

**FAIRE
SOI-MÊME
SON BILAN
DE
COMPÉTENCES**

Gérard ROUDAUT

Le groupe Studyrama, partenaire de votre avenir.

En tant qu'acteur référent du monde de l'orientation et de l'aide à la réussite aux examens et aux concours, **notre vocation est de vous accompagner et de vous conseiller** tout au long de votre parcours étudiant et professionnel. Convaincus que **la formation est la clé de votre employabilité**, nous avons créé un écosystème pertinent pour vous aider dans les décisions déterminantes pour votre avenir :

- Chaque année, **nos 140 salons** permettent à plus de 500 000 jeunes de trouver la formation et l'établissement qui les mèneront vers la réussite.
- 4,5 millions de lycéens, étudiants et professionnels trouvent chaque mois, **sur nos sites web et applis**, les réponses à leurs questions grâce à des contenus d'experts sur l'orientation, la formation, les révisions, l'évolution de carrière, l'efficacité professionnelle...
- **Nos ouvrages**, rédigés par les meilleurs spécialistes, facilitent le choix d'orientation de nos lecteurs et apportent un soutien efficace dans la préparation des concours et des examens.
- Le service d'accompagnement sur-mesure de **notre réseau de conseillers d'orientation tonavenir.net** guide des milliers de jeunes afin qu'ils trouvent la voie du succès.

Notre démarche est fondée sur trois objectifs majeurs : fournir une information de qualité et actualisée, créer les rencontres décisives pour votre évolution et vous offrir les meilleurs conseils d'experts et services personnalisés.

Et comme **c'est ensemble que nous avançons**, nous sommes à votre écoute permanente pour optimiser nos produits et nos offres, afin d'être le partenaire de votre avenir à chaque étape de votre vie !

Pour découvrir l'univers de Studyrama :

Le site référent de l'orientation : studyrama.com

L'agenda de nos 140 salons : studyrama.com/salons

Nos conseillers d'orientation dans toute la France : tonavenir.net

Nos maisons d'édition : librairie.studyrama.com

Pour nous contacter : info@studyrama.com

SOMMAIRE

	INTRODUCTION	9
	PARTIE I	
	Le pire n'est jamais sûr, le meilleur non plus	11
■ 1.	Un bilan, pour quoi faire ?	14
	▶ Un peu d'histoire	14
	<i>Panne de l'ascenseur social</i>	14
	<i>L'institutionnalisation du bilan de compétences</i>	16
	▶ Réussir, ça s'apprend	17
	▶ L'éducation aux choix vocationnels	18
	▶ Le développement personnel tout au long de la vie	19
	▶ Deux conceptions très opposées de la vie sociale	20
	▶ Des outils de navigation professionnelle	21
	▶ Carte mentale : un bilan pour quoi faire ?	22
	▶ Votre fil conducteur	23
	▶ S'orienter, c'est comme naviguer sur la mer	25
	<i>Avoir son propre bateau</i>	25
	<i>Savoir naviguer</i>	25
	<i>Se fixer un cap</i>	26
■ 2.	Comment et pourquoi agissons-nous ?	28
	▶ Les neurosciences	28
	<i>La géographie du cerveau</i>	30
	<i>Êtes-vous plutôt cerveau gauche ou cerveau droit ?</i>	31
	▶ Les théories d'Albert Bandura	31
	<i>L'imitation comme clé du comportement d'apprentissage et d'orientation</i>	32
	<i>Le sentiment de compétence ou d'auto-efficacité</i>	33
	<i>L'importance du sentiment de compétence</i>	35
	<i>Un sentiment élevé de compétence augmente la réussite</i>	35
	<i>Être capable d'influencer son propre avenir</i>	36
	▶ Quel rapport avec le bilan de compétences ?	36
	<i>S'engager sur des voies réalistes</i>	36
	<i>Déterminer les vraies décisions à prendre</i>	37
	<i>Carte mentale : les grandes étapes du bilan</i>	38
	<i>Bâtir un projet qui vous ressemble</i>	39
	<i>Une théorie complémentaire : le flow</i>	39

■ 3.	Nous sommes tous différents	41
▶	Au commencement était l'intelligence	41
▶	Intelligence sociale et émotionnelle	42
▶	Les intelligences multiples	43
	<i>Les différentes formes d'intelligence</i>	44
	<i>Localisation des huit intelligences dans le cerveau</i>	47
▶	Les méthodes d'observation de la personnalité	47
▶	Mesure des intérêts : la méthode TRICAM	48
	<i>Six grands pôles d'intérêts</i>	50
	<i>Les principes fondateurs</i>	52
	<i>Un dessin vaut mieux qu'un long discours</i>	53
	<i>Congruence personne-environnement professionnel</i>	54

