraire l'en distingue ; à l'exécution de tâches différentes conviennent des personnes différentes. »

PLATON

J'ai découvert la méthode exposée dans ce livre à l'occasion de plusieurs voyages d'études en Amérique du Nord, Etats-Unis et Canada. J'étais parti à la découverte des différentes méthodes d'orientation scolaire et professionnelle dans ces contrées pionnières dans ce domaine. Un jour de février 1989, je rencontrai, au quatorzième étage d'un building de Minneapolis, Thomas Vessey, un consultant indépendant depuis de très nombreuses années auprès des familles et des salariés américains. J'avais un peu de mal à suivre une discussion qui se déroulait, bien évidemment, dans un américain au fort accent du Middle West et je laissais la consultante française qui m'accompagnait entretenir la conversation, me contentant de jargonner quelques mots de temps à autre. La fin de notre entretien fut très surprenante. Se tournant vers moi avec un large sourire, Thomas Vessey se lança dans une description assez juste de ce qui m'animait dans la vie. Malgré le peu d'échanges que nous avons eus ensemble, il fut capable de me donner de nombreux détails sur mes centres d'intérêts, mes goûts et ma manière d'être, tant dans le travail que dans la vie courante. Je me pris alors d'une réelle curiosité pour la théorie sur laquelle reposait le travail de ce consultant, spécialiste du *vocational training*, l'aide aux personnes en mal d'avenir.

C'est ainsi que je me mis à lire un nombre important d'ouvrages, écrits par des praticiens, ainsi que des comptes rendus de recherches qui avaient été faites sur la question. La théorie de John Holland, du nom de son auteur, me devint progressivement de plus en plus familière, et je compris que Thomas Vessey, loin de posséder des dons de voyant, était un utilisateur expérimenté de cette théorie. Par la suite, j'ai eu l'occasion de rencontrer des personnes travaillant avec cette méthode, notamment dans des collèges et universités américaines et québécoises et j'ai eu l'opportunité de proposer en France de nombreuses séances d'orientation pour les jeunes dans le cadre de mes fonctions au sein du groupe L'Étudiant. Plus tard, j'ai affiné cette méthode pour le monde francophone, en y intégrant quelques nouvelles recherches comme celle d'Albert Bandura (sur la notion du sentiment de compétences personnelles et du rôle de notre environnement sur nos choix d'orientation) et de quelques autres (Danielle Riverin-Simard, Michalyi Czikszentmilhalyi, Howard Gardner, Robert Reardon...).

De même, dans le cadre de la start up Maporientation, plusieurs spécialistes de l'orientation et des ressources humaines m'ont aidé à mettre au point de nouvelles appellations afin d'axer la méthode sur des pôles d'intérêts plus que sur des types de personnes. La typologie américaine, jusque-là traduite de façon très littérale, comportait quelques « faux amis » induisant en erreur les Français qui passait le test avec cette traduction. Ainsi est née la méthode TRICAM, basée plus sur des types de comportements que sur des types de personnes, et validée sur un échantillon représentatif de 3 500 personnes. À ce jour, ma méthode a aidé plus d'un million personnes dans leur orientation, à travers du coaching individuel et collectif et de nombreux sites internet et elle est proposée dans de nombreux pays francophones. Elle a également fait l'objet d'une traduction en italien, en anglais, en portugais (Brésil), en polonais et plus récemment, en roumain.

Plusieurs sites internet français et québécois l'utilisent ou l'ont utilisés et notamment orientation-pour-tous (site de l'Etat, des partenaires sociaux et des régions), Curiosphère (site de France télévision pour les collégiens et lycéens), lesmetiersdelachimie (site de l'Union des industries chimiques et de l'Education nationale), Casquesvertsjuniors (sous le patronage du ministre de l'Éducation nationale) ou encore lacitedelaconstruction, site cofinancée par la Communauté européenne.

