

# Catapulte

Le guide pour maximiser votre **profil atypique** !

**Cédric Debernard**

Catapulte, le guide pour maximiser votre profil atypique !

© Cédric Debernard, 2023

ISBN : 978-2-9821409-0-5 (PDF) | 978-2-9821409-2-9 (EPUB) |  
978-2-9821409-1-2 (imprimé)

Dépôt légal — 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Tous droits de traduction et d'adaptation réservés. Toute reproduction d'un extrait de ce livre, par quelque procédé que ce soit, est strictement interdite sans l'autorisation écrite de l'auteur.

## À propos de l'auteur



Spécialiste des risques internationaux, Cédric Debernard a mené une carrière de haut niveau dans plus de trente pays sur cinq continents au sein des secteurs public et privé, en parallèle d'un indéfectible engagement bénévole dans l'humanitaire.

Il est maintenant auteur de romans mêlant fiction et réalités géopolitiques contemporaines. Son premier livre, *Furor Arma*, a été publié en septembre 2020 aux Éditions La Plume d'Or (Québec).

Il est diplômé de l'École des Mines d'Alès, de Polytechnique Montréal et de l'École nationale d'administration publique qui lui a décerné, en 2019, le prix d'excellence Louis-Sabourin en administration internationale.

# Table des matières

Prologue .....	9
Qu'est-ce qu'un profil atypique ? .....	15
Les années lycée.....	27
Atypisme et vocation .....	33
Un départ fragile .....	37
Atypisme et réalisme.....	43
Le pompon du marin.....	47
Atypisme et contrainte .....	52
Le cours CONTA.....	57
Atypisme et gestion du changement .....	62
Contrôleur aérien militaire.....	67
Atypisme et compromis .....	76
Le cours NAERI.....	81
Atypisme et évolution professionnelle.....	87
La Flottille 6F.....	93
Atypisme et échec .....	100
Toulon .....	105
Atypisme et obstination .....	110
Retour à Nîmes.....	115
Atypisme et évolution personnelle.....	121
L'École des mines.....	125
Atypisme et doutes.....	130
Total S.A. ....	135
Atypisme et qu'en-dira-t-on.....	143
À bon port .....	149

En conclusion.....	155
Du même auteur.....	159

# Prologue

*« Commence là où tu es, utilise ce que tu as,  
fais ce que tu peux. »*

Arthur Ashe

28 octobre 1987. C'était un mercredi.

Je me souviens avec émotion de ce jour où je rejoignais la Marine nationale comme apprenti marin. Pas encore tout à fait matelot, hein, mais *apprenti marin*. Celui qui, historiquement, était chargé des corvées du navire ; celui qui n'a encore aucune marque de grade cousue sur ses galons d'épaule.

Figé dans un garde-à-vous maladroit au milieu de paquets d'autres jeunes civils, je n'avais, à cet instant, aucune idée précise de mon avenir. Je me demande encore la tête que j'aurais faite si l'officier d'accueil me l'avait révélé :

« *Vous allez visiter plusieurs dizaines de pays sur cinq continents...* », m'aurait-il dit et je l'aurais cru. C'est aussi un peu pour ça que l'on devient militaire.

« *... Puis, dans un quart de siècle, vous dirigerez la sûreté mondiale d'une compagnie multinationale d'un pays dont vous ne serez même pas citoyen...* », aurait-il poursuivi. Vingt-cinq ans, c'est loin, mais je n'aurais pas vu comment un simple bachelier sans talent particulier arriverait jusque-là.

« *... Et ensuite, vous deviendrez auteur de romans d'espionnage en Amérique du Nord* », et là, aussi confiant que j'aurais pu l'être dans ses facultés de clairvoyance, je l'aurais sans doute pris pour un illuminé.

Pourtant, c'est exactement ce qui m'est arrivé, alors que mes débuts n'auguraient en rien des différents virages qu'allait prendre ma vie :

- Jusque-là, je n'avais eu qu'une scolarité moyenne,
- J'étais plus intéressé par la programmation informatique en Basic et la médecine préhospitalière que par mon cursus éducatif,
- Je ne commencerai à vraiment fréquenter l'université que dans la trentaine,
- Ma carrière se construira davantage sur des besoins de changement que sur un vrai plan,
- Et enfin, c'est un peu par hasard que je me suis retrouvé à signer ce premier contrat, je vous raconterai...