PARTIE II

	« Connais-toi toi-même »	57
■ 1.	Quels sont vos vrais intérêts dans la vie ?	60
▶	Vos types d'environnements privilégiés	60
	<i>Questionnaires</i>	60
	<i>Calculez vos résultats</i>	64
▶	Vos loisirs de prédilection	65
	<i>Questionnaires</i>	65
	<i>Calculez vos résultats</i>	68
▶	Les métiers dont vous rêvez	69
	<i>Questionnaire</i>	69
	<i>Calculez vos résultats</i>	71
	<i>Résultat général</i>	71
▶	Analyse de vos principaux centres d'intérêt	72
▶	T comme technicité	81
	<i>Principales caractéristiques</i>	81
	<i>Principales compétences</i>	81
	<i>Points faibles</i>	82
	<i>Types d'environnements conseillés</i>	82
	<i>Association avec d'autres dominantes d'intérêts</i>	83
	<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	84
▶	R comme réflexion	86
	<i>Principales caractéristiques</i>	86
	<i>Principales compétences</i>	86
	<i>Points faibles</i>	87
	<i>Types d'environnements conseillés</i>	87
	<i>Association avec d'autres dominantes d'intérêts</i>	88
	<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	89

	<i>I comme imagination</i>	91
	<i>Principales caractéristiques</i>	91
	<i>Principales compétences</i>	91
	<i>Points faibles</i>	92
	<i>Types d'environnements conseillés</i>	92
	<i>Association avec d'autres dominantes d'intérêts</i>	93
	<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	94
▶	<i>C comme coopération</i>	96
	<i>Principales caractéristiques</i>	96
	<i>Principales compétences</i>	96
	<i>Points faibles</i>	97
	<i>Types d'environnements conseillés</i>	97
	<i>Association avec d'autres dominantes d'intérêts</i>	98
	<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	100
▶	<i>A comme action</i>	101
	<i>Principales caractéristiques</i>	101
	<i>Principales compétences</i>	102
	<i>Points faibles</i>	102
	<i>Types d'environnements conseillés</i>	103
	<i>Association avec d'autres dominantes d'intérêts</i>	103
	<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	105
▶	<i>M comme méthode</i>	106
	<i>Principales caractéristiques</i>	106
	<i>Principales compétences</i>	107
	<i>Points faibles</i>	107
	<i>Types d'environnements conseillés</i>	108
	<i>Association avec d'autres dominantes d'intérêts</i>	108
	<i>Les étapes de vie professionnelle</i>	110
■ 2.	Le test de votre personnalité	112
▶	Questionnaire n° 1	115
	<i>Calculez vos résultats</i>	118
▶	Questionnaire n° 2	119
	<i>Calculez vos résultats</i>	122
▶	Résultat général	123
	<i>Calculez vos résultats</i>	123
	<i>Votre personnalité mise en échelles</i>	124
■ 3.	Découvrez vos formes d'intelligences privilégiées	126
▶	Le jeu des huit personnages	127
	<i>Résultats</i>	129
▶	Le grand quiz	130
	<i>Calculez vos résultats</i>	140
	<i>L'histogramme représentant vos intelligences dominantes</i>	141
▶	Le jeu des métiers	142
	<i>Résultats</i>	143

▶	Sachez utiliser vos intelligences dominantes	143
	<i>Chacun n'apprend pas de la même façon</i>	143
▶	L'intelligence verbale-linguistique	146
▶	L'intelligence logico-mathématique	149
▶	L'intelligence kinesthésique	152
▶	L'intelligence de la vision stratégique	154
▶	L'intelligence musicale	157
▶	L'intelligence des autres	159
▶	L'intelligence de la conscience de soi	161
▶	L'intelligence naturaliste	163
PARTIE III		
	Du bilan au projet	165
■ 1.	La base de données de vos compétences	167
▶	Des métiers/missions qui vous ressemblent	168
	<i>Comment lire les tableaux ?</i>	168
	<i>Pôle principal technicité</i>	169
	<i>Pôle principal réflexion</i>	175
	<i>Pôle principal imagination</i>	180
	<i>Pôle principal coopération</i>	182
	<i>Pôle principal action</i>	186
	<i>Pôle principal méthode</i>	190
■ 2.	Des outils pour faire votre bilan	192
▶	Votre savoir	193
	<i>Vos formations</i>	193
	<i>Votre expérience</i>	194
	<i>Modèle type de bilan</i>	195
▶	Votre « savoir-être »	198
	<i>Savoir être... soi-même</i>	199
	<i>Savoir être... avec les autres</i>	203
▶	Votre savoir-faire	207
	<i>Technique et scientifique</i>	207
	<i>Connaissances générales</i>	208
	<i>Relations humaines et organisation</i>	209
	<i>Langues étrangères</i>	210
	<i>Talents personnels</i>	210
■ 3.	Quel projet professionnel ?	211
▶	Définir son projet : questionnaire	212
	<i>Avec quelles compétences ?</i>	212
	<i>Avec qui ?</i>	213

