



HAL
open science

Coacher avec la Co-orientation ©

Isabelle Liotta

► **To cite this version:**

Isabelle Liotta. Coacher avec la Co-orientation ©. Presses des Mines, 2019, 978-2-35671-563-0. hal-04006478

HAL Id: hal-04006478

<https://minesparis-psl.hal.science/hal-04006478>

Submitted on 27 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Isabelle Liotta

Coacher avec la Co-orientation[©]

Guider les diplômés vers leur projet de vie

Préface d'Hervé Bommelaer

Isabelle Liotta, *Coacher avec la Co-orientation*©. *Guider les diplômés vers leur projet de vie*, Paris, Presses des Mines, Collection Vademecum, 2019

© Presses des MINES - TRANSVALOR, 2019
60, boulevard Saint-Michel - 75272 Paris Cedex 06 - France
presses@mines-paristech.fr
www.pressesdesmines.com

ISBN : 978-2-35671-563-0

© Photo de couverture : Pixabay

Dépôt légal : 2019

Achévé d'imprimer en 2019 (Paris)

Tous droits de reproduction, de traduction, d'adaptation et d'exécution réservés pour tous les pays.

Coacher avec la Co-orientation©

Guider les diplômés vers leur projet de vie

Collection Vademecum

Isabelle Laplante, Nicole Vardanega-Lachaud, Nicolas De Beer, *Coaching*.

Fabien Denissel, *Quel avenir pour les consultants informatiques freelance ?*

Violaine Bringaud, Benoît Journée, Safietou Mbaye, Geneviève Saliou, Stéphanie Tillement, *Le Retour d'Expérience dans les organisations à risques*.

Valérie Fernandez, Carine Khalil, *Les méthodes agiles de développement informatique*.

Faustine Antoine, Thomas Métivier, *L'éthique en entreprise*.

Jean-Luc Weber, *Bases de physiologie humaine*.

Evelyne Moreau, *Les droits d'auteur*.

Isabelle Liotta, Dominique Guiraud-Deville, *Premier job, réussir son premier choix de vie*.

ISABELLE LIOTTA

Coacher avec la Co-orientation©

Guider les diplômés vers leur projet de vie

Guide du coach en Co-orientation© à l'usage des responsables emploi et carrière des écoles et universités, conseillers en insertion professionnelle, coachs en orientation et tous ceux qui souhaitent accompagner des jeunes en quête de leur voie professionnelle pour donner du sens à leur projet de vie.

Préface

Rien ne remplace une bonne orientation en début de carrière! Or, dans mon métier d'accompagnement en transition de carrière, je suis confronté depuis quinze ans à des erreurs de trajectoire qui se traduisent par de cuisants échecs au bout de quelques années de travail.

Il est temps d'arrêter ce gâchis et Isabelle Liotta a pris le taureau par les cornes en apportant La solution à ce problème hélas trop longtemps sous-estimé. Je connais Isabelle depuis longtemps. Nous avons souvent échangé sur les sujets qui nous tiennent à cœur: la recherche d'emploi, le Réseautage et le pilotage de carrière.

Dans son premier ouvrage «Premier job, réussir son premier choix de vie», Isabelle avait posé les bases de sa méthode de Co-orientation en l'appliquant aux jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi.

Dans son nouveau livre «Coacher avec la Co-orientation©», Isabelle persiste et signe en appliquant cette méthode au guidage des diplômés vers leur projet de vie.

Son expérience en qualité de responsable emploi-carrière à MINES ParisTech est irremplaçable. Elle a accompagné un grand nombre de futurs et jeunes diplômés dans leur première orientation de carrière et en a tiré les leçons pour les aider encore plus efficacement à réussir leur décollage professionnel.

À mon sens, la pertinence du coaching en Co-orientation repose sur deux points clés:

- C'est la seule méthode de groupe que je connaisse qui répond de façon éprouvée à la problématique cruciale de choix professionnel des étudiants de l'enseignement supérieur.
- Le coaching en Co-orientation initie les futurs diplômés à la démarche Réseau. Elle les forme au Réseautage, compétence indispensable pour non seulement réussir un bon démarrage de carrière mais également négocier au mieux les nombreux virages d'un parcours professionnel.

La Co-orientation© se déploie aujourd'hui avec succès sur un grand nombre d'étudiants grâce à un réseau de coachs-animateurs. On notera que ces évangélistes sont en majorité d'anciens participants qui, convaincus par la pertinence de la méthode, viennent animer un groupe.

En tant qu'auteur de nombreux livres sur le Réseautage, j'adhère à 100% à l'idée d'Isabelle d'avoir placé le Networking au cœur de ce dispositif. Car, au XXI^e siècle, plus que jamais, le succès futur du jeune diplômé sera lié à la réponse qu'il donnera au maintenant célèbre adage : *Networking or Not Working*.

Hervé Bommelaer

*Consultant en Outplacement de Dirigeants chez Enjeux Dirigeants |
Expert Réseau | Networking | Auteur | Conférencier*

Introduction

«Le bonheur est la sensation globale de plaisir chargé de sens»,
Tal Ben-Shahar, professeur du bonheur à Harvard

COACHER AVEC LA CO-ORIENTATION LES FUTURS DIPLÔMÉS EN QUÊTE DE LEUR VOIE PROFESSIONNELLE

Après la publication du livre «Premier job, réussir son premier choix de vie», un grand nombre de responsables emplois et carrières des grandes écoles et universités m'ont sollicitée pour disposer d'un guide du coaching en Co-orientation détaillé et prêt à l'emploi. Ils ont trouvé dans cette approche une réponse concrète et efficace à la problématique de choix professionnel des futurs diplômés. C'est l'ambition de cette publication : permettre à tous ceux qui le souhaitent de devenir Coach en Co-orientation, c'est à dire un coach qui sait mettre en œuvre et coordonner la méthode de Co-orientation pour plusieurs groupes.

La Co-orientation® est née du constat suivant : dès mon arrivée à MINES ParisTech en 2000, en tant que responsable orientation et carrières, j'ai remarqué que faire un premier choix de job pour les futurs diplômés était très difficile. Et c'est sans surprise aujourd'hui que j'entends ces questions bien légitimes des étudiants à l'aube de leur vie professionnelle :

- «Je ne sais pas ce que je veux faire plus tard.»*
- «Par quoi débiter ma carrière?»*
- «Qu'est-ce qui me fait vibrer?»*
- «Qu'est-ce qui me donnera envie de me lever tous les matins pour aller travailler?»*
- «Comment concilier vie professionnelle et vie personnelle?»*
- «La mobilité, est-ce une nécessité?»*
- «Quelle pression suis-je prêt à accepter et dans quel but?»*
- «Mon projet professionnel est-il en accord avec ma personnalité?»*
- «Quel secteur, pour quel métier et pour quel avenir?»*
- «Quelle vie professionnelle aura du sens pour moi?»*

Avant le grand saut dans le monde du travail, ces étudiants n'ont pas eu à prendre de décision impliquant leur avenir : leur niveau scolaire a décidé pour eux.

En dernière année de leur cursus, alors âgés en moyenne de 23 à 25 ans et ayant une courte expérience en entreprise, ils doivent affronter une double difficulté : choisir

un métier et un environnement de travail qui fait sens pour eux. De ce choix découle un mode de vie riche de conséquences pour leur vie personnelle, sociale et familiale, avec les incidences suivantes :

- faire émerger une première identité professionnelle;
- découvrir de nouvelles facettes de leur personnalité;
- interagir dans un environnement inconnu;
- ouvrir sur des possibles non encore envisagés;
- démarrer une nouvelle vie personnelle.

Travailler à Londres dans la City ou dans une usine en France, par exemple, n'implique pas le même style de vie : lieu d'habitation, collègues et relations, réseau, vie personnelle, niveau de vie, possibilités d'évolution... C'est à ce moment crucial, où ils doivent choisir un environnement spécifique, qu'il est essentiel pour ces étudiants de réfléchir sereinement aux possibilités qui s'offrent à eux. Il s'agit d'explorer des terres inconnues et de prendre des risques aux conséquences difficiles à évaluer. Ce passage vers un nouveau monde est tout naturellement source de stress et d'angoisse. Une étude préalable que j'ai conduite auprès des grandes écoles, m'a appris que de nombreux ateliers étaient proposés aux étudiants pour leur orientation. Par exemple, des ateliers sur la rédaction de leur profil LinkedIn, des tests de personnalité, la tenue d'un portfolio de compétences ou l'écriture de projets professionnels sont organisés indépendamment les uns des autres. Le risque est que l'étudiant les vive comme des enseignements juxtaposés. Mon expérience m'a conduite à élaborer le coaching en Co-orientation© pour permettre aux futurs et jeunes diplômés d'appréhender leur carrière à travers une vision personnalisée et unique.

Le coaching en Co-orientation crée les conditions pour faire émerger en confiance les choix professionnels de chacun. Il est efficace dans un délai court et ne fait pas appel aux expériences vécues. Ce qui en fait un outil d'orientation particulièrement adapté aux contraintes des étudiants qui ont peu d'expérience et qui disposent de peu de temps pour réfléchir sur leur avenir. À MINES ParisTech, la Co-orientation® s'inscrit dans un programme de préparation à l'emploi plus large qui inclut :

- des ateliers connaissance de soi utilisant l'indicateur de personnalité MBTI®, Myers Briggs type indicator;
- des séminaires de préparation aux techniques de recrutement : ateliers LinkedIn, simulations d'entretiens, négociation des salaires, techniques réseau, pitcher;
- des conférences à thèmes : développer son réseau, cafés-entreprises, rencontres avec des dirigeants, couples et double carrière;

- un programme structuré de mentoring par un aîné expérimenté. Il est proposé à chaque participant à l'issue de la Co-orientation pour guider ses premiers pas en entreprise.

Un coaching qui pousse chaque participant à se poser les bonnes questions pour découvrir sa singularité

Il est tentant pour un étudiant d'accepter l'une des offres d'emploi proposées dans son école ou dans son université sans trop se poser de questions. Pour certains, cette option peut être satisfaisante : ils ont la chance de démarrer un premier job dans un environnement qui leur convient. Pour d'autres, c'est la grande désillusion : ils sont projetés sans expérience dans un contexte qui ne favorise pas leur épanouissement et peut même générer un déséquilibre personnel. Pour les jeunes diplômés déçus par leur premier choix, il n'est pas trop tard pour réfléchir à ce qu'ils souhaitent réellement faire. Cependant, utiliser la Co-orientation en dernière année d'études est une opportunité de se familiariser avec ce questionnement en douceur et en toute sérénité, et surtout en toute neutralité, c'est-à-dire sans avoir encore d'identité professionnelle. Ce coaching intègre différentes facettes de la personnalité de l'étudiant en s'appuyant sur une démarche de groupe qui l'aide à identifier sa singularité et l'environnement dans lequel s'épanouir et être heureux en travaillant.

Un coaching pour entrer dans le cercle vertueux du développement professionnel

J'ai la chance d'être en relation avec un grand nombre d'alumni issus de nos grandes écoles et universités. Je constate que les jeunes qui intègrent un premier environnement professionnel motivant et favorable à leur épanouissement gagnent en confiance, en estime d'eux mêmes, en ouverture et en projet d'évolution. Bref, ils entrent naturellement dans le cercle vertueux du développement professionnel. À l'issue du processus, il arrive que l'environnement choisi n'apporte pas satisfaction. L'expérience a montré qu'ils savent rapidement rebondir. Par exemple Lucille pressée de signer un contrat de travail a accepté de rejoindre le secteur de l'automobile même si ce dernier ne correspondait pas à ses rêves. En prenant appui sur les acquis de la Co-orientation, elle a rapidement pris conscience de son choix inadapté à ses aspirations et s'est orientée vers son premier choix : le luxe dans lequel elle fait aujourd'hui une brillante carrière.

Un coaching qui chemine de la connaissance de soi à son employabilité

Cette approche déclenche chez les participants une réflexion-action sur leurs valeurs et sur l'équilibre à trouver entre leurs aspirations, ce qui les attire, ce qu'ils envisagent de faire et ce qu'ils valident. Elle les pousse à repérer, identifier et valider l'environnement dans lequel ils souhaitent évoluer en les initiant au réseau, indispensable pour leur avenir. Le tout se déroule en confiance dans un cadre exigeant et dans un délai court. Elle permet à chacun de faire le premier pas d'un long voyage aux étapes inconnues. L'enjeu ne s'arrête pas là : elle a pour ambition de donner aux participants des clés durables pour s'inventer une carrière qui leur ressemble.

Un coaching efficace applicable à tout groupe d'étudiants en fin de cursus

Ce livre est un guide pratique, détaillé et illustré de nombreux exemples pour devenir coach en Co-orientation. La Co-orientation© que j'ai développée à MINES ParisTech est avant tout destinée à accompagner le premier choix de vie : le choix d'un premier job après ses études. Cet ouvrage est illustré d'exemples réels et de témoignages issus de plus de 15 ans d'expérience d'accompagnement des futurs diplômés de MINES ParisTech et de nombreuses grandes écoles et universités. Il s'adresse à tous ceux qui recherchent un coaching efficace et rapide pour animer et coordonner des groupes d'étudiants en quête de leur premier projet professionnel : responsables emploi des écoles et des universités, coaches, conseillers en orientation. Il est conçu comme un guide pratique et opérationnel pour devenir Coach en Co-orientation.

Un coaching qui essaime

Une fois un premier groupe lancé, l'animation peut être confiée, l'année suivante à des diplômés qui ont participé à ce groupe. Ainsi, le processus se pérennise et se démultiplie naturellement, grâce à ses anciens participants qui deviennent animateurs de groupes. D'année en année, un vivier de coachs-animateurs se constitue, s'enrichit et se renouvelle. La Co-orientation met en jeu, progressivement, un grand nombre de groupes et se déploie sur toute une promotion.

À la croisée de plusieurs méthodes

J'ai élaboré cette méthode en utilisant différentes sources d'inspiration. Elle s'appuie sur les enseignements découverts auprès de :

- Ismaël Guennouni (MINES ParisTech, Promotion 2000) et Laurent Chenot (MINES ParisTech, Promotion 1993) qui m'ont proposé les exercices du projet Career team de la *Harvard Business School*;
- Daniel Porot, expert international en recherche d'emploi et gestion de carrière, auteur de nombreux ouvrages ;
- Pierre Cauvin et Geneviève Caillou, de la société Osiris, qui m'ont transmis les principes jungiens de l'indicateur de personnalité MBTI®¹ ;
- Anne Hoffner et Dominique Delaunay qui ont introduit en France le « *codéveloppement professionnel* » élaboré par Adrien Payette et Claude Champagne au Canada ;
- Plusieurs intervenants spécialistes de l'approche systémique ;
- Des étudiants ayant participé à un groupe de Co-orientation ;
- Des diplômés, animateurs d'un groupe de Co-orientation qui ont largement enrichi la méthode.
- Et enfin elle prend appui sur plus de 15 ans de pratique à MINES ParisTech et dans de nombreuses grandes écoles et universités.

Comment utiliser ce livre ?

Il est constitué de 6 parties.

La première partie est destinée à tous ceux qui s'intéressent à la Co-orientation©. Elle présente les principes de base de la méthode. Elle décrit les objectifs et bénéfices pour les participants et les coachs-animateurs d'un groupe. Elle est illustrée de nombreux témoignages.

La deuxième partie s'adresse à ceux qui souhaitent animer un groupe de Co-orientation. Elle précise le rôle du coach-animateur. Elle décrit les conditions pour être coach-animateur d'un groupe et les techniques d'animation à maîtriser.

La troisième partie décrit la méthode détaillée prête à l'emploi, séance par séance, et les actions à conduire par l'animateur d'un groupe pour agir avec succès. Elle regroupe des fiches pratiques à l'usage de l'animateur pour faciliter son

¹ Myers Briggs type Indicator, ®MBTI, et Indicateur Myers-Briggs et Myers-Briggs sont des marques déposées du Myers-Briggs Type Indicator. © The Myers-Briggs Company détient une licence exclusive d'utilisation des marques déposées. Co-s'orienter et Co-orientation sont des marques déposées par Isabelle Liotta.

intervention. Elle fournit des exemples de mails utilisables avant et après chacune des séances.

La quatrième partie concerne le rôle du coach en Co-orientation qui anime, coordonne et supervise l'organisation de plusieurs groupes.

La cinquième partie explicite la démarche réseau et tout ce que les coachés doivent apprendre et pratiquer pour développer leur employabilité. Elle fournit aussi de nombreux exemples et modèles destinés aux coachés pour réussir leur première approche réseau. Elle a été mise au point à partir de l'expérience des coachs et des coachés.

La sixième partie fournit les documents de séances.

Dans les annexes vous trouverez une restitution écrite complète d'un coaché et le guide d'auto-évaluation du coach-animateur.

La bibliographie recense les ouvrages qui sont une source d'inspiration pour l'accompagnement à l'orientation en général.

Un glossaire regroupe les définitions des termes appliqués à la Co-orientation.

Alors à votre tour maintenant. Vous souhaitant un beau voyage dans l'univers de la Co-orientation!

PARTIE I

LE COACHING EN CO-ORIENTATION : PRINCIPES ET OBJECTIFS

« Il n'est de vent favorable à celui qui ne sait où il va »
Sénèque

Les études conduisent aux portes du monde du travail et ouvrent sur des choix de carrière multiples, méconnus et incertains. J'ai conçu la Co-orientation pour aider les étudiants en fin de cursus à découvrir leur voie professionnelle en réfléchissant, en groupe, sur les valeurs qui seront le point d'ancrage de leur choix de carrière.

Elle repose sur le constat que l'on est plus efficace pour aider ses pairs à s'orienter que pour s'orienter soi-même. Une étude parue dans le *Personality and Social Psychology Bulletin*, février 2011, le confirme. Invités par des chercheurs à illustrer des histoires écrites par d'autres individus, des étudiants new-yorkais se sont montrés bien plus créatifs que pour leurs propres récits. Même constat sur le plan intellectuel: ils se sont également révélés plus habiles pour résoudre des problèmes qui concernaient des inconnus plutôt qu'eux mêmes.

La Co-orientation utilise ce levier d'action au sein d'un groupe de pairs qui s'entraident dans leur orientation. Cette première partie précise les principes et les objectifs associés à cette méthode.

1. AGIR EN GROUPE POUR TROUVER SA VOIE PROFESSIONNELLE

La méthode s'applique à des groupes de 6 étudiants en fin de cursus, en quête de leur projet professionnel. Elle crée les conditions pour que chaque participant fasse émerger son projet de vie en lui fournissant des clés pour faire des choix ultérieurs en toute autonomie. Elle orchestre des interactions bienveillantes et structurantes entre les participants, pour atteindre un objectif commun à tous : trouver sa voie professionnelle. Le groupe est animé par un coach-animateur qui met en œuvre la méthode de Co-orientation.

2. S'AIDER EN AIDANT LES AUTRES

L'idée principale de la méthode est de permettre à chaque participant d'avancer sur son choix d'orientation en aidant ses pairs à progresser dans leur réflexion. Il se crée ainsi une communauté d'orientation : chacun contribue aux interactions du groupe avec sa vision du monde et ses expériences et s'oriente lui-même en aidant les autres à s'orienter. C'est pourquoi j'ai baptisé cette méthode Co-orientation®.

Les participants ont tour à tour le rôle de coachés, lorsqu'ils présentent au groupe leur propre situation, et de consultants lorsqu'ils interviennent pour aider le coaché à avancer dans sa réflexion. Le tout est facilité par un coach-animateur. Le coach en Co-orientation assure en plus la coordination de plusieurs groupes.

Ainsi les différents acteurs de la méthode sont :

Le participant : personne qui appartient au groupe de Co-orientation et qui veut atteindre un objectif : faire un choix professionnel. Le participant peut avoir le rôle de coaché ou le rôle de consultant.

- **Le coaché :** c'est le participant qui expose, présente et réfléchit sur sa propre problématique de choix professionnel. C'est celui qui restitue au groupe les exercices proposés par la méthode.
- **Le consultant :** c'est le participant qui est en situation de consultant lorsqu'il intervient pour aider un coaché à réfléchir sur sa problématique d'orientation.

Le coach-animateur met en œuvre la méthode de Co-orientation® en assurant le bon fonctionnement de son groupe.

Le coach en Co-orientation assure l'animation et la coordination de plusieurs groupes. Il est en charge du déploiement du dispositif sur un grand nombre de futurs diplômés.

Ce sont ces termes: **participant, coaché, consultant, coach-animateur et coach en Co-orientation** que nous utiliserons systématiquement par la suite.

3. S'INITIER AU NETWORKING EN VALIDANT SON PROJET PROFESSIONNEL

La construction de son premier réseau et l'apprentissage de son utilisation sont deux enjeux fondamentaux de la Co-orientation©. L'utilisation du réseau est aujourd'hui essentielle pour donner vie à tout projet et le faire évoluer. Selon Hervé Bommelaer²: « (...) *le réseau est la meilleure technique pour rencontrer des professionnels qui, de contact en contact, vous rapprochent de votre objectif (professionnel). C'est un art qu'il convient d'apprendre et de pratiquer.* ». Cette démarche n'est ni naturelle, ni enseignée. Il faut donc l'apprendre en l'expérimentant. Ainsi, la méthode initie les participants à la construction de leur premier réseau en leur proposant de réaliser de manière professionnelle une série d'interviews auprès des diplômés en poste pour valider leurs projets professionnels. Il sera le point de départ de leur employabilité.

4. DEVENIR COACH-ANIMATEUR POUR DÉPLOYER LE PROCESSUS

Une fois le premier groupe lancé, l'animation est confiée l'année suivante aux participants de ce groupe. Ils deviennent coachs-animateurs à leur tour, perpétuant ainsi des valeurs d'entraide. Ils constituent un vivier de coachs-animateurs qui s'agrandit d'année en année. Grâce à ce vivier, la méthode peut être proposée à un grand nombre de groupes d'étudiants. L'ensemble du dispositif est orchestré par le coach en Co-orientation.

² Hervé Bommelaer, *Trouver le bon job grâce au réseau*, éditions Eyrolles, 2010, p.5.

Objectifs et bénéfices pour les participants

1. FAÇONNER ET DONNER VIE À SON PROJET PROFESSIONNEL

L'objectif de chaque participant est de repérer dans quel environnement s'épanouir.

