

Annexes

Note Bene

Ce recueil regroupe les fiches outils utilisées dans le cadre du Module 4 : Coaching d'orientation. Il constitue le support pratique du syllabus et vous accompagnera tout au long de votre pratique avec les jeunes.

Ces fiches ne sont pas exhaustives.

Elles ont été sélectionnées en fonction des objectifs spécifiques de ce module et des compétences visées pour l'accompagnement des jeunes en orientation. C'est un choix personnel en tant que coach et formateur. D'autres outils existent, tout aussi valides et pertinents.

Chaque coach est invité à adapter ces fiches à son contexte, à sa posture et aux besoins des jeunes qu'il accompagne. Créer ses propres outils, expérimenter, modifier, combiner : c'est précisément ce qui fait la richesse d'une pratique de coaching vivante et authentique.

Ces fiches sont un point de départ, pas une prescription.

Table des matières

- **FO-01** Ma carte de ressources
- **FO-02** Courbe de vie
- **FO-03** Mes bons coups
- **FO-04** Exploration des compétences
- **FO-05** Valeurs et finalités
- **FO-06** Le test RIASEC
- **FO-07** Explorama
- **FO-08** Conditions de travail
- **FO-09** Mentors et figures inspirantes
- **FO-10** Les 5 scénarios d'avenir
- **FO-11** Enquête métier
- **FO-12** Alignement projet / identité — Niveaux logiques
- **FO-13** Plan d'action SMARTE
- **FO-14** Ressources pratiques en Belgique francophone

L'exercice combine une cartographie visuelle avec un dialogue guidé. Il dure environ 40 minutes et convient à des jeunes dès 15 ans.

Objectifs

- Identifier les personnes clés de l'entourage du jeune, écosystème du jeune
- Evaluer la dynamique relationnelle
- Repérer les influences et injonctions : attentes parentales, pressions sociales, figures dominantes.
- Repérer les sponsors : qui croit en lui, qui lui a ouvert des portes
- Créer rapidement de l'alliance
- Créer une base de travail pour tout l'accompagnement
- Faciliter la mise en action pour la confrontation du projet au réel
- Donner un premier espace de parole sur les relations

Matériel

- 1 grande feuille blanche (A3 ou +)
- Feutres ou stylos de couleurs

Quand utiliser cet outil

- En début de processus, après l'exploration initiale de l'univers du jeune pour ancrer l'accompagnement dans son contexte relationnel réel.
- En phase de planification pour identifier les ressources concrètes disponibles et préparer la mise en action.
- À tout moment où le jeune exprime un sentiment d'isolement, de blocage ou de manque de soutien.

Étapes d'utilisation

1. **Contextualiser** que dans un coaching d'orientation on a besoins de soutiens et de ressources à certains moments pour pouvoir faire des choix et se sentir soutenu dans une décision.
2. **Décrire l'objectif** : Réaliser une carte des ses ressources et son réseau à utiliser, si besoin quand il faudra faire des choix, avoir besoin de se sentir soutenu. La carte est à garder durant tout le processus.
3. **Démarrer la réalisation de la cartographie, ensemble** :

Cadrage

- Poser la feuille blanche devant le jeune, lui demander d'écrire son prénom au centre.
« On va dessiner ensemble les gens qui font partie de ta vie. Pas de bonne ou mauvaise réponse. »

Personnes proches — Cercle 1

- « Si ce soir tu as un problème, qui tu appelles en premier ? », « Qui est là pour te soutenir quand tu dois faire un choix ? », Avec qui pourras-tu échanger sur ton projet sans être jugé ?
Laisser le jeune choisir la distance sur la carte selon la proximité ressentie.

Entourage élargi — Cercle 2

- « Qui est-ce que tu croises régulièrement, à qui tu penses quand ça va bien ? »
Inclure aussi les personnes qui ne sont plus là mais qui restent importantes.

Les sponsors — Cercle 3

- « Est-ce qu'il y a quelqu'un qui t'a dit un jour quelque chose qui t'a resté ? »
- « Quelqu'un qui a parlé de toi en bien à quelqu'un d'autre, qui t'a recommandé ? »
- « Quelqu'un qui aurait pu ne rien faire pour toi, et qui l'a quand même fait ? »

Personnes ressources — Cercle 4

- Lister les professionnels et structures connus.
- « Tu sais que tu pourrais y aller si besoin ? »

Lecture et clôture

- « *Que penses-tu de ta carte* »
- *Te voilà en possession de ta carte de ressources que tu vas pouvoir convoquer quand un choix sera compliqué pour toi, que tu auras besoin d'être soutenu durant le processus*

Questions de coaching associées

- Dans quels endroits te sens-tu bien, en confiance ?
- Qui sont les personnes avec qui tu te sens le plus à l'aise ?
- Y a-t-il des lieux ou des contextes où tu te sens moins bien ?
- Est-ce qu'il y a des personnes sur ta carte que tu évites ? Pourquoi ?
- Dans quel environnement tu fonctionnes le mieux ?
- Qu'est-ce que tu fais concrètement pour maintenir ces relations ?
- Comment tu te comportes avec les personnes de ton cercle proche ?
- Qu'est-ce que tu fais quand ça va bien avec quelqu'un ? Et quand ça va mal ?
- Est-ce qu'il y a des personnes sur ta carte à qui tu n'oses pas parler ? Qu'est-ce qui se passe ?
- C'est quoi la dernière chose concrète qu'une personnes a fait pour toi sur cette carte ?
- Qu'est-ce que tu sais faire dans une relation ? Écouter, faire rire, rassurer ?
- Comment tu fais pour garder le contact avec quelqu'un qui compte pour toi ?
- Est-ce qu'il y a des compétences relationnelles que tu voudrais développer ?
- Comment tu fais pour demander de l'aide ? C'est facile pour toi ?
- Qu'est-ce que les gens de ta carte diraient que tu apportes à la relation ?
- Qu'est-ce qui est important pour toi dans une relation ?
- C'est quoi une bonne relation pour toi ? Comment tu saurais que c'en est une ?
- Est-ce que tu sais que les gens autour de toi te veulent du bien ?
- Qu'est-ce que tu crois sur toi-même dans les relations ? (ex : "je suis quelqu'un sur qui on peut compter")
- Comment tu te décrirais dans une relation ? Tu es plutôt quelqu'un qui donne ou qui reçoit ?
- C'est quoi le rôle que tu joues souvent dans ton groupe ?
- Est-ce qu'il y a une personne sur ta carte qui voit vraiment qui tu es ?
- Si tu devais te décrire en un mot dans une relation, ce serait lequel ?
- Est-ce que tu te reconnais dans la façon dont les autres te perçoivent ?
- C'est quoi ta contribution à ceux qui t'entourent ?
- Pour quoi est-ce que ces personnes-là ont besoin de toi dans leur vie ?
- Est-ce qu'il y a quelqu'un sur ta carte à qui tu voudrais "transmettre" quelque chose ?
- Dans 10 ans, comment tu voudrais que les gens de ta carte parlent de toi ?

Points d'attention

Signaux à repérer

Points de vigilance

- Le cercle des sponsors vide ou réduit à une seule personne
- Tout concentré dans un seul cercle (isolement ou dépendance)
- Les blancs : zones non investies, non nommées
- Les hésitations : ce qui ne sort pas facilement dit souvent quelque chose

- Un cercle sponsor vide peut signifier : personne n'a jamais nommé ce rôle devant lui
- Dans ce cas, le nommer : le coach peut être une entrée dans ce cercle
- Ne pas combler les silences trop vite
- La carte est un outil vivant : la reprendre à mi-parcours

Variante

Version groupée

Chaque participant présente sa carte à un pair. Permet de nommer les sponsorships croisés dans le groupe.

Carte évolutive

Reprendre la carte à mi-parcours et en fin d'accompagnement. Visualiser ensemble les déplacements et nouvelles relations.

Lettre à un sponsor

Après la carte, proposer d'écrire une courte lettre de remerciement à une personne du cercle 3 (pas forcément à envoyer).

L'exercice combine une représentation visuelle du parcours de vie avec un débrief narratif guidé. Il permet au jeune de porter un regard global sur son histoire, ses hauts, ses bas, ses ressources, ses rebonds et d'en extraire du sens pour la construction de son projet. Il dure environ 45 à 60 minutes et convient à des jeunes dès 15 ans.

Objectifs

- Donner au jeune un espace pour raconter son histoire à sa façon
- Identifier les ressources internes mobilisées dans les moments difficiles
- Faire émerger les fils conducteurs : valeurs, intérêts, forces récurrentes
- Repérer les patterns et scénarios répétitifs — liens entre vécu personnel et professionnel
- Ouvrir vers la projection dans l'avenir à travers les scénarios futurs
- Créer rapidement de l'alliance : raconter son histoire dans un cadre bienveillant renforce la confiance
- Nourrir les étapes suivantes : FO-03 (Mes bons coups), FO-04 (compétences), FO-05 (valeurs), FO-11 (scénarios)

Matériel

- 1 grande feuille blanche
- Feutres ou stylos de couleurs

Quand utiliser cet outil

En début de processus, lors de la 1^{re} ou 2^e séance — avant le portefeuille de compétences (FO-04) dont il constitue le terreau narratif.

Comme pont naturel vers FO-11 (Les 5 scénarios d'avenir) : les scénarios imaginés en débrief en sont le matériau de départ.

Étapes d'utilisation

Cadrage

Contextualiser l'exercice : dans un processus d'orientation, il est utile de comprendre d'où on vient pour mieux voir où on va. Poser la grande feuille blanche devant le jeune.

"On va regarder ensemble ton chemin de vie — les moments importants, les hauts et les bas. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Tu es le seul à connaître ton histoire."

Décrire l'objectif : réaliser ensemble une courbe qui représente son parcours depuis sa naissance jusqu'à aujourd'hui. La feuille est à garder durant tout le processus.

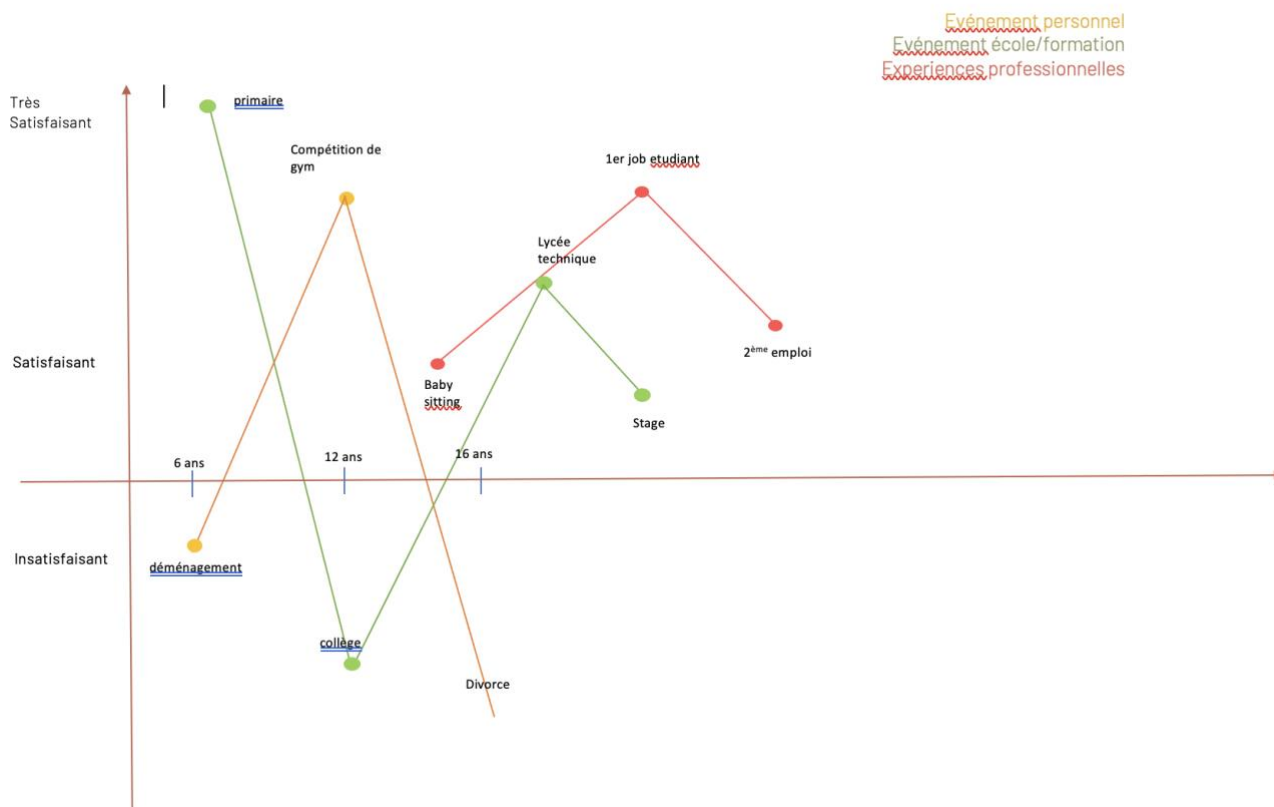
Construire la courbe — Partie 1

Inviter le jeune à placer sur l'axe horizontal les grandes étapes de sa vie : lieux de vie, école, études, jobs, engagements personnels. Inutile d'être exhaustif, lister ce qui vient intuitivement.

Pour chaque événement ou période, se positionner sur l'axe vertical, de très satisfaisant à insatisfaisant. L'important est l'émotion personnelle et les sentiments qui accompagnent chaque moment : satisfaction, plaisir, progrès, échec...

Joindre les points pour dessiner la courbe. Plusieurs courbes possibles si le jeune le juge utile : personnelle, professionnelle, familiale. Il peut ajouter des dessins, des symboles, des couleurs.

Exemple :



Débriefing de la courbe — Partie 2

Le coach poursuit quatre visées simultanées :

1. **Extraire les ressources invisibles** : Le jeune ne voit souvent pas ce qu'il a mobilisé pour traverser les creux. Le coach nomme ce qu'il entend : une valeur, une force, une capacité à rebondir. Il rend visible ce qui était implicite.
2. **Déconstruire le récit appauvri** : Beaucoup de jeunes arrivent avec une histoire d'eux-mêmes réduite à leurs échecs ou à leurs manques. Le débrief est l'occasion de réintroduire de la complexité, du relief, des chapitres positifs oubliés ou minimisés.
3. **Identifier les fils conducteurs vocationnels** : Derrière les événements de vie se cachent des thèmes récurrents : des contextes dans lesquels le jeune s'est senti vivant, efficace, reconnu. Ce sont ces thèmes qui orienteront la suite du travail sur les compétences, les valeurs et les métiers.
4. **Ouvrir l'espace de projection** : Le débrief crée les conditions pour que le jeune puisse se projeter dans l'avenir avec ses ressources. Un jeune qui a vu qu'il a déjà traversé des difficultés et s'en est sorti a plus de ressources pour envisager un futur incertain.

Donner son ressenti général :

"Je vois que tu as déjà connu des difficultés... Raconte-moi comment tu as fait pour remonter après ces difficultés."

Identifier les choses clés qui font que le jeune est reparti. Il peut mentionner l'événement ou pas, l'inviter à partager ce qui lui semble important de partager.

Si peu de moments satisfaisants :

"Où se situent les bons moments ? Qu'est-ce qui te permettrait aujourd'hui de les retrouver ?"

Ancrage et projection

Poser le doigt du jeune sur sa courbe, là où il se trouve aujourd'hui :

"Tu es là. On est vraiment dans le suspense ! Qu'est-ce que tu vas devenir ?"

Scénario 1 — Baguette magique :

"On est en 20... (+ 5 ans), tu as ... ans, et tu gagnes au loto. Qu'est-ce que tu fais de ton quotidien ?"

Scénario 2 — Repoussoir :

"À l'inverse, qu'est-ce que tu ne voudrais pas qu'il arrive ?"

Scénarios 3, 4, 5 — Alternatives :

"Et quels seraient les autres scénarios possibles ?" → Ces 5 scénarios alimentent directement FO-11.

Lecture et clôture

"Regarde ta courbe de loin. Qu'est-ce qu'elle t'apprend ? Qu'est-ce que ça t'apporte pour la suite ?"

"Te voilà en possession de ta courbe de vie — tu vas pouvoir la convoquer quand un choix sera compliqué, quand tu auras besoin d'être soutenu dans le processus."

Questions de coaching associées

- Y a-t-il un fil rouge que tu retrouves à plusieurs moments ?
- Y a-t-il un moment où tu as su exactement qui tu étais ?
- A quel moment tu étais vraiment toi ?
- Quelle périodes t'on procurée le plus de plaisir/ ont fait sens pour toi ?
- Qu'est-ce que ton parcours dit de ce qui compte vraiment pour toi ?
- Qu'est-ce que tu aurais envie de garder de tout ça ?
- Qu'est-ce que ta courbe dit de toi ?

Points d'attention — Signaux à repérer

- Une courbe entièrement dans le bas : explorer avec douceur ce qui a quand même tenu le jeune debout.
- Très peu d'événements nommés : le jeune peut avoir du mal à accéder à ses souvenirs ou à leur donner de la valeur.
- Des creux très prononcés accompagnés d'émotion forte : ralentir, ne pas chercher à aller trop vite vers le sens.

