

Exemple — Bilan d'intention

Mieux me comprendre pour mieux explorer

Le bilan d'intention ne choisit pas un métier à la place du jeune.

Il commence par faire ressortir qui il est, ce qui semble naturel chez lui et les conditions dans lesquelles il fonctionne le mieux. Ces repères sont ensuite mis en relation avec ce qu'il recherche et avec la direction qu'il envisage.

Un même bilan. Des prises de conscience différentes.

Les profils ci-dessous sont fictifs. Ils montrent comment une même démarche peut produire une lecture très différente d'un jeune à l'autre. L'objectif n'est pas de remettre une liste de qualités, mais de faire apparaître une cohérence personnelle que le jeune peut reconnaître, nommer puis utiliser.

1. Qui suis-je?

Avant de parler de métier, le bilan cherche à faire ressortir une façon d'être et de fonctionner.

Léa — un fonctionnement tourné vers les personnes

Une présence relationnelle chaleureuse, tournée vers les personnes, qui combine communication, écoute, projection vers l'avenir et besoin d'un cadre suffisamment stable pour s'investir dans la durée.

Sa mécanique : ENTRER EN RELATION → ÉCOUTER → COMMUNIQUER → SE PROJETER → CONTRIBUER → S'INVESTIR DANS LA DURÉE

Nora — un fonctionnement tourné vers la compréhension

Une personne réfléchie, méthodique et exigeante, qui cherche à comprendre avant de décider, à réduire les risques et à produire un travail fiable. Elle peut relever des défis importants, mais préfère pouvoir les aborder avec logique, méthode et suffisamment de repères.

Sa mécanique : OBSERVER → COMPRENDRE → ANALYSER → ÉVALUER LES RISQUES → STRUCTURER → RÉSOUDRE → FIABILISER

Ce premier portrait crée souvent la reconnaissance.

Le jeune ne reçoit pas seulement des mots comme « relationnel », « analytique » ou « responsable ». Il voit comment plusieurs éléments se combinent et commencent à raconter sa façon personnelle d'avancer.

2. Ce qui ressort naturellement chez moi

Le bilan descend ensuite d'un niveau : qu'est-ce que mes forces peuvent produire concrètement chez moi?

Exemple — Léa

Ce qui ressort	Ce que cela peut produire concrètement
Créer facilement le contact	Elle peut entrer rapidement en relation, rendre l'échange naturel et créer une ouverture avec les autres.
Écouter et sentir l'autre	Elle semble attentive à ce que les personnes vivent et peut ajuster sa façon d'entrer en relation selon la personne devant elle.
Voir plus loin	Elle peut naturellement se projeter, imaginer une suite et aider à regarder au-delà de la situation immédiate.
Apporter une énergie positive	Sa façon de communiquer peut encourager, rassurer ou donner envie d'avancer.
Organiser et aller au bout	La dimension humaine n'empêche pas le besoin de structure : elle peut aussi vouloir organiser, tenir ses engagements et faire avancer ce qui a été commencé.
Chercher à faire mieux	Elle peut remarquer le potentiel d'amélioration et vouloir faire progresser une situation plutôt que simplement la maintenir.

Exemple — Nora

Ce qui ressort	Ce que cela peut produire concrètement
Analyser avant de conclure	Elle peut rechercher les causes, les faits et la logique avant d'accepter une réponse ou de prendre position.
Anticiper les risques	Elle peut envisager les conséquences d'une décision et préférer vérifier avant d'avancer trop rapidement.
Créer de l'ordre	Une structure claire, des étapes et des standards peuvent l'aider à transformer un problème complexe en quelque chose de maîtrisable.
Tenir ses engagements	Elle peut prendre au sérieux ce qu'elle accepte de faire et rechercher un résultat sur lequel les autres peuvent compter.
Développer une expertise	Comprendre en profondeur peut être une source de motivation en soi. Elle peut vouloir maîtriser progressivement un sujet plutôt que rester en surface.
Résoudre avec rigueur	Elle peut apprécier les problèmes exigeants lorsqu'ils lui permettent d'appliquer sa logique et d'aboutir à une solution précise et fiable.

Deux profils peuvent être forts sans l'être de la même façon.
C'est la combinaison des forces — et ce qu'elles produisent ensemble — qui commence à donner au jeune des mots réellement personnels.

3. Comment j'aime fonctionner

Une force ne dit pas encore dans quelles conditions elle s'exprime le mieux. Le bilan cherche donc aussi à comprendre l'environnement et le rythme qui conviennent au jeune.

Léa — ce qui peut soutenir son fonctionnement

Avec des personnes. L'échange, l'écoute et le contact semblent nourrissants.