Repérer, nommer, et valider son projet passe par :

- une meilleure connaissance de soi en mettant des mots sur ce que l'on pressent sans réussir à le formuler ;
- une meilleure compréhension des environnements de travail ;
- une découverte des métiers possibles ;
- une initiation à la démarche réseau pour valider et donner vie à son projet et à son employabilité.

2. ÉLARGIR SON HORIZON EN OUVRANT SUR DES POSSIBLES NON ENVISAGÉS

La Co-orientation permet aux participants de s'ouvrir à des nouveaux projets non envisagés et de lever des préjugés et des croyances limitantes. Les participants deviennent réceptifs aux opportunités qui se présentent et sont armés pour faire des choix rapides et lourds de conséquences. C'est le cas, par exemple, de Caroline qui a pris, en deux jours, la décision de partir en Australie...et d'y rester ou encore de Julien qui, ayant eu une offre dans le secteur logistique en Chine, l'a immédiatement acceptée. De retour en France, il bénéficie d'une évolution exceptionnelle dans le même groupe. De plus, si le diplômé ne peut pas concrétiser son premier choix, il sait recourir à une autre possibilité. Edouard n'a pas pu débiter dans le secteur aéronautique ; il s'est tourné vers son deuxième choix et est devenu consultant en propriété industrielle. Aux dernières nouvelles, passionné par ce domaine, il a décidé d'y rester, même s'il a eu, ultérieurement, l'opportunité de réaliser son premier choix. La méthode offre la possibilité de considérer des choix à plus long terme. Emilie avait signé un contrat d'embauche avec une des plus grandes banques d'affaires mondiales avant le début du programme. Lors des séances, elle s'est projetée dans l'univers du design, l'envisageant comme une possibilité future.

3. PRENDRE LE TEMPS DE PORTER UN NOUVEAU REGARD SUR SOI ET SUR LES AUTRES

Le rythme de travail scolaire et professionnel laisse peu de temps pour réfléchir sur soi et ce que l'on souhaite faire de sa vie. La Co-orientation© amène les participants à consacrer du temps à réfléchir en groupe à leur avenir, ce qui est plus difficile à faire seul. La méthode permet aussi de porter sur les autres participants un regard différent de celui que l'on a en partageant des activités scolaires et extra-scolaires. Les étudiants sont parfois surpris. Ils pensaient connaître leurs camarades et, grâce à ce groupe de réflexion, ils font connaissance autrement et différemment. C'est une école de tolérance et d'ouverture à soi et aux autres.

4. APPRENDRE À AIDER ET À ÊTRE AIDÉ

Les étudiants sont habitués à s'entraider grâce à de nombreux travaux de groupe dans leur cursus. Mais apprendre à être aidé tout en aidant les autres est une démarche moins naturelle et moins valorisée. Ils constatent aussi leurs limites dans l'aide qu'ils peuvent apporter. L'expérimenter est très bénéfique pour eux.

5. UTILISER LE RÉSEAU POUR LA PREMIÈRE FOIS

Après avoir défini les hypothèses pour son projet personnel, le participant le valide par la démarche réseau. L'objectif est de recueillir des informations sur des parcours de diplômés en poste. Le coaché est étroitement guidé par des exemples et des conseils sur la manière d'entrer en contact avec les diplômés, de conduire les entretiens et de pérenniser la relation. Cet apprentissage est le point de départ de la démarche réseau qui lui servira tout au long de sa vie professionnelle.

6. PRENDRE EN MAIN SON DESTIN PROFESSIONNEL

L'ambition de la méthode ne s'arrête pas au premier job. Elle est le point de départ pour initier son employabilité et évoluer sereinement. Elle donne aux participants des clés durables pour guider leurs choix professionnels à venir. Il n'est pas rare que 5 ou 10 ans après la sortie de l'école, des alumni m'adressent des messages témoignages de l'empreinte laissée par la Co-orientation. Savoir devenir ou « s'entreprendre soi-même » (expressions citées par Pierre Doré et Hervé Sérieyx, les échos le 03/04/97) est une compétence incontournable dans un monde en perpétuel changement.

Temps forts du coaching en Co-orientation

1. UN PROCESSUS COURT, INTENSE ET CONCENTRÉ : DE LA CONNAISSANCE DE SOI À SON EMPLOYABILITÉ

La méthode prévoit de constituer un groupe de 6 participants maximum. Le groupe se réunit lors de 5 séances de 2 heures réparties sur un peu plus d'un mois. Ces 5 séances demandent concentration et énergie.

3 séances de réflexion sur soi permettant à chacun de révéler :

- Ses aspirations, ses valeurs, sa singularité,
- Ses croyances et préjugés métiers,
- Ses premières hypothèses professionnelles.

2 séances de validation de son projet permettant à chacun :

- de confronter ses croyances à la réalité terrain en s'initiant au networking
- d'apprendre à donner vie à son projet professionnel grâce au networking



L'expérience montre qu'un groupe de 6 est optimal. En effet au-delà de 6, les temps impartis par coaché sont trop réduits. Si plus de 6 coachés restituent le même exercice, les participants se lassent et sont moins productifs. Ils risquent de se démotiver. En dessous de 4 participants, les interactions sont moins riches.

2. UNE PROGRESSION PAS À PAS

La méthode commence par faire émerger les aspirations et les valeurs de chacun pour les amener à réfléchir ensuite sur les critères que doit avoir l'environnement

le plus adapté à leur épanouissement. Ainsi, les coachés vivent différentes étapes pour cheminer en confiance :

- ils représentent et expriment leurs rêves et préférences métiers ;
- ils s'enrichissent des retours et réactions du groupe ;
- ils définissent leurs premières hypothèses de projets professionnels ;
- ils valident leur projet en construisant leur premier réseau ;
- ils élaborent un plan individuel d'actions pour donner vie, en toute autonomie, à leur projet.

3. D'INDISPENSABLES RESTITUTIONS ÉCRITES

Les restitutions écrites prolongent la réflexion des participants entre les séances. L'écrit est parfois plus adapté, confortable et efficace pour ceux qui ont moins de goût pour l'expression orale et/ou le travail en groupe. Ces restitutions sont un véritable catalyseur pour poursuivre, compléter, faire évoluer et élargir leur réflexion. Les séances étant très proches les unes des autres, les participants considèrent, parfois, ces restitutions comme une contrainte. L'animateur doit les convaincre de leur intérêt.

4. UN PLAN INDIVIDUEL D' ACTIONS, PASSEPORT POUR L' AUTONOMIE

Enfin chaque participant élabore un plan d'actions personnalisé. Il consiste à décrire et planifier les actions concrètes nécessaires pour faire aboutir son projet. Il est surtout une ressource pour rendre son autonomie à chaque participant à l'issue du travail en groupe.

5. POURSUITE DE LA DÉMARCHE RÉSEAU POUR DONNER VIE À SON PROJET

Lors de la dernière séance, les participants sont formés à la poursuite de la démarche réseau pour concrétiser et donner vie à leur projet professionnel.

Les clés pour une mise en œuvre réussie

1. AGIR AU BON MOMENT

Le processus intervient lorsque le participant est demandeur et réceptif pour résoudre un problème de choix professionnel, moment de tension intense pour lui. Le moment adapté pour la mise en œuvre de la Co-orientation est différent d'un cursus à un autre. A titre d'exemple, l'expérience en école d'ingénieurs montre que, si l'on introduit la méthode en début de dernière année, les étudiants sont des observateurs curieux mais ne sont pas demandeurs pour leur orientation. Ils sont à la recherche d'un stage et ne sont pas prêts à réfléchir à leur futur emploi. Située juste avant l'obtention du diplôme, la méthode ne porte pas ses fruits car le niveau de stress devenu trop élevé ne les rend pas réceptifs aux nuances du processus. J'ai observé que le meilleur moment est en février-mars avant leur départ en stage de fin d'études, même si systématiquement dans leurs évaluations, les participants précisent qu'il serait souhaitable de démarrer plus tôt dans l'année. Dans une autre école qui a développé la Co-orientation, les responsables emploi ont intégré des élèves qui n'étaient pas en fin de cursus. Ils m'ont confirmé qu'ils n'étaient pas réceptifs à la démarche.

2. DIVERSITÉ ET MIXITÉ DES PERSONNALITÉS ET VARIÉTÉ DES PARCOURS

La diversité et la mixité des personnalités contribuent à la richesse du groupe. Il faut veiller à constituer des groupes de participants aux cursus et options pédagogiques variés, de nationalités et d'expériences différentes. Les participants découvrent leur singularité en prenant conscience de leurs différences : différences sur le plan de la personnalité, des expériences, des valeurs, des attentes par rapport à leur carrière.

3. UN COACH-ANIMATEUR CONVAINCU ET MOTIVÉ

Le tout premier groupe est animé par un coach-animateur qui met en œuvre la méthode décrite en partie III. Très souvent, il s'agit d'un responsable emploi-carrière de l'établissement. Les participants de ce premier groupe, une fois diplômés, pourront animer un groupe de Co-orientation moyennant une formation aux techniques d'animation. Ils se portent volontaires pour devenir coachs-animateurs et appliquer la méthode avec conviction et enthousiasme.

4. LE TRIPLE ENGAGEMENT DE CHACUN

- un engagement de respect de la méthode;
- un engagement d'authenticité;
- un engagement de confidentialité durable.

Ces engagements doivent être clairement exprimés par l'animateur qui doit s'assurer qu'ils sont bien compris et partagés par tous. Ils contribuent à créer une relation de confiance.

5. UN LIEU DE RENCONTRE CONFORTABLE ET CONVIVIAL

Il est souhaitable de disposer d'une salle avec tables et chaises, équipée de «*paperboard*», scotch et marqueurs. La mise en œuvre de la Co-orientation ne nécessite pas l'utilisation de supports informatiques, ce qui crée une rupture avec les cours traditionnels et permet aux futurs diplômés de la positionner différemment.

6. LES LIMITES DE LA MÉTHODE

Comme toute technique de groupe, les limites de ce coaching sont induites par les limites du groupe lui-même : sa taille et la nature des expériences des participants.

Des coachés témoignent

Les témoignages des participants montrent que l'impact et les bénéfices de la Co-orientation vont bien au-delà du projet professionnel. Elle agit en profondeur et dans la durée. Elle est le point de départ d'une mise en mouvement qui permet à chaque participant de :

- s'engager dans un processus de réflexion continue ;
- découvrir sa singularité ;
- apprendre à travers les autres ;
- prendre confiance ;
- structurer sa réflexion ;
- dépasser ses doutes et affiner ses choix ;
- apprendre à formuler ses attentes ;
- obtenir ce dont on a vraiment besoin.

1. S'ENGAGER DANS UN PROCESSUS DE RÉFLEXION CONTINUE

«Je ne sais pas si c'est le cas pour tout le monde mais l'effet de la Co-orientation sur moi s'est produit à retardement : je n'ai pas du tout abordé la possibilité de faire du conseil pendant les sessions, mais ces dernières ont initié une réflexion profonde et m'ont ouvert les yeux sur l'importance de faire ce qui me plaisait dans mon travail dès maintenant et non dans 10 ans. J'ai mis plusieurs mois à comprendre tout cela, mais je l'ai bien compris maintenant ! Donc merci au coaching : je continue de penser que c'est une excellente démarche pour trouver sa voie professionnelle.»

Sofia, quelques mois après sa sortie de l'école

«C'est l'étincelle qui fait démarrer le processus qui vous met en mouvement pour très très longtemps.»

Alexandre

2. DÉCOUVRIR SA SINGULARITÉ : APPRENDRE À TRAVERS LES AUTRES ET PRENDRE CONFIANCE

«Pas de doute, il y a un “avant” et un “après” le coaching en Co-orientation. Flash-back. Quand j’ai fait le tour des entreprises présentes au Salon du recrutement en début de dernière année aux Mines, je n’avais aucune idée du profil de poste pouvant m’intéresser. J’étais prête à entreprendre ce que j’imaginais être une “carrière type”, qu’on voudrait bien m’indiquer.

Apprendre à travers les autres

Le coaching en Co-orientation a été le facteur déclenchant d’un processus de clarification de mes propres aspirations.

Au début, on croit que l’on est tous pareils. La méthode, grâce au retour du groupe, nous aide, au fur et à mesure des séances, à découvrir notre singularité et à mieux identifier notre propre différence. On est alors plus à même d’aborder la deuxième étape supervisée par notre coach : interviewer des diplômés. J’ai sélectionné une dizaine d’entreprises dans les secteurs du conseil et de l’industrie et dix diplômés des Mines se sont prêtés au jeu. Leur demander ce qu’ils font, ce qu’ils aiment ou n’aiment pas dans leur travail, les compétences qu’ils mettent en œuvre. Cet échange est enrichissant à plus d’un titre. On s’aperçoit, par exemple, que ce qui fait vibrer une personne vous laisse, vous, indifférent. Mais, heureusement, l’expérience inverse est vraie également : on a le déclic et on est prêt à se projeter dans un futur métier. Bien souvent, au bout d’une demi-heure, la confiance s’établit et un Ancien n’hésitera pas à signaler un poste vacant susceptible de vous convenir.

Ces entretiens m’ont permis de démystifier le monde de l’entreprise et, autre avantage non négligeable, d’acquérir des mots-clés sur l’entreprise : un petit plus lors d’un entretien d’embauche.

Montée en confiance

Le premier poste est important, mais n’est pas déterminant. Il importe surtout de choisir une entreprise où l’on sent que l’on va se plaire. À deux mois de la fin de mon cursus, j’avais pris ma décision : travailler dans l’industrie et avoir un métier avec une base technologique et porteur d’ouverture à l’international. Je me sentais prête à convaincre n’importe quel recruteur. Ceci m’a permis d’être recrutée facilement aux USA dans un grand groupe industriel.»

Elise

3. STRUCTURER SA RÉFLEXION

«Je m'en souviens encore. Juste avant la première séance, c'était le flou total! Personne ne savait quoi faire après l'école. Quelques séances après... on réalisait les fameuses interviews sur des métiers et des secteurs bien précis! Tel est le miracle de ces séances de travail en petits groupes de six étudiants, encadrés par un ancien diplômé dont le rôle est de nous accompagner dans notre réflexion et de nous ouvrir des pistes. La réussite du programme tient aussi à la qualité et surtout à l'originalité des exercices proposés. Personnellement, je n'avais pas de projet précis pour l'après-école. J'hésitais entre suivre une formation complémentaire de type master ou MBA ou bien travailler directement, et encore je ne savais pas très bien dans quel domaine. Les séances m'ont permis de faire le point sur ce que je voulais vraiment faire à court et à moyen terme et à me poser les bonnes questions. Je sentais une réelle progression d'une séance à une autre, le tout dans une très bonne ambiance et encadré par un super coach. Ce que j'ai particulièrement apprécié, c'est la possibilité de pousser et structurer la réflexion au-delà des simples constats: «j'aimerais travailler dans... ou bien dans...». Le coaching en Co-orientation est pour moi un excellent moyen de faire le point honnêtement et sereinement sur mon avenir professionnel. Il n'est jamais trop tôt pour penser à ce qu'on pourrait faire à la sortie de l'école, ça passe tellement vite.»

Kader

4. DÉPASSER SES DOUTES ET AFFINER SES CHOIX

«Malgré des choix effectués après la terminale, en prépa et en école, mon profil restait à mon goût très généraliste. Ainsi, lorsque la fin de la dernière année s'est approchée, la peur concernant le premier emploi ne faisait que grandir quotidiennement. Il m'était difficile de formuler clairement et en toute confiance ce que je voulais faire six mois plus tard. J'ai alors eu la chance de pouvoir participer à ces séances d'accompagnement en équipe. Leur avantage est de pouvoir se retrouver avec un petit groupe de personnes qui connaissent les mêmes craintes. Les exercices proposés et les réactions du groupe face aux réponses qu'on apporte permettent de se poser de vraies questions. On a trop souvent une image idéalisée de ce que l'on souhaite faire. D'où la difficulté de mettre une vraie fonction derrière ces images, et l'on se rend très vite compte, lors des discussions en groupe, des points sur lesquels on se trompe. Le groupe apporte alors d'autres propositions, d'autres orientations. Il n'est pas question au final de trouver la solution ou le poste exact, mais plutôt d'obtenir des certitudes quant à nos souhaits, mais aussi quant à notre personnalité. Cet accompagnement permet également de mieux se découvrir soi-même et d'arriver en entretien d'embauche en étant capable d'expliquer pourquoi on est attiré par le poste ou la société en question. J'étais assez dubitatif concernant les résultats de ces ateliers. Aujourd'hui je conseille vivement à tous les étudiants d'y participer: la plupart des membres de mon groupe étaient un peu perdus au début des rencontres; nous en sommes tous ressortis avec des plans précis en tête et déterminés au sujet de l'avenir vers lequel nous nous dirigeons, que ce soit en entreprise ou en troisième cycle.»

Thibault

5. APPRENDRE À FORMULER SES ATTENTES

«Cinq fois deux heures, soit dix heures de réflexion en groupe, c'est simplement le temps de commencer à se poser les bonnes questions sur son projet professionnel. Quelles sont nos motivations? Comment se donner les moyens de faire ce que l'on a envie de faire? Études ou emploi, France ou étranger, finance, production, logistique, management ou conseil... les opportunités sont nombreuses et peuvent être déroutantes. Notre groupe a été un lieu de partage et d'écoute. Les trois premières séances de débat ont permis à chacun de confronter l'expression de ses envies avec l'interprétation des autres membres du groupe. J'ai appris à formuler et reformuler les termes de mon discours, à écouter et à comprendre les mots des autres, à rebondir sur les idées de métiers et de formations complémentaires. Ces séances de réflexion ont été le moteur pour les interviews à conduire auprès des diplômés en poste. Une fois identifiés les secteurs d'activité et le type de fonction recherchés, chacun des membres du groupe a sollicité le réseau des anciens élèves. Objectif : en savoir plus sur leur parcours et sur leur activité au quotidien. J'ai découvert deux choses : les Anciens, quel que soit leur poste, trouvent du temps pour partager leur expérience et le font avec beaucoup de joie et de gentillesse. Deuxième chose : une demi-heure de discussion avec un Ancien permet non seulement d'apprendre beaucoup sur l'entreprise, sur la façon de se positionner pour décrocher un entretien puis un emploi, mais aussi cela permet d'affiner son projet professionnel. Pour ma part, j'ai choisi de commencer ma carrière en tant qu'ingénieur projet dans un grand groupe de cosmétiques. Les deux temps forts de ce groupe ont donc été la réflexion personnelle et l'ouverture sur le monde du travail grâce au réseau des anciens élèves. C'est une méthode qui marche, adoptez-la!»

Caroline

6. OBTENIR CE DONT ON A VRAIMENT BESOIN

«Ce qui m'a le plus étonné dans la méthode, c'est que tout le monde vient pour la même chose et, au final, chacun repart avec ce dont il a besoin...pour moi cela m'a permis de faire le point sur mes valeurs.»

Antoine

7. UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DE SOI EN ÉCOUTANT LES AUTRES

«J'ai beaucoup de difficulté à parler de moi. Les échanges destinés aux autres participants m'ont permis de réfléchir sur moi-même et d'avancer sur mon propre projet.»

Peng

8. FAIRE ÉMERGER SON IDENTITÉ PROFESSIONNELLE GRÂCE AU REGARD DES AUTRES

«On se rend rapidement compte que différents regards extérieurs sur soi permettent de faire émerger son identité professionnelle. C'est une formation de transition professionnelle et de développement personnel.»

Laure

9. DONNER DU SENS À SA THÈSE

«La Co-orientation m'a apporté trois choses. La première chose, c'est de façonner mon projet de futur docteur et de donner du sens à ma thèse pour la terminer. La deuxième chose, c'est de recueillir de nouvelles idées et pistes de projets de vie. La troisième, c'est de prendre en compte des possibilités que j'avais écartées les jugeant inaccessibles.»

Pietro

10. LES INTERVIEWS POUR CASSER SES PRÉJUGÉS

«Les interviews en face à face nous projettent dans le quotidien du métier bien éloigné du contenu d'une fiche de poste indéchiffrable. Cela permet de casser ses *a priori* et ses croyances.»

Roxane

11. S'AUTORISER À ÊTRE SOI

«Entendre mes collègues me dire qu'ils me voyaient comme un leader m'a beaucoup marquée. Je me suis dit «pourquoi pas». J'ai réalisé que je ne me l'étais pas autorisée.»

Marion

Quand les diplômés deviennent coachs-animateurs à leur tour

Les témoignages de coachs-animateurs montrent que les bénéfices de la méthode s'appliquent également à ceux qui l'utilisent pour guider un groupe. Les anciens participants qui une fois diplômés reviennent animer un groupe d'étudiants y trouvent aussi un excellent entraînement pour manager un groupe en milieu professionnel.

1. SE REMETTRE EN QUESTION

«Le rôle de coach m'apporte chaque année l'occasion de me remettre personnellement en question, d'appréhender différentes voies professionnelles et différentes conceptions du monde du travail. Le travail de réflexion des participants, je le fais moi aussi en écho, et c'est à chaque fois extrêmement enrichissant.»

Arthur

«[...] je profite moi-même de l'effet miroir du groupe ; en écoutant les coachés discuter entre eux, je découvre d'autres visions du monde du travail et d'autres métiers.»

Vincent

2. AIDER À SON TOUR

«Ce rôle me fait plaisir, car il me permet de faire bénéficier d'autres personnes d'un programme qui m'avait bien aidée quand j'étais en dernière année.»

Hélène

«D'un point de vue strictement personnel, j'apprécie cette forme d'engagement : je fais quelque chose d'utile, j'aide de mon mieux des futurs diplômés, tout comme à l'époque j'avais été aidé à ce moment particulièrement important et angoissant où l'on commence à construire sa vie professionnelle.»

Matthieu

3. DÉVELOPPER SES QUALITÉS D'ÉCOUTE ET D'ANIMATION

«En tant que coach, je bénéficie des temps d'écoute que j'offre aux étudiants, c'est un exercice délicat de laisser la parole, d'accorder beaucoup d'attention aux autres, d'accueillir la différence. Que ce soit pour animer une réunion, un groupe de créativité, ces moments sont toujours essentiels. Je pense que c'est une excellente préparation à son rôle de manager.»