- L'absence totale de projection : signe que le jeune est très ancré dans le présent ou dans l'évitement du futur.
- Les hésitations : ce qui ne sort pas facilement dit souvent quelque chose d'important.

Points de vigilance

- Ne pas combler les silences trop vite : laisser le temps au jeune de chercher ses mots.
- Ne pas interpréter à la place du jeune : reformuler et vérifier.
- Si des éléments douloureux émergent (deuil, traumatisme, rupture familiale) : accueillir sans approfondir, ne pas investiguer comme en thérapie.
- La courbe est un outil vivant : prévoir de la reprendre à mi-parcours et en fin d'accompagnement.

Variantes

Version groupée

Chaque participant construit sa courbe puis la présente à un pair. Permet d'identifier des fils conducteurs communs et d'ouvrir une réflexion collective sur les ressources mobilisées.

Courbe évolutive

Reprendre la courbe à mi-parcours et en fin d'accompagnement. Visualiser ensemble les déplacements, les nouvelles périodes nommées et l'évolution de la projection.

L'exercice s'appuie sur un tableau simple à 4 colonnes. À partir de réussites concrètes, professionnelles, personnelles, sociales ou familiales, le jeune identifie le sentiment associé, la qualité ou valeur que cela révèle, et la compétence ou savoir-faire mobilisé. Il dure environ 30 à 45 minutes et convient à des jeunes dès 17ans. C'est souvent le premier moment où le jeune s'entend nommer ses propres forces sans les minimiser.

Objectifs

- Identifier des réussites concrètes dans tous les domaines de vie, pas seulement scolaires ou professionnelles
- Relier chaque réussite à un sentiment positif pour ancrer l'expérience émotionnellement
- Faire émerger des qualités et traits de personnalité à partir du vécu
- Identifier des compétences et savoir-faire réels, souvent invisibles aux yeux du jeune
- Construire une première base pour le portefeuille de compétences (FO-04)
- Renforcer l'estime de soi et le sentiment d'auto-efficacité
- Créer un référentiel de ressources mobilisables pour la suite du processus

Matériel

- Support "Mes bons coups" (tableau à 4 colonnes : Réussite / Sentiment / Ce que je suis / Ce que je sais)
- Stylo

Quand utiliser cet outil

Avant le portefeuille de compétences (FO-04) qu'il prépare et enrichit directement.

À tout moment où le jeune exprime un doute sur ses capacités ou minimise ses expériences.

Étapes d'utilisation

Cadrage

Expliquer que l'objectif n'est pas de faire la liste de ses diplômes ou de ses jobs, mais de retrouver des moments où le jeune s'est senti fier, efficace ou satisfait — dans n'importe quel domaine de sa vie.

"Je vais te demander de te souvenir de moments où tu as réussi quelque chose, pas forcément quelque chose de grand. Ça peut être au travail, à l'école, dans ta famille, avec des amis, dans un loisir. L'important, c'est que toi, tu te sois senti fier ou satisfait."

Remplir le tableau — colonne par colonne

1. **Réussite** — Décrire le fait concret. Qu'est-ce qui s'est passé ? (ex : "J'ai organisé une fête surprise pour un ami avec 15 personnes")
2. **Sentiment** — Quel sentiment accompagnait ce moment ? Fierté, enthousiasme, plaisir, surprise, liberté, épanouissement...
3. **Ce que je suis** — Quelle qualité, quel trait de personnalité, quelle valeur cela révèle ? (ex : "Je suis quelqu'un d'organisé")

4. Ce que je sais — Quelle compétence ou savoir-faire cela démontre ? (ex : "Je sais gérer plusieurs choses en même temps")

Facilitation

Si le jeune bloque sur les réussites : proposer des domaines — sport, famille, école primaire, premiers jobs, loisirs, voyages, engagement associatif. La courbe de vie (FO-02) peut servir de déclencheur.

"Est-ce qu'il y a des moments dans ta vie où tu t'es senti utile ? Efficace ? Où tu as aidé quelqu'un ?"

Si le jeune minimise une réussite en disant "c'est rien" :

"Ce que tu décris là, tout le monde ne saurait pas le faire. Qu'est-ce que ça a demandé comme qualités ?"

Lecture et synthèse

À la fin, lire ensemble le tableau complété et inviter le jeune à prendre du recul :

"Regarde ce que tu as là. Qu'est-ce que tu remarques ? Y a-t-il des mots qui reviennent souvent ?"

Synthétiser les fils conducteurs : quelles qualités et compétences apparaissent dans plusieurs réussites différentes ? Ce sont celles-là qui constituent le cœur du profil du jeune.

Support — Mes bons coups

Réussite	Sentiment	Ce que je suis	Ce que je sais
Professionnelle (travail / études / stages) Personnelles, sociales, loisirs, familiales	Fierté, enthousiasme, plaisir, bonheur, gaieté, envie, surprise, curieux, libre, épanoui...	Qualité, trait de personnalité, caractère, valeurs...	Compétences, habilités manuelles, intellectuelles, savoir-faire, être...
<i>J'ai organisé une fête surprise pour un ami avec 15 personnes</i>	<i>J'étais fier le jour où la surprise a fonctionné</i>	<i>Je suis quelqu'un d'organisé</i>	<i>Je sais gérer plusieurs choses en même temps</i>
1			
2			
3			
4			

Questions de coaching associées

Pour débloquer et élargir

- C'est quoi pour toi une réussite ? Est-ce que quelqu'un devait la voir pour qu'elle compte ?
- Est-ce qu'il y a des réussites que tu n'oses pas écrire parce que tu te dis "c'est pas grand chose" ?
- Qu'est-ce que les gens qui te connaissent bien diraient que tu fais bien ?
- À quoi tu te sens vraiment bon — même si personne ne te l'a jamais dit officiellement ?

Pour approfondir

- Si tu devais choisir le bon coup dont tu es le plus fier, ce serait lequel ? Pourquoi celui-là ?
- Qu'est-ce que ça a demandé comme efforts pour y arriver ?
- Est-ce que ces qualités que tu vois là, tu pourrais les utiliser dans ta vie professionnelle ?
- Est-ce qu'il y a des compétences dans ce tableau que tu aimerais développer davantage ?

Points d'attention — Signaux à repérer

- Le jeune qui ne trouve rien : élargir les domaines, proposer des exemples concrets issus de la courbe de vie.
- Le jeune qui ne liste que des réussites scolaires ou professionnelles : l'inviter activement à explorer les autres domaines de vie.
- Les colonnes 3 et 4 restent vides : le jeune a du mal à se décrire positivement : ralentir, accompagner chaque item un à un.
- Le jeune qui minimise systématiquement : explorer ce qui rend difficile de se reconnaître des qualités.

Points de vigilance

- Ne jamais remplir le tableau à la place du jeune : proposer, suggérer, reformuler, mais pas imposer.
- Éviter la survalorisation artificielle : l'authenticité prime sur l'encouragement systématique.
- Le tableau est un point de départ, pas une évaluation exhaustive des compétences : il sera complété et approfondi dans FO-04.

Variantes

Version orale

Pour les jeunes qui bloquent à l'écrit : le coach note pendant que le jeune parle. L'important est la fluidité de la parole, pas la calligraphie du tableau.

Version groupée

Chaque participant présente un bon coup au groupe, qui complète ensemble les colonnes 3 et 4. Très puissant : les autres voient souvent des qualités que le jeune ne voit pas en lui-même. Permet aussi de nommer les sponsorships croisés dans le groupe.

Cet outil permet au jeune de passer de la réussite identifiée à la compétence nommée et contextualisée, en distinguant ce qu'il sait faire (savoir-faire), ce qu'il est (savoir-être), et ce qu'il sait (connaissances). Le portefeuille explore quatre domaines : formation, expériences professionnelles, relations et loisirs, synthèse. Il se conduit en une ou deux séances selon le profil du jeune. Il dure environ 60 minutes et convient à des jeunes dès 18 ans.

Objectifs

- Distinguer aptitude, compétence et talent comme trois réalités différentes
- Identifier les compétences développées dans tous les domaines de vie, pas seulement le parcours formel
- Nommer les savoir-faire, savoir-être et savoirs mobilisés dans les expériences significatives
- Construire un portefeuille de compétences structuré et utilisable pour la suite du processus
- Identifier les 7 compétences les plus fortes tous domaines confondus
- Renforcer la capacité du jeune à parler de lui de façon précise et convaincante

Les trois distinctions clés

Aptitude	Compétence	Talent
Capacité naturelle, non encore développée <i>Ce qu'on pourrait faire</i>	Capacité acquise, prouvée dans une situation réelle <i>Ce qu'on sait faire et qu'on peut démontrer</i>	Force distinctive qui s'exprime naturellement et avec plaisir <i>Ce qu'on fait bien sans effort apparent</i>

L'aptitude devient compétence quand elle a été prouvée dans une situation réelle. Le talent se reconnaît à l'aisance et au plaisir avec lesquels la compétence s'exprime — souvent au point que le jeune ne la voit pas comme quelque chose de remarquable.

Matériel

- Support portefeuille de compétences (tableaux en annexe de cette fiche)
- Liste de qualités (FO-03 ou liste annexe), comme déclencheur si le jeune bloque sur le savoir-être
- Stylo

Quand utiliser cet outil

En préparation à FO-06 (RIASEC) et FO-09 (familles de métiers) — le portefeuille nourrit l'exploration des environnements professionnels correspondants.

Étapes d'utilisation

Cadrage

"On va aller plus loin que tes bons coups. Pour chaque expérience importante, on va regarder de près ce que tu as vraiment fait, comment tu l'as fait, et ce que ça dit de toi."

Expliquer la distinction aptitude / compétence / talent à l'aide du tableau ci-dessus. Insister : on cherche des compétences prouvées, pas des aptitudes supposées.

Domaine 1 — Formation

Explorer le parcours scolaire et les formations complémentaires : quelles connaissances ont été vraiment acquises ? Quel regard rétrospectif le jeune porte-t-il sur ses choix de formation ?

"Avec du recul, qu'est-ce que ces études t'ont vraiment appris — pas juste sur le papier, mais dans les faits ?"

Domaine 2 — Expériences professionnelles

Pour 2 ou 3 expériences significatives, inviter le jeune à raconter une journée type. Ensuite lister les tâches concrètes avec des verbes d'action. Éviter "participé à" ou "impliqué dans". Donner des faits, des chiffres.

"Décris-moi une journée ordinaire dans ce job — depuis le matin jusqu'au soir. Qu'est-ce que tu faisais concrètement ?"

Domaine 3 — Relations et loisirs

Explorer les activités associatives, sportives, familiales, bénévoles. Rappeler au jeune que ces domaines contiennent souvent ses compétences les plus authentiques.

"Gérer le budget d'une asso, c'est une compétence. Éduquer un frère ou une sœur, c'est une compétence. Organiser un voyage pour un groupe, c'est une compétence. Qu'est-ce que tu fais dans ta vie qui ne figure pas sur un CV ?"

Synthèse

Reporter les 7 compétences les plus fortes par domaine, puis identifier ensemble les 7 compétences les plus fortes tous domaines confondus. Ces 7 compétences constituent le cœur du profil du jeune — elles orienteront directement l'exploration des métiers.

"Regarde ces 7 compétences. Lesquelles tu voudrais absolument retrouver dans ton futur projet professionnel ?"

Questions de coaching associées

Pour débloquer

- Y a-t-il des choses que tu fais bien et qui ne t'ont jamais été enseignées formellement ?
- Qu'est-ce que les gens remarquent en toi quand tu travailles ?
- C'est quoi la différence entre ce que tu sais faire et ce que tu fais vraiment bien naturellement ?

Pour approfondir

- Si tu devais décrire ce que tu fais dans ce job à quelqu'un qui ne connaît rien à ce secteur ?
- Qu'est-ce que tu ferais différemment de tes collègues dans ce rôle ?
- Dans tes 7 compétences clés, lesquelles te donnent le plus d'énergie quand tu les utilises ?
- Est-ce qu'il y a des compétences dans ce tableau que tu aimerais développer davantage ?

Points d'attention — Signaux à repérer

- Le jeune qui dit "j'ai rien fait de spécial" : repartir des verbes d'action — chaque tâche cache une compétence.
- Les savoir-être restent vides : proposer la liste de qualités de FO-03 comme déclencheur.
- Un profil très concentré sur un seul domaine : explorer les autres avec curiosité, sans forcer.

Points de vigilance

- Éviter les formulations vagues ("participé à", "impliqué dans"), aller vers des faits et des verbes d'action précis.
- Ne pas confondre compétence et diplôme : un diplôme atteste d'une formation, pas nécessairement d'une compétence prouvée.

Variantes

Version rapide

Se concentrer uniquement sur les 2 ou 3 expériences les plus significatives issues de FO-03, sans passer par tous les domaines. Idéal en une seule séance.

Version groupée

Chaque participant présente ses compétences clés au groupe. Les autres peuvent compléter ou nommer des compétences que le jeune n'a pas vues. Très puissant pour les jeunes qui minimisent leur profil.

ANNEXE — Portefeuille de compétences

1. Mon parcours de formation

Cursus	Années	Diplôme / niveau	Connaissances acquises

2. Mes expériences professionnelles/job étudiants

Pour chaque poste, raconter d'abord une journée type par écrit, de façon factuelle. Utiliser des verbes d'action précis.

Poste / statut	Savoir-faire (verbes d'action)	Savoir-être (qualités, attitudes)	Savoirs (connaissances mobilisées)
<i>ex : étudiant rayon Boulangerie chez Carrefour</i>	<i>Allumer les fours, préparer le matériel, pétrir le pain, vendre et encaisser...</i>	<i>Être matinal, organisé, autonome, aimable avec la clientèle</i>	<i>Fabrication des pains, modes de cuisson, calcul</i>

3. Mes réalisations hors travail — relations, loisirs, bénévolat, famille

Réalisations	Compétences identifiées
<i>ex : J'ai géré le budget d'une fête réalisée avec des amis</i>	<i>Gérer un budget, planifier des dépenses, rendre compte</i>

4. Synthèse — Mes 7 compétences clés par domaine

Domaine	N°	Mes compétences clés
Formation	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
Expériences	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
Relations / Loisirs	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
Synthèse — Top 7 tous domaines	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	

L'exploration des valeurs est une étape charnière du processus de coaching d'orientation. Elle permet au jeune de comprendre ce qui guide réellement ses choix au-delà des représentations héritées et des injonctions sociales. Cet outil combine un cadre théorique accessible, trois approches pratiques et un travail sur la finalité personnelle. Durée : 45 à 60 minutes. Convient à des jeunes dès 15 ans.

Objectifs

- Comprendre ce qu'est une valeur et comment elle oriente les choix de projet de vie et professionnels
- Identifier ses valeurs personnelles et professionnelles de façon authentique
- Distinguer les valeurs héritées des valeurs vraiment siennes
- Hiérarchiser ses valeurs pour identifier celles qui constituent de véritables fins en soi
- Relier ses valeurs à son talent
- Vérifier l'alignement entre le projet d'orientation envisagé et les valeurs identifiées

Qu'est-ce qu'une valeur — cadre théorique

Une valeur est un critère auquel on tient profondément et de façon générale. Elle agit comme l'aiguille d'une boussole : elle nous indique la direction à suivre pour avancer dans la bonne direction. Les valeurs se mettent en place très tôt dans notre existence, façonnées par le contexte culturel, l'éducation reçue et les expériences personnelles.

Ce n'est pas la valeur elle-même qui distingue les personnes, mais la hiérarchie dans laquelle elles la rangent. Deux personnes qui partagent liberté et sécurité peuvent faire des choix de vie radicalement opposés selon laquelle prime sur l'autre.

Matériel

- Support "Mon héritage" (annexe de cette fiche)
- Support "Mettre au jour ses valeurs et finalité" (annexe de cette fiche)
- Liste de valeurs de référence (document "Quelques valeurs" SISEM ou liste annexe)
- Stylo

Quand utiliser cet outil

Après FO-04 (compétences et talents identifiés) — les valeurs viennent compléter et orienter le profil du jeune.

Avant FO-06 (RIASEC) et FO-09 (familles de métiers) — l'alignement valeurs/environnement de travail est central dans le choix d'orientation.

À tout moment où le jeune hésite entre plusieurs projets : les valeurs permettent de trancher en revenant à ce qui compte vraiment.

Variantes pour travailler les valeurs

Cartes de valeurs

Utiliser un jeu de cartes avec une valeur par carte. Le jeune trie en 3 tas : "très important", "important", "peu important". Puis il hiérarchise le tas "très important" jusqu'à isoler ses 5 valeurs fondamentales. Plus tactile et moins intimidant que l'écriture directe.

Collage / Photolangage

Proposer un ensemble d'images représentant des univers, des ambiances, des situations. Le jeune choisit celles qui lui parlent le plus — et explique pourquoi. Très accessible pour les jeunes visuels ou ceux qui bloquent à l'écrit. Les valeurs émergent du commentaire des images.

Mentor / Questions d'admiration

"Qui admires-tu le plus dans ta vie ou dans l'histoire ? Pourquoi ? Qu'est-ce que tu apprécies particulièrement chez cette personne ?" — Les qualités admirées chez autrui révèlent souvent les valeurs les plus profondes du jeune. Lien direct avec FO-10 (Mentors).