Ce livre n'est pas un recueil de recettes magiques pour assurer aux profils atypiques une carrière fulgurante, c'est avant tout l'exemple, que j'espère inspirant, d'une histoire de vie que je vous invite à suivre chapitre par chapitre.

Mais c'est surtout l'idée de partager avec vous la découverte des **cinq dimensions fondamentales** qui caractérisent l'essence même d'un profil atypique et guident l'ensemble de ses choix, consciemment ou non.

Cinq mots-clés mémorisables sous la forme d'un **simple acronyme**.

Dès que l'on garde cet acronyme à l'esprit, les expériences variées et parfois décousues d'un profil atypique s'observent alors sous un nouveau jour.

En regardant en arrière, il permet de comprendre nos motivations ou notre désintéressement, nos bifurcations, notre attachement à ceci et notre détachement de cela.



Et en regardant vers l'avenir, il agit comme une boussole de vie, en éclairant d'un jour nouveau nos besoins de changement, nos revirements, nos transitions, ce qui nous fonde et ce qui nous construit.

Bienvenue dans le monde des profils atypiques.

## Chapitre 1

# Qu'est-ce qu'un profil atypique ?

*« À force de vouloir entrer dans le moule, on finit par  
devenir une tarte ! »*

Bernard Werber

Si vous avez acheté ce livre, il y a fort à parier que vous savez, ou du moins vous vous doutez, de ce qu'est un profil atypique.

**Le terme « atypique » suggère l'exception, le hors-norme, l'inclassable.**

On l'applique d'ailleurs à des éléments aussi variés qu'un physique, un logement, un horaire ou un type de personnalité.

**Nous excluons volontairement les profils neuro-atypiques,** ces personnes souffrant de désordres du développement d'origine neurobiologique comme les troubles du spectre de l'autisme (TSA) et l'ensemble des DYS (dyspraxie, dysphasie, dysgraphie...) dont les problématiques spécifiques sont adéquatement abordées dans des ouvrages spécialisés.

Bien que certains troubles puissent amener un cursus de vie atypique, comme par exemple celui d'un individu atteint d'un syndrome d'Asperger identifié comme haut potentiel, cela ne signifie pas pour autant que tous les hauts potentiels soient neuro-atypiques.

La personnalité se comprend comme une combinaison unique de traits de caractère, d'attitudes, de comportements et de pensées façonnée à la fois par l'innée, fruit de la génétique, et l'acquis, fruit de l'expérience.

Les composantes mêmes de la personnalité sont elles-mêmes un concept vivant puisqu'elles sont décrites sur la base de modèles<sup>1</sup> partiellement subjectifs.

L'un des plus connus est le **modèle des « cinq grandes dimensions »**<sup>2</sup> que sont :

- L'**ouverture**, liée à l'art, l'émotion, la curiosité et l'imagination ;
- La **conscience morale** insistant sur l'organisation et le respect des obligations ;
- L'**extraversion** poussant à rechercher la stimulation et la compagnie des autres ;
- L'**agréabilité**, une tendance à être charitable et coopératif plutôt que suspicieux envers les autres ;
- Le **neuroticisme** qui caractérise un niveau d'angoisse rendant vulnérable au stress et à la dépression.

En pratique, les *Big Five* ne classent pas les individus dans chacune des dimensions, mais évaluent la prévalence de chaque dimension dans la personnalité globale de l'individu.

On remarque pourtant que plusieurs autres traits considérés comme naturellement constitutifs d'une personnalité ne sont pas pris en compte dans ce modèle malgré tout populaire. Par exemple la spiritualité, le sens de l'humour, l'identité ou encore la motivation.

Ainsi, sur le modèle des *Big Five*, **on pourrait envisager de définir un profil atypique selon certaines dimensions de personnalité qui lui seraient propres.**

---

<sup>1</sup> Modèles de Jung ou de Myers-Briggs par exemple.

<sup>2</sup> Les *Big Five* de Lewis Goldberg (1981), aussi dénommé modèle OCEAN

De manière générale, on attribue le qualificatif de profil atypique à un individu qui n'a pas suivi un profil de vie linéaire.

C'est donc l'opposé d'un profil typique, c'est-à-dire le plus courant, le plus classique, le plus accepté, ce genre de profil « normé » qui répond aux besoins « logiques » de la fiche du poste pour lequel il est recruté.