Louis

«Le rôle de coach est une bonne occasion pour travailler sur ses capacités d'écoute et d'analyse du discours des autres. Dans un environnement professionnel fortement tourné vers le dialogue, il est important de savoir écouter, comprendre et choisir ses mots. C'est pour cela qu'il est essentiel de travailler là-dessus.»

Bertrand

«À titre professionnel, être coach m'entraîne à animer des réunions. J'y développe mes capacités d'écoute, d'organisation et de parole.»

Nicolas

«Coach depuis 3 ans maintenant. C'est bien. Je sais discerner ce qu'il y a d'essentiel dans la méthode et j'ose l'adapter quand j'en sens la nécessité, ce que je ne ferais peut-être pas dans le cadre professionnel. J'affine et je précise mon style d'animation.»

Louise

«Me destinant à l'enseignement, je trouve qu'il est toujours très enrichissant de se confronter à un groupe de personnes qui attendent quelque chose. Essayer de leur montrer que ce quelque chose peut et doit venir essentiellement d'eux-mêmes est un vrai défi. Je pense que cela m'a aidée à voir l'enseignement, non pas comme un cours magistral mais comme un accompagnement dans la compréhension.»

Caroline

«Le coaching par rapport à la fonction que j'occupe aujourd'hui m'apporte une plus grande sensibilité aux différences et un meilleur respect de la diversité.»

Hélène

«Les techniques que j'ai acquises vont m'aider dans mon activité quotidienne : je suis, en effet, souvent amené à organiser et mener des réunions, à l'issue desquelles des décisions doivent être prises et partagées par tous les membres de l'équipe projet. L'écoute et le partage qui sont mis en œuvre dans le coaching se retrouvent tout-à-fait dans ce type d'activités.»

Victor

4. AJOUTER UN PLUS À SON CV

«De manière plus marginale, je pense que la pratique du coaching peut être un plus apprécié par l'entreprise : il démontre une volonté d'engagement et d'ouverture.»

Martin

«Dans une approche plus carrière, je pense que mon entreprise apprécie que je garde des liens avec mon école d'origine et que je consacre du temps au coaching : les valeurs véhiculées par la Co-orientation, comme l'entraide, le respect de la différence et des choix de chacun, sans compter l'animation d'un groupe de travail sont un plus sur un CV!»

Guillaume

Point de vue des responsables emploi-carrières devenus coachs en Co-orientation

Les responsables emploi-carrières-stages, les assistantes des écoles doctorales, les responsables pédagogiques, les responsables enseignements qui sont devenus coachs en Co-orientation sont séduits par cette réponse concrète et efficace à la problématique d'insertion professionnelle.

Efficacité, créativité, bienveillance

«Un coaching éprouvé qui repose sur une philosophie fondée sur la solidarité et la dynamique du groupe au service de l'insertion professionnelle des étudiants. Aucune méthode ne répondait de manière pratique et concise à cette problématique. Ce coaching est selon moi utile à toutes les étapes de la vie personnelle et professionnelle.»

Mathilde, responsable enseignement d'une grande école de commerce.

1. SE RÉVÉLER

«Je m'éclate dans ce rôle de coach en Co-orientation qui me sort de mes missions purement administratives. Je ne pensais pas être capable de faire cela. Je me suis découvert une nouvelle aptitude. Cela donne du sens à mon quotidien. Je me sens utile.»

Valentine, assistante école doctorale en Université

2. UN PERPÉTUEL RENOUVEAU

«Chaque année, la mise en place du coaching en Co-orientation est un perpétuel renouveau. C'est comme une première fois, à chaque fois.»

Françoise, responsable emploi-carrière d'une grande école d'ingénieurs

3. CHOISIR ET NON SUBIR

«Enfin un dispositif pour permettre aux étudiants de choisir leur orientation et non la subir. De plus, grâce à ce rôle de Coach en Co-orientation, je porte un autre regard sur mes étudiants et j'appréhende mieux leurs besoins.»

Victor, responsable emploi-carrière d'une grande école d'ingénieurs

4. CELA ME DONNE ENVIE D'ALLER PLUS LOIN

«Au-delà de mon activité d'organisation du dispositif dans mon établissement, j'ai appris à écouter en profondeur, à respecter le rythme du coaché, à aller à l'essentiel. Cela a nourri ma pratique de l'entretien individuel et m'a donné envie d'adopter la posture de coach lors de l'accompagnement de tout étudiant.»

Nicolas, responsable pédagogique d'une grande école

CONCLUSION

Le coaching en Co-orientation crée les conditions qui permettent aux participants de réfléchir et agir en confiance sur leur avenir. La réussite repose sur l'interaction entre le groupe, la méthode et le coach-animateur. Ainsi, après avoir décrit les principes de base, les objectifs et les bénéfices, je vous propose de découvrir dans la partie II les conditions pour être coach-animateur.

PARTIE II

COACH-ANIMATEUR : COACHER UN GROUPE

*«Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux pays mais à avoir de nouveaux yeux»,
Marcel Proust*

Il y a 2 niveaux de coachs :

- Le coach qui est animateur d'un groupe que l'on nommera **coach-animateur**. Il guide un même groupe de 6 participants pendant 5 séances de 2 heures.
- Le **coach en Co-orientation** qui, en plus d'animer un groupe, coordonne plusieurs groupes après avoir développé un réseau de coachs-animateurs.

Cette partie décrit le rôle du coach-animateur d'un groupe. Elle présente les conditions requises pour conduire un coaching avec succès et en décrit les techniques d'animation.

Le rôle du coach en Co-orientation sera détaillé dans la partie IV.

Les conditions pour être coach-animateur

1. PAS DE PROFIL TYPE

La Co-orientation fournit une méthode précise et structurée pour une mise en œuvre accessible à tous. Il n'y a pas de profil type privilégié de coach-animateur : femme, homme, jeune, expérimenté, ingénieur, sociologue, infirmière, créateurs de Start'up, chercheur, géologue, assistante d'école doctorale dans les universités, coach professionnel... Un seul point commun : la motivation à guider avec bienveillance et ouverture les participants vers leur projet de vie.

Les participants d'un groupe de Co-orientation, une fois diplômés, peuvent devenir coachs-animateurs l'année suivante et pendant cinq ans maximum. Ces nouveaux coachs auront vécu le processus de Co-orientation dans sa globalité, en tant que participants, ce qui leur permet d'avoir conscience des difficultés rencontrées et des bénéfices à court et moyen terme du processus partagé. Leur rôle d'animateur en est facilité et cela leur donne légitimité et crédibilité. Ce vivier de coachs-animateurs qui s'agrandit année après année permet aux établissements d'enseignement supérieur de déployer la méthode sur un grand nombre d'étudiants.

2. ÊTRE MOTIVÉ ET ENTHOUSIASTE

C'est avant tout l'envie d'accompagner un groupe dans son premier choix de vie qui est le meilleur allié pour réussir l'animation. L'essentiel est d'être un coach enthousiaste et convaincu des bienfaits de la méthode. Il n'a pas besoin d'un savoir-faire spécifique. On ne lui demande pas non plus une connaissance – de toute façon très subjective – des secteurs professionnels ni des métiers. Au contraire, des croyances trop affirmées sur un secteur ou un métier peuvent induire en erreur les coachés.

3. SE RENDRE DISPONIBLE

Entre 20 et 30 heures au total sont nécessaires pour assimiler la méthode de Co-orientation, préparer et animer les séances et se faire superviser, sans oublier que les participants d'un groupe peuvent aussi solliciter leur coach entre les séances.

4. INTERVENIR À TITRE PERSONNEL

Le coach-animateur s'implique à titre personnel. Il a une position neutre : il n'intervient ni au titre de son entreprise ni en tant que représentant d'un métier, métier qu'il ne met pas en avant pour ne pas influencer les participants. Ceci pour éviter ce qui s'est passé une année : l'un des coachs assez charismatique était consultant en stratégie. Et cela a eu une influence telle que tous les participants de son groupe voulaient le devenir !

5. CONNAÎTRE LA MÉTHODE

La méthode nécessite d'être bien assimilée par l'animateur qui en explicitera les enjeux et les fondamentaux aux participants. Elle lui donne de l'aisance pour se concentrer sur les besoins de chacun et du groupe. Cela lui permet également de travailler sur son style d'animation : directif, charismatique, réservé, mobile, sachant manier la rhétorique, utilisant l'humour, sérieux, s'appuyant plutôt sur des exemples concrets ou bien des métaphores.

6. ÊTRE SUPERVISÉ

Le coach-animateur, comme tout coach, doit être supervisé, c'est-à-dire suivi par un professionnel de l'accompagnement (un autre coach). Cela fait l'objet d'entretiens individuels. Cet espace de supervision lui permet d'échanger sur sa pratique et d'exprimer les difficultés rencontrées. Il peut être surpris et déstabilisé par des réactions inattendues de participants inquiets pour leur avenir. Une étudiante s'est effondrée en larmes lorsqu'un consultant lui a demandé pourquoi elle ne voulait pas voyager. Elle venait de perdre un proche dans un accident en déplacement professionnel. Un autre participant angoissé par le questionnement sur son avenir gardé le silence pendant toute la première séance. La supervision est aussi l'opportunité pour le coach de faire évoluer son style d'animation en échangeant avec son superviseur sur sa pratique et la perception qu'en ont eu les participants. Dans le cas où plusieurs groupes sont organisés, le Coach en Co-orientation proposera une supervision en groupe.

Le rôle du coach-animateur

1. FÉDÉRER EN CONFIANCE

Le coach-animateur installe cette confiance dès la première séance en posant les bases de la relation entre les membres du groupe. Tous s'engagent sur un contrat à deux clauses : la mise en œuvre d'une méthode qui a fait ses preuves et le triple engagement de chacun, engagement dans la globalité du processus, engagement d'authenticité, engagement de confidentialité. La méthode bénéficie au fil du temps d'une excellente notoriété qui génère un flux important d'inscriptions spontanées des étudiants. Le fait que l'animation soit progressivement confiée à d'anciens participants renforce cette adhésion au processus.

2. FACILITER LES INTERACTIONS

Le coach-animateur repère et identifie les préoccupations et les besoins de chacun pour créer des synergies entre eux. Chacun bénéficie d'une attention personnalisée. Chaque coach-animateur développe sa propre technique en tenant compte des personnalités en présence : pour encourager la participation de chacun, certains proposent une consultation en prenant appui sur un tour de table, d'autres laisseront les réactions spontanées s'exprimer. Il fluidifie les interactions et entretient la motivation tout au long des séances, en valorisant la diversité et la variété des parcours et en respectant les personnalités. Il intégrera éventuellement les gênes ou tensions pouvant exister entre participants.

3. APPLIQUER LA MÉTHODE À LA LETTRE

Le coach-animateur est le gardien et le garant de la mise en œuvre de la méthode. Il peut faire part de son expérience et de sa façon de voir les choses. Mais il ne donne pas de conseil spécifique au coaché, seul responsable de ses choix et décisions. Chaque personne est unique et seule à pouvoir déterminer ce qui est bon pour elle dans la situation vécue. L'expérience montre que les conclusions du coaché en fin de session et les choix professionnels qui suivront sont parfois différents. En effet, la réflexion se prolonge après les séances et les opportunités qui se présentent ont un impact sur ses choix.

4. ENRICHIR SA PRATIQUE

Le coach-animateur bénéficie des retours des participants pour optimiser son animation et sa pratique. La grille d'auto-évaluation (voir annexe 2) lui permettra de repérer les points d'animation à consolider.

Les techniques d'animation à maîtriser

Le coach-animateur guide un même groupe de 6 participants pendant 5 séances de 2 heures. Chaque séance s'appuie sur un exercice réalisé par tous les participants. La méthode prévoit pour chaque exercice d'appliquer systématiquement à chaque coaché les trois séquences suivantes :

- Séquence 1 : Écoute de la restitution de l'exercice par un coaché,
- Séquence 2 : Questionnement clarifiant des consultants,
- Séquence 3 : Consultation.

Le coach-animateur apprend à utiliser les techniques ci-dessous :

- L'écoute professionnelle lors de la restitution d'un exercice par un coaché,
- Le questionnement clarifiant et la reformulation,
- La consultation et le recadrage.

Il les expliquera aux participants et les aidera à les mettre en œuvre. Le coach en Co-orientation qui supervise plusieurs groupes apprendra à transmettre ces techniques aux futurs animateurs de groupes.

1. L'ÉCOUTE AU CŒUR DU DISPOSITIF

L'écoute s'exerce à deux niveaux, verbal et non verbal. Olivier Devillard va bien au-delà³ :

«La capacité d'écoute, d'abord qualité personnelle, atteint chez le coach un niveau professionnel qui en fait une compétence. Elle vise à entendre et à intégrer plusieurs niveaux d'émission chez un locuteur. Si le discours verbal est le premier, il est loin d'être le seul. La communication non verbale (attitudes, intonations, affects) complète le sens du discours, en le soulignant, le relativisant, voire parfois en l'infirmant. Un troisième canal d'écoute, à côté de celui du discours verbal et de la communication non verbale, est constitué par le comportement général mis en œuvre par le coaché pour établir telle forme de relation avec le coach (...). Le quatrième canal d'écoute, moins connu, est cependant un des plus riches d'enseignements. Il résulte de l'effet de résonance chez le coach, des propos, affects, transferts d'énergie opérés par le coaché. Pour utiliser ce canal de résonance, le coach est attentif aux effets que provoquent en lui-même les différents niveaux d'émission du coaché, afin de mieux en percevoir le sens profond et les conséquences qu'elles prennent sur autrui. C'est une

3 Olivier Devillard, *Coach*, éditions Dunod 2001, p.40.

forme indirecte d'écoute qui vise à décrypter l'écho d'une émission pour en apprécier la teneur. Cette écoute flottante, pour reprendre une formulation utilisée par Freud, donne des renseignements sur l'organisation interne du locuteur (...).

Le plus efficace pour faire avancer un individu dans ses choix d'orientation est qu'il se sente écouté et compris dans son contexte. Les 3 séquences décrites ci-dessous sont l'opportunité de pratiquer cette écoute professionnelle.

2. SÉQUENCE 1 : ÉCOUTE DE LA RESTITUTION D'UN EXERCICE PAR LE COACHÉ

Écouter le coaché exposer sa restitution d'un exercice, sans l'interrompre, dans le temps imparti est un apprentissage surprenant et une pratique rare pour le coach-animateur et les participants. C'est dans cette séquence que **l'écoute** du coaché par ses pairs est la plus active et la plus fortement ressentie. Le coaché perçoit cette écoute centrée sur sa personne et les énergies bienveillantes qui l'entourent. Cette étape fait traverser au coaché des nouvelles émotions et découvertes dans un temps très concentré, expérience parfois déstabilisante. Par exemple en séance 1, restituer pendant 5 minutes sans interruption ses rêves et ses choix de vie n'est pas courant et sera pour certains un moment unique.

3. SÉQUENCE 2 : QUESTIONNER POUR FAIRE AVANCER ET REFORMULER POUR RASSURER

La technique du **questionnement clarifiant** s'utilise après la restitution d'un exercice par le coaché. Les autres participants, en position de consultants, lui posent des questions dites «clarifiantes». Elles font avancer le coaché dans sa réflexion. Elles lui permettent d'appréhender sa réalité avec un regard différent. Ce sont des questions factuelles et concrètes d'information, de reformulation, d'approfondissement ou des questions l'incitant à contextualiser, trier ou prioriser ses propos, telles que :

- «Peux-tu illustrer ton propos par un exemple vécu?»,
- «Y a-t-il un contexte particulier auquel tu penses?»,
- «En quoi est-ce important pour toi?»,
- «Quand tu ressens cela, que fais-tu?»,
- «Si ce genre de situation se prolongeait, que pourrait-il t'arriver?»,
- «Peux-tu préciser ce que tu entends par travailler en équipe?...».

Le coaché peut répondre, mais très brièvement. Chaque question lui est posée directement. Il ne doit pas y avoir de discussion croisée entre consultants. Toute l'attention est focalisée exclusivement sur le coaché. La formulation doit être positive et ouverte. Cette séquence peut également intégrer des reformulations.

Reformuler pour rassurer

Les consultants peuvent simplement s'assurer qu'ils ont bien compris, en reformulant à partir des mots du coaché ou des leurs. Exemples :

*«Tu nous as dit... Voilà ce que j'ai compris. Est-ce bien cela?»,
«Si je comprends bien, tu dis que...».*

Le coaché se sent écouté et cela le rassure. Cette reformulation le pousse à préciser ou à aller plus loin dans son investigation. L'intéressé pourra de lui-même élargir son point de vue.

4. SÉQUENCE 3 : APPORTER UN NOUVEL ÉCLAIRAGE PAR LA CONSULTATION ET LE RECADRAGE

La **consultation** suit le questionnement clarifiant. Chaque consultant donne sa vision des choses, formule librement ses impressions, commentaires, idées, interprétations, conseils, suggestions, expériences personnelles, anecdotes, pistes de réflexion..., en veillant à s'adresser directement au coaché. Celui-ci n'a pas le droit d'intervenir. Il écoute activement, prend des notes. Il peut néanmoins demander un éclaircissement. Le coach veille à ce que les interventions soient exprimées de manière constructive et positive. Exemples :

*«Je me demande si...»,
«Cela me fait penser à...»,
«As-tu envisagé...?»,
«Cela me rappelle un collègue qui, lui, avait choisi...»,
«Pourrait-on voir la situation sous un autre angle?».*

Le groupe sert de miroir au coaché qui peut ainsi modifier, élargir et enrichir la vision de sa situation. Selon les séances, le coaché repart avec ses notes et son éventuelle frustration de ne pas avoir le droit de réagir. Les retours du groupe

restent volontairement en attente pour que le coaché ait le temps de les accueillir. Comme l'écrit François Roustang dans *La fin de la plainte*⁴ :

«Attendre sans que rien ne vienne. Car il faut bien un passage par l'impression de vide pour que les manières habituelles de penser et d'agir soient mises en suspens et déjà en échec.

S'il se passait tout de suite quelque chose, c'est que l'on aurait fait appel à du déjà vu, déjà reconnu (...)

L'attente est donc d'abord un arrêt, une sorte d'interdit adressé aux manières antérieures de se comporter, un point final temporaire au ressassement et à la répétition. Mais parce qu'elle est un instant de vide, l'attente réserve aussi une place à des forces jusqu'alors enfouies qui donneront au problème posé des formes et des figures inaccoutumées.»

Cette phase donne lieu également à des recadrages. Le **recadrage** offre au coaché une autre vision des choses, ce qui a un effet libérateur immédiat sur lui. Par exemple, un étudiant se plaignait d'un état de stress avant la prise de parole en groupe. Selon lui, ce stress provenait d'un manque de confiance en lui. Son coach lui a fait remarquer, d'une part que c'était normal et que, d'autre part, ce stress rendait son discours plus authentique. Son stress lui est apparu alors non plus comme un handicap, mais comme un atout, l'authenticité étant un des moteurs de sa personnalité. Depuis, son stress n'a plus sur lui d'effet paralysant. Un doctorant se plaignait de la relation difficile avec son encadrant du fait de fonctionnements très différents. Je lui demandais quels enseignements il retirait de cette situation. Après un temps de réflexion, il a précisé qu'il devait s'assurer que son futur manager, voire la structure qu'il intégrerait, laisserait de l'autonomie à ses collaborateurs. Il a ainsi pris conscience de cette valeur fondamentale pour lui et cela, grâce à cette situation très contraignante. Du coup cette difficulté relationnelle révélatrice devenait positive à ses yeux et plus supportable.

CONCLUSION

Être coach-animateur nécessite la parfaite connaissance et mise en œuvre de la méthode de Co-orientation. En particulier cela suppose une bonne maîtrise des techniques d'animation : écoute, questionnement clarifiant et consultation. Dans la partie suivante, nous découvrirons pas à pas chacune des séances.

⁴ François Roustang, *La fin de la plainte*, Odile Jacob, Paris 2000, p.116.

PARTIE III

LA CO-ORIENTATION CLÉS EN MAIN

*«Fais de ta vie un rêve et de ton rêve une réalité»,
Antoine de Saint Exupéry*

Chapitre 1

Une danse à 5 temps

La Co-orientation c'est 5 séances de 2 heures étalées sur 7 semaines avec un même groupe de 6 participants animé par un coach-animateur garant de la méthode. Les séances ne doivent pas excéder 2 heures. Les temps précisés dans ce livre sont calculés pour un groupe de six participants, taille optimale du groupe. Il est recommandé de ne pas dépasser six personnes; les temps impartis par coaché seraient trop réduits et la répétition du même exercice pour chaque participant lasserait le groupe.

5 séances étalées sur 7 semaines avec un même groupe de 6 participants	Contenu des séances	Objectifs visés pour le coaché
Séance 1	1. Exercice Rêves et cauchemars et J'aime, j'aime pas	Je repère mes aspirations, mes valeurs, ma singularité
Séance 2	2. Exercice Choix des métiers	J'identifie ce qui m'attire, mes croyances et préjugés
Séance 3	3. Exercice Cibles professionnelles	J'élabore mes premières hypothèses professionnelles
Entre la séance 3 et la séance 4	Conduite d'interviews	Je m'initie à la démarche réseau
Séance 4	4. Exercice Restitution des interviews	Ce que j'ai découvert et ce que je valide
Séance 5	5. Exercice Plan individuel d'actions	Ce que je vais faire après le coaching
Après le coaching	Donner vie à son projet par la démarche réseau	Être recruté dans l'environnement choisi

Un cheminement, cinq mises en situation

Séances-contenu	Objectifs	Étapes clés de la séance	Permet au coaché de
<p>Semaine 1-séance 1</p> <p>Exercice: Rêves et cauchemars/J'aime, j'aime pas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aider à imaginer les futurs favorables à l'épanouissement personnel et les futurs jugés néfastes. S'interroger sur les représentations du monde idéal et sur les valeurs fortes qui guident un projet de vie. Définir les actions qui plaisent et celles qui rebutent. 	<ul style="list-style-type: none"> Tour de table et exposé des objectifs et règles de fonctionnement du groupe. Recueil du triple engagement de chaque participant : respect de la méthode, authenticité et confidentialité. Réalisation et restitution des exercices : situations de rêve et de cauchemar et j'aime, j'aime pas. Présentation de l'exercice choix des métiers à préparer pour la séance 2. 	<ul style="list-style-type: none"> Repérer ses aspirations, ses valeurs et sa singularité.
<p>Semaine 2-séance 2</p> <p>Exercice: Choix des métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> Forcer le participant à choisir, dans une liste préétablie, des métiers très variés qui l'attirent, pour le pousser à se poser ce type de questions : <i>«Quel métier correspond le mieux à ma personnalité?»</i> <i>«Dans quoi je me projette et pourquoi?»</i> <i>«Quel métier et quel environnement y sont associés?»</i> <i>«Si je choisis tel métier, c'est que je l'associe à une personne qui est plutôt comme cela, qui a tel style de vie et telles valeurs. Ce métier peut se réaliser dans tel environnement».</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Restitution de l'exercice choix des métiers. Présentation de l'exercice à préparer pour la séance 3 : premières cibles professionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Choisir les métiers qui l'attirent et identifier ses croyances et préjugés associés.