Questions inversées — les antivaleurs

"Qu'est-ce qui te mettrait hors de toi dans un job ? Qu'est-ce que tu ne pourrais pas supporter comme environnement de travail ? Quelles situations professionnelles t'insupporteraient ?" — Identifier les antivaleurs (hypocrisie, injustice, rigidité...) pour remonter aux valeurs positives par contraste.

Analyse de récits

Proposer au jeune de raconter une situation de sa vie où il a agi en accord total avec lui-même — et une situation où il a eu honte ou regretté son comportement. Identifier les valeurs satisfaites dans le premier cas, bafouées dans le second.

Questions de coaching associées

Pour identifier

- Qu'est-ce qui compte tellement pour toi que tu accepterais de faire des sacrifices pour le préserver ?
- Y a-t-il quelque chose dans ta vie que tu ne ferais jamais, quelles que soient les circonstances ?
- Si tu devais transmettre 3 valeurs à quelqu'un qui compte pour toi, lesquelles choisirais-tu ?

Pour approfondir

- Quand tu te sens vraiment bien dans ce que tu fais, qu'est-ce qui est présent ?
- Quand tu es dans une situation qui te met mal à l'aise, qu'est-ce qui est absent ou bafoué ?
- Est-ce que le projet dont on parle est en accord avec ces valeurs ? Qu'est-ce qui te le dit ?
- Y a-t-il des valeurs dans cette liste qui viennent de toi, et d'autres qui viennent de ta famille ou de ton entourage ?

Points d'attention — Signaux à repérer

- Le jeune qui liste les valeurs "attendues" (famille, travail, respect) sans affect : creuser avec un questionnement spécifique
- Les valeurs héritées confondues avec les valeurs propres : le travail sur l'héritage permet de les distinguer, observer les hésitations et les silences.
- Un projet qui contredit les valeurs identifiées : signal fort à explorer : ne pas forcer, accompagner la tension sans la résoudre à la place du jeune.

- Des valeurs contradictoires en tension (liberté vs sécurité, famille vs aventure) : ne pas chercher à les éliminer, travailler sur la hiérarchie et les contextes.

Points de vigilance

- Ne jamais évaluer les valeurs du jeune — toutes les valeurs sont légitimes.
- Distinguer valeur authentique et valeur introjectée (Deci & Ryan) — accompagner sans décider à la place du jeune.
- Éviter la hiérarchisation forcée : certains jeunes ont du mal à choisir : laisser le temps, revenir à une séance suivante si nécessaire.

Attribution : les supports "Mon héritage", "Valeurs et finalités" et "Mettre au jour ses valeurs et finalité" sont des documents de l'Institut SISEM (Marcq-en-Barœul, 2015-2021). Leur utilisation dans ce module est faite dans un cadre pédagogique.

Références pédagogiques

- Schwartz, S.H. (1992, 2012)** — Théorie des valeurs de base : 10 valeurs universelles organisées en 4 dimensions — modèle empiriquement validé dans plus de 80 pays.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000)** — Théorie de l'autodétermination : distinction valeurs authentiques (intégrées) vs valeurs introjectées (sous pression sociale ou culpabilité).
- Institut SISEM (2021)** — Valeurs et finalités ; Mettre au jour ses valeurs et finalité ; Mon héritage. Institut SISEM, 288 Bd Clemenceau, Marcq-en-Barœul.

ANNEXE 1 — Mon héritage

Installe devant toi tes parents (ta mère, ton père, les grands-parents de ton choix) et/ou les personnes qui comptent pour toi. Note ci-dessous les aspects positifs de leur personnalité, les qualités que tu apprécies chez eux ainsi que leurs valeurs.

MÈRE	PÈRE	GRANDS-PARENTS / TIERS
Qualités	Qualités	Qualités
Valeurs	Valeurs	Valeurs

Surligne les qualités et les valeurs que tu acceptes volontiers de recevoir en héritage.

Raye maintenant les qualités et les valeurs que tu refuses de recevoir en héritage (ce qu'ils aimeraient peut-être que tu sois et que tu n'es pas...).

ANNEXE 2 — Mettre au jour ses valeurs et finalité

Étape 1 — Identifier ses valeurs principales

- Liste les valeurs dont tu es sûr(e) qu'elles sont importantes pour toi d'une façon générale. Tu peux t'appuyer sur la liste de valeurs de référence.

--	--

- Complète avec les valeurs qui émergent des questions suivantes :

Quelles sont les situations qui te réjouissent/réconfortent le plus ? Et demande - toi quelles sont les valeurs en cause.

Si tu hésites, demande-toi : en quoi est-ce réjouissant/réconfortant ? Et déduisez-en les valeurs satisfaites

Quelles sont les situations qui m'attristent/m'affligent le plus ? Si tu hésites, demande-toi en quoi est-ce attristant ou affligeant et déduis-en les valeurs malmenées.

Quelles sont les situations qui m'insupportent le plus ou qui me font sortir de mes gonds ? Si tu hésites, demande-toi, au regard de quoi est-ce insupportable/intolérable et déduis-en les valeurs bafouées (ou les antivaleurs à éviter ou à combattre comme par exemple : l'hypocrisie, l'injustice, l'intolérance, la cupidité, etc.).

Quelles situations te découragent le plus ou me donnent envie de fuir ? → Quelles valeurs sont menacées ?

"Le monde serait meilleur s'il était plus..." / "Le monde serait meilleur s'il était moins..."

Étape 2 — Hiérarchiser et classer

Regroupe les valeurs identifiées. Sélectionner celles qui constituent une fin en soi et classe les par ordre d'importance.

	Valeurs
1	
2	
3	
4	
5	
6	

Étape 3 — Formuler sa finalité

Ma finalité
1. Au service de quelles valeurs ai-je envie de cultiver mon Talent ?
2. En quoi consiste mon Talent quand il se met au service de ces valeurs ?
3. En quoi mon Talent peut-il avoir un impact positif dans la vie des gens ?
4. Ma finalité — ce qui est enthousiasmant dans cette perspective :

FO-05

Ma liste de valeurs

Coche les valeurs qui comptent pour toi — ajoute les tiennes en bas si elles ne sont pas dans la liste

Comment utiliser cette liste :

1. Lis toutes les valeurs sans te presser.
2. Coche celles qui te semblent importantes pour toi — sans te censurer, sans chercher la "bonne" réponse.
3. Dans un deuxième temps, souligne ou encercle tes 5 valeurs les plus importantes.
4. Ajoute en bas toute valeur importante pour toi qui ne figure pas dans la liste.

Relations et lien social

<input type="checkbox"/> Amitié	<input type="checkbox"/> Amour	<input type="checkbox"/> Appartenance	<input type="checkbox"/> Bienveillance
<input type="checkbox"/> Coopération	<input type="checkbox"/> Empathie	<input type="checkbox"/> Entraide	<input type="checkbox"/> Famille
<input type="checkbox"/> Fidélité	<input type="checkbox"/> Générosité	<input type="checkbox"/> Hospitalité	<input type="checkbox"/> Loyauté
<input type="checkbox"/> Partage	<input type="checkbox"/> Respect	<input type="checkbox"/> Solidarité	<input type="checkbox"/> Tolérance

Accomplissement et réussite

<input type="checkbox"/> Ambition	<input type="checkbox"/> Challenge	<input type="checkbox"/> Compétence	<input type="checkbox"/> Créativité
<input type="checkbox"/> Dépassement de soi	<input type="checkbox"/> Efficacité	<input type="checkbox"/> Excellence	<input type="checkbox"/> Impact
<input type="checkbox"/> Initiative	<input type="checkbox"/> Innovation	<input type="checkbox"/> Performance	<input type="checkbox"/> Persévérance
<input type="checkbox"/> Réussite	<input type="checkbox"/> Rigueur	<input type="checkbox"/> Travail bien fait	<input type="checkbox"/>

Liberté et autonomie

<input type="checkbox"/> Authenticité	<input type="checkbox"/> Autonomie	<input type="checkbox"/> Indépendance	<input type="checkbox"/> Liberté
<input type="checkbox"/> Originalité	<input type="checkbox"/> Spontanéité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valeurs morales et éthiques

<input type="checkbox"/> Courage	<input type="checkbox"/> Droiture	<input type="checkbox"/> Égalité	<input type="checkbox"/> Équité
<input type="checkbox"/> Honnêteté	<input type="checkbox"/> Humilité	<input type="checkbox"/> Intégrité	<input type="checkbox"/> Justice
<input type="checkbox"/> Responsabilité	<input type="checkbox"/> Sincérité	<input type="checkbox"/> Transparence	<input type="checkbox"/>

Épanouissement personnel

<input type="checkbox"/> Bien-être	<input type="checkbox"/> Bonheur	<input type="checkbox"/> Curiosité	<input type="checkbox"/> Épanouissement
<input type="checkbox"/> Équilibre	<input type="checkbox"/> Harmonie	<input type="checkbox"/> Plaisir	<input type="checkbox"/> Santé
<input type="checkbox"/> Sens	<input type="checkbox"/> Sérénité	<input type="checkbox"/> Spiritualité	<input type="checkbox"/>

Sécurité et stabilité			
<input type="checkbox"/> Confort	<input type="checkbox"/> Sécurité	<input type="checkbox"/> Stabilité	<input type="checkbox"/> Structure
<input type="checkbox"/> Tradition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Engagement et contribution			
<input type="checkbox"/> Citoyenneté	<input type="checkbox"/> Engagement	<input type="checkbox"/> Environnement	<input type="checkbox"/> Humanité
<input type="checkbox"/> Ouverture au monde	<input type="checkbox"/> Service aux autres	<input type="checkbox"/> Transmission	<input type="checkbox"/> Utilité sociale

Apprentissage et croissance			
<input type="checkbox"/> Apprentissage	<input type="checkbox"/> Développement personnel	<input type="checkbox"/> Expertise	<input type="checkbox"/> Formation
<input type="checkbox"/> Intelligence	<input type="checkbox"/> Ouverture d'esprit	<input type="checkbox"/> Réflexion	<input type="checkbox"/> Savoir

Esthétique et expression			
<input type="checkbox"/> Art	<input type="checkbox"/> Beauté	<input type="checkbox"/> Culture	<input type="checkbox"/> Élégance
<input type="checkbox"/> Expression	<input type="checkbox"/> Harmonie visuelle	<input type="checkbox"/> Nature	<input type="checkbox"/>

Mes valeurs supplémentaires — ce qui compte pour moi et qui ne figure pas ci-dessus :

Le RIASEC est un outil d'exploration des intérêts professionnels — pas un test de personnalité et encore moins une prescription. Développé par John Holland, il propose 6 grands types d'orientations et permet de relier les préférences du jeune à des familles de métiers concrètes. L'outil s'utilise en deux temps : identifier le profil, puis explorer les métiers correspondants. Durée : 45 à 75 minutes.

Objectifs

- Donner au jeune un vocabulaire pour parler de ses intérêts professionnels
- Relier les intérêts identifiés à des familles de métiers concrètes
- Ouvrir le champ des possibles — découvrir des métiers auxquels le jeune n'aurait pas pensé spontanément
- Identifier le profil dominant du jeune (code RIASEC à 2 ou 3 lettres)
- Préparer l'exploration approfondie des métiers (FO-09)

Cadre théorique — Le modèle hexagonal de Holland

Holland, J.L. (1973, 1997) — Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. La satisfaction et la performance professionnelles sont maximisées lorsqu'il y a congruence entre le type de personnalité d'un individu et le type d'environnement de travail.

Les 6 types s'organisent en hexagone : les types adjacents sont compatibles et se renforcent mutuellement ; les types opposés sont en tension. Un profil RIASEC se lit avec les 2 ou 3 lettres dominantes — par exemple, un profil SAE (Social-Artistique-Entrepreneur) suggère des environnements de travail alliant relation humaine, créativité et dynamisme.

R — Réaliste	Compatible avec : I, C	I — Investigateur
C — Conventionnel	<i>Types opposés = en tension</i>	A — Artistique
E — Entrepreneur	Compatible avec : S, C	S — Social

Le modèle RIASEC est un outil d'exploration, pas de classification. Le code obtenu est un point de départ pour la conversation, pas une conclusion. Tous les profils sont valides et ouverts à tous, quels que soient le genre, le niveau d'études ou le milieu social.



Les 6 types — description et métiers associés



R

Réaliste

Aime travailler avec ses mains, les outils, les machines, la nature, les animaux. Préfère les tâches concrètes et pratiques aux activités abstraites. À l'aise dans les environnements physiques et techniques.

Mots-clés : concret, pratique, manuel, physique, technique, nature, outils

Exemples de famille de métiers : Artisan, technicien, agriculteur, cuisinier, sportif, pompier, mécanicien, architecte paysagiste, chirurgien, pilote...



I

Investigateur

Aime observer, analyser, comprendre, résoudre des problèmes complexes. Curieux intellectuellement, rigoureux, indépendant. Préfère travailler seul ou en petite équipe sur des sujets de fond.

Mots-clés : analyse, curiosité, recherche, logique, science, résolution de problèmes

Exemples de famille de métiers : Chercheur, médecin, ingénieur, biologiste, informaticien, psychologue, économiste, vétérinaire, pharmacien...



A

Artistique

Aime créer, s'exprimer, imaginer, inventer. Sensible à l'esthétique, original, peu conformiste. Préfère les environnements où il peut s'exprimer librement sans cadre trop rigide.

Mots-clés : créativité, expression, imagination, originalité, esthétique, art

Exemples de famille de métiers : Designer, musicien, écrivain, architecte, photographe, acteur, graphiste, maquettiste, journaliste...



S

Social

Aime aider, enseigner, accompagner, soigner, comprendre les autres. Empathique, communicatif, coopératif. Trouve du sens dans l'impact positif sur les personnes qui l'entourent.

Mots-clés : aide, relation, empathie, enseignement, soin, accompagnement

Exemples de famille de métiers : Enseignant, infirmier, éducateur, assistant social, coach, kinésithérapeute, conseiller d'orientation, animateur...



E

Entrepreneur

Aime convaincre, diriger, prendre des initiatives et des risques. Dynamique, ambitieux, leader naturel. À l'aise dans les situations de négociation, de compétition et de prise de décision.

Mots-clés : leadership, persuasion, ambition, risque, initiative, commerce, management

Exemples de famille de métiers : Commercial, manager, entrepreneur, avocat, politicien, chef de projet, directeur, agent immobilier...

**C**

Conventionnel

Aime organiser, classer, travailler avec méthode, précision et rigueur. Fiable, attentif aux détails, respectueux des règles et des procédures. À l'aise dans les environnements structurés.

Mots-clés : *organisation, méthode, précision, rigueur, structure, administration*

Exemples de famille de métiers : Comptable, secrétaire, gestionnaire, administrateur, bibliothécaire, contrôleur, agent de réservation...

Étapes d'utilisation

Étape 1 — Passation avec les clés intérêts-métiers

Utiliser le support "Clés intérêts-métiers" (Chemin faisant / ONISEP — annexe de cette fiche). Le jeune coche les domaines d'activité qui l'attirent parmi les 23 proposés. Les consignes sont simples : cocher ce qui attire, pas ce qu'on sait faire ou ce qu'on croit être capable de faire.

"Lis chaque intérêt. Coche ceux qui t'attirent — même si tu ne sais pas encore comment y accéder, même si ça te semble irréaliste. On cherche ce qui te parle, pas ce qui est raisonnable."

ou passation en ligne (gratuit) : <https://www.monemploi.com/riasec>

Étape 2 — Identification du profil

Comptabiliser les intérêts cochés par type RIASEC. Identifier les 2 ou 3 types dominants. Utiliser la liste alphabétique des codes Holland (annexe) pour voir quels métiers correspondent à ce profil spécifique.

Exemple : un jeune qui coche majoritairement les domaines S (aider, enseigner, soigner) et A (créer, s'exprimer) obtiendra un profil SA ou SAE selon ses autres choix.

Étape 3 — Exploration des métiers

Parcourir ensemble la liste des métiers correspondant au profil. Repérer ceux qui attirent, ceux qui surprennent, ceux que le jeune ne connaissait pas. Ne pas se limiter aux métiers connus — la découverte est l'objectif.

"Parmi ces métiers, lesquels te font dire 'ah, ça c'est moi' ? Et lesquels t'intriguent même si tu ne les connais pas vraiment ?"

Étape 4 — Croiser avec le profil du jeune

Vérifier la cohérence avec les éléments déjà explorés : les bons coups (FO-03), les compétences (FO-04) et les valeurs (FO-05). Y a-t-il des convergences ? Des tensions à explorer ? Des métiers qui reviennent dans plusieurs listes ?

Questions de coaching associées

Pour explorer le profil

- Est-ce que ton profil RIASEC te surprend ou il confirme ce que tu savais déjà ?
- Y a-t-il des types qui t'attirent mais que tu n'aurais pas osé cocher ? Pourquoi ?
- Parmi les 6 types, lequel te ressemble le moins ? Qu'est-ce que ça dit de toi ?

Pour explorer les métiers

- Parmi ces métiers, lesquels te font dire "ah, ça c'est moi" ?
- Y a-t-il des métiers dans cette liste que tu ne connaissais pas et qui t'intriguent ?
- Comment est-ce que ce profil se relie à ce qu'on a découvert sur tes compétences et tes valeurs ?
- Y a-t-il des métiers que tu aimerais explorer de plus près — en rencontrant quelqu'un qui l'exerce ?