Dans un rythme suffisamment stable. Elle peut aimer le mouvement sans nécessairement vouloir vivre dans l'urgence constante.

Avec un cadre fiable. Des repères clairs peuvent lui permettre de se concentrer davantage sur les personnes et sur sa contribution.

Avec du temps pour intégrer. Elle peut avoir besoin de laisser retomber certaines expériences avant de repartir.

En pouvant être utile. Sentir que sa présence produit quelque chose de positif pour quelqu'un peut compter.

En gardant une place à elle. Être tournée vers les autres ne signifie pas devoir être constamment disponible ou entourée.

Nora — ce qui peut soutenir son fonctionnement

Avec du temps pour comprendre. Elle peut vouloir saisir le pourquoi et la logique avant d'agir.

Avec des faits et des critères clairs. Les données, les standards et les preuves peuvent l'aider à se positionner.

Dans un cadre structuré. Des attentes précises et une organisation cohérente soutiennent sa façon méthodique d'avancer.

Sur des problèmes exigeants. La difficulté peut être stimulante lorsqu'elle peut être analysée et résolue.

Avec de la continuité. Elle peut aimer approfondir et construire une expertise sur la durée.

Avec des collaborations ciblées. Elle peut apprécier des relations solides et compétentes sans rechercher une interaction sociale constante.

C'est ici que le portrait devient utilisable.

Le jeune ne sait plus seulement « ce dans quoi il est bon ». Il commence à comprendre les conditions dont il a besoin pour pouvoir réellement utiliser ses forces.

4. Qu'est-ce que je semble rechercher?

À partir de ce portrait, le bilan fait ressortir ce qui devrait être suffisamment présent dans une future réalité.

Léa — ses repères peuvent tourner autour de

Humain et relation • Contribution • Stabilité et appartenance • Expression et influence • Progression et reconnaissance • Structure de qualité.

Nora — ses repères peuvent tourner autour de

Compréhension et expertise • Défis à résoudre • Rigueur et qualité • Structure et stabilité • Résultats concrets • Collaboration ciblée.

5. Mes ancrages personnels pour décider

Les repères deviennent des critères personnels pour explorer une formation ou un métier.

Maya — par exemple

Quand elle examine une direction, elle peut vérifier : est-ce que je vais réellement être en relation avec des personnes? Est-ce que je pourrai être utile? Est-ce que je pourrai aussi organiser, améliorer ou structurer quelque chose? Est-ce que la façon d'aider correspond à ce que je recherche vraiment?

Nora — par exemple

Elle peut vérifier : est-ce que je pourrai comprendre des sujets complexes? Résoudre de vrais problèmes? Développer une expertise? Travailler avec suffisamment de rigueur et de structure? Est-ce que le niveau de collaboration correspond à ma façon de fonctionner?

On ne cherche plus seulement : « Quel métier me ressemble? »

On donne au jeune des éléments précis qu'il pourra observer dans plusieurs programmes, métiers ou expériences.

6. Confronter maintenant la direction envisagée

Le bilan met finalement ces repères en relation avec l'intention actuelle du jeune.

Maya — baccalauréat en ressources humaines

Maya pense savoir pourquoi les RH l'attirent : elle veut **connaître les personnes et les aider**. Le bilan confirme que cette dimension humaine compte, mais en précisant son intention, une nouvelle question apparaît :

« Est-ce que je veux aider les personnes à l'intérieur d'un système organisationnel, avec ses politiques, ses normes et ses contraintes, ou est-ce que je recherche une relation d'aide davantage centrée sur la personne elle-même? »

Elle savait qu'elle voulait aider. Maintenant, elle peut mieux nommer *comment* elle souhaite aider — et ce qu'elle doit aller vérifier.

Nora — génie aérospatial

Nora peut lire son portrait et penser : **« Oui... je le savais déjà. »** Mais elle peut maintenant nommer ce qu'elle recherche : comprendre des systèmes complexes, développer une expertise, résoudre des problèmes exigeants et produire quelque chose de précis et fiable.

Une nouvelle nuance devient alors possible : **« Est-ce que c'est l'aérospatial que je veux, ou surtout cette façon de travailler que je pourrais retrouver dans plusieurs domaines? »**

Le bilan d'intention peut donc avoir plusieurs effets.

« Je le savais déjà... mais maintenant je peux le nommer. »

Il met en lumière et organise quelque chose que le jeune ressentait déjà.

« Je pensais savoir pourquoi... mais là, ma question devient plus précise. »

Il met des mots sur l'intention et, justement parce qu'elle devient plus claire, fait émerger de nouvelles questions.

Dans les deux cas, nommer change quelque chose : le jeune possède maintenant des repères qu'il peut confronter à la réalité plutôt que de choisir uniquement à partir d'une impression générale.