Séances-contenu	Objectifs	Étapes clés de la séance	Permet au coaché de
Semaine 3-séance 3 Exercice: Cibles professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Définir 3 hypothèses très différentes de métiers et de secteurs qui serviront à repérer les personnes à interviewer. • S'initier à la démarche réseau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Validation des cibles professionnelles. • Préparation à la pratique de l'interview. • Initiation à la démarche réseau. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Elaborer les premières hypothèses professionnelles prétextes à la conduite d'interviews.
Semaines 4 et 5 Conduite d'interviews	<ul style="list-style-type: none"> • Confronter ses valeurs et ses croyances à la réalité du terrain. • Découvrir l'intérêt du réseau. • Pratiquer la démarche réseau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation des interviews. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Cerner le style de personnes et d'environnement dans lequel il se sent bien. ☛ S'initier à la démarche réseau ou networking-employabilité.
Semaine 6-séance 4 Exercice: Restitutions des interviews	<ul style="list-style-type: none"> • Extraire des interviews des informations pour son projet professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Début des restitutions personnalisées des interviews. • Présentation du plan individuel d'actions. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Elaborer son projet professionnel.
Semaine 7-séance 5 Elaboration du Plan individuel d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre d'agir en toute autonomie après les séances. • Donner des clés pour poursuivre la démarche réseau afin d'évoluer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fin des restitutions des interviews. • Elaboration des plans individuels d'actions. • Approfondissement de la démarche réseau pour donner vie au projet professionnel et agir en toute autonomie. • Tour de table d'évaluation finale. 	<ul style="list-style-type: none"> ☛ Elaborer son plan individuel d'actions. ☛ Donner vie à son projet et à son employabilité.

Contenu des séances

SÉANCE 1 : RÊVES ET CAUCHEMARS

« Tout voyage de mille lieues commence toujours par un premier pas. » Lao Tseu

- **Durée : 2 heures 30**

- **Objectifs**

- Installer une relation de confiance,
- Insuffler une dynamique de groupe,
- Motiver les participants à s'engager dans le processus.

- **Étapes**

1. Le coach se présente rapidement,
2. Il invite les participants à se présenter et à préciser leurs attentes,
3. Il explique les enjeux et les principes de la méthode,
4. Il établit les règles de fonctionnement du groupe et met en place les mesures de protection,
5. Il recueille le triple engagement de chacun : respect de la méthode, authenticité, confidentialité,
6. Il lance les exercices situations de rêve et cauchemar et j'aime, j'aime pas,
7. Il coordonne le passage de tous les participants,
8. Il décrit l'exercice choix des métiers à préparer pour la séance 2,
9. Il demande une restitution écrite individuelle à lui communiquer par mail avant la séance 2,
10. Il sollicite chaque participant pour évaluer la séance.

• Déroulement

1. Le coach se présente rapidement

Durée: 3 minutes

Il précise qui il est et pourquoi il est motivé à titre personnel pour animer un groupe. Il ne détaille pas ce qu'il fait à titre professionnel. Il aura l'opportunité de le faire en séance 3. Chaque coach se présente comme il le souhaite. C'est un excellent exercice pour le coach qui doit sélectionner les quelques mots clés à utiliser pour sa première intervention auprès du groupe.

« Bonjour, je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui avec vous et de pouvoir vous accompagner dans ce moment délicat et important de votre premier choix de vie. J'étais moi même à votre place il y a deux ans et cette méthode m'a vraiment aidée à trouver ma voie... »

2. Il invite les participants à se présenter et à préciser leurs attentes

Durée: 5 minutes

Chaque participant se présente comme il le souhaite. Souvent dans cette séquence, les participants prennent conscience qu'ils partagent les mêmes peurs et doutes quant à leur avenir. Ils ne sont pas seuls face à leurs questionnements. Ce constat les rassure et les met en confiance avant de se lancer dans l'exercice qui suit.

3. Il explique les enjeux et les principes de la méthode

Durée: 4 minutes

Cette séquence est très importante car elle définit le contrat qui va lier le groupe, les participants et le coach. Les explications doivent être suffisamment claires et précises pour que chaque participant ait connaissance des règles et engagements qui vont permettre d'assurer le bon fonctionnement du groupe.

« De quoi s'agit-il? C'est un processus de groupe qui crée les conditions pour que vous puissiez définir votre projet personnel en confiance. Cela nécessite un triple engagement de chacun : un engagement à respecter la méthode, un engagement d'authenticité et un engagement de confidentialité. Bien évidemment cela implique la présence et la participation de tous à toutes les séances. Le principe

de base est qu'en aidant les autres à s'orienter, on s'aide soi-même. D'où le nom de la méthode, la Co-orientation®. Vous allez le constater rapidement, il est bien plus facile d'aider les autres que soi ! Chacun enrichit le groupe de ses croyances, de ses expériences et de ses différences, et cela, quelles qu'elles soient.»

Le coach indique clairement que les séances sont un moment privilégié et unique pour prendre le temps de réfléchir ensemble aux enjeux de ce premier choix de vie. C'est une opportunité rare dans sa carrière. Il présente le calendrier des séances. Il n'en dévoile pas le contenu, créant un suspens par rapport à la suite. Il précise bien qu'il ne s'agit pas de présenter des techniques de recherche d'emploi, ni de donner des conseils. D'autres ateliers existent pour cela. Enfin, il rappelle que cette méthode a été testée, validée et qu'elle a fait ses preuves.

4. Il établit les règles de fonctionnement du groupe et met en place les mesures de protection

Durée : 5 minutes

Il rappelle les règles de tolérance, de respect, de liberté d'expression, de confidentialité. Il incite à une participation collective qui fait avancer chaque participant dans sa réflexion. Il précise que, pendant les séances, les participants partagent doutes, inquiétudes et projets sur leur avenir; que des émotions, agréables (joie) ou plus difficiles (tristesse) peuvent émerger, elles doivent être accueillies avec bienveillance et sans jugement. Si un participant est gêné par un exercice ou une question, il peut passer son tour. Le groupe respecte les réactions de chacun. La confidentialité est indispensable. Des participants et coachs pourront être amenés à travailler ensemble dans le futur. Ce qui se dit dans le groupe de Co-orientation ne doit pas intervenir ultérieurement.

5. Il recueille le triple engagement de chacun

Durée : 3 minutes

- Un engagement à respecter la méthode,
- Un engagement d'authenticité,
- Un engagement de confidentialité durable.

6. Il lance les exercices situations de rêve et cauchemar et j'aime, j'aime pas

Durée: 15 minutes en commun + 15 minutes de restitution par coaché.

Après avoir installé une relation de confiance, le coach peut lancer le premier exercice.

☛ Exercices que font tous les participants simultanément. Durée des exercices: 15 minutes, dont 10 pour l'exercice situations de rêve et cauchemar et 5 pour la liste des verbes «j'aime, j'aime pas». Le coach distribue un *paperboard* à chaque participant et énonce les consignes suivantes :

Consigne exercice 1

Demander à chaque participant de représenter par le dessin ce qu'est pour lui, d'une manière générale, une ou des situations de rêve et de cauchemar, en utilisant une demi-feuille de *paperboard* pour les rêves, l'autre moitié de feuille pour les cauchemars. Ils ont 10 minutes pour cela. Le coach précise que les participants se situent sur un plan général et ne doivent pas se limiter à l'univers professionnel. Il leur indique de ne pas chercher à faire un dessin artistique et leur recommande d'être le plus exhaustif possible. À l'issue des 10 minutes, le coach distribue un *paperboard* supplémentaire à chaque participant et énonce la consigne 2.

Consigne exercice 2

Demander à chaque participant d'écrire une liste de verbes à l'infinitif correspondant à «j'aime, j'aime pas» appliqués à tous les domaines, sur 2 colonnes, avec 5 verbes au moins dans chacune des 2 colonnes. Cet exercice dure 5 minutes.

Commentaires

Le premier exercice permet aux participants d'imaginer les futurs favorables à leur épanouissement et les futurs jugés néfastes. Ils s'interrogent sur les représentations du monde idéal et sur les valeurs fortes qui guideront leur projet de vie. L'utilisation du dessin pour les rêves permet de laisser une empreinte durable. Des participants, quelques années après y font encore référence. La liste de verbes permet de repérer les actions qui plaisent et celles qui rebutent. La restitution de ces 2 exercices donne des indications sur les valeurs, aspirations et singularité de chaque coaché. Pour que ces exercices soient efficaces, attention à bien les situer sur un plan général qui ne se limite pas à l'univers professionnel.

☛ Restitution d'un participant qui est alors en situation de coaché. Les autres membres du groupe, alors en position de consultants écoutent en silence, seul le coach peut intervenir (durée de la restitution : 5 minutes par coaché).

Le coaché affiche ses *paperboards* et reste debout ou assis devant eux, pour éviter aux consultants de porter leur regard alternativement sur les *paperboards* et sur le coaché.

Consigne de la restitution

Demander au coaché de commenter ses dessins de rêves et de cauchemars et sa liste de verbes « j'aime, j'aime pas », en l'illustrant d'exemples concrets. Pour cela il dispose de 5 minutes. Les consultants n'interviennent pas et écoutent avec attention et bienveillance et peuvent prendre des notes. Le coach veille à ce que le coaché utilise les 5 minutes qui lui sont imparties en le relançant si nécessaire : « Pourrais-tu en dire plus sur tes rêves ? »

☛ Questionnement clarifiant des consultants ; le coaché leur répond succinctement (durée du questionnement : 5 minutes).

Consignes du questionnement clarifiant

Demander aux consultants de poser des questions clarifiantes au coaché, pour l'amener à préciser, approfondir, caractériser, illustrer et hiérarchiser ses propos. Les consultants posent des questions d'informations, proposent des reformulations ou recadrages et demandent au coaché d'illustrer ses dires par des exemples vécus. Le coach veille à ce que les demandes des consultants soient formulées de manière bienveillante et positive et à ce qu'elles soient adressées à l'intéressé, en évitant toute discussion croisée entre consultants. Demander au coaché de rester à proximité de ses *paperboards* et de répondre succinctement.

Exemples de questionnements clarifiants

- « Peux-tu illustrer ton propos par un exemple vécu ? »
- « En quoi est-ce important pour toi ? »
- « Quand tu dessines cela, penses-tu à une situation en particulier ? »
- « Peux-tu préciser ce que tu entends par partager avec mes amis ?... »
- « Quels rêves as-tu déjà réalisés ? »
- « Dans cette expérience, quel moment a été stimulant ? »
- « Si tu avais une baguette magique, quel rêve réaliserais-tu ? »
- « Tu évoques l'écriture d'un livre, peux-tu nous en dire plus sur ce livre ? »
- « Dans ton quotidien, quels sont les moments que tu aimes ? »
- « Pour t'épanouir, de quoi as-tu besoin ? Décris une expérience qui l'illustre ? »
- « Tu précises que tu aimes apprendre, que désires-tu apprendre ? »
- « Si tu pouvais agir en toute liberté, que ferais-tu ? »

- «Tu as dessiné une clé, quelle porte ouvre-t-elle?»
 «De quoi es-tu le plus fier?»
 «Si tu rencontrais un magicien, quelle compétence supplémentaire lui demanderais-tu?»
 «Tu aimes aller au cinéma, quels sont les derniers films que tu as vus?»
 «Réaliser ce rêve, qu'est-ce que cela changerait pour toi?»
 «Est-ce qu'il y a une valeur commune à tous tes rêves?»
 «Tu indiques dans ta liste «j'aime» m'amuser, quels étaient tes jeux d'enfant favoris?»
 «Tu indiques dans ta liste «j'aime» rencontrer, quelles rencontres ont été importantes pour toi?»

Pour clôturer cette séquence, le coach propose cette question :
 «Quel titre donnes-tu à ton dessin des rêves?»

- ☛ Consultation : le coaché garde le silence, seuls les consultants interviennent (durée de la consultation : 5 minutes par coaché).

Consignes de la consultation

Demander au coaché de rester à proximité de ses *paperboards* et de garder le silence, sauf pour obtenir un éclaircissement. Il peut prendre des notes pendant l'intervention des consultants. Demander à chaque consultant de donner sa vision des choses, de formuler librement ses impressions, ses idées, ses interprétations, ses suggestions à partir de la présentation du coaché, en orientant ses propos dans l'univers professionnel. Le coach veille à ce que les consultants s'adressent un par un à l'intéressé, de manière constructive et sans jugement.

Exemples de consultation

- «Ce que tu as décrit me fait penser à une personne éprise de liberté et d'autonomie.»
 «Il me semble que tu serais plus à l'aise dans un environnement qui respecte tes valeurs qui semblent être...»
 «Il paraît important pour toi de veiller à ne pas avoir une pression trop forte. Il serait peut-être utile de préciser quel type de pression tu serais prêt à supporter et ce que cela signifie pour toi.»
 «Il semblerait que tu sois attiré par l'entrepreneuriat.»
 «Tu as envie de voyager à titre professionnel; il y a certains grands groupes qui sont plus aptes à te proposer de t'expatrier très rapidement.»
 «Ce que tu décris me paraît très proche du conseil en stratégie.»
 «Lorsque tu évoques telle situation, cela me fait penser à...»
 «Il me semble qu'il existe des métiers proches de la nature qui correspondent à ce que tu aimes faire et à tes études comme guide en géologie.»
 «Je te perçois comme un leader, je me dis qu'il est important d'intégrer cela dans ton projet professionnel.»

Fin de la séquence pour le coaché.

Commentaires

Dans cette séquence, on laisse volontairement s'installer une frustration chez le coaché qui ne peut pas réagir spontanément, afin de lui laisser le temps d'accueillir une autre vision des choses. Les retours du groupe restent en suspension chez le coaché avant qu'il ne les accueille, les intègre, les transforme ou les écarte. N'oublions pas que selon Albert Einstein, *«Il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome»*.

7. Tous les participants font l'exercice à leur tour

8. Le coach décrit l'exercice Choix des métiers à préparer pour la séance 2

Le coach distribue une liste de métiers hétérogènes qu'il aura établie préalablement, avec la consigne suivante :

«Choisissez les 12 métiers qui vous attirent le plus, dont :

- 5 métiers liés à votre cursus,
- 5 métiers hors cursus,
- 1 métier hors liste, complété éventuellement par le métier de rêve.»

Commentaires

Le coach adapte la liste et la consigne aux études des participants. Il établit une liste comportant une centaine de métiers variés, certains liés à la formation dispensée par l'école ou l'université et d'autres, non. Par exemple, pour une école d'ingénieurs, on pourra trouver : directeur d'usine, consultant en propriété industrielle, designer, directeur d'un magasin grande distribution, fleuriste, chercheur, constructeur de maison en bois bio, maire, prêtre, avocat, pompier, médecin, instituteur, responsable maintenance des bus, trader, médiateur, négociateur, responsable achats, professeur d'université...

La liste des métiers est destinée à forcer les participants à choisir des métiers qui les attirent, pour les pousser à se poser ce type de questions :

«Quel métier correspond le mieux à ma personnalité ?»

«Dans quoi je me projette et pourquoi ?»

«Quel métier et quel environnement y sont associés ?»

«Si je choisis tel métier, c'est que je l'associe à une personne qui est plutôt comme cela, qui a tel style de vie et telles valeurs. Ce métier peut se réaliser dans tel environnement.»

9. Le coach demande une restitution écrite individuelle à lui communiquer par mail avant la séance 2

Les instructions sont les suivantes :

1. Raconter vos situations de rêve et cauchemar en les décrivant précisément.
2. Reproduire votre liste « j'aime, j'aime pas » sur 2 colonnes.
3. Ecrire ce que vous reprenez et ce que vous rejetez de la consultation.

10. Le coach demande à chaque participant d'évaluer la séance

Il fait un tour de table où chacun exprime ses impressions sur la séance en trois mots ou qualificatifs. Cette étape est importante et doit être réalisée à la fin de chaque séance. Le coach pourra noter les réactions, ce qui lui permettra de mesurer leur évolution séance après séance. Enfin, il précise la date et l'heure de la séance 2, en demandant aux participants de rapporter leurs *papersboards*.

Après la séance

Le coach rappelle par mail les consignes de restitution de l'exercice situations de rêve et cauchemar et j'aime, j'aime pas et de la préparation de l'exercice choix des métiers.

Avant la séance suivante

Le coach compile les restitutions reçues, coaché par coaché. Elles lui sont exclusivement destinées.

SÉANCE 2 : CHOIX DES MÉTIERS

*« Se réunir est un début ;
Rester ensemble est un progrès ;
Travailler ensemble est la réussite. »*
Henry Ford

- **Durée : 2 heures**

- **Objectifs**

- Permettre à chaque participant de relier les exercices de la séance 1 (situations de rêve et cauchemar et j'aime, j'aime pas) avec l'exercice choix des métiers.
- Maintenir l'enthousiasme du groupe.
- Entretenir le suspense pour les séances suivantes.

- **Étapes**

1. Le coach introduit la séance,
2. Il lance la restitution de l'exercice choix des métiers qui était à préparer,
3. Il coordonne le passage de tous les participants,
4. Il décrit l'exercice définition des cibles professionnelles à préparer pour la séance 3,
5. Il demande une restitution écrite individuelle de l'exercice choix des métiers à lui communiquer par mail avant la séance 3,
6. Il demande à chaque participant d'évaluer la séance 2.

- **Déroulement**

1. **Le coach introduit la séance**

Durée : 2 minutes

Il rappelle ce qui a été fait en séance 1 et décrit le déroulement de la séance 2. Il peut faire un rapide tour de table pour que chaque participant donne son avis sur la préparation de l'exercice choix des métiers : « difficile, déroutant, intéressant... »

2. Le coach lance la restitution de l'exercice Choix des métiers

Durée: 5 minutes en commun + 18 minutes de restitution par coaché.

☛ Exercice que font tous les participants simultanément (durée: 5 minutes).

Le coach distribue un *paperboard* à chaque participant et donne la consigne d'écrire la liste des 12 métiers choisis, verticalement:

- 5 métiers liés au cursus,
- 5 métiers hors cursus,
- Un métier hors liste,
- et éventuellement un métier de rêve.

☛ Restitution d'un participant qui est alors en situation de coaché (durée: 5 minutes).

Les membres du groupe, alors en position de consultants écoutent en silence.

Le coaché affiche le *paperboard* contenant ses choix de métiers. Il rajoute les *paperboards* réalisés lors de la séance 1. Il reste devant eux. Il utilise les 5 minutes imparties pour expliciter ses choix de métiers.

☛ Questionnement clarifiant des consultants; le coaché leur répond succinctement (durée: 5 minutes).

Consigne du questionnement clarifiant

Le coach demande aux consultants de poser des questions clarifiantes pour amener le coaché à préciser, expliciter et hiérarchiser ses choix de métiers. Les questions lui sont posées directement, en évitant toute discussion croisée entre les consultants. L'attention du groupe se concentre exclusivement sur le coaché et ses *paperboards*.

Exemples de questionnements clarifiants

- «Pour quelles raisons as-tu choisi ce métier? Est-ce pour...?»,
- «Pourquoi n'as-tu pas choisi plutôt celui-ci?»,
- «Peux-tu nous décrire le style de vie d'une personne qui exerce ce métier?»,
- «Dans quel environnement pourrais-tu le pratiquer?»,
- «Quel métier positionnes-tu en premier?»,
- «Comment t'imagines-tu dans 10 ans?»,
- «Quel métier te rendrait le plus fier?»,
- «Selon toi, quel métier serait le plus adapté à ta personnalité? pourquoi?»,
- «Connais-tu quelqu'un qui t'inspire professionnellement?».

Commentaires

Le choix d'un métier est motivé par des raisons qui sont propres à l'intéressé et correspond à ses croyances sur le métier en question. Le questionnement clarifiant doit lui permettre d'exprimer sa vision des métiers qu'il a sélectionnés : tel métier correspond, pour lui, à telle personnalité et à tel style de vie. Les consultants évaluent la pertinence des choix du coaché selon ce qu'il a restitué en séance 1, pour le pousser à déterminer par lui-même si ses choix sont cohérents avec ses rêves et ses goûts et, s'ils ne le sont pas, si cela lui pose un problème.

- ☛ Consultation : le coaché garde le silence, seuls les consultants interviennent (durée : 5 minutes).

Consigne de la consultation

Demander au coaché de rester à proximité de ses *paperboards* et de garder le silence, sauf pour obtenir un éclaircissement. Il peut prendre des notes pendant l'intervention du groupe. Demander aux consultants de donner leurs visions des choses, de formuler librement leurs impressions, idées, interprétations, suggestions, en veillant à s'adresser un par un à l'intéressé de manière constructive et sans jugement de valeur. Au regard des restitutions du coaché, les consultants peuvent également suggérer d'autres hypothèses d'orientation qui leur semblent adaptées. Ils repèrent et signalent les éventuelles caractéristiques communes ou contradictions dans les métiers choisis par le coaché.