Références théoriques

Holland, J.L. (1973) — Making Vocational Choices: A Theory of Careers. Prentice-Hall.

Points d'attention — Signaux à repérer

- Le jeune qui coche tout : explorer ce qui attire vraiment en posant des questions sur les activités concrètes plutôt que sur les catégories abstraites.
- Le jeune qui coche très peu : vérifier qu'il ne se censure pas : "je ne suis pas capable" n'est pas la bonne question à ce stade.
- Un profil très concentré sur un seul type : explorer les types adjacents pour élargir le champ.
- Les stéréotypes de genre : certains métiers de la liste RIASEC sont historiquement genrés : nommer explicitement que tous les types sont ouverts à tous.

Points de vigilance

- Ne jamais réduire le jeune à son code RIASEC : c'est un point de départ pour la conversation, pas une étiquette définitive.
- Éviter de prescrire : "avec ton profil tu devrais être..." : le RIASEC ouvre des pistes, il ne ferme pas des portes.
- Le modèle date de 1973 — certains métiers de la liste sont dépassés ou inexistants en Belgique. Adapter avec FO-09 (familles de métiers belges) et FO-16 (ressources pratiques).

Attribution : les supports "Clés intérêts-métiers" et "Classification des professions selon les orientations RIASEC" sont issus de l'ouvrage Chemin faisant (adapté ONISEP), basé sur les travaux de Holland (1973). Utilisation dans un cadre pédagogique non commercial.

Variante

Version discussion directe

Pour les jeunes qui bloquent sur les formulaires : présenter les 6 types oralement avec des exemples concrets et demander au jeune de se situer spontanément. "Si tu pouvais passer une journée dans chacun de ces environnements, lequel choisirais-tu en premier ?"

Version croisée avec les bons coups (FO-03)

Reprendre les réussites de FO-03 et les classer par type RIASEC. Le profil émerge des expériences vécues plutôt que des préférences déclarées — souvent plus juste et plus mobilisant.

LE TEST RIASEC

1 – Intérêts et activités

Faites une croix dans les cases qui se rapportent aux activités que vous aimez ou aimeriez pratiquer. Ne cochez pas si l'activité vous déplaît ou vous laisse indifférent(e). Considérez que vous avez les capacités et la formation nécessaires. Tenez compte uniquement de vos goûts.

Activités – R (Réaliste)

1. Planter, entretenir des arbres, des arbustes, des fleurs ou cultiver le sol.
2. Effectuer des réparations électriques ou électroniques.
3. Faire de la couture.
4. Réparer des automobiles.
5. Fabriquer des objets avec du bois.
6. Conduire un camion ou un tracteur.
7. Faire des déménagements.
8. Entretenir ou réparer de la plomberie ou des systèmes de ventilation.
9. Travailler avec des animaux et en prendre soin.
10. Travailler à l'extérieur (exposé à la pluie, au soleil, au froid).
11. Travailler avec de la machinerie.
12. Préparer des repas, des banquets.
13. Travailler avec des outils tels que tournevis, ciseaux, pince, etc.
14. Effectuer des travaux de peinture.
15. Suivre un cours de dessin mécanique.

Additionnez le nombre de croix

Total des R : ____

Activités – I (Investigateur)

1. Lire des revues scientifiques ou spécialisées.
2. Faire des expériences sur le comportement des animaux.
3. Effectuer des analyses en laboratoire.
4. Suivre des cours de sciences.
5. Établir un diagnostic de maladie chez des patients.
6. Expérimenter de nouvelles cultures végétales.

7. Créer une nouvelle source d'énergie.
8. Concevoir un barrage électrique, un pont, une autoroute, etc.
9. Résoudre des problèmes mathématiques.
10. Faire des recherches scientifiques pour satisfaire ma curiosité.
11. Produire un rapport sur l'évolution économique d'une région.
12. Concevoir un plan de reboisement.
13. Planifier des soins ou des traitements à donner à des patients.
14. Faire des recherches sur les civilisations anciennes.
15. Faire de la programmation informatique.

Additionnez le nombre de croix

Total des I : ____

Activités – A (Artistique)

1. Écrire des romans, des articles de journaux.
2. Dessiner des meubles, des plans de maison, des décors, etc.
3. Interpréter ou mettre en scène une pièce de théâtre.
4. Jouer dans un orchestre.
5. Créer des pièces d'artisanat.
6. Imaginer de nouvelles façons de faire les choses.
7. Embellir l'environnement.
8. Créer une nouvelle coupe de cheveux ou de nouveaux vêtements.
9. Faire de la photographie publicitaire ou artistique.
10. Concevoir et réaliser des arrangements de fleurs.
11. Imaginer une bande dessinée.
12. Peindre des tableaux pour une exposition.
13. Décorer des vitrines de magasins.
14. Écrire des critiques de pièces de théâtre, de films, de livres, etc.
15. Apprendre des langues.

Additionnez le nombre de croix

Total des A : ____

Activités – S (Social)

1. S'engager dans des organismes sociaux ou communautaires.
2. Rencontrer des gens pour les aider à résoudre leurs problèmes personnels.

3. Travailler dans une garderie d'enfants.
4. Enseigner aux enfants, aux adolescents, aux adultes.
5. Aider les gens à prendre conscience de leurs possibilités.
6. Animer un groupe.
7. Agir comme hôte / hôtesse lors d'un congrès.
8. Tenir un kiosque d'information.
9. Offrir un service d'aide téléphonique.
10. Consulter les gens sur leurs besoins (sondage, enquête, etc.).
11. S'occuper des personnes handicapées physiquement.
12. Soigner un malade.
13. Aider les délinquants à se réhabiliter.
14. Organiser des loisirs.
15. Échanger des idées avec d'autres personnes.

Additionnez le nombre de croix

Total des S : ____

Activités – E (Entreprenant)

1. Vendre un produit ou une idée.
2. Mettre sur pied son propre commerce.
3. Donner des conférences.
4. Acheter pour le compte d'un grand magasin.
5. Marchander.
6. Diriger du personnel.
7. Défendre une cause.
8. Faire de la sélection de candidats.
9. S'engager à fond dans des activités sociales au travail ou dans son quartier.
10. Diriger une entreprise financière.
11. Lancer un nouveau produit.
12. Fonder un club de consommateurs, une association de protection de l'environnement.
13. Gérer un projet spécial.
14. Faire de la politique (municipal, scolaire, provincial).
15. Lancer un concours de promotion, une campagne de publicité.

Additionnez le nombre de croix

Total des E : ____

Activités – C (Conventionnel)

1. Établir des comptes-rendus des dépenses.
2. Préparer des procès-verbaux de réunions.
3. Tenir une caisse dans un établissement commercial ou financier.
4. Faire un inventaire et passer des commandes.
5. Manipuler un appareil à traitement de textes.
6. Maintenir un système de classement (archive, bibliothèque, bureau, etc.).
7. Garder mon espace de travail à l'ordre.
8. Faire des opérations mathématiques pour préparer des rapports ou faire la tenue de livres.
9. S'adonner à des activités régulières.
10. Classer des lettres, des rapports, des dossiers.
11. Recevoir et faire des appels téléphoniques.
12. Vérifier des rapports financiers.
13. Faire fonctionner toutes sortes de machines de bureau.
14. Effectuer des tâches clairement définies.
15. Dactylographier ou réviser des lettres ou des rapports.

Additionnez le nombre de croix

Total des C : ____

2 – Intérêts et occupations

Faites une croix dans les cases qui se rapportent aux professions qui vous conviendraient. Ne vous préoccupez pas du salaire ni de l'avancement. Demandez-vous simplement si le travail en question est susceptible de vous plaire.

Professions – R (Réaliste)

1. Mécanicien / mécanicienne d'auto
2. Éleveur / éleveuse de bétails
3. Technicien / technicienne dentaire
4. Travailleur / travailleuse de la construction (menuiserie)
5. Couturier / couturière en usine
6. Technicien / technicienne en aménagement de la faune
7. Horloger / horlogère
8. Technicien / technicienne du meuble et du bois ouvré (ébéniste)
9. Plombier / plombière
10. Technicien / technicienne en mécanique du bâtiment
11. Conducteur / conductrice d'autobus
12. Technicien / technicienne en entretien d'aéronefs
13. Réparateur / réparatrice de télévision
14. Ingénieur / ingénieure civil
15. Cuisinier / cuisinière

Additionnez le nombre de croix

Total des R : ____

Professions – I (Investigateur)

1. Ingénieur / ingénieure en chimie, physique
2. Technicien / technicienne en laboratoire médical
3. Chercheur / chercheuse scientifique
4. Technicien / technicienne en radiologie (rayon X)
5. Biologiste
6. Technicien / technicienne en informatique
7. Médecin ou vétérinaire
8. Technicien / technicienne en transformation des produits forestiers
9. Météorologiste

10. Astronome
11. Technicien / technicienne en dessin conception mécanique
12. Économiste
13. Technicien / technicienne en procédés métallurgiques
14. Botaniste
15. Technicien / technicienne en chimie analytique

Additionnez le nombre de croix

Total des I : _____

Professions – A (Artistique)

1. Musicien / musicienne
2. Écrivain / écrivaine
3. Fleuriste
4. Journaliste
5. Décorateur / décoratrice d'intérieur
6. Compositeur / compositrice (musique)
7. Mannequin
8. Photographe
9. Graphiste
10. Directeur de publicité
11. Architecte
12. Interprète
13. Chanteur / chanteuse
14. Comédien / comédienne
15. Professeur de dessin

Additionnez le nombre de croix

Total des A : _____

Professions – S (Social)

1. Infirmier / infirmière auxiliaire
2. Agent / agente à l'aide sociale
3. Travailleur / travailleuse sociale
4. Barmaid / barman
5. Professeur à l'élémentaire

6. Technicien / technicienne en loisirs
7. Technicien / technicienne en garderie d'enfants
8. Orthophoniste, orthopédagogue
9. Esthéticien / esthéticienne
10. Technicien / technicienne policier / policière
11. Médecin généraliste (de famille)
12. Directeur / directrice du personnel
13. Bibliothécaire
14. Technicien / technicienne en hygiène dentaire
15. Technicien / technicienne en réadaptation physique

Additionnez le nombre de croix

Total des S : ____

Professions – E (Entreprenant)

1. Agent / agente de publicité (marketing)
2. Avocat / avocate
3. Agent / agente de bord
4. Chef de rayons de supermarché
5. Commis-vendeur / vendeuse
6. Directeur / directrice d'une entreprise
7. Politicien / politicienne
8. Directeur / directrice des ventes
9. Vendeur / vendeuse d'assurances
10. Gérant / gérante d'hôtel
11. Technicien / technicienne en tourisme
12. Propriétaire d'un commerce
13. Courtier / courtière en immeubles
14. Acheteur / acheteuse
15. Agent / agente de voyage

Additionnez le nombre de croix

Total des E : ____

Professions – C (Conventionnel)

1. Commis-comptable

2. Technicien / technicienne en finance (comptabilité)
3. Opérateur / opératrice en informatique
4. Secrétaire de service juridique, médical
5. Archiviste médical
6. Commis aux renseignements
7. Bibliotechnicien / bibliotechnicienne
8. Expert / experte en impôt
9. Caissier / caissière de banque
10. Réceptionniste
11. Commis au service de la paie
12. Gérant / gérante du service de crédits
13. Commis de bureau
14. Sténodactylo, opérateur (-trice) de saisie
15. Technicien / technicienne judiciaire (aux greffes)

Additionnez le nombre de croix

Total des C : _____

3 – Aptitudes

Évaluez-vous le plus objectivement possible. Inscrivez le chiffre correspondant au niveau d'aptitudes que vous pensez posséder.

Faible = 1 Moyen = 2 Fort = 3

Ne vous sous-estimez pas ou ne vous surestimez pas. Soyez honnête envers vous-même.

Aptitudes – R (Réaliste)

1. Capacité à soulever des poids lourds	1 / 2 / 3
2. Utilisation d'outils, objets, machines avec précision	1 / 2 / 3
3. Habilité à conduire un gros véhicule (camion, autobus)	1 / 2 / 3
4. Aptitude à lire des plans	1 / 2 / 3
5. Mouvements demandant voir et manipuler en même temps	1 / 2 / 3
6. Compréhension du fonctionnement mécanique/électrique (moteur, turbine...)	1 / 2 / 3
7. Rapidité des réflexes	1 / 2 / 3
8. Habilité à faire des réparations	1 / 2 / 3
9. Capacité à s'occuper d'élevage d'animaux	1 / 2 / 3
10. Capacité à installer et manipuler divers outils et machines	1 / 2 / 3

Additionnez le total des chiffres

Total des R : ____

Aptitudes – I (Investigateur)

1. Aptitudes en mathématiques	1 / 2 / 3
2. Capacités en sciences (biologie, physique, chimie)	1 / 2 / 3
3. Capacité à se concentrer sur une tâche abstraite	1 / 2 / 3
4. Capacité d'analyse	1 / 2 / 3
5. Capacité de synthèse	1 / 2 / 3
6. Talent à rédiger clairement un texte	1 / 2 / 3
7. Capacité à saisir et comprendre des directives rapidement	1 / 2 / 3
8. Habilité à apprendre de nouveaux sujets avec facilité	1 / 2 / 3
9. Habilité à solutionner des problèmes abstraits	1 / 2 / 3
10. Habilité à faire des travaux de laboratoire	1 / 2 / 3

Additionnez le total des chiffres

Total des I : ____

Aptitudes – A (Artistique)

1. Capacité à se représenter la forme d'objets en 2D ou 3D	1 / 2 / 3
2. Capacité à apprendre des langues, y compris la langue maternelle	1 / 2 / 3
3. Aptitude en arts plastiques (dessin, sculpture, peinture...)	1 / 2 / 3
4. Aptitude dans les arts de la scène (théâtre, danse, musique...)	1 / 2 / 3
5. Capacité d'invention, de création, de conception	1 / 2 / 3
6. Capacité à accepter la critique	1 / 2 / 3
7. Capacité à travailler par soi-même	1 / 2 / 3
8. Aptitude à exprimer ses idées créatrices dans le médium de son choix	1 / 2 / 3
9. Aptitude à tolérer l'insécurité (peur du lendemain)	1 / 2 / 3
10. Habilité à observer les légères différences de forme ou de teinte	1 / 2 / 3

Additionnez le total des chiffres

Total des A : ____

Aptitudes – S (Social)

1. Aptitude à travailler en équipe	1 / 2 / 3
2. Sens de l'organisation	1 / 2 / 3
3. Faculté de prévoir, de deviner (intuition)	1 / 2 / 3
4. Capacité à diriger des interactions dans un groupe (animation)	1 / 2 / 3
5. Capacité à maintenir des relations suivies avec les gens	1 / 2 / 3
6. Aptitude à l'empathie (être touché par les émotions des autres tout en restant objectif)	1 / 2 / 3
7. Capacité à réagir correctement devant les situations (équilibre émotionnel)	1 / 2 / 3
8. Capacité à aider les autres, à les comprendre, à les écouter	1 / 2 / 3
9. Capacité à expliquer les choses clairement	1 / 2 / 3
10. Capacité à communiquer avec les autres	1 / 2 / 3

Additionnez le total des chiffres

Total des S : ____

Aptitudes – E (Entreprenant)

1. Facilité à s'exprimer en public	1 / 2 / 3
2. Talent pour vendre	1 / 2 / 3
3. Sens des affaires	1 / 2 / 3
4. Habilité à diriger, à mener les autres	1 / 2 / 3
5. Capacité à prendre une décision seul(e)	1 / 2 / 3

6. Habileté à se faire valoir en société	1 / 2 / 3
7. Aptitude à défendre une cause	1 / 2 / 3
8. Capacité à être le/la premier(ère) à proposer ou faire quelque chose	1 / 2 / 3
9. Talent pour persuader les gens	1 / 2 / 3
10. Capacité à demeurer enthousiaste et énergique même en situation difficile	1 / 2 / 3

<i>Additionnez le total des chiffres</i>	Total des E : ____
--	---------------------------

Aptitudes – C (Conventionnel)

1. Capacité à se conformer aux règles établies	1 / 2 / 3
2. Aptitude à travailler avec précision	1 / 2 / 3
3. Capacité à disposer les choses selon le rang et la place qui leur convient	1 / 2 / 3
4. Aptitude en français	1 / 2 / 3
5. Aptitude à travailler avec les chiffres	1 / 2 / 3
6. Capacité à observer les détails	1 / 2 / 3
7. Capacité à s'adapter à un travail routinier	1 / 2 / 3
8. Capacité à tenir des dossiers et des registres à jour	1 / 2 / 3
9. Capacité à comprendre et exécuter des instructions	1 / 2 / 3
10. Aptitude à comprendre les structures administratives	1 / 2 / 3

<i>Additionnez le total des chiffres</i>	Total des C : ____
--	---------------------------

4 – Personnalités

Faites une croix dans les cases qui décrivent le plus honnêtement possible votre façon d'agir.