	À quel niveau de responsabilités et d'initiatives ?	213
	Où et dans quelles conditions ?	214
	Pour quels objectifs ?	216
►	S'informer	219
	Quelle information chercher ?	219
	Vous en êtes à la recherche d'une cible professionnelle ?	219
	Vous avez obtenu un entretien ? Vous souhaitez envoyer des candidatures spontanées ?	220
	Cette recherche prendra-t-elle du temps ?	220
	Les supports de votre recherche	220
■ 4.	Un outil au service de vos projets : la validation des acquis de l'expérience	222
►	La VAE : une piste à explorer	222
►	Les démarches	223
	Constitution du dossier de VAE	224
	Demande de validation de l'expérience	224
►	Qui décide ?	225
►	Des exemples d'itinéraires de validation des acquis	227
	ANNEXES	237
■ 1.	Exemple de dossier VAE	239
■ 2.	Droit au bilan de compétences	243
►	Le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi	246
►	Les articles du Code du travail sur le droit au bilan	247
	Sur les droits et devoirs des organismes prestataires	250
	Sur le congé bilan de compétences	251

■ Introduction

Du bon usage des guides pratiques

Qu'est-ce qu'un guide pratique ? Issu en grande partie de la tradition nord-américaine, un guide pratique est en quelque sorte un guide de recettes censées être faciles à appliquer au problème défini dans le titre dudit guide. Ainsi un livre pratique sur le bilan de compétences devrait-il vous donner quelques « ficelles », quelques conseils bien sentis... et vogue la galère. En gros le message d'un tel guide devrait pouvoir se résumer autour d'un mot d'ordre simple : « Si tu veux, tu peux ! »

Dans *Faites vous-même votre propre malheur* (paru aux Éditions du Seuil), Paul Watzlawick fait la parodie des guides pratiques en montrant que l'enfer est parfois pavé de bonnes intentions, comme le pense d'ailleurs depuis fort longtemps la sagesse populaire. En effet, un guide pratique n'est pas la vraie vie. Dès lors, la difficulté pour le lecteur sera de pouvoir faire la part des choses lorsque, le livre lui tombant des mains, il se retrouvera confronté à son problème concret qui, en l'occurrence, consiste à faire un bilan pour tenter de trouver une direction nouvelle et intéressante. Le guide, condamné à un optimisme délibéré, à un monde sans aspérité handicapante, à un univers où, répétons-le, il suffit de vouloir pour pouvoir, l'aura-t-il vraiment aidé ? Ne risque-t-il pas, dans le pire des cas, de finir par se sentir coupable de ne pas pouvoir appliquer des règles aussi évidentes dans sa vraie vie ?

Cette réflexion, qui vous apparaîtra peut-être un peu chipoteuse et fortement « prise de tête », nous a conduit à rédiger un livre qui, pour être pratique, n'en essaye pas moins d'aborder tous les aspects de la question du bilan et du projet professionnel, même les plus sombres.

En effet, la nécessité de changer de métier, d'emploi et d'entreprise de plus en plus souvent au cours de sa vie, est-elle plutôt un avantage ou plutôt un inconvénient ? Le fait que l'individu est devenu totalement responsable du cours de sa propre vie est-il vraiment un

progrès ? Choisir est-il toujours si facile que cela, même après le plus sérieux travail de bilan qu'il soit ?

Le pari du présent livre a été de ne pas faire l'impasse sur ces vraies questions. « *Celui qui ne veut pas appliquer des remèdes nouveaux doit s'attendre à des maux nouveaux car le temps est le plus grand des novateurs* », disait déjà Francis Bacon au XVI^e siècle. Il serait pourtant un peu rapide de considérer la résignation comme une règle de conduite définitive. C'est la raison pour laquelle vous trouverez dans ces pages des chapitres sur les divergences d'opinions entre chercheurs, sur les manières dont nous construisons la réalité, ou encore des outils (tests et quiz) qui vous permettront d'aborder votre personnalité et les attentes du marché du travail sous de multiples facettes. Notre objectif est de vous donner un maximum d'informations, sans trop sacrifier aux attendus qu'impose souvent le genre « guide pratico-pratique ».