Exemples de consultation

«Tous les métiers que tu as sélectionnés sont des métiers de directeur.»
 «Les métiers que tu as choisis impliquent tous de manager des équipes, or tu nous disais que tu souhaitais des missions transversales sans avoir à gérer une équipe au quotidien.»
 «Tu indiques une préférence pour des métiers en usine et tu as précisé en séance 1 que tu voulais habiter dans une grande ville, est-ce compatible?»
 «Dans tous les métiers que tu as choisis, l'innovation apparaît comme un thème dominant, ce qui correspond bien à ce que tu as exprimé de toi en séance 1.»

- ☛ Synthèse du coaché : le coaché s'exprime, le groupe n'intervient pas, seul le coach peut intervenir (durée : 3 minutes).

Le coaché donne son avis sur ce que le groupe a dit et explique son point de vue. Il définit, précise et hiérarchise les 3 métiers qu'il retient, avec l'aide du coach. Fin de l'exercice pour le coaché.

3. Tous les participants font l'exercice à leur tour

4. Il décrit l'exercice définition des cibles professionnelles à préparer pour la séance 3

Il demande de définir 3 cibles professionnelles très différentes liées au cursus et hors cursus sous forme de «fonction ou métier/secteur» ou «domaine/fonction» ou «pays/domaine» qui correspondent à ce que le coaché souhaiterait faire plus tard. Il distribue le document d'aide à la définition des cibles professionnelles. (voir documents de séance, partie VI, chapitre 2)

Exemples de cibles :

- Ingénieur R&D dans l'environnement
- Ingénieur de production dans l'industrie du luxe
- Ingénieur d'études en énergie en Asie
- Consultant en stratégie à l'international dans un groupe du CAC 40
- Production industrielle en Australie
- Humanitaire dans une ONG
- Ingénieur en énergies renouvelables
- Trader dans une banque de la City
- Chef de produit dans le luxe
- Consultant en innovation
- Création d'une boutique en ligne de vêtements bio pour enfants
- Cuisinier en cuisine moléculaire
- Paysagiste
- Comédien
- Guide géologique
- Développeur dans une PME Technologie domotique, énergétique
- Directeur en innovation matériaux
- Agriculteur Bio

Commentaires

Après s'être situé sur un plan personnel en séance 1 et 2, la définition des cibles professionnelles impose au coaché de décrire précisément ce qu'il souhaiterait faire sur le plan professionnel. Cette précision est nécessaire pour l'exercice qui suit : identifier des personnes à interviewer qui exercent les métiers choisis. Ces interviews sont un nouveau point de départ pour d'autres hypothèses.

5. Le coach demande une restitution écrite individuelle de l'exercice choix des métiers à lui communiquer par mail avant la séance 3

La restitution s'écrit avec les instructions suivantes :

1. Ecrivez vos choix de métiers : 5 métiers liés au cursus ; 5 métiers hors cursus ; 1 métier hors liste et 1 métier de rêve.
2. Ecrivez ce que vous retenez et ce que vous ne retenez pas de la consultation.

6. Tour de table d'évaluation de la séance

Le coach recueille les impressions sur la séance et précise la date et l'heure de la séance 3, en demandant de rapporter tous les *paperboards*.

Après la séance

Le coach rappelle par mail au groupe les consignes de restitution de l'exercice choix de métiers et de la préparation de l'exercice Cibles professionnelles (voir partie VI, documents de séances, chapitre 2, cibles professionnelles).

Avant la séance suivante

Le coach compile les restitutions reçues, coaché par coaché. Elles lui sont exclusivement destinées.

SÉANCE 3 : CIBLES PROFESSIONNELLES

*« Si vous vous concentrez pour gagner, vous allez perdre
Si vous vous concentrez pour ne pas perdre, vous allez perdre
Si vous vous concentrez sur votre équilibre intérieur
Alors peut-être vous avez une chance de gagner. »*
Principe des Arts Martiaux

Durée : 2 heures

• Objectifs

- Faire émerger les premières cibles professionnelles.
- Préparer aux interviews.
- Donner envie de les réaliser.

• Étapes

1. Le coach introduit la séance,
2. Il lance l'exercice de validation des cibles professionnelles,
3. Il coordonne le passage de tous les participants,
4. Il présente les interviews à réaliser avant la séance 4,
5. Il prépare aux techniques d'interviews en 3 temps,
6. Il demande une restitution écrite individuelle précisant les 3 cibles professionnelles choisies et la liste des personnes à interviewer,
7. Evaluation de la séance par un rapide tour de table.

• Déroulement

1. Le coach introduit la séance

Durée: 3 minutes

Il rappelle ce que sont les cibles professionnelles et explique l'importance d'en définir 3 très différentes.

2. Il lance l'exercice de validation des cibles professionnelles

Durée: 2 minutes en commun + 15 minutes de restitution par participant

☛ Travail individuel que font tous les participants simultanément (durée : 2 minutes).

Distribuer un *paperboard* à chacun, leur demander d'écrire les 3 cibles professionnelles choisies.

☛ Restitution d'un participant qui est alors en situation de coaché que le groupe écoute en silence. Le coach peut intervenir pour l'aider à préciser ses choix (durée : 5 minutes).

Le coaché affiche le *paperboard* contenant ses cibles professionnelles. Il rajoute également les *paperboards* des séances 1 et 2. Il reste devant eux. Il explicite et commente ses choix. Le coach veille à ce que les cibles définies soient bien différentes. Par exemple :

- 1. Consultant stratégie 2. Directeur d'une usine d'un grand groupe à l'étranger 3. Directeur industriel en PMI.
- 1. Directeur R&D dans l'Énergie. 2. Chercheur à l'INRA 3. Médiateur en entreprise.
- 1. Designer de meubles 2. Directeur de stratégie militaire 3. Créateur d'une start-up nouvelles technologies.

Il faut éviter les hypothèses trop proches qui limitent les investigations et donc le champ des possibles, comme 1. Consultant en stratégie 2. Auditeur en PME 3. Consultant interne dans un grand groupe.

Exemples de questions posées par le coach :

«*Quelles facettes de ta personnalité souhaites-tu valoriser ou exprimer dans tes choix ?*»

«*Quelles sont les valeurs que tu recherches dans ton environnement de travail ?*»

«*Quel style de vie associes-tu à tes choix ?*»

«*À tes yeux et à ceux de tes proches, ce métier est-il prestigieux ?*»

«*En serais-tu fier ?*»

Commentaires

Le coach aide le coaché à préciser ses choix en l'interrogeant sur les critères suivants : valeurs, réalisation de soi, prestige, conditions matérielles et immatérielles.

Valeurs

Les **valeurs** sont les fondations de la représentation d'un monde idéal et structurent le projet de vie. Elles sont les prémisses du rôle que la personne s'assigne pour promouvoir un monde qui les satisfasse.

Réalisation de soi

Elle passe par une réflexion sur les activités qui apportent satisfaction, combinaison de ce qu'on aime faire, de ses atouts et de ses compétences. Elle permet de définir ce dont on a besoin pour s'épanouir.

Prestige

C'est la reconnaissance de ce que fait la personne par son entourage et par ceux qui ont de l'importance pour elle. C'est être fier de ce que l'on fait et en parler avec enthousiasme.

Conditions matérielles et immatérielles

Ce sont les conditions matérielles (aménagement physique des locaux, proximité de son lieu de travail...) et immatérielles (culture de l'entreprise, style managérial, objet social de l'entreprise, dress code..) associées aux choix professionnels.

De là découlent les critères essentiels des choix de l'environnement professionnel nécessaires à l'épanouissement de la personne.

☛ Consultation : les consultants interviennent, le coaché peut répondre succinctement (durée: 8 minutes).

Consignes

Demander au coaché de rester à proximité de ses *paperboards* et de garder le silence, sauf pour obtenir un éclaircissement. Il peut prendre des notes pendant l'intervention du groupe. Demander à chaque consultant de donner sa vision des choses, de formuler librement ses impressions, idées, interprétations, suggestions, en veillant à s'adresser un par un à l'intéressé de manière constructive et sans jugement de valeur. Chacun s'exprime en son nom et avec bienveillance. Au regard de l'ensemble des restitutions du coaché, les consultants vont l'aider à élargir et préciser ses cibles professionnelles. Ils peuvent également lui suggérer d'autres hypothèses d'orientation.

☛ Synthèse du coaché : le coaché précise les 3 cibles professionnelles très différentes qu'il retient, le groupe écoute en silence ; seul le coach peut intervenir pour l'aider à préciser et hiérarchiser ses choix (durée: 2 minutes).

3. Tous les participants font l'exercice à leur tour

4. Le coach présente les interviews à réaliser avant la séance 4

Durée: 5 minutes

«Vous avez maintenant défini trois cibles professionnelles. D'après vous, quel est l'exercice qui va suivre?». . . . «Il s'agit de réaliser, avant la prochaine séance, cinq interviews de personnes qui exercent les métiers que vous avez privilégiés. Pour identifier les personnes à interviewer, vous allez expérimenter la démarche réseau appliquée aux réseaux de proximité et d'Anciens. Le réseau est constitué de connaissances personnelles, familiales, d'anciens élèves, tuteurs de stage, personnes rencontrées lors de forum ou salons d'entreprises. . . Dans ce réseau, vous allez identifier les personnes à interviewer. L'objectif de ces interviews est de recueillir des informations sur les métiers ciblés. Ensuite, une fois les interviews réalisées, vous ferez une restitution personnalisée qui enrichira votre projet. Je vais maintenant vous préparer aux techniques d'interviews.»

5. Le coach prépare aux techniques d'interviews en 3 temps

Durée: 22 minutes

La partie V, Réseau mode d'emploi détaille les étapes pour gérer avant, pendant et après l'interview. Les modèles et exemples proposés sont destinés aux coachés pour faciliter la réalisation des interviews tout en les initiant à la démarche réseau.

1. Le coach commente les étapes suivantes (durée: 6 minutes)

L'objectif unique des interviews: recueillir des informations

Comment identifier les personnes à interviewer dans les réseaux de proximité et des diplômés de son établissement? Comment choisir entre une interview face à face ou téléphonique, seul ou en binôme? Quels sont les outils pour réussir sa première approche réseau? Des exemples et modèles pour gérer avant, pendant et après l'interview. Comment poursuivre la démarche réseau pour donner vie à son projet et évoluer? Les 10 commandements de la démarche réseau.

2. Le coach fait une démonstration de la technique réseau (durée: 10 minutes)

Tour de table pour aider chaque participant à identifier les personnes à interviewer. Ce tour de table a pour objectif de montrer que chacun a dans son entourage des contacts susceptibles de mettre en relation avec des personnes que l'on souhaite interviewer. Par exemple, Luc a défini comme cible Directeur d'une usine à l'étranger. Le coach demande: «qui connaît une personne travaillant dans une usine à l'étranger?». Matthieu propose un ancien directeur de production en Australie. Isabelle connaît un directeur d'usine automobile au Portugal. Arthur suggère un directeur d'usine en France

qui pourra donner des contacts à l'étranger. Paola a une tante qui travaille dans une banque au Brésil, susceptible d'identifier des contacts utiles à Luc. Imaginons qu'aucun des participants ne puissent répondre à cette demande. Le coach élargit la question de la manière suivante « Qui connaît quelqu'un travaillant dans une usine ? » ou bien « Qui connaît quelqu'un travaillant à l'étranger ? »... L'expérience montre qu'il y a toujours un participant qui peut, par ricochet, connecter le coaché aux personnes recherchées.

3. Le coach anime des simulations d'interviews (durée: 6 minutes)

Dans un premier temps, il organise des simulations d'interviews en binôme: l'un interroge, l'autre répond sur le thème d'une passion de l'interviewé en s'appuyant sur la grille d'interview proposée par Daniel Porot grâce à sa méthode P.I.E⁵. Trois minutes par participant, six minutes au total par binôme. Cette simulation se fait sur une passion et non sur le métier ciblé afin d'assimiler la technique d'interview dans un domaine connu. Dans un deuxième temps, le coach fait une simulation d'interview en jouant le rôle du diplômé qui est sollicité par un élève. Un participant l'interviewe sur son métier actuel. C'est le moment où le coach-animateur dévoile son propre parcours.

6. Le coach demande une restitution écrite individuelle à lui communiquer par mail avant la séance 4

Il en précise le contenu :

- Décrire les 3 cibles professionnelles choisies.
- Lister les personnes à interviewer avant la séance 4.

7. Tour de table d'évaluation de la séance

Le coach recueille les impressions sur la séance et précise la date et l'heure de la séance 4.

Après la séance

Le coach relance les participants par mail pour les inciter à bien réaliser les interviews.

⁵ « Comment trouver une situation », 23^e édition, Editions l'Express 2005, méthode PIE (Plaisir, Information, Embauche), pages 215-283.

Exemples de choix de métiers (séance 2) suivi des cibles professionnelles (séance 3).

Elias Séance 2 Choix des métiers	Roxane Séance 2 Choix des métiers	Camille Séance 2 Choix des métiers
<ul style="list-style-type: none"> • Métiers liés au cursus Domoticien Designer logiciel Informatique Ingénieur réseaux Directeur R&D Energies renouvelables Concepteur jeux vidéos • Métiers hors cursus Gérant hôtel-restaurant Ecrivain Agriculteur Professeur d'Université Chercheur en sciences fondamentales • Métier hors liste Consultant 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers liés au cursus Consultant immobilier Designer logiciel informatique Directeur R&D Directeur innovation Ingénieur matériaux • Métiers hors cursus Coach sportif Kinésithérapeute Chroniqueur politique Recherche en médecine Directeur d'hôpital • Métier hors liste Ministre • Métier de Rêve Testeur matériel des sports de l'extrême 	<ul style="list-style-type: none"> • Métiers liés au cursus Professeur d'université Architecte Stratège militaire Opticien Statisticien • Métiers hors cursus Ingénieur Géosciences Designer de meubles Pilote d'avion Officier Psychologue • Métier hors liste Ingénieur à l'ONU • Métier de Rêve Danseur professionnel
<p align="center">Fin de séance 2</p> <p>Les métiers retenus par Elias</p>	<p align="center">Fin de séance 2</p> <p>Les métiers retenus par Roxane</p>	<p align="center">Fin de séance 2</p> <p>Les métiers retenus par Camille</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Domoticien • Journaliste scientifique • Consultant systèmes d'informations 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche en médecine (Analyse d'image, Aide au diagnostic) • Directeur R& D dans un grand groupe industriel • Consultant immobilier 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur Géosciences • Professeur d'université • Professeur de danse
<p align="center">Séance 3</p> <p align="center">Premières hypothèses professionnelles choisies par Elias</p>	<p align="center">Séance 3</p> <p align="center">Premières hypothèses professionnelles choisies par Roxane</p>	<p align="center">Séance 3</p> <p align="center">Premières hypothèses professionnelles choisies par Camille</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur informatique dans une PME technologique • Consultant indépendant en systèmes d'informations • Journaliste scientifique data sciences 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur R&D véhicule du futur • Directeur R&D domaine sportif • Directeur Usine du futur en région 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieur Géosciences -réservoir • Professeur d'université en mécatronique • Directeur d'une école de danse professionnelle

SÉANCE 4 : RESTITUTION DES INTERVIEWS

«Il faut garder la mémoire des rêves qui n'ont pas encore été réalisés.»

Paul Ricoeur

- **Durée : 2 heures**

- **Objectifs**

- Exploiter les interviews pour enrichir le projet de chacun.
- Faire compléter le document plan individuel d'actions aux participants ayant restitué leurs interviews.

- **Étapes**

1. Le coach introduit la séance,
2. Il explique en quoi consiste une restitution personnalisée d'interview,
3. Il lance les restitutions d'interviews,
4. Il coordonne le passage de 4 participants,
5. Il décrit en quoi consiste le plan individuel d'actions à compléter pour la prochaine séance,
6. Tour de table d'évaluation de la séance.

- **Déroulement**

1. **Le coach introduit la séance**

Durée : 5 minutes

Il explique que les restitutions d'interviews se répartissent sur deux séances : quatre participants à cette séance et deux autres à la suivante. Si un participant a restitué ses interviews à la séance 4 et qu'il en fait de nouvelles après, il pourra les restituer à la séance 5.

2. Il explique en quoi consiste une restitution personnalisée d'interview

Durée : 5 minutes

Il s'agit d'extraire des interviews des informations utiles au participant pour son projet professionnel. Il ne s'agit en aucun cas de raconter le déroulement linéaire des interviews. Le participant s'attache à repérer (voir grille de restitution des interviews - Documents de séances, Partie VI, chapitre 4) :

- son impression générale,
- ce qu'il a appris d'intéressant pour lui et son projet,
- ce qui lui a plu et ce qui lui a déplu et pourquoi,
- les critères ou caractéristiques qu'il retient pour son projet,
- en quoi ces interviews lui ont permis de mieux comprendre ce qu'il veut et ce qu'il ne veut pas,
- les informations manquantes.

Il communique au groupe ce qui lui pose problème et ce qu'il attend comme aide de sa part. Par exemple, souhaite-t-il être aidé pour définir de nouvelles cibles ou pour mieux exploiter ses interviews ou bien pour préciser les caractéristiques de l'environnement recherché?

3. Le coach lance les restitutions d'interviews

Durée : 25 minutes par coaché

Consigne

Faire une synthèse personnalisée des interviews réalisées.

☛ Restitution d'un participant qui est alors en situation de coaché, le groupe écoute en silence (durée : 10 minutes).

Le coach l'aide à préciser et personnaliser sa restitution.

☛ Consultation : les consultants interviennent, le coaché répond succinctement (durée : 10 minutes).

Le coach invite le groupe à faire des commentaires et suggestions, pour aider le participant à approfondir ses restitutions d'interviews et à explorer d'autres pistes. Le coach doit encourager et stimuler le débat.

☛ Intervention du coaché qui fait une synthèse de là où il en est; seul le coach l'aide (durée: 5 minutes).

Par exemple : Si le coaché souhaite poursuivre les interviews, le coach l'aide à préciser ses cibles et lui demande quelles sont les informations qui lui manquent pour avancer. Si le coaché a identifié ce qui lui convient, le coach peut l'inciter à réaliser des entretiens complémentaires pour confirmer ce choix.

4. Le coach coordonne le passage de 4 participants

5. Le coach décrit en quoi consiste le plan individuel d'actions à compléter pour la prochaine séance

Durée: 5 minutes

Le coach présente le document plan individuel d'actions (voir documents de séances Partie VI, chapitre 5). Il commente les parties à compléter:

- La partie bilan,
- La partie projet professionnel,
- La partie actions à entreprendre.

Le coach demande une restitution écrite individuelle à lui communiquer par mail avant la séance 5.

Il demande à ceux qui ont restitué leurs interviews de compléter le plan individuel d'actions. Il confirme la date et l'heure de la prochaine rencontre. Il insiste sur l'importance de la présence de tous pour la dernière séance qui permettra d'écouter les 2 derniers coachés et à chacun de définir les actions à entreprendre par la suite. Dans le cas où il y a plusieurs groupes, il rappelle que le pot de clôture qui suivra sera l'opportunité de rencontrer les autres coachés et coachs-animateurs.

6. Tour de table d'évaluation

SÉANCE 5 : PLAN INDIVIDUEL D' ACTIONS

«Le véritable lieu de naissance est celui où l'on a porté pour la première fois un coup d'oeil intelligent sur soi même: mes premières patries ont été les livres.» (Mémoires d'Adrien)
Marguerite Yourcenar

- **Durée : 2 heures**

- **Objectifs**

- Terminer les restitutions personnalisées d'interviews.
- Aider chaque participant à élaborer son plan individuel d'actions.
- Coordonner un feedback sur les 5 séances.
- Donner envie à chaque participant de poursuivre la démarche réseau en toute autonomie.

- **Étapes**

1. Le coach lance les dernières restitutions d'interviews (passage des 2 derniers participants).
2. Il aide chacun à compléter son plan individuel d'actions.
3. Il explique comment utiliser la démarche réseau pour donner vie à son projet.
4. Tour de table d'évaluation des 5 séances.

- **Déroulement**

1. **Le coach lance les dernières restitutions d'interviews**

Durée : 25 minutes par coaché.

Passage des 2 derniers participants. Mêmes consignes qu'en séance 4.

2. **Le coach aide chaque participant à compléter son plan individuel d'actions**

☛ Intervention d'un participant qui est alors en situation de coaché, le groupe écoute en silence; seul le coach intervient (durée: 8 minutes).

Le coaché doit répondre à la question suivante «*Peux tu nous dire ce que tu vas faire après le coaching pour donner vie à ton projet professionnel?*». Le coach l'aide à compléter son plan individuel d'actions, qui en est une formalisation écrite.

3. Le coach explique comment utiliser la démarche réseau pour donner vie à son projet

Durée: 7 minutes

4. Tour de table d'évaluation des 5 séances

Durée: 10 minutes

Le coach invite chaque participant à s'exprimer librement sur le programme proposé et prend des notes.

Fin de séance

Durée: 10 minutes

Le coach remercie les participants. Il leur précise qu'il sera heureux d'avoir de leurs nouvelles et les incite à prolonger et élargir leur démarche réseau. Il leur demande de répondre au questionnaire électronique d'évaluation et les convie au pot de clôture.

Guide de l'animation séance par séance

Ce chapitre propose des fiches pratiques à l'usage des coachs-animateurs pour faciliter leurs interventions. Elle sont conçues pour être utilisées avant, pendant et après les séances :

- Pour préparer l'animation de chaque séance, vous trouverez une fiche récapitulative décrivant les étapes clés et les temps associés.
- Pour l'animation de chaque séance, vous trouverez un rappel des consignes de l'exercice à traiter, le contenu et le timing des séquences de restitutions des coachés.
- Enfin des modèles de mails destinés aux participants pour accompagner les intersessions vous sont proposés. Ils ont été élaborés avec des coachs-animateurs.

SÉANCE 1 : 2 HEURES 30

- **Objectifs**

- Installer une relation de confiance,
- Insuffler une dynamique de groupe,
- Motiver les participants à s'engager dans le processus.

Document à remettre aux participants en fin de séance : liste des métiers.