Le profil atypique n'est pas un clone, une « tarte » selon Werber, de celui qui rassure les employeurs, souvent peu enclins à la prise de risque en matière de recrutement. Parce que l'essence même d'un recrutement, c'est exactement cela : parvenir à enrôler un candidat interchangeable avec tous les autres, mais à qui on va demander de penser « *out of the box* », hors des cadres établis.

Je vais vous révéler un secret bien gardé : un certain nombre d'organisations, souvent de tailles respectables, voient l'innovation comme une force. Mais, étant peu enclines au changement, elles feront tout pour s'en prémunir. « Innovation » fait d'ailleurs partie de ces mots-valises indispensables à l'image et donc à la survie de l'organisation, tout comme « éthique », « diversité » ou « durable ». En plus, ils donnent bonne conscience.

## N'est pas atypique qui veut

Le seul fait de débiter sa carrière par une période sous les drapeaux pour la poursuivre dans la fonction publique ou le secteur privé ne nous désigne pas forcément comme un profil atypique, mais d'abord comme quelqu'un qui change de carrière.

J'ai le souvenir d'un maître principal – un ancien – qui préférait passer son temps en mer sur le porte-avions qu'à terre chez lui, confortablement installé dans une vie à bord réglée comme du papier à musique. Lorsqu'il quitta le service, atteint par

la limite d'âge de son grade, il occupa son temps libre avec un petit job dans ce même métier technique qu'il maîtrisait parfaitement.

Ce type de profil n'a rien d'atypique, il s'agit uniquement de quelqu'un qui a changé d'employeur.

À bord du navire, il trouvait sans doute un **sens** à sa vie et un **engagement** envers quelque chose de plus grand, sûrement une forme de **reconnaissance**. En revanche, la routine du service ne lui offrait aucun **défi**. Il connaissait par cœur sa fonction à bord et les limites imposées par l'environnement militaire, les deux contrariant par principe tout appétit d'**indépendance**.

**Gardez ce dernier paragraphe en tête, nous allons y revenir en détail tout au long du guide.**

Le profil atypique n'est donc pas une catégorie fourre-tout comme on pourrait le croire. Le simple fait d'exercer une fonction hyperspécialisée, de se reconvertir dans un autre métier ou de prendre une année sabbatique dans un parcours linéaire ne fait pas de nous un profil atypique. J'espère que certains d'entre vous ne sont pas trop déçus...

## Les atypiques, qui sommes-nous ?

Parmi les profils atypiques, on distingue traditionnellement les **autodidactes**, les **multidiplômés** et les **hauts potentiels**. À mon sens, il manque dans cette liste le noyau même des profils atypiques, les individus **touche-à-tout**.

Ça pourrait être un architecte réputé sur la place parisienne qui décide de repasser un CAP pour se transformer en boucher-charcutier puis éleveur de bétail. Ou encore un ingénieur aérospatial se découvrant sur le tard le tard une passion pour le

théâtre et qui deviendra directeur financier de l'un avant de prendre la direction générale d'un autre.

Vous les retrouverez facilement en quelques minutes de recherche sur internet. Tous deux se prénomment Olivier, mais corrélation ne fait pas causalité !

C'est également un Ronald Reagan – diplômé d'économie, excellent en sport et en théâtre – ou un Arnold Schwarzenegger – sportif de haut niveau –, passés du cinéma à la politique avec le succès que l'on connaît.

C'est un Jean-Claude Bourrelier, décrocheur scolaire, charcutier puis quincailleur, fondateur de Bricorama.

Ou encore un Pierre Péladeau, bâtisseur du groupe de médias Quebecor après avoir étudié la philosophie et débuté comme camelot puis éditeur.

C'est également – charité bien ordonnée –, un passionné des premiers secours qui devient militaire autant par hasard que par nécessité et trouve dans ces deux activités un tremplin adéquat pour une seconde carrière couronnée de succès dans plusieurs compagnies multinationales.

## **Les cinq dimensions communes aux atypiques**

De la même façon que le modèle des *Big Five* caractérise les différentes personnalités, on peut légitimement s'interroger sur ce que les autodidactes, les multidiplômés, les hauts potentiels et les touche-à-tout pourraient bien partager comme valeurs, ressorts ou façons d'appréhender la vie.