Gérard Roudaut
Fondateur de la Maison de l'orientation

**LE PIRE N'EST
JAMAIS SÛR,
LE MEILLEUR
NON PLUS**

PARTIE I

La société dite post-moderne ou post-industrielle dans laquelle nous vivons se caractérise par des changements fréquents d'activité professionnelle pour les individus. Ces changements, jusqu'ici le plus souvent contraints, ont une nette tendance à se faire aujourd'hui sur l'initiative des personnes elles-mêmes, tout au moins en apparence. Plongés, dès la recherche du premier emploi, dans la précarité et la nécessité de s'autodéterminer, les individus ont une « croyance » de moins en moins forte en la capacité d'une entreprise donnée de leur amener tout ce qu'ils sont en droit d'attendre d'une activité professionnelle. De même, de nouvelles « revendications » se font jour : droit au bonheur, meilleure répartition entre vie professionnelle et vie personnelle...

Enfin, de nombreuses recherches montrent que le développement personnel et « vocationnel » est un processus continu tout au long de la vie. Dès lors, il est intéressant de comprendre quels sont les processus en œuvre et quels sont les outils susceptibles de nous aider à mieux nous réaliser, dans le travail et hors du travail.

■ 1. Un bilan, pour quoi faire ?

Un peu d'histoire

En juillet 1971, étaient promulguées les premières lois sur la formation professionnelle des adultes. Elles ancrèrent dans les esprits de tous que les temps où l'individu apprenait dans son jeune âge, travaillait dans la « force de l'âge » et se reposait dans son grand âge étaient révolus.

Désormais nous étions tous soumis à un nouveau cycle permanent (adjectif qu'avait d'ailleurs consacré la loi avec l'expression « formation permanente ») : pratique professionnelle, formation, retour à la pratique professionnelle, etc. Ces lois se voulaient au départ un accompagnement juridique, financier et technique à la volonté de « deuxième chance » donnée à des adultes souvent peu ou pas formés dans leur jeunesse, ainsi qu'à un imaginaire social basé sur le progrès technique mais aussi social. Les stages de macramé ou encore de poterie n'étaient pas systématiquement exclus d'un financement possible par les entreprises. Les événements économiques eurent néanmoins tôt fait de venir transformer ce louable objectif de promotion sociale en un pur dispositif d'accompagnement. En effet, la crise de l'approvisionnement du pétrole, l'intensification des évolutions technologiques et les premiers effets d'une mondialisation qui, pour ne s'attaquer alors qu'à des industries considérées aujourd'hui comme non stratégiques (le textile, l'acier, le charbon...) n'en détruisaient pas moins des pans entiers de l'activité économique, vinrent profondément redistribuer les cartes de l'emploi et, comme nous allons le voir, du déroulement de la vie adulte.

Panne de l'ascenseur social

À une époque où les progrès scientifiques, sociaux et techniques étaient très nettement associés voire interdépendants, succède une crise dont les politiques de tous bords chercheront la « *sortie du tunnel* » (expression employée par Raymond Barre, alors Premier ministre du président Giscard d'Estaing). L'ascenseur social, d'ailleurs assez brièvement entraperçu, semble rester coincé à un étage

incertain, tandis que le progrès scientifique lui-même est, sinon contesté, clairement remis en cause dans sa maîtrise. C'est en effet l'époque où nous passons d'une science où les causes et les effets sont calculables, prévisibles et où ils peuvent être maîtrisés, pour aller « toujours plus loin vers le progrès », vers une science de la complexité et de l'indéterminisme (lire sur ce sujet *L'Homme devant l'incertain*, de Ilya Prigogine, Éditions Odile Jacob).

Un tel changement de décor amène l'individu, notamment adulte, à se découvrir orphelin de deux grandes valeurs qui avaient structuré la manière de conduire sa vie : l'autonomie, avec la possibilité grandissante de prendre lui-même les décisions qui le concernent, et la maîtrise de son environnement. Dans un monde où il n'y a plus vraiment de bonnes et d' uniques solutions, mais au contraire des choix à effectuer pour faire face à des situations complexes, l'adulte est paradoxalement dans la situation de celui qui doit choisir quand tout se dérobe autour de lui et qui se voit soumis de plus en plus aux aléas de décisions (politiques, économiques) sur lesquelles il n'a que peu ou pas de prise.

UNE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE DURE À PORTER

Jean-Pierre Boutinet, professeur de l'université catholique d'Angers et de celle de Sherbrooke (Canada), écrit dans son livre *L'Immaturité de la vie adulte* paru aux PUF en 1998 : « *Sous de nombreux aspects, impensables voici encore deux décennies, la vie adulte s'incarne dans cet individu privé de repères, perdu dans un monde qui le dépasse, ballotté par les destinées capricieuses de la technique qui font entrevoir des avancées médicales remarquables et en même temps bute sur des formes inédites de cancer, surtout sur le sida qui frappe profondément les imaginaires, sur tel ou tel syndrome parfois engendré par les effets pervers du tout-technique : maladie dite de la vache folle par exemple. L'adulte découvre de ce fait que le paramètre technique n'est pas infaillible mais qu'il est capable d'engendrer à sa façon accidents et catastrophes. Cet adulte ballotté est en même temps responsabilisé à l'extrême par toutes les mesures qui pèsent sur lui et sur la gestion de sa vie quotidienne, de la procédure judiciaire menaçante suite à un problème familial de garde d'enfants, au contrôle de santé source d'inquiétude en passant par les tracasseries administratives à propos d'un permis de construire ou d'une feuille de déclaration fiscale mal rédigée ; mais, fait nouveau, malgré cela et au-delà de cela, cet adulte se laisse persuader qu'il est d'abord un acteur disposant d'une autonomie suffisante pour considérer*