Séance 1	Temps pour 6 participants
Le coach se présente rapidement.	3 minutes
Il invite les participants à se présenter et à préciser leurs attentes.	5 minutes
Il explique les enjeux et les principes de la méthode.	4 minutes
Il établit les règles de fonctionnement du groupe et met en place les mesures de protection.	5 minutes
Il recueille le triple engagement de chacun : respect de la méthode, authenticité, confidentialité.	3 minutes
<p>Il lance les exercices situations de rêve et de cauchemar et j'aime, j'aime pas :</p> <p>Travail individuel que font tous les participants simultanément</p> <p>10 minutes : représentations rêves et cauchemars 5 minutes : liste de verbes : «j'aime, j'aime pas».</p> <p>Restitution d'un coaché 15 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Écoute, restitution de ses exercices : 5' ☛ Questionnement clarifiant : 5' ☛ Consultation : 5' 	15 minutes
Passage de tous les participants	90 minutes
<p>Fin de séance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consigne de l'exercice choix des métiers à préparer pour la séance 2 (5 métiers liés au cursus, 5 métiers hors cursus, 1 métier hors liste et/ou métier de rêve). - Consigne de restitution écrite des exercices situations de rêve et de cauchemar et j'aime, j'aime pas, à communiquer au coach avant la séance 2. - Horaire et lieu séance 2. - Tour de table évaluation séance 1. 	15 minutes
TOTAL séance 1	140 minutes

Rappel de l'exercice séance 1, Rêves et cauchemars, J'aime, j'aime pas

Durée : 15 minutes tous ensemble

Consigne 1 : 10 minutes

« Représenter par le dessin ce qu'est pour vous, sur un plan général, une ou des situations de rêve et de cauchemar, en utilisant une demi-feuille de *paperboard* pour les rêves et une demi-feuille de *paperboard* pour les cauchemars. Cet exercice dure 10 minutes. »

Consigne 2 : 5 minutes

« Ecrire une liste de verbes à l'infinitif correspondant à « j'aime, j'aime pas » appliqués à tous les domaines, sur 2 colonnes, avec 5 verbes au moins dans chacune des 2 colonnes. Cet exercice dure 5 minutes. »

Restitution pour chaque coaché : 15 minutes

<p>1. Écoute de la restitution du coaché, dessins + liste.</p>	5 minutes	Le coaché expose, les consultants écoutent en silence.
<p>2. Questionnement clarifiant.</p> <p>Le coaché répond succinctement</p>	5 minutes	<p>Les consultants posent des questions de clarification : ce sont des questions factuelles et concrètes d'approfondissement et d'informations.</p> <p>« Poser des questions qui permettent au coaché de décrire, illustrer, hiérarchiser, reformuler, approfondir ses propos. »</p> <p>« Tu précises que tu aimes apprendre, que désires-tu apprendre ? »</p> <p>« Si tu pouvais agir en toute liberté, que ferais-tu ? »</p> <p>« Tu as dessiné une clé, quelle porte ouvre-t-elle ? »</p> <p>« De quoi es-tu fier aujourd'hui ? »</p> <p>« Si tu rencontrais un magicien, quelle compétence supplémentaire lui demanderais-tu ? »</p> <p>Pour finir « Quel titre donnes-tu à ton dessin des rêves ? »</p>
<p>3. Consultation.</p> <p>Le coaché écoute en silence et prend des notes</p>	5 minutes	Les consultants formulent librement avec bienveillance leurs impressions, commentaires, idées, interprétations, suggestions appliqués à l'univers professionnel en veillant à s'adresser 1 par 1 au coaché et en évitant les échanges croisés entre consultants.

Modèle de mail à communiquer aux participants après la séance 1

Bonjour,

Je vous remercie pour votre implication enthousiaste lors de cette première séance. Veuillez trouver ci-dessous :

- Les consignes de restitution de l'exercice «Rêves-cauchemars/j'aime, j'aime pas»,
- Les instructions de l'exercice «Choix des métiers» à réaliser pour la séance 2.

Consigne 1: restitution exercice «Rêves-cauchemars/j'aime, j'aime pas»

Cette restitution est à présenter au format word et à me communiquer par mail avant la séance 2. Elle m'est exclusivement destinée.

- Raconter vos situations de rêves et cauchemars en les décrivant précisément,
- Reproduire votre liste j'aime, j'aime pas sur 2 colonnes,
- Ecrire ce que vous retenez ou rejetez de la consultation avec vos collègues.

Consigne 2: exercice à préparer pour la séance 2

Dans la liste des métiers qui vous a été remise en fin de séance 1, choisissez les 12 métiers qui vous attirent le plus dont :

- 5 métiers liés à votre cursus,
- 5 métiers hors cursus,
- 1 métier hors liste,
- et/ou métier de rêve.

Rendez-vous à la séance 2: tel jour, telle heure, telle salle

Merci pour votre confiance. Au grand plaisir de poursuivre l'aventure.

XXX, *Votre coach*

SÉANCE 2 : 2 HEURES

- **Objectifs**

- Permettre à chaque participant de relier les exercices de la séance 1 avec l'exercice choix des métiers.
- Maintenir l'enthousiasme du groupe.
- Entretenir le suspense pour les séances suivantes.

Document à remettre aux participants en fin de séance : cibles professionnelles.

Rappel de l'exercice séance 2, Choix des métiers

Exercice que font tous les participants simultanément

Durée : 5 minutes

Le coach distribue un *paperboard* à chaque participant et donne la consigne d'écrire la liste des 12 métiers choisis, verticalement :

- 5 métiers liés au cursus,
- 5 métiers hors cursus,
- 1 métier hors liste,
- et éventuellement un métier de rêve.

Restitution pour chaque coaché : 18 minutes

<p>1. Écoute de la restitution d'un coaché.</p> <p>Il affiche ses précédents <i>paperboards</i> + sa liste métiers</p>	5 minutes	<p>Le coaché explicite ses choix de métiers.</p> <p>Les consultants écoutent en silence.</p>
<p>2. Questionnement clarifiant sur les choix faits par le coaché.</p> <p>Le coaché répond et précise succinctement.</p>	5 minutes	<p>Les consultants posent des questions de clarification, ce sont des questions factuelles et concrètes d'approfondissement et d'informations. «<i>pourquoi ce métier, comment tu l'imagines et dans quel domaine, style de vie associé, environnement de travail, en quoi ce métier correspond-il à ce que tu aimes ? quels points communs entre ces métiers ?</i>»</p>
<p>3. Consultation.</p> <p>Le coaché écoute en silence et prend des notes.</p>	5 minutes	<p>Les consultants formulent librement et avec bienveillance leurs impressions, commentaires, idées, interprétations, suggestions en veillant à s'adresser un par un au coaché en évitant tout échange entre consultants.</p>
<p>4. Synthèse du coaché.</p> <p>Seul le coach intervient.</p> <p>Il aide à décrire et hiérarchiser les 3 métiers retenus.</p>	3 minutes	<p>Intervention du coaché.</p> <p>Les 3 métiers que retient le coaché</p>

Modèle de mail à communiquer aux participants après la séance 2

Bonjour,

Bravo pour votre implication à toutes et à tous dans ce début de processus.

Je vous prie de trouver ci-joint les consignes de restitution de l'exercice choix des métiers et de préparation de l'exercice premières cibles professionnelles.

Consigne 1: restitution de l'exercice choix des métiers

Cette restitution est à présenter au format word et à me communiquer par mail avant la séance 3. Elle m'est exclusivement destinée.

- Ecrivez vos choix de métiers: 5 métiers liés à votre cursus, 5 métiers hors cursus et 1 métier hors liste, et/ou métier de rêve.
- Décrivez ce que vous reprenez ou rejetez de la consultation.
- Ecrivez les 3 métiers que vous reprenez au final.

Consigne 2: exercice cibles professionnelles à préparer pour la séance 3

Identifier 3 cibles professionnelles très différentes, liées à votre cursus ou hors cursus. Vos cibles peuvent se présenter sous les formes suivantes :

- fonction ou métier/secteur,
- domaine/fonction,
- pays/domaine.

qui correspondent a priori à ce que vous souhaiteriez faire une fois diplômé.

Rendez-vous à la séance 3: tel jour, telle heure, telle salle.

Félicitations pour vos belles avancées.

XXX, *Votre coach*

SÉANCE 3 : 2 HEURES

- **Objectifs**

- Faire émerger les cibles professionnelles,
- Préparer aux techniques d'interviews,
- Donner envie de réaliser les interviews.

Document à remettre aux participants en fin de séance : guide d'interview.

Séance 3	Temps pour 6 participants
Le coach introduit la séance, rappel de la définition des cibles professionnelles.	3 minutes
Il lance la restitution de l'exercice cibles professionnelles Travail individuel que font tous les participants simultanément Ecriture des 3 cibles professionnelles choisies sur 1 <i>paperboard</i> . Restitution d'un coaché 15 minutes ☛ Écoute : exposé de sa restitution : 5' ☛ Consultation : 8' ☛ Synthèse du coaché : 2' Passage de tous les participants.	2 minutes 90 minutes
Le coach présente les interviews à réaliser avant la séance 4.	5 minutes
Le coach prépare aux techniques d'interviews ☛ Décrit les différentes étapes : 6' ☛ Fait une démonstration de la technique réseau : 10' ☛ Anime des simulations d'interviews : 6'	22 minutes
Fin de séance - Consigne : communiquer au coach avant la séance 4 la restitution écrite des cibles professionnelles et la liste des personnes à interviewer. - Horaire et lieu séance 4. - Tour de table évaluation séance 3.	5 minutes
TOTAL séance 3	127 minutes

Rappel de l'exercice séance 3, Cibles professionnelles

Exercice que font tous les participants simultanément

Durée : 5 minutes

Ecriture des 3 cibles professionnelles sur une feuille *paperboard*. Restitution pour chaque coaché: 15 minutes

<p>1. Écoute.</p> <p>Il affiche ses précédents <i>paperboards</i>.</p> <p>Le coaché présente ses cibles professionnelles</p>	<p>5 minutes</p>	<p>Le coaché expose</p> <p>Les consultants écoutent en silence</p>
<p>2. Questionnement clarifiant et consultation.</p> <p>Le coaché peut répondre succinctement</p>	<p>8 minutes</p>	<p>Les consultants posent des questions exploratoires ou font des suggestions avec bienveillance en veillant à s'adresser 1 par 1 au coaché et en évitant les échanges croisés entre consultants : <i>« pourquoi cette cible, qu'est-ce qui l'attire dans ce métier ou cet environnement, quelles actions, pourquoi ne pas avoir opté pour telle autre cible ? »</i></p> <p>Le coaché répond et précise.</p>
<p>3. Synthèse du coaché.</p> <p>Seul le coach peut intervenir</p>	<p>2 minutes</p>	<p>Intervention du coaché.</p> <p>Les 3 hypothèses professionnelles retenues par le coaché.</p> <p>Hierarchisation. Hypothèses décrites avec le plus de précisions possibles: activité/domaine, taille entreprise, implantation géographique...</p>

Modèle de mail à communiquer aux participants après la séance 3

Félicitations pour votre persévérance. Vous voici arrivés à l'étape des interviews :

- Moment clé pour vérifier la réalité de vos premières hypothèses professionnelles,
- Une opportunité pour se familiariser à la démarche réseau indispensable pour votre employabilité.

Un seul objectif pour les interviews : recueillir des informations sur votre projet professionnel.
Les hypothèses professionnelles émises correspondent-elles à vos croyances ? Vous projetez-vous dans vos interlocuteurs ?

Bravo pour vos hypothèses variées, intéressantes et surprenantes.

Je vous prie de trouver les consignes de restitution de l'exercice cibles professionnelles et la consigne de l'exercice à préparer pour la séance 4.

Consigne 1 : restitution de l'exercice premières hypothèses professionnelles

Sur un document word, écrivez les trois cibles professionnelles choisies avec le plus de détails possibles telles que vous les imaginez. Listez les personnes à interviewer.

Consigne 2 : réalisez 3 interviews minimum pour la prochaine séance de personnes correspondant à vos hypothèses professionnelles : idéalement des interviews en face à face.

Rendez-vous à la séance 4 : tel jour, telle heure, telle salle.

Je reste à votre disposition pour faciliter cette étape clé dans le processus.

XXX, *Votre coach*

SÉANCE 4 : 2 HEURES**• Objectifs**

- Exploiter les interviews pour enrichir le projet professionnel de chacun.
- Faire compléter le plan individuel d'actions aux participants ayant restitué leurs interviews.

Document à remettre en cours de séance : Plan individuel d'actions.

Séance 4	Temps pour 6 participants
Le coach introduit la séance. Il explique que les restitutions d'interviews vont s'étaler sur 2 séances.	5 minutes
Il explique en quoi consiste une restitution personnalisée d'interview.	5 minutes
Il lance les restitutions d'interviews : Restitution d'un coaché 25 minutes <ul style="list-style-type: none"> ☛ Écoute, exposé de ses restitutions d'interviews: 10' ☛ Consultation: 10' ☛ Synthèse du coaché: 5' Il coordonne le passage de 4 participants.	100 minutes
Le coach décrit en quoi consiste le plan individuel d'actions et le distribue.	5 minutes
Fin de séance - Consigne de restitution écrite: plan individuel d'actions à compléter et à communiquer au coach avant la séance 5 pour ceux qui ont restitué les interviews. - Horaire et lieu séance 5. - Tour de table évaluation séance 4.	10 minutes
TOTAL séance 4	125 minutes

Rappel de l'exercice séance 4, Restitution des interviews

Restitution individuelle et personnalisée des interviews : 25 minutes

<p>1. Écoute.</p> <p>Le coaché présente ses interviews.</p>	<p>10 minutes</p>	<p>Le coaché s'attache à repérer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - son impression générale, - ce qu'il a appris d'intéressant pour lui et son projet, - ce qui lui a plu et ce qui lui a déplu et pourquoi, - les critères ou caractéristiques qu'il retient pour son projet, - en quoi ces interviews lui ont permis de mieux comprendre ce qu'il veut et ce qu'il ne veut pas, - les informations manquantes. <p>Il communique au groupe ce qui lui pose problème et ce qu'il attend comme aide de sa part.</p> <p>Les consultants écoutent en silence.</p>
<p>2. Consultation et échanges.</p> <p>Le coaché intervient.</p>	<p>10 minutes</p>	<p>Les consultants font des commentaires et suggestions pour l'aider à approfondir ses restitutions et à explorer d'autres pistes.</p> <p>Le coaché répond et précise.</p>
<p>3. Synthèse du coaché.</p>	<p>5 minutes</p>	<p>Intervention du coaché. Seul le coach intervient.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Où en est-il? - Quelles actions entreprendre? - Quel timing? - Pour quels résultats?

Modèle de mail à communiquer aux participants après la séance 4

Bonjour à toutes et à tous,

Certains d'entre vous ont restitué leurs interviews. Merci pour les encouragements et l'aide apportés à ceux qui vont conduire des interviews prochainement.

A retenir, un seul objectif pour les interviews : recueillir des informations sur votre projet professionnel.

Après chaque interview identifiez et notez :

- votre impression générale,
- ce que vous avez appris d'intéressant pour vous et votre projet,
- ce qui vous a plu et ce qui vous a déplu et pourquoi,
- les critères ou caractéristiques que vous reprenez pour votre projet,
- en quoi ces interviews vous ont permis de mieux comprendre ce que vous voulez et ce que vous ne voulez pas,
- les informations manquantes.

La séance 5 permettra à chaque participant d'élaborer son plan individuel d'actions, de découvrir comment utiliser la démarche réseau pour donner vie à son projet et à son employabilité.

Rendez-vous à la séance 5 : tel jour, telle heure, telle salle.

Je reste à votre disposition pour faciliter cette étape clé dans le processus.

XXX, *Votre coach*

SÉANCE 5 : 2 HEURES

- **Objectifs**

- Terminer les restitutions d'interviews.
- Aider chaque participant à élaborer son plan individuel d'actions.
- Donner envie à chaque participant de poursuivre la démarche réseau en toute autonomie.
- Coordonner un feedback des 5 séances.

Séance 5	Temps pour 6 participants
Le coach introduit la séance. Même si un participant a déjà restitué des interviews en séance 4, il peut en restituer d'autres à la séance 5.	5 minutes
Il lance les dernières restitutions d'interviews: Restitution d'un coaché 25 minutes <ul style="list-style-type: none"> ☛ Écoute, exposé de ses restitutions d'interviews: 10' ☛ Consultation: 10' ☛ Synthèse du coaché: 5' Passage des derniers participants	50 minutes
Il aide chacun à compléter son plan individuel d'actions. 8 minutes Passage de tous les participants	48 minutes
Il explique comment utiliser la démarche réseau pour donner vie à son projet.	7 minutes
Fin de séance <ul style="list-style-type: none"> - Le coach demande à chaque participant d'évaluer les 5 séances. - Il clôture la session. - Il invite à rejoindre le pot de clôture. 	10 minutes
TOTAL séance 5	120 minutes

Rappel de l'exercice séance 5, Plan individuel d'Actions

Construction du plan individuel d'actions.

Un modèle de plan individuel d'actions est proposé dans la partie Documents de séances partie VI, chapitre 5.

Le coach accompagne chaque participant dans la formalisation de son plan individuel d'actions selon ses besoins et ses avancées.

L'objectif est de faire décrire aux participants les actions à entreprendre après la Co-orientation.

Quelques exemples de situations

Cas 1: Arthur a déjà obtenu une proposition d'emploi dans l'entreprise qu'il souhaite rejoindre.

Le coach l'accompagne sur les étapes suivantes: négociation, prise de poste, poursuite démarche réseau.

Cas 2: Roxane a repéré l'entreprise qu'elle souhaite intégrer une fois diplômée mais n'a pas encore identifié un poste disponible.

Le coach l'accompagne sur les étapes suivantes: comment utiliser la démarche réseau pour identifier l'opérationnel dans l'entreprise ciblée susceptible de la recruter.

Cas 3: Corentin a identifié un domaine qui l'intéresse mais n'a pas encore repéré quelle entreprise cibler.

Le coach l'accompagne sur la poursuite d'interviews pour identifier l'entreprise qu'il souhaite rejoindre.

Cas 4: Emilie a identifié ce qu'elle souhaite faire à moyen terme.

Le coach l'accompagne pour poursuivre la démarche réseau pour mieux cerner les étapes professionnelles intermédiaires nécessaires pour atteindre cet objectif.

Modèle de mail à communiquer aux participants après la séance 5

Bonjour à toutes et à tous,

Je tiens tout d'abord à vous remercier pour le partage de ce riche processus.

Bravo pour toutes vos avancées et vos feedback positifs.

Je reste à votre disposition (ou le responsable emploi de votre établissement) pour vous accompagner dans la mise en œuvre de vos plans individuels d'actions.

Vous pourrez réactiver ce processus à chaque étape de transition professionnelle.

Développez avec soin et régulièrement votre réseau. Enrichissez votre profil linkedIn, activez un compte twitter.

Rappelez-vous qu'une fois diplômé vous pouvez venir animer à votre tour un groupe de Co-orientation.

Vous souhaitant bonne continuation,

XXX, *Votre coach*

Conclusion

Après avoir décrit le rôle et profil du coach-animateur d'un groupe et la méthode de Co-orientation nous allons nous attacher au rôle du coach en Co-orientation qui, en plus d'animer un groupe, coordonne l'ensemble des groupes après avoir constitué un réseau de coachs-animateurs.

Cela fait l'objet de la partie IV.

PARTIE IV

COACH EN CO-ORIENTATION : COORDONNER ET SUPERVISER PLUSIEURS GROUPES

*«Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin»,
Proverbe africain*

Comme décrit précédemment dans la partie II, on distingue 2 types de coachs :

- Le coach-animateur qui guide un groupe de Co-orientation.
- Le coach en Co-orientation qui, en plus d'animer un groupe, coordonne plusieurs groupes après avoir constitué un réseau de coachs-animateurs. Il inscrit dans la durée le déploiement du dispositif sur un grand nombre de futurs diplômés.

Cette partie décrit le rôle du coach en Co-orientation qui doit :

- développer une communauté de coachs-animateurs,
- planifier le déroulement,
- promouvoir la Co-orientation,
- préparer le lancement,
- coordonner le déroulement,
- évaluer et enrichir la Co-orientation,
- développer et animer le réseau des coachs-animateurs,
- proposer à chaque participant un mentor à l'issue du processus.

1. DÉVELOPPER UNE COMMUNAUTÉ DE COACHS-ANIMATEURS

Le coach en Co-orientation identifie d'anciens participants au coaching en Co-orientation qui sont volontaires pour devenir à leur tour des coachs-animateurs, une fois diplômés. Il anime ainsi le réseau des anciens et nouveaux coachs-animateurs qui se constitue progressivement d'année en année. Il est important d'attirer leur attention sur la disponibilité requise car il n'est pas toujours aisé de dégager du temps à un moment intense de leur évolution professionnelle. Certains coachs-animateurs, alumni à l'école des Mines n'ont pas hésité à prendre un jour de congé pour assurer les animations. Cette animation ne doit pas être renouvelée au-delà de cinq ans pour privilégier des coachs-animateurs encore proches de la fin de leur cursus.

2. PLANIFIER LE DÉROULEMENT

Calendrier

Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin
Retournée des dernières années						Stage de fin d'études et diplôme			
1 Promouvoir									
2 Recueillir les inscriptions									
3 Recruter et former les nouveaux coachs-animateurs									
4 Prévoir la logistique des salles									
					5 Lancement et déroulement des sessions				
							6 Évaluer et enrichir la Co-orientation		
					7 Superviser				
8 Développer le réseau des coachs-animateurs									

3. PROMOUVOIR LA CO-ORIENTATION

3.1. Donner envie de vivre le processus

Les étudiants s'inscrivant sur la base du volontariat, il est nécessaire de promouvoir la méthode pour leur donner envie de participer aux sessions proposées. À titre d'exemple, la promotion auprès des étudiants d'une école d'ingénieurs s'effectue en début de dernière année. Durant l'été qui précède, les élèves ont eu une première expérience longue en entreprise. C'est le moment des premières découvertes. Cette expérience peut susciter de l'enthousiasme et être suivie d'un premier contrat d'embauche ou bien c'est la désillusion et la fin des certitudes sur l'avenir. Dans les deux cas, les étudiants ont pris conscience de la nécessité de réfléchir sur eux et sur leur projet de vie, ce qui les rend réceptifs au programme de préparation à l'emploi proposé.