Personnalité – R (Réaliste)

1. Je suis conformiste, je me plie facilement aux règlements du milieu où je vis.
2. Généralement, j'évite de me faire remarquer.
3. J'aime les choses matérielles, concrètes.
4. Dans mon travail ou autres, je me montre persistant(e).
5. Je démontre un esprit d'équipe pratique et je préfère agir plutôt que de discuter longuement.
6. Je suis d'un naturel réservé ; pour savoir mon opinion, on doit me le demander.
7. Je suis porté(e) à ménager et à prendre soin de mes biens.
8. Je suis stable dans mes opinions, ma façon de vivre, mes amitiés.
9. Je me présente toujours au naturel, tel(le) que je suis.
10. Avec mon entourage, je suis franc(he) et sincère.

Additionnez le nombre de croix

Total des R : ____

Personnalité – I (Investigateur)

1. J'analyse les idées, les événements, ce qui se passe autour de moi.
2. J'ai l'esprit critique et n'accepte pas facilement n'importe quelle idée.
3. Je suis d'un naturel très curieux sur à peu près tout.
4. Je tiens à mon indépendance sur le plan des idées, du travail, etc.
5. Les gens me considèrent comme une personne intellectuelle plutôt qu'émotive.
6. J'ai l'esprit inventif : il m'arrive souvent de trouver une solution originale et efficace.
7. Dans mes activités, je me montre méthodique et rationnel(le).
8. J'aime la précision dans tout ce que je fais.
9. Je demeure réservé(e) dans l'expression de mes opinions, de mes sentiments et de mes actes.
10. Avant toute décision, je réunis le maximum d'information possible.

Additionnez le nombre de croix

Total des I : ____

Personnalité – A (Artistique)

1. Mes ami(e)s me considèrent compliqué(e).

2. Dans mes diverses activités, je manque souvent d'ordre.
3. Dans mes travaux, je fais preuve d'originalité, d'imagination et d'intuition.
4. Je suis d'un caractère impulsif.
5. Mes émotions sont généralement intenses.
6. Je suis porté(e) à tout idéaliser et à chercher la perfection.
7. J'agis et je pense souvent de façon non conformiste, différemment des autres.
8. J'exprime mes sentiments par la musique, les beaux-arts, la poésie, etc.
9. Les lendemains ne m'inquiètent pas : je vis au jour le jour.
10. J'ai besoin de beaucoup de liberté d'action dans tout ce que j'entreprends.

Additionnez le nombre de croix

Total des A : ____

Personnalité – S (Social)

1. Quand un problème se pose, je préfère le régler par la discussion et l'entente.
2. Je sais me montrer souple, conciliant(e).
3. Mes ami(e)s me considèrent comme bienveillant(e) et compréhensif(ve).
4. Généralement, les gens peuvent compter sur ma coopération.
5. Les gens me qualifient de sociable et sympathique.
6. Je suis d'un naturel serviable.
7. J'accepte et j'assume des responsabilités.
8. On me considère généreux(se).
9. Dans la majorité des circonstances, je suis perspicace, clairvoyant(e).
10. Dans l'action comme dans la façon de m'exprimer, je montre de la délicatesse.

Additionnez le nombre de croix

Total des S : ____

Personnalité – E (Entreprenant)

1. L'ambition ne m'effraie pas.
2. Je suis un(e) optimiste né(e).
3. Je suis sociable et populaire ; je parle à tout le monde.
4. Je défends toujours mes opinions.
5. Il m'arrive souvent de me montrer autoritaire.
6. L'aventure m'attire beaucoup.
7. Généralement, je suis sûr(e) de moi.

8. Mes impulsions me dictent souvent ma conduite.
9. J'aime être responsable d'activités.
10. Même dans des situations critiques ou tendues, je sais prendre l'initiative nécessaire.

Additionnez le nombre de croix

Total des E : ____

Personnalité – C (Conventionnel)

1. Je suis maître de moi, d'un calme exemplaire.
2. J'obéis facilement aux règlements et aux ordres.
3. Dans mes travaux, je suis persistant(e) et consciencieux(se).
4. Je m'efforce de me montrer compétent(e) dans ce qu'on exige de moi.
5. L'esprit concret et pratique me guide.
6. J'agis méthodiquement dans tout ce que je fais.
7. Je travaille avec beaucoup de soin.
8. D'une journée à l'autre, j'aime exécuter des tâches semblables.
9. Je suis timide et je préfère garder pour moi mes sentiments, mes émotions et mes idées.
10. J'aime recevoir des instructions bien claires qui me permettent de savoir exactement ce qu'on attend de moi.

Additionnez le nombre de croix

Total des C : ____

Compilation du profil personnel

Veillez inscrire les résultats de chaque lettre dans les cases appropriées.

RÉSULTATS	R	I	A	S	E	C
Intérêts – activités						
Intérêts – occupations						
Aptitudes						
Personnalité						
TOTAL par Lettre :						

Les trois totaux les plus élevés (en ordre décroissant) vous donnent les trois lettres de votre code global.

VOTRE CODE RIASEC GLOBAL :

_____	_____	_____
-------	-------	-------

Restitution en fonction du profil

TYPE RÉALISTE

Les personnes de ce type sont souvent peu à l'aise dans les relations sociales. Elles ont besoin d'être sollicitées pour s'exprimer et sont plus à l'aise lorsqu'elles sont confrontées à des situations réelles et concrètes (stages professionnels).

Caractéristiques Sens pratique, pragmatiques, physiquement forts, de confiance, tenaces, stables, conventionnels.	Activités préférées Construction, mécanique, transport, agriculture, exploitation forestière, ingénierie.
Risques possibles Peuvent être vus comme peu sociables. Risquent de s'attacher trop à la tradition.	Besoins en formation Communication, management, sciences humaines, résolution créative de problèmes.

TYPE INVESTIGATEUR

Ces individus sont souvent très curieux. Ils expriment le désir d'une meilleure connaissance des secteurs professionnels et apprécient les démarches d'information. Par contre, ils ont du mal à passer de la réflexion à l'action, c'est-à-dire à prendre des décisions concrètes.

Caractéristiques Réservés, indépendants, grande curiosité intellectuelle, analytiques, méthodiques, rationnels.	Activités préférées Recherche scientifique, analyses de données, laboratoire, résolution de problèmes abstraits.
Risques possibles Peuvent être perçus comme n'ayant pas les pieds sur terre, indécis.	Besoins en formation Gestion, confiance en soi, prise de décision, techniques de présentation, persuasion.

TYPE ARTISTIQUE

Ces personnes manquent souvent de confiance en elles. Elles sont souvent déchirées entre leurs aspirations personnelles et les contraintes du monde réel. Des conflits avec l'entourage peuvent survenir autour des choix de carrière.

Caractéristiques Créatifs, intuitifs, expressifs, sensibles, indépendants, imprévisibles, spontanés.	Activités préférées Art, rédaction, publicité, musique, photographie, relations publiques, art dramatique.
Risques possibles Peuvent s'ennuyer une fois leurs idées acceptées. Risquent de négliger les détails.	Besoins en formation Communication, tact, diplomatie, gestion du temps, planification de projets.

TYPE SOCIAL

Ces personnes aiment beaucoup les relations sociales et sont à l'aise pour parler d'elles-mêmes. Elles manquent souvent d'organisation et de pragmatisme, il est donc nécessaire de les focaliser sur des objectifs précis à court terme.

<p>Caractéristiques</p> <p>Coopératives, généreuses, altruistes, idéalistes, optimistes, bienveillantes, communicatives.</p>	<p>Activités préférées</p> <p>Relations d'aide, éducation, travail social, santé, animation, accompagnement.</p>
<p>Risques possibles</p> <p>Peuvent être perçues comme n'ayant pas le sens des affaires. Tendance à en faire trop.</p>	<p>Besoins en formation</p> <p>Aspects pratiques, évaluation de performance, gestion des conflits, affirmation de soi.</p>



TYPE ENTREPRENANT

Ces personnes sont à l'aise sur le plan relationnel. Ce sont des individus sûrs d'eux, qui aiment l'action, mais ont tendance à prendre des décisions trop rapidement, sans suffisamment réfléchir.

<p>Caractéristiques</p> <p>Sûrs d'eux, décidés, meneurs, ambitieux, énergiques, preneurs de risque, perspicaces.</p>	<p>Activités préférées</p> <p>Vente, marketing, gestion, finance, service public, politique, administration.</p>
<p>Risques possibles</p> <p>Peuvent sembler impatientes ou agressifs. Risquent de prendre des décisions trop rapides.</p>	<p>Besoins en formation</p> <p>Réflexion sur les conséquences, planification, négociation, management participatif.</p>



TYPE CONVENTIONNEL

Ces personnes préfèrent les situations structurées, organisées et planifiées à l'avance. Avant de s'orienter vers une formation, elles souhaitent en connaître les différents aspects pour en soupeser les avantages et inconvénients.

<p>Caractéristiques</p> <p>Ordonnés, minutieux, organisés, efficaces, stables, précis, consciencieux, méthodiques.</p>	<p>Activités préférées</p> <p>Comptabilité, banque, administration, secrétariat, service des impôts, tenue des comptes.</p>
<p>Risques possibles</p> <p>Risquent de résister au changement. Peuvent se retrouver à l'écart si non mis à jour.</p>	<p>Besoins en formation</p> <p>Résolution créative de problèmes, gestion du changement, affirmation de soi, prise de risques.</p>

L'Explorama est un outil d'orientation basé sur 48 photographies d'environnements professionnels. La personne sélectionne les environnements qui l'attirent, les analyse, puis échange avec le coach. L'exercice dure environ 45 minutes à 1 h 30 et convient à des jeunes dès 15 ans.

Objectifs

- Découvrir des environnements professionnels variés
- Avoir une meilleure connaissance du monde du travail
- Mieux se connaître soi-même à travers ses réactions aux environnements
- S'affranchir des déterminismes sociaux et diversifier ses représentations
- Préciser et clarifier son projet professionnel
- Ouvrir le champ des possibles vers des métiers méconnus

Matériel

- Les cartes Explorama ou accès à l'application en ligne via PC ou Smartphone: lexplorama.fr

Quand utiliser cet outil

- En début de processus, avant ou après l'exploration initiale des intérêts du jeune
- En phase d'exploration, lorsque la personne n'a pas encore de piste claire
- En phase d'élargissement, pour faire découvrir des secteurs ou métiers inconnus
- À tout moment où la personne exprime un sentiment de blocage ou d'absence de projet

Étapes d'utilisation

Contextualiser

Expliquer à la personne que l'Explorama est un outil de découverte, pas un test. Ce n'est pas la photo choisie qui importe, mais le sens qu'elle lui donne. Préciser qu'elle ne doit pas s'autocensurer : peu importe qu'elle connaisse les métiers ou se croie compétente pour y travailler.

Décrire l'objectif

Inviter la personne à parcourir 48 environnements professionnels et à retenir ceux qui l'attirent. Elle devra en choisir au moins 6, analyser ses choix par écrit, puis en discuter avec le coach pour explorer ses centres d'intérêt, ses valeurs et ses pistes de métiers.

Étape 1 — Exploration individuelle (30 à 45 min)

- **Parcours libre** : La personne fait défiler les 48 écrans à son rythme et retient tous les environnements qui l'attirent (minimum 6 requis par l'application).
- **Temps d'analyse** : Pour chaque environnement retenu, la personne décrit ce qui est important pour elle, guidée par les questions proposées à l'écran. Ce travail d'écriture peut être imprimé.
- **Fin du parcours** : Si la personne a retenu plus de 6 environnements, l'application lui demande d'en garder au maximum 6. Un compte rendu téléchargeable prépare l'entretien.

Étape 2 — Exploitation avec le professionnel (30 min à 1 h)

- **En entretien individuel** : Inviter la personne à montrer ses environnements et expliquer ce qui a motivé ses choix. Faire émerger centres d'intérêt, motivations et valeurs. Laisser un temps d'intégration écrit.
- **En séance collective** : Former des sous-groupes de 3-4 personnes. Chacun présente ses 3 environnements préférés ; les autres s'expriment sur ce qui leur semble intéressant ou attirant, sans jugement négatif.

Étape 3 — Découverte des métiers (10 à 30 min)

- **Exercice individuel** : Demander à la personne de trouver au moins 10 métiers pouvant s'exercer dans ses environnements retenus. Si elle ne connaît pas le nom, elle peut dire « la personne qui fait... ».
- **Exercice collectif** : Par sous-groupes, trouver au moins 15 métiers pour chacun des 3 environnements préférés de chaque membre.

Étape 4 — Exploitation des correspondances (30 min)

Si le test est réalisé en ligne, l'application génère automatiquement deux types de correspondances pour chaque environnement choisi :

- **Codes ROME** : lien avec le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (France Travail – francetravail.fr).
- **Suggestions de métiers** : liste de métiers associés à l'environnement pour ouvrir le champ des possibles.

Préciser à la personne que l'application ne lui dit pas quel métier lui conviendrait : elle lui donne des pistes de recherche. Inviter ensuite la personne à rechercher des informations sur les métiers qui l'intéressent ou l'intriguent.

Questions de coaching associées

- Qu'est-ce qui t'a attiré dans cet environnement ? Qu'est-ce que tu imagines y faire ?
- Quels éléments de cet environnement te parlent le plus ? (les gens, les outils, l'espace, l'ambiance ?)
- Est-ce qu'il y a des environnements que tu as hésité à choisir ? Qu'est-ce qui t'a retenu ?
- Est-ce qu'il y a des points communs entre les environnements que tu as retenus ?
- Qu'est-ce que tes choix te disent sur ce qui est important pour toi dans un lieu de travail ?
- Si tu devais travailler dans cet environnement, qu'est-ce qui te plairait au quotidien ?
- Est-ce qu'il y a des environnements qui t'ont surpris en les regardant ? Pourquoi ?
- Quels environnements as-tu écartés rapidement ? Qu'est-ce qui te déplaît là-dedans ?
- Est-ce que tu connais des métiers qui s'exercent dans ces environnements ?
- Parmi les métiers suggérés, y en a-t-il qui t'étonnent ou t'intriguent ?
- Qu'est-ce que tu retiens de ce travail sur toi-même ?

L'atelier combine un travail imaginaire sur les rêves professionnels et un travail concret sur les conditions de travail. Il dure environ 1h30 et convient à des jeunes dès 15 ans, en individuel ou en groupe.

Objectifs

- Établir des liens entre ses intérêts, ses valeurs et son environnement de travail
- Identifier les actions et le contexte que l'on recherche dans un poste
- Déterminer ce que l'on est prêt à accepter et à refuser dans un poste futur
- Passer d'un environnement de travail rêvé à un environnement souhaité et réaliste

Matériel

- Questionnaire « Mes conditions de travail » (3 pages)
- Fiche de synthèse « Mes conditions de travail »
- Classeur personnel du participant

Quand utiliser cet outil

- Après un travail sur les intérêts, les compétences et les valeurs
- En phase de définition du projet, pour ancrer l'orientation dans des critères concrets
- Avant une démarche de recherche de formation, d'étude, d'emploi, pour clarifier les critères de choix
- À tout moment où le jeune exprime des doutes sur ce qu'il veut ou ne veut pas

Étapes d'utilisation

- Distribuer le questionnaire « Mes conditions de travail », demandez au jeune de le compléter.
- Demander au jeune de lister les 5 conditions souhaitées et les 5 refusées.
- Questionner le jeune sur le classement.

Points d'attention

Signaux à repérer

- Toutes les cases cochées « Souhaité » : manque de réalisme ou difficulté à hiérarchiser
- Beaucoup de refus sur les relations : isolement possible, à explorer
- Contradictions entre les souhaits (ex : salaire élevé + pas d'heures supplémentaires) : opportunité de travail sur les arbitrages

Points de vigilance

- Ne pas valider ou invalider les conditions souhaitées : c'est un outil d'exploration, pas de prescription
- Les items « Trajet » et « Salaire » nécessitent que la personne définisse sa propre fourchette
- La fiche de synthèse est un outil vivant : la reprendre avec le consultant référent en entretien individuel
- En collectif : veiller à ce que les échanges ne deviennent pas des comparaisons de situations personnelles

Questionnaire — Mes conditions de travail

ENVIRONNEMENT SOUHAITÉ (1)	Souhaité	Indifférent	Refusé
Le lieu de travail			
Travailler dans un bureau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Être sur le terrain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler dans une petite structure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler dans une grande structure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler à l'air libre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Déménager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rentrer tous les soirs chez soi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trajet domicile-travail < 30 km	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faire des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partir à l'étranger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le contenu du travail			
Avoir un travail créatif, proposer des idées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exercer ses compétences techniques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir beaucoup de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un poste aux tâches bien définies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir des tâches diverses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un poste permettant de suivre le travail de sa conception à sa réalisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un travail manuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un travail intellectuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apprendre aux autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vendre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faire un travail physique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les relations			
Avoir des relations fréquentes avec l'extérieur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler en équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler seul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrôler le travail des autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler en coopération avec les autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Diriger les autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un supérieur hiérarchique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'organisation du travail			
Bouger dans son travail (tournées...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler dans une atmosphère détendue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faire des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Subir des pressions de délais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Être libre d'organiser son travail et être autonome	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir des horaires souples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir des horaires fixes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un travail posté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Les responsabilités			
Prendre des décisions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Superviser un nombre important de personnes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir des responsabilités	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir la possibilité de prendre des risques et des initiatives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obéir à des instructions précises	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diriger une petite équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autres			
Être cadre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Être salarié	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Être son propre patron	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir la sécurité de l'emploi (CDI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bénéficier d'un système de promotion interne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un salaire (brut) : _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoir un salaire fixe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pouvoir se former dans l'entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fiche de synthèse — Mes conditions de travail

À compléter par ordre de priorité à partir du brainstorming et du questionnaire.