■ Nos intérêts sont nos talents

Plusieurs recherches en psychologie ont montré qu'un jeune à la recherche de son orientation était un peu comme un chercheur qui, face à l'inconnu, est le plus souvent amené à raisonner par analogie. Il cherche les ressemblances entre des phénomènes distincts pour trouver les constantes et mettre au point des hypothèses qu'il pourra ensuite tester et vérifier. De la même façon donc, chercher une idée de métier c'est, entre autres choses, trouver des similitudes entre soi et le monde professionnel. Plusieurs théories de l'orientation montrent d'ailleurs que cette façon de procéder est loin d'être seulement arbitraire. En effet, on constate que les personnes bien adaptées au sein d'une occupation professionnelle partagent des caractéristiques communes.

Ainsi, par exemple, les garagistes sont majoritairement des personnes qui aiment travailler de leurs mains, qui ont besoin de comprendre concrètement tel ou tel dysfonctionnement et qui préfèrent généralement apprendre par eux-mêmes.

C'est dans cette perspective que l'Américain John Holland a mis au point, il y a déjà plus de cinquante ans, une théorie devenue depuis la plus utilisée au monde pour le soutien aux personnes en mal d'orientation professionnelle.

Quatre grands principes

Cette théorie peut, au moins dans une première approche, se résumer en quatre grands constats :

- Si nous ne sommes en rien prédestinés, de nombreuses études ont montré que certaines activités nous correspondent mieux que d'autres. Ainsi, avec un même diplôme, telle personne aura plaisir à travailler dans un environnement qui favorise le travail en équipe, tandis qu'une autre préférera travailler seule. Par ailleurs, toutes les études ont montré que nos intérêts, à la base de cette théorie, étaient très stables tout au long de la vie. Ils se fixent à partir de l'âge de 15/16 ans (chez certains, cette fixation des intérêts intervient tardivement, soit entre 19 et 21 ans, sans que l'on puisse en déterminer la cause) et varient peu par la suite.
- Chaque activité, chaque environnement de travail a tendance à réunir des personnes qui partagent des intérêts en commun et qui, dans une certaine mesure, se ressemblent. Ainsi, pour reprendre l'exemple des garagistes, il n'est pas difficile de vérifier que la plupart d'entre eux ne sont pas des grands bavards et détestent généralement les grandes discussions théoriques. La façon d'être et de communiquer des professionnels d'un secteur donné, leur manière de voir la vie et de s'organiser sont autant d'éléments qui facilitent le travail en commun. Les différents types d'intérêts correspondants peuvent être décrits simplement et la méthode, reposant sur une typologie par famille d'intérêts, permet de savoir pour quel type d'environnement de travail une personne est plutôt faite. En effet, cette méthode peut être utilisée également pour décrire les environnements de travail.
- Mieux connaître nos motivations profondes facilite la prise de décision. Les possibilités qui s'offrent à nous sont toujours aussi nombreuses mais les choix sont facilités par la connaissance d'éléments de réflexion. Quand on sait mieux ce que l'on aime vraiment, il est alors plus facile de cibler les métiers où l'on aura le plus de chances de réussite. Nous verrons d'ailleurs que mieux connaître ses intérêts peut même augmenter le nombre et la variété des choix possibles. En effet, souvent c'est simplement parce que l'on craint de ne pas réussir que l'on abandonne tel ou tel choix. Mieux connaître ses potentialités permet d'avoir une plus grande confiance en soi.
- Chaque famille d'intérêts (elles sont au nombre de six comme vous le montre le schéma en encadré : « L'hexagone des compétences ») a tendance à communiquer d'une certaine façon. Mieux connaître ces groupes c'est se donner une plus grande chance de savoir communiquer avec elles. Cela nous permet en effet de mieux comprendre ce que tel ou tel interlocuteur est susceptible de nous proposer d'intéressant par rapport à nos propres objectifs et, le cas échéant, de convaincre plus aisément. Par ailleurs, mieux connaître

son propre mode de communication évite les malentendus et les pertes de temps pour la poursuite de ses objectifs d'orientation. Dans un monde où il s'agit aussi de savoir saisir les opportunités (voir la première partie), cela devient une compétence essentielle.