encore que son avenir reste entre ses mains ! » Proche des thèses d'un Pierre Bourdieu, qui publiait quelques années auparavant un livre retentissant sous le titre de *La Misère du monde*, Jean-Pierre Boutinet exprime dans son livre la difficulté de vivre dans un monde où l'individualisme est roi. Esprit que l'on retrouve dans *La Fatigue d'être soi* d'Alain Ehrenberg publié par Odile Jacob, également en 1998.

L'institutionnalisation du bilan de compétences

On ne s'étonnera pas de savoir que la réflexion sur un système d'aide en orientation des adultes suit largement ces réflexions sur la difficulté de l'individu post-moderne de trouver son chemin. Les premières aides apportées aux individus (principalement des salariés cadres au départ) pour les aider à réfléchir à l'évolution de leur carrière date des années 1970. Les entreprises avaient jusqu'ici rempli le rôle de vigie pour leurs salariés, mais se trouvaient elles-mêmes dans une situation d'incertitude grandissante quant à leurs propres besoins futurs. Confrontée à une montée exponentielle du nombre de demandeurs d'emploi et à une raréfaction des offres, l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE, aujourd'hui Pôle Emploi) a ensuite grandement contribué à la généralisation de ce type de démarche. À travers des journées, le plus souvent en groupe, les demandeurs d'emploi se voyaient proposer de faire un bilan de leurs acquis dans le but de construire un plan d'action pour la recherche d'un emploi. Le système existe d'ailleurs encore et connaît même une nouvelle jeunesse avec l'arrivée du PARE, Plan d'aide au retour à l'emploi (2001-2006) puis du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), auquel tous les demandeurs d'emploi inscrits sont assujettis.

La montée en puissance de la notion de compétences, à la fin des années 1980, va aboutir à la loi de décembre 1991 instituant le dispositif des bilans de compétences. Un décret d'octobre 1992 mentionne expressément les obligations de l'organisme prestataire et va même jusqu'à préciser les trois phases du bilan, devenu un droit pour tous.

La phase préliminaire, qui a pour objet :

- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.

La phase d'investigation, qui permet au bénéficiaire :

- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

La phase de conclusion, qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Réussir, ça s'apprend

Malgré une assez forte médiatisation, les bilans de compétences concernent à plus de 70 % les demandeurs d'emploi, et les entreprises ne se sont que peu mobilisées autour de cet outil. Entre 1998 et 2011, le nombre de bilans n'a pas dépassé 200 000 pour 921 organismes recensés. La notion d'employabilité, lancée par le Medef (Mouvement des entreprises de France) pour promouvoir l'idée que chacun doit pouvoir entretenir son capital de compétences, n'a pas eu d'effet sur le développement du bilan de compétences, premier pas pourtant vers une prise en compte par les salariés de leurs besoins en formation. Il semble que les entreprises rechignent quelque peu à laisser leurs salariés libres de l'auto-analyse de leurs compétences. Leurs craintes sont de deux ordres : risque de contestation du salarié sur la position qu'il estime devoir occuper compte tenu des « résultats » obtenus lors d'un bilan (phénomène déjà rencontré dans la formation continue) et/ou risque de désengagement et de départ du salarié vers d'autres cieux après la réalisation dudit bilan.

Par ailleurs, si l'aide de conseillers est grandement utile pour les individus lancés dans une telle opération, il n'en reste pas moins qu'elle nécessite un investissement personnel important. Le bilan de compétences, et ce quel qu'en soit son contexte, est une démarche

éminemment personnelle, voire intime. Dans tous les cas, et compte tenu notamment du coût que représente la réalisation d'un bilan, l'individu ne peut quasiment jamais, en quelques jours à peine, mettre tout à plat avec un conseiller. Le travail personnel devra donc se poursuivre bien au-delà.