Je souhaite	Je refuse

Le travail sur les mentors est l'une des techniques les plus efficaces du Life Design. Il permet d'accéder rapidement aux aspirations profondes et aux thèmes identitaires d'un jeune — souvent plus vite qu'un questionnaire classique. Un mentor est une figure — réelle ou fictive, connue ou inconnue, vivante ou historique — dont le parcours, les qualités ou les réalisations inspirent et donnent envie de progresser.

Objectifs

- Accéder aux aspirations profondes et aux valeurs implicites du jeune à travers ses figures d'inspiration
- Identifier les qualités et compétences que le jeune admire — souvent les siennes en germe
- Renforcer le sentiment d'efficacité personnelle en montrant que le modèle admirable est accessible
- Créer des liens entre les figures inspirantes et les pistes d'orientation
- Ouvrir un espace de dialogue sur l'identité professionnelle souhaitée

Matériel

- Canevas « Mon mentor d'orientation » (inclus dans cette fiche)
- Feuilles blanches pour la prise de notes
- Optionnel : images, portraits ou citations de mentors à titre d'amorce

Quand utiliser cet outil

- Quand le jeune est en panne d'idées ou manque de vision sur son avenir
- En combinaison avec les valeurs pour ancrer les aspirations dans une identité cohérente

Étapes d'utilisation

Étape 1 — Introduire le concept

Expliquer au jeune le principe : un mentor peut être n'importe qui — une personne de son entourage, une personnalité publique, un personnage de film, un ancêtre. Ce qui compte, c'est que quelque chose en lui l'inspire ou l'attire. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse.

Étape 2 — Identifier le mentor

Laisser le jeune nommer spontanément une personne qui l'inspire. Si le jeune bloque, proposer des amorces : « Quelqu'un que tu admires, dans ta famille, ton entourage, l'histoire, les films, le sport, la musique... ». Éviter de suggérer des noms — laisser émerger ce qui vient vraiment du jeune.

Étape 3 — Explorer l'admiration

Utiliser les questions du canevas pour approfondir. Aller lentement, laisser des silences, reformuler. L'objectif est de faire émerger les thèmes identitaires derrière l'admiration : valeurs, qualités souhaitées, vision...

Étape 4 — Relier au projet d'orientation

Faire le lien entre ce qui émerge du mentor et les pistes d'orientation explorées. Questions de transition : « *Dans quels métiers ou environnements ces qualités seraient-elles valorisées ? Ce que tu admires chez ton mentor, dans quels contextes professionnels le retrouverais-tu ?* »

Étape 5 — Modélisation (optionnel)

La modélisation consiste à s'approprier les stratégies et croyances d'un modèle. Inviter le jeune à « entrer dans les chaussures » de son mentor : « Si tu voyais le monde avec ses yeux, comment te percevais-tu ? Qu'est-ce qu'il ferait à ta place dans ta situation ? »

Questions de coaching associées

- En quoi est-il/elle une source d'inspiration pour moi ?
- Quelle est sa contribution au monde ?
- Quel est son message ?
- Quelles valeurs incarne-t-il/elle ?
- Quels sont ses talents ?
- Qu'est-ce qui t'a attiré vers cette personne en particulier ?
- Si cette personne t'observait travailler sur ton projet, que verrait-elle ?
- Qu'est-ce que tu as en commun avec elle, même si ça peut sembler surprenant ?
- Dans 10 ans, si quelqu'un devait parler de toi comme tu parles de ton mentor aujourd'hui, que dirait-il ?
- Y a-t-il une phrase ou une idée de ce mentor que tu voudrais retenir pour toi ?
- Quelles qualités du mentor vois-tu déjà en toi, même à l'état de graine ?
- Est-ce qu'il y a un moment de ta vie où tu t'es comporté comme ton mentor ? Qu'est-ce qui s'est passé ?
- Si tu devais choisir un deuxième mentor, qui serait-il et pourquoi ?

Points d'attention

Signaux à repérer

- Le mentor est une figure très idéalisée : explorer ce que le jeune projette sur cette figure plutôt que de la réalité objective de la personne
- Mentor = parent ou figure parentale : opportunité d'explorer les injonctions familiales et ce qui relève du jeune lui-même
- Émergence d'une émotion forte : signale que quelque chose d'important est touché — ralentir, accueillir avant d'analyser
- Le mentor est fictif (personnage de film, jeu vidéo...) : tout aussi valide, explorer les qualités incarnées par ce personnage

Points de vigilance

- Ne pas interpréter à la place du jeune : laisser le jeune donner le sens de son admiration
- Éviter de projeter ses propres figures d'inspiration ou ses valeurs sur le jeune
- Le canevas est un outil de conversation, pas un formulaire à remplir mécaniquement — adapter selon le rythme du jeune
- La modélisation (étape 5) nécessite un niveau de confiance et de maturité suffisant — ne pas forcer
- Respecter la culture et le contexte du jeune : les figures inspirantes sont culturellement situées

Variantes

Triades

En sous-groupes de 3 : le coach explore les questions avec le jeune pendant 10-15 min, l'observateur note les thèmes récurrents et les liens avec l'orientation. Débriefing collectif : quelles valeurs et aspirations ont émergé dans le groupe ?

Galerie de mentors

Chaque participant présente son mentor au groupe (nom + 3 qualités admirées). Le groupe identifie les points communs et les différences. Permet de créer une dynamique collective et d'ouvrir l'imaginaire des participants.

Lettre du mentor

Après le canevas, proposer au jeune d'écrire une courte lettre de son mentor à lui-même : « Cher [prénom], voici ce que j'aimerais te dire sur ton projet... » Exercice narratif puissant pour le passage à l'action.

Mes Mentors

Les Mentors sont des personnes (réelles ou imaginaires, parfois des animaux ou des éléments de la nature) qui nous inspirent par leur façon d'être et qui possèdent des vertus que nous admirons tout particulièrement. Ils incarnent également des valeurs importantes pour nous.

Pour chacun de vos mentors, répondez aux questions suivantes :

En quoi est-il/elle une source d'inspiration pour moi ?

- Quelle est sa contribution au monde ?
- Quel est son message ?
- Quelles valeurs incarne-t-il/elle ?
- Quels sont ses talents ?

MENTOR 1	MENTOR 2	MENTOR 3
.....
Ses valeurs		
.....
.....
.....
.....
.....
Ses talents		
.....
.....
.....
.....

Ce que je retiens de ce travail — Valeurs et talents qui me ressemblent :

L'exercice des 5 scénarios d'avenir est adapté de la méthode Life Design (Burnett & Evans). Plutôt que de chercher LE bon projet, le jeune construit CINQ projets d'avenir alternatifs. Cette multiplication des options réduit l'anxiété liée au choix, stimule la créativité et révèle des pistes inattendues. Durée entre 60 et 90min.

Objectifs

- Sortir de la pensée unique en construisant plusieurs scénarios d'avenir possibles
- Réduire l'anxiété liée au choix en montrant qu'il existe toujours plusieurs chemins valables
- Explorer des pistes que le jeune n'aurait pas envisagées spontanément
- Aider le jeune à identifier ce qui l'attire vraiment, par comparaison et par contraste
- Préparer un plan d'action pour le scénario prioritaire (FO-12 — SMARTE)

Matériel

- Canevas des 5 scénarios (inclus dans cette fiche)
- Résultats des fiches précédentes : RIASEC (FO-06), valeurs, mentors (FO-09), conditions de travail (FO-08)
- Feuilles blanches pour le brouillon

Quand utiliser cet outil

- Quand le jeune est bloqué sur une seule option ou dit « je ne sais pas ce que je veux »
- Quand le projet est très fragile (une seule piste, pas de plan B)
- Avant la planification SMARTE (FO-12) pour choisir le scénario à planifier

Fondements théoriques

Designing Your Life — Burnett & Evans (2016)

- Principe fondamental : une bonne vie n'est pas unique. Il existe plusieurs versions valables de son avenir, et les explorer permet de faire de meilleurs choix.
- Pensée design appliquée à l'orientation : prototyper des futurs possibles avant de s'engager — comme un designer teste plusieurs concepts avant de choisir.
- Effet de désengagement : construire plusieurs scénarios détache émotionnellement le jeune de l'idée que « tout dépend d'un seul choix », ce qui libère la créativité.
- Les 3 critères d'évaluation : Confiance (je me vois faire ça), Attrait (ça m'inspire vraiment), Faisabilité (c'est réaliste pour moi).

Dans le monde VUCA qui caractérise le marché du travail actuel, construire plusieurs scénarios d'avenir est une compétence d'adaptabilité essentielle.

Les 5 scénarios — Présentation



N°1

Le chemin le plus probable

La continuité logique de ton parcours actuel — ce qui se passerait naturellement si tu suis la voie la plus évidente.



N°2

Le chemin alternatif

Une voie différente mais tout aussi réaliste — si ton option principale n'existait pas, qu'est-ce que tu ferais ?



N°3

Le chemin qui te fait vraiment envie

Sans contraintes, sans peur du regard des autres — ce que tu ferais vraiment. Le projet qui te fait briller les yeux.



N°4

Le chemin de la sécurité

Un plan B solide et stable — le projet qui te garantit une stabilité même s'il n'est pas le plus inspirant.



N°5

Le chemin hors des sentiers battus

Créatif, inattendu, voire audacieux — ce que tu ferais si tu n'avais aucune limite. N'a pas besoin d'être immédiatement réaliste.

Étapes d'utilisation

Étape 1 — Présenter la méthode (5min)

Expliquer le principe : on explore CINQ projets possibles, pas juste un. Tous méritent d'être pris au sérieux — y compris le plus fou. La qualité d'un scénario n'est pas dans son réalisme immédiat mais dans ce qu'il révèle sur le jeune.

Étape 2 — Rédaction individuelle (20-30 min)

Le jeune rédige ses 5 scénarios seul, sans s'autocensurer. Le coach circule et pose des questions de relance si besoin. Il ne valide ni n'invalide les scénarios à ce stade.

Questions de relance si le jeune bloque

- « Si demain tu n'avais aucune contrainte, qu'est-ce que tu ferais ? »
- « Quel métier tu aurais eu honte de dire que tu voulais faire ? »
- « Qu'est-ce que tu ferais si tu savais que tu allais réussir ? »
- « Si tu revenais dans 10 ans donner un conseil à toi-même, tu dirais quoi ? »
- « Qu'est-ce que les gens autour de toi font et que tu trouves cool ? »

Étape 3 — Évaluation (5-10 min)

Pour chaque scénario, le jeune note sur 10 sa Confiance, son Attrait et la Faisabilité. Ces scores sont un point de départ pour la conversation, pas des verdicts.

Étape 4 — Échange et exploration (15-20 min)

Le jeune présente ses scénarios. Le coach explore : qu'est-ce qui ressort ? Y a-t-il des surprises ? Quel scénario l'allume vraiment ? Il fait les liens avec les valeurs, mentors et profil RIASEC explorés précédemment.

Étape 5 — Choix et premières étapes (10 min)

Le jeune choisit le scénario prioritaire et définit 3 premières étapes concrètes. Ces étapes alimentent le plan d'action SMARTE (FO-12).

Questions de coaching associées

- Lequel de ces scénarios te surprend toi-même ?
- Si tu regardes les scores, qu'est-ce qui te frappe en premier ?
- Quel scénario est-ce que tu aurais eu du mal à écrire ? Pourquoi ?
- Y a-t-il un scénario qui ressemble à ce que tu penses que les autres attendent de toi ?
- Quel scénario correspond le plus à tes valeurs telles que tu les as identifiées ?
- Si tu faisais ce choix dans 10 ans, quel scénario aurais-tu regretté de ne pas avoir essayé ?
- Qu'est-ce que le scénario N°3 (le chemin qui te fait vraiment envie) te dit sur toi ?
- Qu'est-ce qui distingue vraiment le scénario que tu as choisi des autres ?

Points d'attention

Signaux à repérer

- Le scénario N°3 est très flou ou absent : faible permission de rêver — explorer les croyances limitantes
- Scores de confiance très bas partout : travail sur l'estime de soi probablement nécessaire avant cet exercice
- Le jeune choisit le scénario N°4 (sécurité) comme prioritaire : vérifier si c'est un vrai choix ou une peur déguisée
- Forte charge émotionnelle sur le scénario N°5 : peut indiquer quelque chose d'important à explorer

Points de vigilance

- Ne pas orienter le jeune vers un scénario — laisser émerger ce qui lui appartient
- Les scores sont un outil de conversation, pas un algorithme de décision
- Ne pas précipiter l'exercice quitte à le faire en 2 séances.
- Connecter les scénarios aux outils précédents (valeurs, RIASEC, mentors) pour donner de la profondeur

Variantes

Version allégée (3 scénarios)

Si le temps est limité, travailler uniquement avec N°1 (probable), N°3 (envie) et N°4 (sécurité). Suffisant pour créer une dynamique de réflexion et identifier les pistes prioritaires.

Présentation en groupe

Chaque jeune présente son scénario N°3 (le chemin qui fait vraiment envie). Le groupe rebondit : quels points communs ? Quelles ressources partagées ? Crée de l'émulation et élargit les représentations.

Prototypage du scénario

Après le choix, proposer au jeune de « prototyper » : rencontrer quelqu'un qui exerce dans ce domaine, faire un stage d'observation, consulter le SIEP ou Forem / Actiris. Nourrit le plan SMARTE (FO-12).

Mes 5 scénarios d'avenir

Pour chaque scénario :

- 1. Donne un titre et décris-le en 3-5 phrases.
- 2. Note ton niveau de Confiance, d'Attrait et de Faisabilité sur 10.
- 3. Identifie 3 premières étapes concrètes pour explorer ou tester ce scénario.



Le chemin le plus probable

N°1

La continuité logique de ton parcours actuel — ce qui se passerait naturellement si tu suis la voie la plus évidente.

Mon scénario N°1

Confiance

Attrait

Faisabilité

Titre :

... / 10

... / 10

... / 10

Description :

Ce qui m'attire :

Ce qui me freine :

3 premières étapes pour explorer ce scénario :

1.
2.
3.



Le chemin alternatif

N°2

Une voie différente mais tout aussi réaliste — si ton option principale n'existait pas, qu'est-ce que tu ferais ?

Mon scénario N°2

Confiance

Attrait

Faisabilité

Titre :

... / 10

... / 10

... / 10

Description :

Ce qui m'attire :

Ce qui me freine :

3 premières étapes pour explorer ce scénario :

1.
2.
3.



Le chemin qui te fait vraiment envie

N°3 *Sans contraintes, sans peur du regard des autres — ce que tu ferais vraiment. Le projet qui te fait briller les yeux.*

Mon scénario N°3	Confiance	Attrait	Faisabilité
Titre : / 10	... / 10	... / 10
Description :	Ce qui m'attire : Ce qui me freine :		
3 premières étapes pour explorer ce scénario : 1. 2. 3.			



Le chemin de la sécurité

N°4 *Un plan B solide et stable — le projet qui te garantit une stabilité même s'il n'est pas le plus inspirant.*

Mon scénario N°4	Confiance	Attrait	Faisabilité
Titre : / 10	... / 10	... / 10
Description :	Ce qui m'attire : Ce qui me freine :		
3 premières étapes pour explorer ce scénario : 1. 2. 3.			



Le chemin hors des sentiers battus

N°5 *Créatif, inattendu, voire audacieux — ce que tu ferais si tu n'avais aucune limite. N'a pas besoin d'être immédiatement réaliste.*

Mon scénario N°5	Confiance	Attrait	Faisabilité
Titre : / 10	... / 10	... / 10
Description :	Ce qui m'attire : Ce qui me freine :		
3 premières étapes pour explorer ce scénario : 1. 2. 3.			

Synthèse — Mon scénario prioritaire

Après réflexion, le scénario qui m'inspire le plus est le N° ____ —

Parce que :

La prochaine action concrète que je vais faire cette semaine :

L'enquête métier est l'une des actions les plus puissantes du processus d'orientation. Elle permet au jeune de sortir des représentations et des clichés pour confronter son projet à la réalité vécue d'un professionnel. C'est le « prototypage » du Life Design: tester une hypothèse de projet avant de s'y engager pleinement. Un entretien de 20 à 30 minutes avec un professionnel peut changer radicalement la perception d'un métier.