Enfin, il est démontré que plus une personne a défini ses propres aspirations et plus facilement elle atteint ses objectifs. Elle augmente ses chances de trouver la formation et l'activité professionnelle lui correspondant le mieux car elle est plus apte à trouver l'information nécessaire. Prenons un exemple : si vous avez décidé de passer vos prochaines vacances au Japon, comme par enchantement, une foule d'informations sur ce pays va vous assaillir en permanence. On pourrait presque dire que la réalité extérieure collabore avec notre réalité intérieure. Comme le disaient déjà Sénèque : *« Il n'y a pas de vent favorable pour celui qui ne connaît pas son port. »*

Chaque profil correspond à des environnements professionnels spécifiques

Cette méthode repose sur le constat que l'interaction entre notre personnalité et l'environnement dans lequel nous évoluons détermine notre comportement. Plus un environnement professionnel nous permet de nous comporter comme nous aimons le faire et plus nous avons de chances de réussite dans notre travail. Les imaginatifs évoluent mieux dans des environnements du pôle Imagination, c'est-à-dire faisant appel à une certaine souplesse dans l'organisation, leur permettant ainsi d'exprimer leurs émotions et leur créativité. Les techniques, eux, se sentent bien dans des environnements qui valorisent le sens pratique et le concret. La plus ou moins grande adéquation entre le profil d'une personne et celui d'un environnement dans lequel elle travaille ou se forme s'exprime par la notion de congruence ou d'incongruence.

L'incongruence, et donc le risque de découragement voire d'échec, menace lorsqu'une personne évolue dans un environnement peu cohérent avec le ou les pôles d'intérêts dans lesquels elle se reconnaît le mieux. Par exemple, une personne du pôle Imagination qui travaillerait dans une banque (environnement correspondant plutôt au pôle Méthode) a toutes les chances de déprimer, sauf peut-être si elle travaille au service de la communication ou du marketing, services bénéficiant généralement d'une grande indépendance par rapport au reste de l'entreprise.

On en déduit facilement qu'une personne d'un certain pôle travaillant dans un environnement classifié dans le même pôle aura un fort degré de congruence et donc de fortes chances de réussite. À partir de ce premier constat, John Holland, aidé par des chercheurs qui ont travaillé sur sa théorie, a énoncé un certain nombre d'autres idées et constatations.

Cohérence des pôles entre eux

À l'intérieur des six grands pôles, il y a des relations possibles ou, au contraire, des oppositions fortes. Ainsi, le pôle Technicité a-t-il plus de points communs avec le pôle Méthode qu'avec celui de l'Imagination. De la même façon, les personnes du pôle Réflexion et celles du pôle Imagination partagent une certaine aptitude à la créativité (voir « Les niveaux de cohérence entre pôles »).