Les spécialistes estiment d'ailleurs de plus en plus que la nécessité de réfléchir à son orientation professionnelle est permanente et ne peut donc pas s'arrêter à un simple épisode de vie, aussi bénéfique soit-il. Plongé dans un monde de changements permanents, nous devons, de manière non moins permanente, anticiper pour prévenir plutôt que subir. Cette « prise d'autonomie » sur son propre destin ne peut qu'effrayer les entreprises, qui restent souvent, au-delà des mots d'ordre et des généreuses théories de gestion des ressources humaines, très hiérarchisées et soucieuses de pouvoir continuer de juger par elles-mêmes le niveau de compétence de leurs salariés et leur « répartition » dans l'appareil productif.

L'éducation aux choix vocationnels

Dans un article paru dans *Les Cahiers pédagogiques* en 1989, Robert Solazzi écrivait : « *Il n'est plus possible de conserver une conception de l'orientation valable dans un monde déterminé à évolution lente dans un monde indéterminé à évolution rapide.* » Qui, en effet, peut aujourd'hui répondre à la question de savoir quels seront les métiers et, mieux encore, les compétences de demain ? C'est dans cette optique qu'a été lancée, il y a un peu plus de vingt ans, l'idée de proposer, plus que de simples conseils et une aide limitée dans le temps, « l'éducation aux choix vocationnels ». Née en Amérique du Nord, et plus précisément au Québec, comme d'ailleurs la plupart des méthodes d'orientation, ce concept veut prendre en compte le fait que jeunes comme adultes ont moins besoin d'une aide ponctuelle que d'une « formation » et d'un soutien susceptibles de les aider à effectuer les nombreux choix qui leur seront proposés tout au long de leur vie professionnelle.

Les spécialistes de l'orientation veulent dépasser les seules périodes d'insertion ou de transitions professionnelles pour se situer dans le cadre de ce que Donald Super, l'un des meilleurs chercheurs du

domaine au xx^e siècle, a appelé « *life space career development* » (le développement de carrière dans l'espace d'une vie).

Une importante recherche, menée auprès de 790 personnes pendant trois ans par une chercheuse québécoise du nom de Danielle Riverin-Simard, a d'ailleurs démontré que tous les individus se posent de manière cyclique des questions sur leur choix d'orientation professionnelle. À partir de cette même étude, Danielle Riverin-Simard a établi une très intéressante théorie sur les étapes de la vie au travail, révélant qu'en fonction de l'âge, nous connaissons des variations importantes dans notre manière de vivre notre « *personnalité vocationnelle* ». Nous présenterons ce travail dans le prochain chapitre.

Le développement personnel tout au long de la vie

Dans un livre paru aux Presses universitaires de France (*Le Développement psychologique à l'âge adulte et pendant la vieillesse*), Christine Vandenplas-Holper, de l'université belge de Louvain, montre que, contrairement à l'image que la société a tendance à renvoyer, le développement de la personnalité et les capacités d'apprentissage restent effectifs tout au long de la vie. Pour elle, l'image médicale de la vie humaine (croissance-maturité-dégénérescence-mort) ne s'applique pas forcément au développement de l'individu. Citant Jacques Attali, elle considère que la vie est une occasion de « *Nomadiser, faire face, se perdre, s'accepter, persévérer, se souvenir, danser, jouer, ruser, élucider : l'homme qui parvient à réunir toutes ces qualités a toutes les chances d'avancer, même après d'innombrables erreurs, vers la réponse à la seule question qui vaille : "Qu'est-ce que je veux devenir?"* » (Jacques Attali, *Chemins de sagesse, Traité du labyrinthe*, Paris, Éditions Fayard, 1996).

Cette idée de nomadisation, séduisante dans l'esprit pour toute personne souhaitant échapper à une vie terne et répétitive, n'en est pas moins contestée par d'autres penseurs et chercheurs qui voient dans ces concepts une manière de nier une étape de la vie, celle de l'âge adulte. En effet, selon cette manière de voir, le cycle de la vie sociale serait de plus en plus organisé en trois âges : celui de l'enfance insouciant, celui d'une jeunesse particulièrement longue (en gros

de 18 à 55 ans !) au cours de laquelle l'individu doit en permanence effectuer des choix, chercher sa route, subir (et de préférence réussir) des épreuves dans un labyrinthe quasi initiatique et, enfin, l'âge du retraitement, de la retraite heureuse. Une vision qui, au passage, n'est pas sans rappeler quelques vieilles légendes grecques, des sept travaux d'Hercule au voyage d'Ulysse avant son retour mérité à Ithaque.

Deux conceptions très opposées de la vie sociale

C'est ainsi qu'aujourd'hui, à l'instar d'ailleurs de ce qui se passe au niveau des idées générales que les uns et les autres se font de la société, cohabitent deux grandes façons de voir la question de l'individu face à sa vie professionnelle. La première consiste à décrire cette relation comme étant de nature plutôt aliénante et génératrice d'angoisse, en cela qu'elle fait porter à l'individu le poids d'une responsabilité qui le dépasse. Cette idée a notamment été exprimée avec force par Viviane Forrester dans son livre *L'Horreur économique* (Éditions Fayard). La seconde, dans un tout autre registre, veut promouvoir l'idée d'un individu maître de son destin, capable d'évoluer tout au long de sa vie et, malgré les crises, en mesure de construire son propre itinéraire.