Objectifs

- Confronter les représentations du jeune sur un métier avec la réalité vécue
- Découvrir les aspects concrets d'un métier que les fiches et les sites ne montrent pas
- Renforcer ou nuancer l'intérêt pour un projet d'orientation à travers une expérience directe
- Développer les compétences relationnelles du jeune (prise de contact, entretien, synthèse)
- Alimenter le plan d'action SMARTE (FO-13) avec des informations réelles

Matériel

- Canevas d'enquête métier — guide d'entretien (inclus dans cette fiche)
- Fiche de débrief personnel (incluse dans cette fiche)
- Ressources pour trouver un professionnel : réseau personnel, LinkedIn, SIEP, Forem, cartographie (FO-01)

Quand utiliser cet outil

- Après la sélection d'un scénario prioritaire (FO-10) ou d'une piste métier issue du RIASEC (FO-09)
- Avant de valider définitivement un choix de formation ou de parcours
- Quand le jeune dit « je ne sais pas vraiment ce que c'est ce métier au quotidien »
- En phase de prototypage : pour tester une hypothèse sans s'y engager encore

Un seul entretien ne suffit pas à tout comprendre d'un métier. L'idéal est d'en faire 2 à 3 avec des profils différents : un débutant, un expérimenté, quelqu'un en grande structure et en petite structure. Les contrastes sont souvent très éclairants.

Comment trouver le professionnel à interviewer

Sources pour identifier des professionnels à contacter

- Réseau personnel et familial : parents, frères et sœurs, voisins, anciens profs — souvent sous-estimé mais très efficace
- Cartographie des ressources (FO-01) : qui dans le réseau du jeune peut servir de porte d'entrée ?
- LinkedIn et réseaux sociaux : recherche par métier + région, message de prise de contact direct
- SIEP (siep.be) et Forem : secteurs professionnels avec coordonnées des fédérations
- Stages d'observation en établissement scolaire (SIEP organise des « Passeport pour l'emploi »)
- Associations professionnelles et ordres (ex : Ordre des médecins, Barreau, Fédérations sectorielles)
- Réseaux locaux : Chambre de Commerce, clubs d'entrepreneurs, BNI, associations de quartier

Étapes d'utilisation

Étape 1 — Choisir le métier et le professionnel (avec le coach)

À partir du scénario prioritaire ou de la piste RIASEC, choisir le métier à enquêter. Identifier ensemble 1 à 3 professionnels potentiels à contacter. Définir un délai de prise de contact.

Étape 2 — Prendre contact (le jeune seul)

Le jeune prend contact lui-même — c'est une étape de développement à part entière. Le coach prépare cette prise de contact (modèle email et script téléphone ci-dessous) mais ne contacte pas à la place du jeune.

Étape 3 — Préparer l'entretien (15 min avec le coach)

Relire ensemble le guide d'entretien. Identifier les 3-4 questions les plus importantes pour le jeune. Vérifier que le jeune a le matériel nécessaire (carnet, stylo ou téléphone pour noter).

Checklist avant l'entretien

- J'ai confirmé le rendez-vous (date, heure, lieu ou lien visio)
- J'ai relu le guide d'entretien et choisi mes 4-5 questions prioritaires
- J'ai fait une recherche rapide sur le métier et la structure de la personne
- J'ai de quoi noter (carnet + stylo ou application de notes)
- J'ai préparé une courte présentation de moi et de mon projet
- Je sais comment me rendre sur place ou accéder au lien visio

Étape 4 — Conduire l'entretien (20-30 min, le jeune seul)

Le jeune conduit l'entretien seul. Il utilise le guide comme support, sans le lire mécaniquement. Il laisse la conversation se développer naturellement et pose ses questions dans l'ordre qui convient. Il termine toujours par : « Avez-vous quelque chose à ajouter ? Pouvez-vous me recommander quelqu'un d'autre à rencontrer ? »

Étape 5 — Débriefing avec le coach (20-30 min)

Dès que possible après l'entretien, débriefing avec le coach en utilisant la fiche de débriefing. Le coach pose des questions de coaching pour approfondir ce qui a émergé : confirmations, surprises, remises en question. Il fait les liens avec les fiches précédentes (valeurs, RIASEC, conditions de travail).

Questions de coaching post-entretien

- Qu'est-ce qui t'a le plus frappé dans cet entretien ?
- Y a-t-il quelque chose que tu n'avais pas du tout anticipé ?
- Est-ce que tu te vois dans ce métier après cet entretien ? Qu'est-ce qui a changé ?
- Quels aspects du métier correspondent à tes valeurs ? Lesquels y sont en tension ?
- Qu'est-ce que cet entretien te dit sur tes conditions de travail souhaitées (FO-08) ?
- Si tu devais refaire l'entretien, quelle question tu poserais que tu n'as pas posée ?
- Quelle est la prochaine étape concrète suite à cet entretien ?

Points d'attention

Signaux à repérer

- Le jeune n'ose pas prendre contact seul : travailler sur la confiance. Jouer la prise de contact en session
- Le jeune n'a retenu que les aspects négatifs ou que les aspects positifs : l'aider à nuancer et à faire le lien avec ses propres critères

Points de vigilance

- Le coach ne prend pas contact à la place du jeune : c'est une étape de développement essentielle
- Prévenir le jeune que certains professionnels ne répondront pas : c'est normal, prévoir 3 contacts pour 1 entretien

- La personne rencontrée a eu un parcours atypique : vérifier si c'est représentatif du métier ou une exception
- Le jeune abandonne le projet après un seul entretien difficile : un entretien ne suffit pas, en prévoir un autre avec un profil différent

- L'entretien n'est pas un entretien de recrutement : le ton doit rester conversationnel et curieux
- Respecter le temps imparti (20-30 min) : le professionnel a accordé du temps, ne pas dépasser sans permission
- Envoyer un message de remerciement après l'entretien : bonne pratique et maintien du lien pour la suite

Variantes

Stage d'observation

Si possible, dépasser l'entretien pour une journée ou demi-journée d'observation en immersion. Le jeune voit le métier se pratiquer en direct. Format idéal après l'entretien informatif.

Panel de professionnels

Organiser une séance collective où 2-3 professionnels de secteurs différents témoignent devant un groupe de jeunes. Chaque jeune prépare ses questions à l'avance. Format efficace en atelier.

Deux entretiens contrastés

Interviewer deux professionnels du même métier dans des contextes différents : grande structure / indépendant, débutant / expérimenté. Comparer les réponses révèle la diversité réelle d'un même titre de métier.

CANEVAS D'ENQUÊTE MÉTIER — Guide d'entretien

Métier enquêté :
Professionnel(le) rencontré(e) :
Structure / entreprise :
Date et format (présentiel / visio / téléphone) :

1. Le parcours

Comment êtes-vous arrivé(e) dans ce métier ? Quel a été votre parcours de formation ?

Si c'était à refaire, feriez-vous les mêmes choix ? Qu'est-ce que vous feriez différemment ?

2. Le quotidien du métier

À quoi ressemble une journée type dans votre métier ?

Quelles sont les tâches que vous faites le plus souvent ? Celles que vous préférez ?

Avec qui travaillez-vous au quotidien (collègues, clients, hiérarchie...) ?

3. Les conditions de travail

Quelles sont les conditions de travail concrètes (horaires, lieu, déplacements, rémunération) ?

Y a-t-il des aspects physiques ou émotionnels difficiles à gérer dans ce métier ?

4. Ce qui plaît — ce qui est difficile

Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans ce métier ? Ce qui vous donne de l'énergie ?

Qu'est-ce qui est le plus difficile ou le plus stressant ?

5. Les compétences clés

Quelles sont les compétences ou qualités essentielles pour réussir dans ce métier ?

Qu'est-ce qu'on ne peut pas apprendre en formation et qui s'acquiert uniquement sur le terrain ?

6. Le marché et les perspectives

Comment se porte ce secteur en Belgique ? Y a-t-il de la demande ? Des tensions ?

Quelles sont les perspectives d'évolution dans ce métier ou ce secteur ?

7. Conseils pour un jeune

Qu'est-ce que vous conseilleriez à un jeune qui voudrait faire ce métier ?

Y a-t-il des formations, des stages ou des expériences particulièrement utiles pour démarrer ?

Ma question personnelle :

(La question que j'ai envie de poser, en dehors du guide)

Après l'entretien — Débrief personnel

APRÈS L'ENTRETIEN — Fiche de débrief personnel

Ce qui m'a confirmé dans mon intérêt pour ce métier :

Ce qui m'a surpris ou remis en question :

Les aspects du métier qui me correspondent (lien avec mes valeurs / RIASEC) :

Les aspects qui me font hésiter ou que je n'avais pas anticipés :

Ce que j'ai envie d'explorer ou de tester ensuite :

Mon verdict après cet entretien :

✓ Ce métier m'intéresse toujours

⚠ J'ai des doutes — à approfondir

✗ Ce n'est pas pour moi

En coaching d'orientation, les niveaux logiques de Dilts permettent de vérifier si le projet du jeune est aligné à tous les niveaux — de l'environnement concret jusqu'au sens profond. Un projet solide et mobilisant est un projet cohérent à travers ces six niveaux.

Objectifs

- Vérifier la cohérence interne du projet du jeune à travers les 6 niveaux logiques
- Identifier les niveaux en tension ou en contradiction avec le projet envisagé
- Accéder à des dimensions profondes (identité, valeurs, mission) qui ne ressortent pas des outils classiques
- Renforcer la motivation et l'engagement en créant un alignement conscient
- Préparer le plan d'action sur des bases identitaires solides

Matériel

- Canevas d'alignement (inclus dans cette fiche)
- Résultats des fiches précédentes : RIASEC (FO-06), valeurs, mentors (FO-10), scénarios (FO-11)
- Optionnel : espace physique pour le protocole de marche (voir variantes)

Quand utiliser cet outil

- Après la construction des scénarios d'avenir (FO-11), avant le plan d'action SMARTÉ
- Quand le projet existe mais que le jeune manque de conviction ou d'engagement
- Quand il y a une contradiction apparente entre ce que le jeune dit vouloir et ce qu'il fait
- En fin de parcours, pour consolider l'alignement avant la mise en action

Les 6 niveaux logiques

Les 6 niveaux logiques de Dilts — Pyramide de l'alignement

N°	Niveau — Question clé	Description
6	Mission / Spiritualité <i>Pour quoi ? Au service de quoi ?</i>	Le niveau le plus profond — le sens ultime, la contribution au monde. Pourquoi je fais ce que je fais, au-delà de moi-même.
5	Identité <i>Qui suis-je ?</i>	L'image de soi, le sentiment d'être quelqu'un. Qui je suis en tant que personne, pas seulement ce que je fais.
4	Valeurs / Croyances <i>Pourquoi ? Qu'est-ce qui est important ?</i>	Les valeurs qui guident les choix et les croyances qui filtrent la réalité. Ce qui est important, ce qui est vrai pour moi.
3	Capacités <i>Comment ? Que sais-je faire ?</i>	Les compétences, talents et ressources disponibles. Ce que je sais faire, ce que j'apprends à faire.

2	Comportements <i>Quoi ? Que fais-je concrètement ?</i>	Les actions, les habitudes, ce que l'on fait concrètement au quotidien. Ce que les autres peuvent observer.
1	Environnement <i>Où ? Avec qui ? Quand ?</i>	Le contexte externe — les lieux, les personnes, les contraintes pratiques. L'environnement dans lequel le jeune évolue.

L'image classique est celle d'une pyramide : les niveaux supérieurs (identité, mission) influencent les niveaux inférieurs (comportements, environnement)..

Questions de coaching par niveau

Niveau	Questions de coaching à poser au jeune
Mission / Spiritualité	<ul style="list-style-type: none"> – Pour quoi fais-tu ça, au fond ? – Au service de quoi veux-tu mettre ta vie ? – Quelle contribution veux-tu apporter au monde ? – Qu'est-ce qui te dépasse et te porte à la fois ?
Identité	<ul style="list-style-type: none"> – Comment tu te décrirais en une phrase ? – Qui es-tu, au-delà de ce que tu fais ? – Quand tu te sens vraiment toi-même, tu es dans quelle situation ? – Si tu devais te présenter sans parler de tes études ou de ton métier, tu dirais quoi ?
Valeurs / Croyances	<ul style="list-style-type: none"> – Qu'est-ce qui compte vraiment pour toi dans un travail ? – Quelle croyance te retient dans ce projet ? – Qu'est-ce que tu crois sur toi-même qui influence tes choix ? – Qu'est-ce qui te ferait dire que tu as réussi ?
Capacités	<ul style="list-style-type: none"> – Quelles sont tes forces dans ce projet ? – Qu'est-ce que tu sais faire que tu ne valorises pas assez ? – Quelles compétences tu aurais besoin de développer ? – Qu'est-ce que tu fais naturellement bien, sans effort ?
Comportements	<ul style="list-style-type: none"> – Qu'est-ce que tu fais concrètement en ce moment pour avancer ? – Quelle action tu pourrais faire dès cette semaine ? – Qu'est-ce que tu fais qui va dans le sens de ton projet ? Qui va à l'encontre ? – Qu'est-ce qui changerait dans tes journées si tu suivais ce projet ?
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> – Dans quel environnement tu te sens le mieux pour travailler ? – Qui sont les personnes qui te soutiennent dans ce projet ? – Quelles sont les contraintes pratiques que tu dois prendre en compte ? – Quel lieu, quelle ville, quel contexte colle avec ce projet ?

Étapes d'utilisation

Étape 1 — Présenter le modèle (5 min)

Expliquer la pyramide en partant du bas (environnement) vers le haut (mission). Préciser que le projet le plus solide est celui qui est cohérent à tous les niveaux — et que ce travail vise à identifier les forces et les tensions de son projet à travers cette grille.

Étape 2 — Exploration par niveau (20-30 min)

Pour chaque niveau, poser une ou deux questions de coaching (voir tableau). Démarrer par environnement, remonter progressivement vers comportement, capacités, valeurs, identité. Écouter attentivement et noter les réponses dans le canevas. Ne pas chercher à résoudre les tensions immédiatement — les noter pour les explorer ensuite.

Étape 3 — Identifier les alignements et les tensions (10 min)

Avec le jeune, regarder l'ensemble du tableau. Quels niveaux semblent bien alignés avec le projet ? Où y a-t-il des tensions ? La tension la plus courante en coaching d'orientation des jeunes : le projet est aligné aux niveaux Comportements et Capacités, mais en tension avec le niveau Identité (« je ne me vois pas comme quelqu'un qui fait ça ») ou Valeurs (« c'est pas vraiment ce qui compte pour moi »).

Étape 4 — Travailler les niveaux en tension (10-15 min)

Pour chaque tension identifiée, explorer : d'où vient-elle ? Est-ce une vraie tension ou une croyance limitante ? Qu'est-ce qui devrait changer pour que ce niveau s'aligne avec le projet ? Le recadrage est souvent suffisant : « ce projet va en fait dans le sens de tes valeurs, parce que... »

Étape 5 — Synthèse et passage à l'action (5 min)

Inviter le jeune à compléter la synthèse du canevas. Quels niveaux sont bien alignés ? Quels niveaux méritent un travail supplémentaire ? Quelle est la prochaine action pour renforcer l'alignement ? Ces réponses alimentent directement le plan d'action SMARTE.

Questions de coaching complémentaires

- Si tu regardes tous ces niveaux ensemble, qu'est-ce qui te saute aux yeux ?
- À quel niveau tu te sens le plus solide dans ce projet ?
- À quel niveau tu ressens le plus de doute ou de résistance ?
- Si ce niveau en tension était aligné, qu'est-ce qui changerait pour toi ?
- Qu'est-ce que cette grille te révèle sur ce qui te retient ou ce qui te porte ?
- Qu'est-ce qui devrait être vrai à chaque niveau pour que tu te lances vraiment dans ce projet ?

Points d'attention

Signaux à repérer

- Tension forte au niveau Identité : « je ne suis pas quelqu'un qui fait ça » — souvent une croyance limitante plus qu'une réalité
- Tension entre Valeurs et Comportements : le jeune sait ce qui est important pour lui mais agit à l'inverse — explorer les blocages
- Niveau Mission très vague ou absent : normal chez les jeunes — ne pas forcer, mais créer un espace pour y réfléchir
- Charge émotionnelle forte au niveau Identité ou Mission : ralentir, accueillir avant d'analyser

Points de vigilance

- Le modèle est une grille de lecture, pas une vérité absolue — l'utiliser avec souplesse
- Ne pas aller trop vite vers les niveaux supérieurs (Identité, Mission)
- Les tensions ne sont pas des problèmes à résoudre immédiatement — elles sont des informations précieuses
- Le protocole de marche (variante) est puissant mais nécessite une maîtrise du processus et une introduction soigneuse pour ne pas sembler artificiel
- Connecter les réponses aux outils précédents (valeurs, mentors, scénarios) pour donner de la profondeur

Variantes

Protocole de marche

Matérialiser les 6 niveaux au sol avec 6 feuilles. Le jeune marche physiquement de niveau en niveau, s'arrête et répond aux questions. Très puissant — le corps ancre les réponses différemment que l'écriture.

Application au projet ET à un contre-projet

Appliquer la grille à la fois au projet prioritaire et à un scénario alternatif. Comparer les alignements : lequel est le plus cohérent ? Révèle souvent lequel est vraiment « le sien ».

Canevas — Alignement de mon projet

Canevas — Alignement de mon projet avec mon identité

Mon projet d'orientation :

Niveau	Ce que ce projet signifie pour moi à ce niveau
Mission / Spiritualité <i>Pour quoi ? Au service de quoi ?</i>	
Identité <i>Qui suis-je ?</i>	
Valeurs / Croyances <i>Pourquoi ? Qu'est-ce qui est important ?</i>	
Capacités <i>Comment ? Que sais-je faire ?</i>	
Comportements <i>Quoi ? Que fais-je concrètement ?</i>	
Environnement <i>Où ? Avec qui ? Quand ?</i>	

Niveau(x) bien aligné(s) avec mon projet :

.....