C'est ce constat de départ qui a conduit John Holland à répartir les six grands pôles de compétences sur une forme hexagonale (voir le schéma). Elle permet de visualiser, d'un seul coup d'œil, les proximités et les oppositions entre les différents types. Ainsi, le pôle Technicité a des points communs avec, sur sa droite, le pôle Réflexion et, sur sa gauche, le pôle Méthode. Les personnes qui sont techniques ou réfléchies sont généralement des personnes très indépendantes ; tandis que celles qui sont à la fois techniques et méthodiques aiment aller jusqu'au bout d'un travail. Suivant l'ordre d'arrivée d'une personne donnée sur chacun des pôles, on peut ainsi déduire des renforcements ou, au contraire, certaines contradictions ou tensions. Le principe est assez simple : les pôles opposés sur l'hexagone sont également opposés dans la réalité. Ainsi, méthode et imagination ne font pas très bon ménage, pas plus que la réflexion et l'action (« Réfléchir avant d'agir » ou « Agir sans réfléchir » comme le rappelle la sagesse populaire) et la technicité s'oppose souvent à la coopération comme nous l'avons vu plus haut avec les garagistes. De sorte qu'une personne ou un environnement de travail que l'on peut définir à travers la composition de plusieurs pôles proches les uns des autres seront dits « cohérents », c'est-à-dire que les pôles se renforceront les uns les autres pour permettre une définition assez stable. À l'inverse, si le profil est le résultat de la composition de pôles plus éclatés, la définition sera moins facile à établir, même si chaque profil existe dans la nature et que les oppositions sont aussi une richesse (pour aller plus loin, voir le tableau « Les niveaux de cohérence entre pôles »).

Différenciation

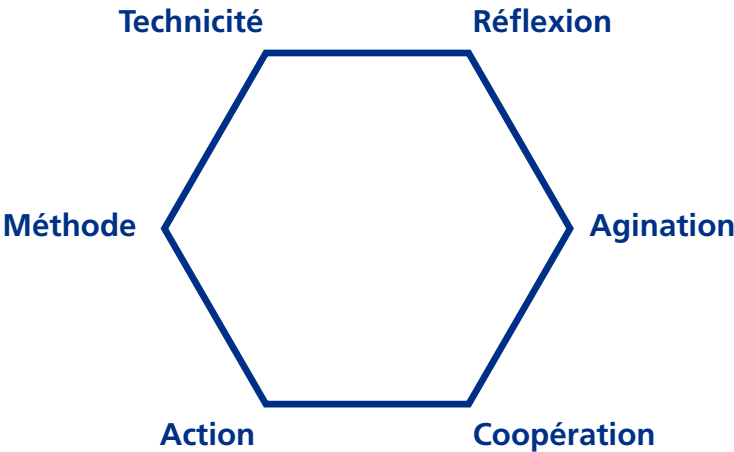
Certaines personnes ou environnements de travail se définissent plus clairement que d'autres. Ainsi telles personnes ou tels environnements se définiront-ils d'abord et avant tout à travers un seul des six pôles de compétences, alors que les autres présenteront un profil correspondant à un mélange de plusieurs pôles. Plus le profil d'une personne sera fortement lié à un nombre restreint de pôles et plus il sera facile de cerner l'environnement de travail dans lequel cette personne saura donner le maximum de ses capacités.

Si on applique successivement les deux grands principes que nous venons de voir cela donne : plus le profil d'une personne se définira à travers un nombre restreint de pôle et plus ceux-ci seront proches les uns des autres et plus il sera facile de déterminer les environnements de travail où elle aura les plus grandes chances de réussite.

À l'inverse, bien sûr, plus le profil d'une personne sera hétérogène (pas de pôles particulièrement en avant et pôles peu proches les uns des autres) et plus il sera difficile de l'aider à s'orienter. Ces cas sont d'ailleurs assez rares.

■ Les six familles d'intérêts

John Holland propose une typologie des intérêts personnels, très utilisée dans l'aide en orientation. Voici la version française de cette typologie. La forme hexagonale utilisée permet de voir en un seul coup d'œil les proximités et les oppositions entre les pôles.



Les niveaux de cohérence entre pôles

Plus le profil TRICAM d'une personne s'établit sur des pôles de compétences proches les uns des autres et plus il est dit « cohérent », car les pôles se renforcent alors l'un l'autre. Voici le tableau des couples de pôles et leur cohérence.

Niveau de cohérence	Couples de pôles
Haut	Technicité/Réflexion Technicité/Méthode Réflexion/Imagination Imagination/Réflexion Imagination/Coopération Coopération/Imagination Coopération/Action Action/Coopération Action/Méthode Méthode/Action Méthode/Technicité