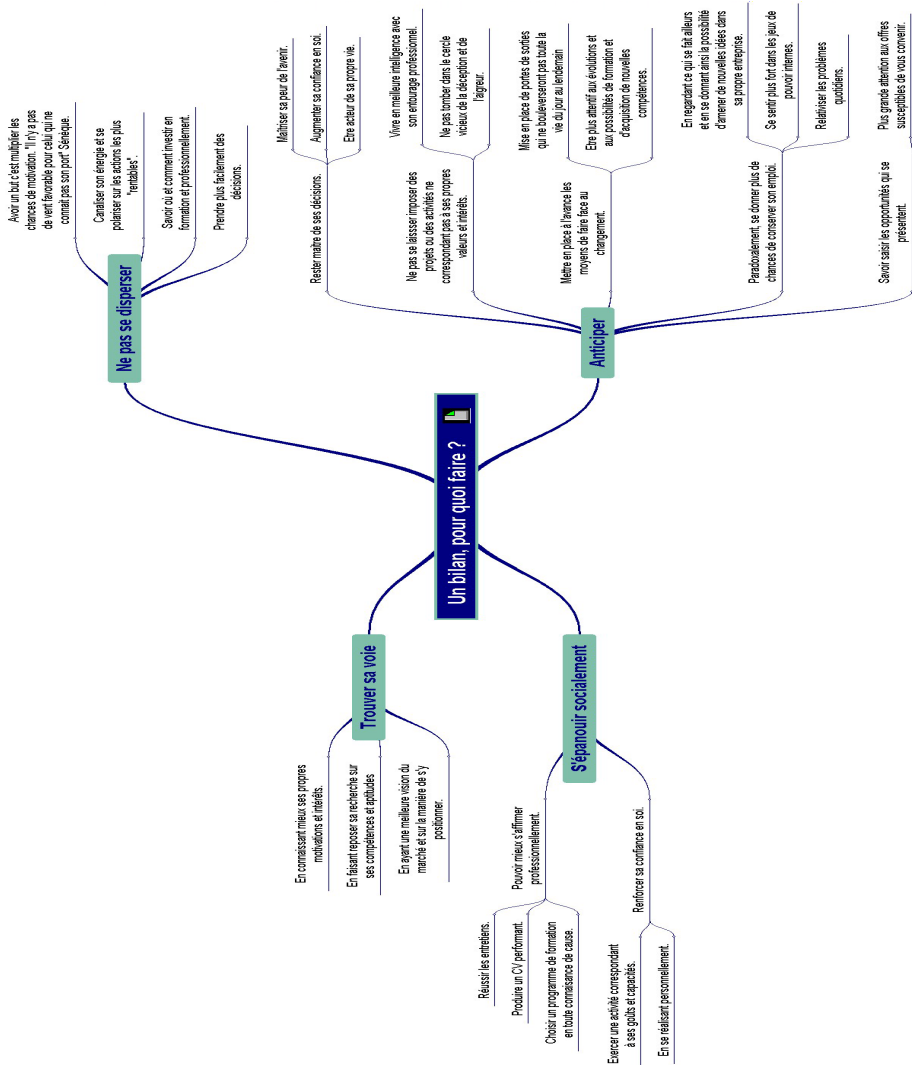
Le présent livre ne pouvait bien sûr pas faire l'impasse sur cette double vision du monde, et du monde du travail en particulier. Il nous a semblé, au contraire, qu'inclure les deux visions était de nature à éviter la facilité (et surtout la totale inutilité) des discours tout faits. Il ne s'agit pas de vous dire que « *si vous voulez, vous pouvez* », mais bien plutôt de vous donner le maximum d'informations et d'éléments de réflexion pour vous aider à faire le tri, comprendre que certaines de vos réflexions et réactions sont partagées par d'autres et, enfin, de comprendre que le simple fait de pouvoir prendre une certaine distance par rapport à nous-même est certainement le premier pas qu'il nous faut faire pour au moins essayer de se créer une vie meilleure.