....

Niveau(x) en tension ou à travailler :

.....

....

Ce que je vais faire pour renforcer l'alignement :

.....

....

Le plan d'action SMARTE est l'outil qui fait le pont entre le projet d'orientation et la mise en action concrète. Il transforme une intention (« je veux travailler dans le social ») en objectifs précis, mesurables et temporellement définis, assortis d'actions concrètes, de ressources identifiées et de freins anticipés. C'est l'étape finale du processus de coaching d'orientation — celle qui concrétise tout le travail d'exploration.

Objectifs

- Transformer le projet d'orientation en 2-3 objectifs concrets et actionnables
- Structurer les actions à mener selon une logique temporelle réaliste
- Anticiper les freins pour ne pas être pris au dépourvu
- Identifier les ressources disponibles et les personnes-ressources à mobiliser
- Renforcer l'engagement du jeune par un plan qui lui appartient

Matériel

- Canevas plan d'action SMARTE (inclus dans cette fiche)
- Scénario prioritaire issu de FO-11 (5 scénarios d'avenir)
- Carte de ressources (FO-01) pour identifier les personnes à mobiliser
- Ressources en ligne : SIEP, Forem, mesetudes.be, monorientation.be

Quand utiliser cet outil

- Quand le scénario prioritaire est choisi et suffisamment exploré
- Avant la clôture du parcours de coaching pour garantir le passage à l'action
- En suivi : reprendre le plan à chaque séance pour ajuster et avancer

Les critères SMARTE — Référentiel

Critère — Définition		Exemple en orientation des jeunes
S	Spécifique <i>L'objectif est clairement défini, sans ambiguïté. Il répond à : Quoi ? Qui ? Où ? Comment ?</i>	✓ « Contacter 3 professionnels du secteur social avant le 15 mars pour un entretien informatif » X « Mieux connaître les métiers du social »
M	Mesurable <i>Des indicateurs concrets permettent de vérifier l'atteinte. On peut répondre : Est-ce que je l'ai fait ou pas ?</i>	✓ « Postuler à 2 stages avant les vacances de Pâques » X « Chercher un stage »
A	Atteignable <i>L'objectif est réaliste au regard des ressources, du temps et des compétences actuelles du jeune.</i>	✓ « Passer le permis de conduire d'ici juin (leçons déjà planifiées) » X « Créer mon entreprise d'ici 3 mois » (sans ressources ni expérience)
R	Relevant (Pertinent) <i>L'objectif est en lien direct avec les valeurs, aspirations et le projet d'orientation du jeune.</i>	✓ « Visiter l'IFAPME en journée portes ouvertes car je veux me former en alternance » X « Faire un stage en comptabilité » (si le projet est dans le social)
T	Temporellement défini	✓ « D'ici le 1er avril » ou « avant la fin du mois »

	Une échéance précise est fixée. Sans date, un objectif reste une intention.	X « Bientôt » ou « quand j'aurai le temps »
E	Écologique L'objectif est cohérent avec l'ensemble de la vie du jeune : famille, santé, finances, autres engagements.	✓ Vérifier : « Est-ce que cet objectif est compatible avec mes autres priorités en ce moment ? » X Un objectif qui néglige une contrainte réelle (santé, famille, finances) est voué à l'échec

Étapes d'utilisation

Étape 1 — Ancrer dans le scénario prioritaire (5 min)

Reprendre le scénario prioritaire choisi en FO-10 et les premières étapes identifiées. Ces premières étapes deviennent les objectifs SMARTÉ à formuler. Si le jeune n'a pas encore de scénario clair, commencer par clarifier l'intention avant de planifier.

Étape 2 — Formuler 2-3 objectifs SMARTÉ (15-20 min)

Pour chaque objectif, passer en revue les 6 critères. La reformulation est souvent nécessaire : « Je veux travailler dans le soin » devient « Contacter l'infirmière de mon quartier avant le 30 avril pour un entretien informatif de 30 minutes ».

Questions de reformulation SMARTÉ

- S — « C'est quoi exactement ? Qui ? Où ? »
- M — « Comment tu sauras que tu l'as fait ? Quel indicateur concret ? »
- A — « C'est réaliste pour toi en ce moment ? Tu as les ressources pour ça ? »
- R — « En quoi cet objectif fait-il avancer ton projet d'orientation ? »
- T — « Pour quand exactement ? Quelle date ? »
- E — « Est-ce que cet objectif est compatible avec tout ce que tu as par ailleurs ? »

Étape 3 — Décomposer en actions concrètes (10 min)

Pour chaque objectif, identifier 3 actions concrètes et chronologiques. Une action concrète = un verbe d'action + un résultat observable + une date. Exemple : « Rechercher les coordonnées de l'IFAPME en ligne — mardi soir », « Envoyer un email de demande — mercredi », « Confirmer la date de la visite — jeudi ».

Étape 4 — Anticiper les freins et les ressources (10 min)

Pour chaque objectif, demander au jeune : « Qu'est-ce qui pourrait t'empêcher de le faire ? » et « Qu'est-ce que tu as comme ressources pour avancer ? » — personnes, compétences, temps, argent, informations. Anticiper les freins réduit fortement le risque d'abandon.

Étape 5 — Engagement et suivi (5 min)

Demander au jeune de relire son plan à voix haute. Lui demander de s'engager sur la première action : « Quelle est la première chose que tu vas faire cette semaine ? Pour quand exactement ? » Si possible, prévoir un point de suivi (appel, message ou séance) dans 1 à 2 semaines.

Questions de coaching associées

- Parmi ces 3 objectifs, lequel est le plus important pour toi en ce moment ?
- Qu'est-ce qui pourrait te faire renoncer à cet objectif ? Comment tu vas faire face ?
- Sur une échelle de 1 à 10, à quel point tu es confiant(e) de réaliser la première action cette semaine ?
- Si ta confiance est à 6, qu'est-ce qui ferait monter à 8 ?
- Qui dans ton entourage peut te soutenir dans ces démarches ?
- Comment tu vas te rappeler de faire ces actions ? (agenda, rappel, personne de confiance...)
- Dans 1 mois, comment tu voudras que les choses se passent ? Qu'est-ce que tu auras fait ?
- Qu'est-ce que ce plan te dit sur ta capacité à avancer vers ce projet ?

Points d'attention

Signaux à repérer

- Objectifs trop vagues : « je vais me renseigner » : reformuler jusqu'à avoir un verbe d'action + résultat + date
- Plan trop ambitieux : trop d'objectifs ou délais irréalistes : mieux vaut 1 objectif tenu que 5 abandonnés
- Engagement verbal sans conviction
- Objectifs imposés par l'extérieur (famille, école) et non choisis par le jeune : vérifier la motivation intrinsèque

Points de vigilance

- Le plan appartient au jeune, pas au coach — ne pas construire le plan à sa place
- Un plan parfait sur le papier mais pas réaliste vaut moins qu'un plan imparfait mais tenu
- Prévoir le suivi : sans point de suivi, le risque d'abandon est élevé — même un message en 2 semaines fait une différence
- Ajuster le plan si la situation change : le plan SMARTER est un outil vivant, pas un contrat figé
- Célébrer les petites avancées : chaque action réalisée renforce le sentiment d'efficacité personnelle.

Variantes

Vision 3 mois / 6 mois

Avant de définir les objectifs, inviter le jeune à se projeter : « Dans 3 mois, qu'est-ce qui aura changé si tu avances bien ? »

Plan d'action collectif

En groupe, chaque jeune présente son premier objectif et son engagement de la semaine. Le groupe témoigne et encourage. La dynamique collective renforce l'engagement — effet de responsabilité positive.

Suivi par messagerie

Proposer au jeune d'envoyer un message (SMS, WhatsApp) dans 1 semaine pour dire ce qu'il a fait. Simple, efficace, et maintient le lien entre les séances sans alourdir le suivi.

Canevas — Mon plan d'action SMARTE

Mon projet d'orientation :

.....

Scénario prioritaire :

Objectif N°1 —

.....

Actions concrètes (par ordre chronologique) :

1.

2.

3.

Freins anticipés :

Ressources à mobiliser :

Objectif N°2 —

.....

Actions concrètes (par ordre chronologique) :

1.

2.

3.

Freins anticipés :

Ressources à mobiliser :

Objectif N°3 —

.....

Actions concrètes (par ordre chronologique) :

1.

2.

3.

Freins anticipés :

Ressources à mobiliser :

Mon engagement — La première action que je vais faire cette semaine :

Action :

.....

.....

Pour quand : Avec qui / quelle ressource :

Point de suivi prévu le : Format :

Cette fiche répertorie les ressources essentielles disponibles en Belgique francophone pour accompagner les jeunes dans leur orientation. Elle est organisée par thématique et peut être remise directement au jeune comme outil de référence.

1. Explorer les métiers et les formations

Organisme / Plateforme	URL	Description
SIEP	metiers.siep.be	Fiches métiers détaillées, test RIASEC, secteurs professionnels. Référence principale pour les jeunes belges francophones.
mesetudes.be	mesetudes.be	Portail officiel de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Formations, établissements, conditions d'accès.
monorientation.be	monorientation.be	Portail officiel d'orientation de la FWB. Outils, tests, ressources pour élèves et familles.
SIEP formations	formations.siep.be	Moteur de recherche des formations en Belgique francophone, tous niveaux et tous secteurs.
ONISEP (France)	onisep.fr/decouvrir-les-metiers	Fiches métiers très détaillées (utilisables en BE). Vidéos, témoignages, formations françaises.
Orientation.be	orientation.be	Portail de l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur. Informations sur les études sup.

2. Marché du travail — Wallonie

Organisme / Plateforme	URL	Description
Le Forem	leforem.be	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie. Offres d'emploi, fiches métiers, services aux jeunes.
Forem — Métiers	leforem.be/infos-metiers	Fiches métiers wallon : réalités du métier, salaires, débouchés, formations.
Jobfirst	jobfirst.be	Plateforme dédiée aux premiers emplois et stages en Wallonie pour les jeunes.
CIFoP	cifop.be	Centre d'Information et de Formation à la Politique sociale. Ressources sur les conventions collectives et droits des travailleurs.
AViQ	aviq.be	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées. Aides à l'emploi pour les jeunes en situation de handicap.

3. Marché du travail — Bruxelles

Organisme / Plateforme	URL	Description
Actiris	actiris.brussels	Service public de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale. Accompagnement des chercheurs d'emploi, offres, formations.
Actiris — Panorama	panorama.actiris.brussels	Outil de veille sur le marché du travail bruxellois : secteurs porteurs, métiers en demande, salaires.
BX1 Emploi	actiris.brussels/fr/offres	Offres d'emploi et de stage à Bruxelles, filtrables par secteur et niveau d'études.
Citydev.brussels	citydev.brussels	Agence de développement économique bruxelloise. Ressources sur l'entrepreneuriat et les secteurs innovants à Bruxelles.

4. Formation en alternance et apprentissage

Organisme / Plateforme	URL	Description
IFAPME	ifapme.be	Institut wallon de Formation en Alternance. Formations du secondaire au bachelier pour apprendre un métier en travaillant.
EFP	efp.be	École de Formation des PME à Bruxelles. Formation en alternance tous secteurs (alimentation, construction, services...).
CEFA	enseignement.be/cefa	Centres d'Éducation et de Formation en Alternance dans les établissements secondaires de la FWB.
Syntra Vlaanderen	syntra.be	Formation en alternance en Flandre (utile pour les jeunes bilingues ou proches de la frontière linguistique).
Erasmus+	erasmusplus.be	Programme européen de mobilité pour la formation. Stage ou apprentissage à l'étranger pour les jeunes en formation.

5. Accompagnement des jeunes — Services spécialisés

Organisme / Plateforme	URL	Description
ADA FWB	ada.cfwb.be	Accompagnement au Développement de l'Avenir — outil officiel FWB (2e éd. 2024). Ressources pédagogiques pour l'orientation tout au long de la vie.
Missions régionales	mrw.be	Missions Régionales pour l'Emploi en Wallonie. Accompagnement personnalisé des jeunes peu qualifiés vers l'emploi.
CPAS locaux	cpas.be	Centres Publics d'Action Sociale. Aides sociales, accompagnement insertion professionnelle pour les jeunes en difficulté.
SAJ / SPJ	aide-jeunesse.cfwb.be	Services d'Aide à la Jeunesse et Services de Protection Judiciaire. Accompagnement des jeunes en situation difficile.
Plan formation insertion	leforem.be/plan-formation	Dispositif Forem pour les jeunes sans qualification : formation + accompagnement vers l'emploi ou la qualification.
Job Coaching Actiris	actiris.brussels/job-coaching	Service de coaching emploi pour les jeunes à Bruxelles : préparation entretiens, CV, stratégie de recherche.

6. Validation des compétences et titres

Organisme / Plateforme	URL	Description
Validcompétences	validcompetences.be	Consortium de validation des compétences en FWB. Faire reconnaître officiellement des compétences acquises hors formation.
SFMQ	sfmq.be	Service Francophone des Métiers et des Qualifications. Référentiels de formation et de certification par métier.
Jury central FWB	jurycentral.cfwb.be	Obtenir un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire via jury, sans reprendre les études.
CEDEFOP	cedefop.europa.eu	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. Données comparatives sur les qualifications en Europe.

7. Entrepreneuriat et création d'activité

Organisme / Plateforme	URL	Description
1890	1890.be	Portail wallon du guichet unique pour entreprendre. Informations pratiques sur la création d'entreprise en Wallonie.
Unizo / UCM	ucm.be	Union des Classes Moyennes. Accompagnement des indépendants et créateurs d'entreprise en Wallonie et Bruxelles.
Beêtre	beetre.be	Incubateur et accompagnement pour les jeunes entrepreneurs bruxellois.
Co.Station	co-station.com	Espace de coworking et incubateur à Bruxelles. Accompagnement des projets entrepreneuriaux innovants.

Jobiri	<i>jobiri.com</i>	Plateforme d'orientation professionnelle et de coaching emploi numérique. Utile pour la rédaction de CV et préparation entretiens.
---------------	-------------------	--

8. Outils numériques et tests d'orientation

Organisme / Plateforme	URL	Description
Test RIASEC SIEP	<i>metiers.siep.be/toi-et-les-metiers</i>	Version en ligne du test RIASEC adaptée aux jeunes BE. Résultats liés aux métiers et formations disponibles.
Qui suis-je ?	<i>quisisje.be</i>	Outil d'exploration de soi et d'orientation pour les jeunes en Belgique francophone.
L'Explorama	<i>lexplorama.fr</i>	Outil de découverte des environnements professionnels par photolangage (voir FO-07). Version en ligne et papier.
Orientation.ch	<i>orientation.ch</i>	Portail suisse d'orientation professionnelle. Fiches métiers très détaillées et outils de tests (utilisables en BE).
Parcours+	<i>parcoursplus.cfwb.be</i>	Plateforme FWB pour l'accompagnement des élèves dans leur parcours scolaire et d'orientation.
IMT Forem	<i>met.forem.be</i>	Marché de l'Emploi en temps réel : tensions de recrutement, salaires, perspectives par métier en Wallonie.

9. Études supérieures en Belgique francophone

Organisme / Plateforme	URL	Description
ARES	<i>ares-ac.be</i>	Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur. Organe de gouvernance de l'enseignement supérieur FWB.
Les Universités de la FWB	<i>universites.cfwb.be</i>	Portail officiel des universités belges francophones : UCLouvain, ULB, ULiège, UNamur, UMONS, ULB-VUB.
Hautes Écoles	<i>hautesecolesfw.be</i>	Portail des Hautes Écoles de la FWB. Bachelier professionnel, master : nursing, ingénierie, éducation, social...
Salons Perspectives	<i>salons-perspectives.be</i>	Salons étudiants en Belgique francophone. Rencontres avec les établissements, informations sur les formations.
Journées Portes Ouvertes	<i>JPO.be</i>	Calendrier des journées portes ouvertes des établissements d'enseignement supérieur en BE.

Utilisation en coaching d'orientation — Guide rapide

Moment dans le processus	Ressources à mobiliser en priorité
Exploration des métiers (Jour 1)	SIEP (<i>metiers.siep.be</i>) · ONISEP · Test RIASEC SIEP · IMT Forem
Découverte des environnements (Explorama)	L'Explorama (<i>lexplorama.fr</i>) · Panorama Actiris · Forem Métiers
Exploration des formations	mesetudes.be · SIEP Formations · Hautes Écoles · IFAPME / EFP / CEFA

Validation du projet — marché du travail	IMT Forem · Actiris Panorama · Forem · SFMQ
Plan d'action — contacts et démarches	CPAS · Missions régionales · Actiris Job Coaching · Forem Plan Formation
Jeune souhaitant créer son activité	1890.be · UCM · Beêtre · Co.Station · Erasmus+
Jeune sans qualification	Validcompétences · Jury central FWB · Plan Formation Insertion Forem · CEFA

Cette fiche est un document vivant — les URLs et services évoluent. Vérifier la disponibilité des ressources avant de les communiquer au jeune. En cas de doute, le SIEP (siep.be) et le Forem (leforem.be) sont les références les plus stables.