3.2. Utiliser des canaux de communication variés et adaptés

Un des facteurs clés de succès est que la direction de l'établissement soutienne le processus de Co-orientation auprès des étudiants et que les professeurs incitent leurs étudiants à y participer. Des conférences de présentation associant des témoignages de participants sont nécessaires. A cela s'ajoute au fil des années le bouche à oreille qui génère un flux d'inscriptions spontanées.

3.3. Être transparent sur trois principes

- Participer, c'est s'engager à venir à toutes les séances. Cela demande du temps. C'est fatiguant et parfois déstabilisant. Parler de soi et imaginer son avenir exigent énergie et concentration.
- A l'issue de la Co-orientation, la plupart des participants ont clarifié leur projet professionnel; d'autres auront besoin de plus de temps.
- La méthode s'engage sur un objectif de moyens, c'est-à-dire des coachs-animateurs formés à la mettre en œuvre, mais pas sur un objectif de résultats.

3.4. Modèles de mails pour promouvoir la Co-orientation

Exemple de mail pour une école d'ingénieurs

Futurs ingénieurs, enthousiastes, sceptiques, déçus par vos premières expériences de stage ?

Rassurez-vous : certains rentreront très enthousiastes et auront découvert l'entreprise ou le job de leur rêve, d'autres sauront ce qui ne leur plaît pas et enfin il y a ceux qui ne sauront pas quoi choisir après l'école. Un VIE, un 3^e cycle, quelle entreprise, quel secteur, quel métier, pour quel avenir ?

C'est pourquoi, je vous propose le programme de préparation à l'emploi baptisé la Co-orientation. De quoi s'agit-il ? Il s'agit de réfléchir sereinement à votre premier choix de vie avec des méthodes éprouvées, optimisées et animées par des anciens ayant vécu ce processus.

Quid de ce programme ? Un coaching de 5 fois 2 heures en équipes de 6 élèves animées par un ancien, coach-animateur, pour concevoir, développer, mettre en œuvre son projet professionnel c'est-à-dire caractériser et repérer l'environnement de travail où s'épanouir.

Est-ce que cela demande du temps et de l'énergie ? oui, réfléchir sur soi et sur son avenir demande du temps et de l'énergie. S'inscrire, c'est s'engager à participer à toutes les séances avec le groupe.

Pour certains c'est le déclic immédiat, pour d'autres ce sera plus long, au final tous reconnaissent que cela leur a apporté beaucoup dans leur choix.

Exemple de mail pour une université

Doctorants, l'université vous propose une formation pour identifier et mettre en œuvre votre projet professionnel post-thèse

« Je ne sais pas ce que je veux faire après ma thèse. »

« Par quoi débiter ma carrière post thèse ? »

« Quelle est l'incidence de mon premier emploi sur mon avenir ? »

« Qu'est-ce qui me donnera envie de me lever tous les matins pour aller travailler ? »

« Comment concilier vie professionnelle et vie personnelle ? »

« Quelle pression suis-je prêt à accepter et dans quel but ? »

« Quel secteur, pour quel métier et surtout quel avenir ? »

Une méthode de groupe pour découvrir sa voie professionnelle

Pour répondre à ces questions qui vous taraudent bien légitimement nous vous proposons de participer à un accompagnement à l'identification de votre projet professionnel avec la méthode de groupe la Co-orientation© mise en œuvre avec succès par de nombreux établissements, grandes écoles et universités. Cette méthode déclenche chez les participants une réflexion-action sur leurs valeurs et sur l'équilibre à trouver entre leurs aspirations et ce qu'ils envisagent de faire. Ils repèrent et valident l'environnement où ils souhaitent évoluer en s'initiant à la démarche réseau, indispensable pour donner vie à leur projet professionnel.

Objectif : Façonner son projet de vie

À l'issue du processus, les participants auront :

- Façonné leur projet professionnel,
- Acquis une meilleure connaissance d'eux mêmes,
- Identifié et approché des environnements de travail potentiels pour leur futur professionnel,
- Expérimenté la démarche réseau pour évoluer dans sa vie professionnelle.

Un processus court, intense et concentré

La méthode se déroule par groupe de 6 personnes en cinq séances de 2 heures soit 10 heures au total, comptabilisées XXX heures de cours professionnalisants.

Pour en savoir plus, s'inscrire

Contactez le coach en Co-orientation...

S'inscrire c'est s'engager à participer aux 5 séances.

Témoignages de participants

« Isabelle (conceptrice de la méthode) a révolutionné la dernière année d'études de centaines d'étudiants en leur posant une question simple et combien fondatrice : « et toi, qu'as-tu envie de faire de ta vie ? » et en mettant en œuvre un excellent moyen pour y répondre : la Co-orientation© ! Avec 5 ou 6 autres étudiants, sous l'œil attentif d'un coach garant de la méthode, chacun progresse tout en aidant les autres, définit peu à peu son projet et se dote de moyens pour l'entreprendre. La bienveillance d'Isabelle et son engagement fort m'ont marqué et donné envie de participer à cette belle aventure. »

Nicolas, Ancien d'une école d'ingénieurs

« Cette méthode m'a permis de me découvrir autrement et de mieux me connaître, de repérer et décrire mes choix professionnels et surtout de m'initier à la démarche réseau »

Arnaud, doctorant en Université

« C'est une formation indispensable de transition professionnelle et de développement personnel, que je recommande à tous »

Laure, doctorante en Université

Pour en savoir plus, s'inscrire aux prochaines sessions à... (nombre de places limité)

Contactez...

4. PRÉPARER LE LANCEMENT

4.1. Recueillir les inscriptions

Au moment des inscriptions, le coach en Co-orientation veille à recueillir les informations nécessaires pour constituer des groupes variés : nature du cursus, nationalité, année de césure, semestre à l'étranger, filles, garçons. Le nombre d'inscrits détermine le nombre de coachs-animateurs nécessaires.

4.2. Former les nouveaux coachs-animateurs

Le coach en Co-orientation sollicite des coachs-animateurs expérimentés et en forme des nouveaux issus des groupes précédents. La formation a pour objectif de les familiariser avec les techniques d'animation, l'écoute professionnelle, le questionnement clarifiant et la consultation. Les coachs-animateurs expérimentés sont invités à les rejoindre en fin de formation pour partager leurs expériences. Nouveaux et anciens se rencontrent une fois par an pour constituer une communauté d'apprentissage et travailler sur leurs pratiques d'animation.

4.3. Prévoir la logistique

Des salles spacieuses, avec une luminosité et un mobilier adaptés, en un mot des salles où il fait bon travailler sont nécessaires. Prévoir des rouleaux de *paperboard*, du scotch et des marqueurs. Chaque coach-animateur dispose la salle comme il le souhaite, avec souvent une disposition en U ou en carré qui favorise les échanges. Certains privilégient une disposition des participants et du coach en arc de cercle, sans table, autour du coaché.

5. COORDONNER LE DÉROULEMENT

5.1. Démarrer et terminer tous en même temps

Le coach en Co-orientation veille à ce que tous les coachs-animateurs envoient à leur groupe d'étudiants un mail de prise de contact une semaine avant la première séance. Il fait en sorte que tous les groupes débutent et terminent en même temps. Ce qui crée une dynamique inter-groupes et un sentiment d'appartenance au processus dans sa globalité. Et surtout cela permet de rééquilibrer les groupes en cas de désistement de certains participants. Terminer tous au même moment permet aux coachs et participants de se retrouver au pot qui clôture la session.

5.2. Organiser un pot de clôture

Un pot réunissant l'ensemble des participants et leurs coachs clôture la session, rituel qui marque la fin du programme et le début de l'autonomie. C'est un moment opportun pour inviter tous les coachs-animateurs intervenus précédemment.

6. PROPOSER UN MENTOR À CHAQUE PARTICIPANT

A l'issue du processus, le coach en Co-orientation s'assure que chaque participant puisse bénéficier d'un mentor, un aîné qui l'accompagne dans les premiers pas de son entrée dans la vie professionnelle. Le mentoring est souvent structuré et coordonné par les responsables du réseau des Alumni. Co-orientation et mentoring renforcent l'adhésion au réseau des alumni et lui donnent vie et sens.

7. ÉVALUER ET ENRICHIR LA CO-ORIENTATION

Le coach en Co-orientation organise les feedback suivants :

Le feedback des coachés

Le coach en Co-orientation formalise une fiche d'évaluation de la Co-orientation en ligne qu'il transmet en fin de session, à tous les coachés. Il en fait une synthèse.

Le feedback des coachs-animateurs

Les coachs lui font également un retour en ligne sur leur perception de la méthode, ce qui a bien fonctionné et les éventuelles difficultés rencontrées.

Ces feedback servent de point de départ à la réunion de débriefing des coachs-animateurs qu'il organise un mois après la fin du programme pour définir les évolutions de l'année suivante. Elle permet d'analyser les évaluations des coachés. Ces supports permettent de valoriser les bénéfices et résultats obtenus auprès de la direction de son établissement.

8. DÉVELOPPER LA COMMUNAUTÉ DES COACHS-ANIMATEURS

8.1. Accueillir de nouveaux coachs-animateurs

Chaque année, le coach en Co-orientation veille à recruter et former de nouveaux coachs-animateurs, anciens participants volontaires pour animer un groupe, une fois diplômés. Un coach-animateur ne peut pas intervenir plus de 5 ans après sa sortie d'école. Au-delà de 5 ans, l'alumni serait trop éloigné de sa formation.

8.2. Rester en contact

Ce réseau permet aux différents coachs de rester en contact, même s'ils n'interviennent pas une année. Ils peuvent animer dès qu'ils sont à nouveau disponibles.

8.3. Faire vivre ce réseau

Le coach en Co-orientation les regroupe dans un forum d'échanges qu'il anime pour s'entraider et s'enrichir mutuellement.

CONCLUSION

Le Coach en Co-orientation déploie une énergie considérable pour organiser et mettre en œuvre le dispositif de Co-orientation.

La coordination de plusieurs groupes ressemble à une compétition sportive. Cela demande beaucoup de préparation pour une mise en œuvre concentrée et courte. Cependant les retombées et bénéfices de la Co-orientation se font sentir durant de nombreuses années pour les coachs et les coachés.

A la fin de chaque session, l'enthousiasme est toujours au rendez-vous. Tous et toutes ont envie de partager leurs découvertes :

- les valeurs qui vont guider leur projet,
- le plaisir que l'on peut avoir dans son travail,
- la facilité d'accès aux alumni et leur disponibilité,
- des vocations révélées par ces rencontres.

Au final, l'ouverture d'un immense champ de possibles pour être heureux en travaillant.

C'est un moment magique qui est le point de départ pour les futurs diplômés :

- d'un questionnement sur eux-mêmes et leurs aspirations,
- de l'appropriation de la démarche réseau,
- de leur vie professionnelle,
- d'initiatives spécifiques comme un groupe d'Anciens qui s'entraident dans leur projet de création d'entreprises, un autre qui réfléchit aux doubles carrières, un troisième sur l'intérêt des MBA...

De plus, cette approche positive contribue à insuffler un état d'esprit bienveillant et exigeant à des jeunes qui représentent l'avenir et sont les futurs managers de demain.

PARTIE V

RÉSEAU MODE D'EMPLOI

«Networking for Wellbeing»,
Isabelle Liotta

Pratiquer la démarche réseau ou networking est indispensable à tout diplômé pour leur premier job et plus largement pour leur employabilité. Se familiariser avec le networking à un moment où les futurs diplômés n'ont pas encore d'étiquette professionnelle en facilite l'apprentissage. Telle est l'ambition du parcours initiatique de la démarche réseau proposé en séances 4 et 5 de la méthode de Co-orientation©. Les interviews métiers pour valider les hypothèses professionnelles émises par chacun des coachés sont très efficaces pour s'initier à la démarche réseau.

1. LE RÉSEAU, LEVIER D'AVANCEMENT

Le réseau est un levier d'avancement pour les applications suivantes :

- recueillir des informations sur des métiers, secteurs, parcours ;
- valider tout projet professionnel ;
- identifier des opportunités de job ;
- évoluer ;
- trouver de nouveaux chemins ;
- rebondir après un accident de parcours ;
- rechercher des collaborateurs ;
- créer un business...

2. PREMIER RÉSEAU, RÉSEAU DE PROXIMITÉ

Le réseau se travaille au quotidien. C'est un art qui nécessite de la pratique et du temps. Le construire et l'activer en situation de crise est difficile et souvent inefficace. Le réseau inclut les réseaux virtuels et réseaux en présentiel. Dans son premier réseau, le coaché peut inclure ses enseignants, maîtres de stages, collègues de promotion, alumni, intervenants en cours, directeurs de thèses, assistantes administratives des formations, des collègues d'activité extra professionnelle et sa famille. Ces interlocuteurs peuvent être regroupés dans un réseau tel que linkedIn. Ce premier réseau de proximité s'élargit par des mises en relation ciblées selon l'objectif visé.

3 mots résument la manière d'activer son réseau : Donner, partager, grandir.

Donner

Le réseau fonctionne sur un principe d'enrichissement mutuel grâce à une fertilisation croisée. On donne du temps, des informations, des idées, des articles, le plus souvent liés à son domaine d'expertise.

Partager

Des informations reçues dans différents domaines susceptibles d'intéresser notre réseau. Des contacts via des mises en relations pour aider des personnes ou des processus à évoluer.

Grandir

Chacun s'enrichit dans sa trajectoire professionnelle des effets bénéfiques de son réseau.

3. UN PREMIER RÉSEAU GRÂCE AUX INTERVIEWS

Les interviews nécessaires à la validation des hypothèses professionnelles des coachés sont l'opportunité de construire un premier réseau en étant accompagnés pas à pas. Il est essentiel de bien définir l'objectif de cette séquence et de le partager avec le réseau sollicité.

3.1. Objectifs des interviews

- Recueillir des informations pour valider les hypothèses professionnelles émises.
- Initier en douceur les coachés à la démarche réseau.

De plus les interviews donnent des clés sur le code et le langage de l'entreprise en vue de préparer les entretiens de recrutement.

Nature des informations à recueillir

L'interview de diplômés en poste permet au coaché de vérifier le bien fondé de ses croyances, de ses rêves et de ses a priori et offre l'opportunité de confronter ses doutes et son questionnement à la réalité du terrain.

« Suis-je vraiment fait pour l'automobile ? »,

« Est-ce que je m'épanouirai dans l'humanitaire ? »,

« Je veux faire un troisième cycle, mais pour quels bénéfices ? »,

« Un volontariat en entreprise à l'international, oui mais après ? »,

« J'ai bien défini les valeurs que je souhaite trouver en entreprise mais comment les repérer ? »,

« Je veux devenir consultant en stratégie mais vais-je supporter la pression de ce secteur ? ».

L'interview est aussi un moyen de confirmer un a priori négatif ou de repérer un parcours spécifique.

« Le BTP, ce n'est pas pour moi. »,

« Je veux diriger une ONG d'ici 3 ans, que faire auparavant ? »,

« Je veux être directeur d'usine dans 5 ans, par quoi commencer ? ».

Elle apporte des réponses à certaines interrogations.

- «*En quoi consiste ce métier au quotidien ?*»,
- «*Quelles sont les opportunités offertes par un secteur d'activité ?*»,
- «*Que représente la culture d'entreprise ?*»,
- «*Qu'apporte une expatriation ?*»,
- «*Comment gérer une double carrière ?*»,
- «*Pourquoi choisir une PME plutôt qu'un grand groupe ?*».

S'initier à la démarche réseau

Aller à la rencontre d'inconnus pour les interroger sur leurs parcours n'est pas naturel et n'est pas enseigné pendant les études. Cela peut faire peur et susciter des résistances. C'est pourquoi cela demande rigueur et méthode. Les interviews de diplômés en poste sont le point de départ de la démarche réseau qui nécessite du professionnalisme. Le réseau va permettre des mises en relation utiles pour son évolution professionnelle. Il ne s'apparente pas à ce que l'on nomme le « piston », confusion souvent faite par les étudiants.

Dans son ouvrage *Trouver le bon job grâce au réseau*⁶, Hervé Bommelaer explique :

- «*Une bonne fois pour toutes, il faut comprendre que le réseau n'a rien à voir avec le piston. On pistonne quelqu'un quand on l'impose dans un poste. C'est un acte d'autorité. On ne demande l'avis de personne, on décide seul et l'on attend une exécution rapide de l'ordre donné*»

3.2. Identifier les personnes à interviewer dans les réseaux de proximité et réseaux des diplômés de son établissement

Les hypothèses professionnelles

En séance 3, les coachés définissent trois hypothèses professionnelles, préalables à toute interview. Ce sont les hypothèses envisagées pour une future carrière et elles sont indispensables pour définir qui interviewer. Elles sont suffisamment précises pour identifier les personnes qui exercent cette activité ou appartiennent au secteur recherché. Elles doivent être très différentes pour découvrir des métiers et domaines variés. Les hypothèses trop semblables sont à éviter car elles restreignent le champ des investigations et donc le champ des possibles.

Exemples d'hypothèses professionnelles

- 1. Consultant en stratégie 2. Directeur d'une usine à l'étranger dans un grand groupe 3. Journaliste scientifique datasciences et intelligence artificielle
- 1. Directeur R&D dans le secteur énergétique 2. Chercheur à l'INRA 3. Directeur de l'usine du futur

⁶ Hervé Bommelaer, *Trouver le bon job grâce au réseau*, éditions Eyrolles 2010, p. 23.

1. Professeur d'université en économie 2. Consultant en innovation 3. Entrepreneur

Les réseaux : le moyen le plus performant pour repérer les personnes à interviewer

De nombreux types de réseaux existent. Pour des étudiants en fin de cursus, les réseaux les plus accessibles sont le réseau de proximité et le réseau des diplômés de leur établissement.

Réseaux de proximité

L'école ou l'université est un vivier de ressources facilement accessible dans lequel puiser en toute sérénité. Il est possible de s'adresser à l'un de ses professeurs, un chargé de cours, un intervenant d'entreprise pour l'interviewer en confiance et le solliciter pour d'autres contacts. Pourquoi pas, par exemple, interviewer le responsable de ses enseignements et se recommander de lui, s'il en est d'accord, dans les contacts qu'il vous proposera? Le réseau personnel est beaucoup plus riche qu'on ne le pense et il est souvent très heureux d'aider un proche dans cette phase cruciale d'orientation. Il est composé de la famille, des collègues, amis, camarades d'école et d'activités sportives... Bien qu'il soit personnel, ce réseau doit être traité avec la même rigueur que le réseau professionnel.

Réseaux des diplômés

Les diplômés de son établissement sont accessibles par différents canaux : l'annuaire des Anciens, les recommandations de ses enseignants, le groupe linkedIn de son établissement. Les réseaux Internet offrent l'avantage de détailler la trajectoire de ceux qui y sont inscrits et de permettre des recherches précises à partir de mots-clefs.

Comment choisir qui interviewer ?

Rappelons qu'il s'agit de rencontrer des personnes qui exercent le métier ciblé et non des recruteurs, à privilégier pour la phase de finalisation d'embauche. En simplifiant les choses, les diplômés peuvent être répartis en trois catégories : les plus jeunes, les expérimentés et les aînés. Les diplômés à interroger sont par ordre de préférence :

Les expérimentés

Diplômés depuis 7 ou 10 ans, ils sont encore proches de leurs études et en ont la nostalgie. Ils sont heureux de pouvoir replonger dans cette période de leur vie grâce aux étudiants qui les sollicitent. Ils ont une bonne connaissance du monde du travail et plus de recul quant à leur choix de vie et sont totalement disposés à partager leur expérience. Ils sont honorés de la confiance qu'on leur témoigne en étant considérés comme références dans leur métier.

Les plus jeunes

Un jeune récemment diplômé paraît plus accessible du fait de son âge. Il peut donner des renseignements sur les procédures de recrutement, la prise de fonction et sur son poste actuel. Il n'a peut-être pas assez d'expérience dans son entreprise pour répondre totalement aux attentes de l'étudiant.

Les aînés

Pourquoi pas ? Il semble préférable de les réserver pour repérer les opportunités d'emploi ou de les avoir comme mentors dans sa vie professionnelle.

3.3. Choisir le type d'interview : face à face ou téléphonique, seul ou en binôme

Les contraintes de l'interviewé

La question se pose du choix entre un entretien téléphonique ou en face à face. Les contraintes de temps et de lieux sont à intégrer. Si l'interviewé est éloigné géographiquement et/ou a peu de temps, l'interview sera téléphonique, ce qui nécessite une très grande maîtrise dans la conduite de l'entretien et une importante préparation.

Les avantages de l'interview face à face

L'interview en face à face est plus facile à conduire que l'interview téléphonique. On sent ce qui fait écho avec ses propres valeurs et on peut en extraire plus rapidement les premiers éléments de clarification de son projet professionnel. Au cours d'un entretien en face à face, on perçoit mieux :

- les réactions, verbales et non verbales, de l'interlocuteur,
- les informations sur l'ambiance et la culture de l'entreprise,

et les courants de sympathie sont plus faciles à développer et le contact à pérenniser. Se rendre sur un lieu de travail permet également d'avoir une perception des locaux, de leur emplacement, et de leur standing, du style des collaborateurs de l'entreprise et de la nature des interactions entre eux. L'inconvénient peut être que l'interviewé se sente moins libre de ses propos ; un lieu neutre, de type café, est alors plus adapté.

Interview conduite en binôme

L'interview en face à face peut s'effectuer en binôme. Ce qui présente un certain nombre d'avantages :

- à deux, on se sent plus forts pour conduire l'entretien avec la possibilité de se compléter ou de relancer la discussion à tour de rôle,
- on observe plus de détails et on saisit plus de faits,
- à l'issue de l'entretien, on échange ses impressions,
- votre interlocuteur sera plus ouvert et spontané car il ne pourra pas assimiler votre venue à une recherche d'emploi.

Durée de l'interview

La durée est variable selon la personnalité des interlocuteurs et, bien sûr, selon la disponibilité des uns et des autres. En moyenne, les interviews durent 20 minutes. Plus rarement, certaines interviews s'étendent jusqu'à une journée entière en y incluant une visite du site de l'entreprise.

3.4. Identité numérique et approche réseau

Avec l'étape interviews, la démarche réseau est amorcée et le professionnalisme est de rigueur. Voici les outils indispensables à tout futur diplômé pour l'aborder.