Des outils de navigation professionnelle

Ainsi, dans la droite ligne des réflexions d'un Guy Le Boterf, auteur de *Compétence et navigation professionnelle* (Éditions d'Organisation), nous préconisons l'utilisation d'outils de navigation : « *Un nouveau "savoir voyager" est à inventer pour sortir des itinéraires prédéterminés sans toutefois sombrer dans le vagabondage. L'errance mène à des naufrages et voisine avec l'exclusion. Il devient urgent de savoir prendre des caps, tracer des parcours, faire des détours, trouver des escales, faire le point, prendre des bifurcations. Navigation professionnelle où le plaisir d'apprendre mais aussi la ténacité sont au rendez-vous.* » C'est pourquoi le livre que vous avez entre les mains vous propose tout à la fois une réflexion sur les buts et les objectifs d'un bilan de compétences, des outils de *testing* pour vous aider à mieux connaître les différentes facettes de votre personnalité et, enfin, une méthode qui repose sur les travaux de très nombreux spécialistes des questions d'orientation et d'apprentissage. Si nous ne vous garantissons pas le résultat, qui, avouons-le, dépendra tout autant de vous que de votre environnement et des opportunités que vous rencontrerez sur votre chemin, nous avons en tout cas cherché à multiplier les angles et les outils pour vous faciliter la tâche au maximum en vous permettant d'être votre propre boussole.

Carte mentale : un bilan, pour quoi faire ?

Voici une schématisation, grâce à la technique des *Mind Map*, des implications que peuvent avoir la réalisation d'un bilan. Comme vous le voyez, le « bénéfice » d'une telle opération dépasse largement le simple fait de disposer d'un document de travail.



Votre fil conducteur

Voici une première grille d'aide à la décision : les vrais objectifs du projet professionnel (et personnel) que vous souhaitez atteindre grâce à un bilan. Tout au long de l'élaboration de votre projet vous pourrez revenir sur cette première partie. Une fois votre bilan terminé, cette liste vous aidera à choisir entre les solutions et idées trouvées.

	Inscrivez vos réponses
Pour ma famille , je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Pour moi-même , je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Pour mon activité professionnelle , je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Pour mes revenus financiers , je serai satisfait lorsque mon projet professionnel m'apportera la possibilité de :	
Autres objectifs :	

	Inscrivez vos réponses
Que se passerait-il pour chacun de ces points si la situation restait telle qu'elle est actuellement ? Il s'agit de faire un « aller-retour » entre désir et réalité. Exemple : vous pouvez avoir envie de changer d'appartement sans pour autant être prêt à travailler dix fois plus pour obtenir ce changement.	
Quels sont les risques si rien ne changeait ? Certaines de vos envies correspondent à de véritables nécessités. Exemple : si vous ne retrouvez pas une certaine confiance en vous grâce à un travail plus proche de ce que vous aimez faire, vous risquez un divorce ou une dépression.	
Quels seraient les risques pour chacun de ces changements ?	
Autres :	

S'orienter, c'est comme naviguer sur la mer

Se retrouver face à la nécessité de faire des choix d'orientation, c'est en effet souvent se retrouver un peu comme en pleine mer : dans quelle direction mettre le cap ? Le vent sera-t-il favorable ? Ai-je assez de provisions ? Mon bateau est-il suffisamment solide pour un tel parcours ? Suis-je suffisamment couvert... ?

Avoir son propre bateau

Si vous deviez naviguer sur la mer, il vous faudrait une première chose : un bateau. Rapporté à la problématique de l'orientation de carrière, votre bateau correspond à vos centres d'intérêt. En effet, avant de chercher une formation, un métier, un emploi, vous cherchez quelque chose qui pourra vous rendre heureux, qui vous donnera envie de vous lever chaque matin. Avant même de vous préoccuper de la présence de requins sur le parcours ou des tempêtes possibles, il est important de faire reposer vos choix sur vos centres d'intérêt personnels. Lorsque l'on est intéressé, on a plus de chance d'être motivé et donc de réussir.

Toute la partie II de ce livre, intitulée « Connais-toi toi-même », est consacrée à cette problématique. Vous pourrez vous tester grâce aux deux méthodes les plus utilisées au monde, celle de John Holland et celle des intelligences multiples de Howard Gardner. Vous pourrez ainsi caractériser la nature de votre « bateau » et ce premier travail vous apportera vraiment beaucoup. Grâce à lui vous saurez mieux identifier les situations et environnements de travail qui vous correspondent le mieux et ceux que vous devriez éviter.

Savoir naviguer

Si nous avons tous un bateau qui tient bien sur l'eau, tout au moins pour s'orienter, nous ne savons pas toujours bien nous en servir. Bien le connaître est primordial mais ne suffit pas toujours. Certaines de nos croyances peuvent ainsi venir gêner notre navigation sur la mer de notre vie professionnelle. En effet, pour aller dans le sens de nos intérêts, aussi bizarre que cela puisse paraître, encore faut-il s'en croire capable. Ceux qui ne pensent pas pouvoir réussir quelque chose ne s'engagent pas pleinement et, s'ils le font, ont