La carte de visite

Rappelons que le CV doit être utilisé le plus tard possible et idéalement en fin du processus de recrutement. Dans la phase de recherche d'emploi, la démarche réseau doit permettre d'approcher l'opérationnel ayant un besoin correspondant à vos recherches et c'est ce dernier qui proposera votre candidature au recruteur RH. Revenons à l'étape qui nous concerne : le recueil d'information. Pour les interviews, l'outil indispensable est la carte de visite (papier ou numérique) et un profil linkedIn à jour.

Exemples de cartes de visite

Claire Dupont
Ecole d'ingénieurs Cycle ingénieur Promotion 2024
06..... claire.dupont@ecoledingenieurs.fr

Isabelle Durant

École Supérieure de Commerce
 Promotion 2025-2028
 Option Marketing
 06.....
 Isabelle.durant@esc.fr

Thomas Boulanger

Université de.....
 Master International
 Promotion 2020
 06.....
 thomas.boulanger@universite.fr

Une messagerie téléphonique adaptée

Le message doit être audible et professionnel, de type «*Vous êtes en relation avec la messagerie de Xavier Dupont. Veuillez laisser votre message et vos coordonnées. Je vous contacterai dès que possible. Merci.*». En cas d'une bonne maîtrise de l'anglais, il est possible d'enregistrer le même message dans cette langue.

Une adresse mail facilement identifiable

L'adresse fait apparaître clairement l'identité, de type «*claire.dupont@xxx.com*». Utiliser l'adresse à vie proposée par votre établissement confirmera à votre interlocuteur votre diplôme. Réserver les adresses mail familières à un usage amical. De même, la signature doit permettre de positionner l'identité de l'interlocuteur et de le contacter facilement par mail ou par téléphone, par exemple :

Claire Dupont

Ecole
 Cycle ingénieur
 Promotion 2011-2014
 claire.dupont@
 06 20 96...

Vérifier son E-reputation sur Internet

Veiller à interroger un moteur de recherche Internet sur ce que donne son prénom et nom. Si des informations perturbantes apparaissent, à défaut de pouvoir les supprimer, il faut en avoir connaissance.

Déposer son premier profil sur les réseaux internet professionnels

La présence sur des réseaux professionnels est un choix personnel. Il est cependant recommandé de créer un premier profil sur LinkedIn en anglais, en se faisant référencer dans le groupe de son université ou école. Ce premier profil, succinct, décrit la scolarité et les stages. Il évolue au fur et à mesure de ses expériences et de ses objectifs professionnels en se rendant visible et lisible. Quel que soit le réseau, il est important d'être vigilant sur les contacts que l'on accepte d'associer à son nom. Privilégier des personnes connues avec lesquelles on a travaillé et que l'on estime.

Adhérer au réseau des diplômés de son établissement

Il est important de prendre conscience que l'école ou l'université ne s'arrête pas à la fin des études. La communauté des diplômés en fait partie intégrante, avec l'objectif de partager des expériences, de développer des compétences, de prolonger et élargir les opportunités professionnelles. S'inscrire à l'association des diplômés de son établissement donne l'opportunité de rester connecté au réseau des anciens élèves et de bénéficier des nombreux services qu'il offre, tels les groupements professionnels, les conférences, les animations en orientation et carrières. Cela permet d'élargir ses contacts réseaux et de bénéficier de nombreuses opportunités d'offres attractives.

3.5. Des modèles pour gérer avant, pendant et après l'interview

Voici des exemples et modèles destinés aux coachés pour leur permettre de solliciter un rendez-vous, de faire des relances téléphoniques, de conduire des entretiens et de gérer l'après interview.

Modèles de demande de rendez-vous

Une fois les professionnels à interviewer identifiés, la demande de rendez-vous se fait par mail ou par téléphone. La formule la plus utilisée par les étudiants est la suivante: envoi d'un premier mail pour solliciter un rendez-vous, suivi, si nécessaire, d'une relance par téléphone. Les modèles de demande de rendez-vous proposés sont à adapter, avec des contenus personnalisés et des informations pertinentes et cohérentes selon la personne sollicitée. Par exemple, si on s'adresse à un interlocuteur qui est dans le domaine de l'énergie et que l'étudiant a pour spécialité l'énergétique, il le mentionnera dans son message. Si par contre,

l'étudiant a opté pour une option finances et qu'il sollicite un interlocuteur en Recherche et Développement High-tech, il ne fera pas référence à cette filière. Comme il s'agit d'une phase de recueil d'informations et non de recherche d'emploi, il ne faut pas joindre de CV.

Sujet: Etudiant Ecole d'ingénieurs. Demande de rendez-vous.

Bonjour Monsieur,

Je suis Claire Dupont, élève de troisième année à l'école... J'ai trouvé votre nom dans l'annuaire des Anciens Elèves. Je réfléchis actuellement à ce que je souhaite faire après l'école. Votre métier m'intéresse. Accepteriez-vous de me parler de votre parcours lors d'un entretien? Je me permettrai de vous contacter par téléphone pour convenir d'un rendez-vous, si, bien sûr, votre charge de travail le permet.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Claire Dupont
Ecole
Cycle ingénieur
Promotion 2015-2018
claire.dupont@ecoledingenieur.com
06... »

Sujet: Étudiante ESC. Demande de rendez-vous.

Bonjour Monsieur,

Lors du Forum entreprises de notre école, nous avons longuement échangé sur votre stand. Étant en dernière année d'études, je suis en train de réfléchir à ce que je voudrais faire après l'obtention de mon diplôme. Notre discussion informelle sur votre activité m'avait beaucoup intéressée. Accepteriez-vous de m'en parler plus en détails lors d'un entretien? Je me permettrai de vous contacter par téléphone pour convenir d'un rendez-vous, si, bien sûr, votre charge de travail le permet.

Dans cet espoir, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Isabelle Durant
École Supérieure de Commerce
Promotion 2015-2018
isabelle.durant@esc.fr
06...

Sujet: Etudiant Université de... Demande de rendez-vous suite à votre conférence

Bonjour Madame,

Vous avez animé une conférence dans notre Université le 15 avril dernier. Passionné par le sujet (le nommer), je vous avais déjà beaucoup questionnée. C'est une des options auxquelles je songe pour mon avenir professionnel. Accepteriez-vous de me donner plus de précisions lors d'un entretien? Je me permettrai de vous contacter prochainement par téléphone pour convenir d'un rendez-vous, si, bien sûr, votre charge de travail le permet.

Dans cet espoir, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations respectueuses.

Thomas Boulanger
Université du Québec
Master International
Promotion 2020
thomas.boulanger@universite.fr
06...

Sujet: Elève école d'ingénieurs. Demande de rendez-vous.

Bonjour Monsieur,

Etudiant en 3^e année à l'école..., je m'interroge sur ce que je voudrais faire après l'obtention de mon diplôme. Lors d'une discussion avec mon Professeur de..., M..., je lui ai dit que j'aimerais faire une thèse en... mais que je ne me représentais pas concrètement le travail d'un thésard dans un laboratoire de recherche. Il m'a indiqué que vous étiez un de ses anciens élèves, qui, après une thèse, venait de rentrer dans le service recherche et développement de l'entreprise... Accepteriez-vous de me faire partager votre expérience lors d'un entretien? Je me permettrai de vous contacter par téléphone pour convenir d'un rendez-vous, si, bien sûr, votre charge de travail le permet.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Caroline Giraud
École
Cycle ingénieur
Promotion 2011-2014
caroline.giraud@ecoledingenieur.com
06...

Exemples de relance téléphonique pour obtenir un rendez-vous

La relance téléphonique pour la prise de rendez-vous a lieu dans les jours qui suivent l'envoi du mail, s'il n'y a pas eu de réponse par mail. Le participant se présente, rappelle le message qu'il a envoyé et précise sa demande. Il indique que l'interview nécessiterait une vingtaine de minutes.

Exemple de relance téléphonique

«Bonjour Monsieur,

Claire Dupont, élève de troisième année, à l'école...

Je me permets de vous contacter suite à mon récent mail (ou à mon mail du...). Je suis dans une phase d'investigation sur ce que je souhaite faire après l'école. Votre métier m'intéresse et j'aimerais vous rencontrer une vingtaine de minutes pour vous interroger sur votre parcours. Pourrions-nous convenir d'un rendez-vous?»

- Réponse positive de l'interlocuteur. Conclusion de l'échange téléphonique :

«Merci beaucoup. Au 15 février prochain à 8 h, au café des sports, 10 rue Legendre.»

Une fois cet échange téléphonique terminé, le participant envoie un mail de confirmation en précisant le lieu, la date et l'heure de la rencontre. Dans le cas d'une réponse négative, il ne faut pas insister.

Exemple de contenu d'interview

Début de l'entretien

Le participant remercie et se présente succinctement, en remettant sa carte de visite. Il rappelle l'objectif de la rencontre qui est de recueillir des informations sur des environnements de travail.

Exemple de début d'entretien

«Bonjour,

Je suis Isabelle Durant, actuellement en dernière année à l'ESIC.

Merci pour votre disponibilité et votre accueil.

Je suis dans une phase d'investigation sur ce que je souhaite faire après l'obtention de mon diplôme. Pourriez-vous, lors de notre échange, me décrire votre parcours?»

«Bonjour,

Je suis Claire Dupont, actuellement en troisième année du cycle ingénieur civil des Mines de Paris. J'ai choisi l'option.... J'ai eu l'opportunité de réaliser un stage offshore en Russie et actuellement je suis en stage en R&D dans le secteur de l'énergie.

Les enjeux énergétiques à l'international m'attirent beaucoup. J'aimerais en savoir plus sur votre parcours. Pourriez-vous me parler de....»

Corps de l'entretien⁷

Les étudiants préparent à l'avance des questions autour des thèmes décrits ci-dessous. Cependant, très souvent l'interlocuteur, une fois lancé sur le sujet, demande à être écouté.

Son parcours

Ce sont les étapes clés de l'itinéraire de l'interviewé; c'est-à-dire ses études; ce qu'il a fait avant ce poste; pourquoi il a décidé de changer de poste ou d'entreprise; son évolution à venir.

Son quotidien

- En quoi consiste exactement son métier?
- Peut-il décrire son activité au quotidien? Encadre-t-il d'autres personnes?
- De qui dépend-il?
- Travaille-t-il en équipe régulièrement?

Sa vision

Selon le parcours de l'interviewé, on peut l'interroger sur son choix d'un grand groupe plutôt qu'une PME ou lui demander son point de vue sur la mobilité à l'international.

Sa motivation

Lui demander quelles sont ses motivations, c'est-à-dire ce qui fait que tous les matins, il a envie d'aller travailler. Ce qui lui plaît le plus. Y a-t-il des choses qui lui paraissent difficiles?

Ses conseils

- Quels conseils donnerait-il à un jeune débutant dans la vie active?
- S'est-il senti suffisamment préparé par ses études pour son premier poste?
- Quels enseignements lui ont été utiles?

Ses contacts

Peut-il vous donner des noms de personnes qui pourront, comme lui, vous éclairer sur son domaine?

7 Vous pouvez aussi utiliser la méthode de Daniel POROT: la méthode PIE (Plaisir, Information, Embauche), «Comment trouver une situation...», Groupe Express éditions 2005, 23^e édition, pages 215-283.

Fin de l'interview

Le temps de l'interlocuteur est précieux. Selon les cas, l'interview sera plus ou moins long. S'il évoque une embauche, le remercier mais rappeler que dans l'immédiat il s'agit d'une phase d'investigation et de recueil d'informations. L'étudiant peut préciser qu'il reviendra vers lui dès qu'il sera plus avancé dans sa réflexion. En tout état de cause, il est courtois de le tenir informé de son choix.

Après l'interview

- Le coaché peut répondre aux questions suivantes :
 - Quelle impression générale retire-t-il de son entretien ?
 - Qu'est ce qui lui a plu, déplu ? À quoi est-ce lié ? Au métier, à l'environnement, à certaines étapes du parcours de l'interviewé ?
 - Qu'en retire-t-il pour son projet professionnel ?
 - Les caractéristiques du métier décrit lui conviennent-elles ?
 - Quels talents et savoir-faire souhaiterait-il valoriser dans son futur métier ?
 - Quelles sont les caractéristiques retenues pour qualifier l'environnement idéal pour lui ?
 - Que lui manque t-il pour préciser ce qui le motiverait ?
 - Aimait-il avoir pour responsable l'interlocuteur rencontré ?
 - Aurait-il du plaisir à travailler dans cet environnement ?
- Remercier dans les 48 heures

Ne pas oublier de remercier les personnes interviewées par un mail au contenu personnalisé envoyé dans les 48 heures qui suivent. Très souvent les étudiants, par peur de déranger l'interviewé, attendent d'avoir une nouvelle information à lui communiquer pour le remercier. Le temps passe et ils oublient de le faire... Et l'interviewé, lui, n'oubliera pas.

*Exemples de mail de remerciements***Sujet :** Remerciements

Cher Monsieur,

Tout d'abord, je vous remercie vivement pour l'entretien que vous m'avez accordé hier.

Vos expériences et vos conseils m'ont éclairée sur mes interrogations relatives à mon projet professionnel. En particulier, j'ai découvert de nouveaux aspects de votre métier que j'envisage d'exercer dès la sortie de l'école. Cela me motive davantage pour poursuivre dans cette voie. Je vais contacter dès aujourd'hui les personnes que vous m'avez recommandées, Monsieur..., Madame...

Je ne manquerai pas de vous tenir informé de mes avancées.

Je vous prie d'agréer, Cher Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Claire Dupont
École...
Cycle ingénieur
06...

Sujet : Remerciements

Chère Madame,

L'entretien que vous m'avez accordé hier m'a donné envie de poursuivre mes investigations sur le métier (ou domaine) que vous m'avez présenté. Je vous remercie du temps que vous m'avez consacré dans un agenda que je sais très rempli. L'exemple de votre parcours m'a donné des idées que je n'avais pas du tout envisagées.

Je ne manquerai pas de vous tenir informée de mes avancées.

Je vous prie d'agréer, Chère Madame, l'expression de mes salutations respectueuses.

Isabelle Durant
École Supérieure de Commerce
Promotion 2015-2018
isabelle.durant@esc.fr
06...

Sujet : Remerciements

Cher Monsieur,

Merci beaucoup pour la qualité de notre rendez-vous d'hier et votre disponibilité.

Vos propos m'ont fait prendre conscience des exigences et contraintes du métier de commercial. Comme vous me l'avez recommandé, je poursuis mes investigations dans le domaine connexe des études de marché.

Je vous tiendrai au courant de mes avancées.

Je vous prie d'agréer, Cher Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Thomas Boulanger
 Université de.....,
 Master International
 Promotion 2020
 thomas.boulanger@universite.fr
 06...

3.6. Poursuivre la démarche réseau pour donner vie à son projet et évoluer

Proposer aux personnes rencontrées de rejoindre son réseau LinkedIn en veillant à joindre une note personnalisée. Par exemple :

Madame, je vous remercie pour nos échanges. Je vous propose de rejoindre mon réseau LinkedIn pour rester en contact. Bien Cordialement...

Informers les interviewés de ses choix et évolutions

Il peut s'écouler 6 mois entre l'interview et son choix de métier. Les interviewés seront ravis d'avoir un retour, car beaucoup d'étudiants s'arrêtent à la phase de remerciement.

Activer la démarche réseau pour donner vie à son projet

Une fois que le projet professionnel est formalisé et validé, la phase d'activation du réseau commence.

Il s'agit de rencontrer des professionnels des domaines concernés pour repérer l'offre émergente. Dans ces rencontres, il faut se faire connaître et exposer ce que

P'on peut apporter, en respectant le code et le langage de l'entreprise jusqu'à la détection du poste recherché.

Se rendre visible et lisible

L'étudiant se manifestera auprès de ses contacts pour les tenir informés de son évolution ou pour leur apporter des informations qui peuvent leur être utiles ; c'est se positionner en apporteur de services. L'interlocuteur a, par exemple, évoqué son intention de se développer sur le marché chinois. Vous lui transmettez un article d'un expert sur les clés du succès pour s'implanter en Chine.

Sans oublier l'opportunité d'adresser ses vœux en fin d'année pour réactiver en douceur votre réseau. Tout cela peut se faire par LinkedIn.

Pour en savoir plus :

- Hervé Bommelaer, *Trouver le bon job grâce au réseau*, éditions Eyrolles, 2017, 6^e édition.

4. LES 10 COMMANDEMENTS DU NETWORKING

1. Objectifs professionnels, tu définiras
2. Ton identité numérique, tu créeras
3. Professionnels à interviewer, tu repèreras
4. Par mail ou par téléphone, tu les contacteras
5. L'interview, tu prépareras
6. L'interview, tu conduiras
7. Par mail, tu remercieras
8. Un bilan personnalisé, tu réaliseras
9. La relation, tu poursuivras
10. Ton réseau, tu activeras

PARTIE VI

DOCUMENTS DE SÉANCES

«J'ai mis toute ma vie à savoir dessiner comme un enfant»,
Pablo Picasso

La Co-orientation utilise *paperboards* et marqueurs et ne nécessite pas d'ordinateur, créant une rupture avec les pratiques numériques.

Les participants sont concentrés sur leur problématique et celles de leurs collègues.

Pour l'exercice à préparer à chacune des séances, un document papier sera remis à chaque participant.

Chaque coach-animateur dispose en début de session des éléments suivants :

- un livret papier contenant les documents de séances en autant d'exemplaires que de participants qu'il remet au fil des séances.
- un *paperboard* post-it contenant 4 feuilles par participant.
- des marqueurs : 1 par participant.

Ces éléments sont préparés par le coach en Co-orientation. Ils sont distribués à chaque coach-animateur en début de séance 1.

Document à distribuer en fin de séance 1 : liste des métiers

En fin de séance 1, le coach-animateur distribue une liste d'une centaine de métiers hétérogènes qui aura été établie préalablement par le Coach en Co-orientation, avec la consigne suivante :

« Dans la liste des métiers ci-jointe, choisissez les 12 métiers qui vous attirent le plus, dont :

- 5 métiers liés à votre cursus,
- 5 métiers hors cursus,
- 1 métier hors liste, complété éventuellement par le métier de rêve. »

Le coach adapte la liste des métiers au cursus des participants. Il établit une liste comportant une centaine de métiers variés, certains liés à la formation dispensée par l'école ou l'université et d'autres, non. Par exemple, pour une école d'ingénieurs, on pourra trouver : directeur d'usine, consultant en propriété industrielle, designer, directeur d'un magasin grande distribution, chercheur, constructeur de maison en bois bio, maire, prêtre, avocat, pompier, médecin, instituteur, responsable maintenance des bus, trader, médiateur, négociateur, responsable achats, professeur d'université,...

La liste des métiers est destinée à forcer les participants à choisir des métiers qui les attirent, pour les pousser à se poser ce type de questions :

« Qu'est-ce qu'un métier cursus et hors cursus ? »

« Quel métier correspond le mieux à ma personnalité ? »

« Dans quoi je me projette et pourquoi ? »

« Quel métier et quel environnement y sont associés ? »

« Si je choisis tel métier, c'est que je l'associe à une personne qui est plutôt comme cela, qui a tel style de vie et telles valeurs. Ce métier peut se réaliser dans tel environnement. »

Il est tentant pour certains coaches en Co-orientation d'établir une liste exclusivement de métiers liés au cursus de son établissement car en déduire les hypothèses professionnelles est alors plus facile mais cela réduit considérablement le double impact de l'exercice : élargir sur des environnements non envisagés et casser des préjugés.

Document à distribuer en fin de séance 2 : cibles professionnelles

EXEMPLE DE DOCUMENT

Après avoir réfléchi à vos préférences et avoir fait des choix de métiers dans une liste surprenante, il s'agit d'identifier vos premières cibles professionnelles.

Ce sont des hypothèses professionnelles qui vous inspirent et vous font vibrer.

Cela peut être un projet à court ou moyen terme.

Ce sont les trois premières pistes professionnelles très différentes que vous souhaitez explorer.

Ces cibles peuvent être décrites de la manière suivante :

- Fonctions/secteurs.
- Fonctions/domaines.
- Une compétence forte associée à une destination géographique.
- Un métier/un environnement.

Pour certains les séances 1 et 2 vont permettre de définir 3 hypothèses professionnelles assez naturellement.

Pour d'autres cela va être un peu plus difficile. N'hésitez pas à écrire ce qui vous vient spontanément à l'esprit. Lancez vous. N'oubliez pas d'intégrer vos rêves. Pour chacune de ces cibles, imaginez quel quotidien pourrait y être associé. Il s'agit d'un exercice, point de départ de votre projet professionnel. Alors à vous maintenant !

Mes 3 cibles professionnelles sont :

- 1.
- 2.
- 3.

Document à distribuer en fin de séance 3 : guide d'interview

La grille la plus adaptée et la plus efficace est la grille d'interview proposée par Daniel Porot grâce à sa méthode P.I.E⁸.

Guide d'interview

Son parcours

Ce sont les étapes clés de l'itinéraire de l'interviewé; c'est-à-dire ses études; ce qu'il a fait avant ce poste; pourquoi il a décidé de changer de poste ou d'entreprise; son évolution à venir.

Son quotidien

- En quoi consiste exactement son métier?
- Peut-il décrire son activité au quotidien? Encadre-t-il d'autres personnes?
- De qui dépend-il?
- Travaille-t-il en équipe régulièrement?

Sa vision

Selon le parcours de l'interviewé, on peut l'interroger sur son choix d'un grand groupe plutôt qu'une PME ou lui demander son point de vue sur la mobilité à l'international.

Sa motivation

Lui demander quelles sont ses motivations, c'est-à-dire ce qui fait que tous les matins, il a envie d'aller travailler. Ce qui lui plaît le plus. Y a-t-il des choses qui lui paraissent difficiles?

Ses conseils

- Quels conseils donnerait-il à un jeune débutant dans la vie active?
- S'est-il senti suffisamment préparé par ses études pour son premier poste?
- Quels enseignements lui ont été utiles?

Ses contacts

Peut-il vous donner des noms de personnes qui pourront, comme lui, vous éclairer sur son domaine?

⁸ «Comment trouver une situation», 23^e édition, Editions l'Express 2005, méthode PIE (Plaisir, Information, Embauche), pages 215-283.

Document à distribuer en début de séance 4 : restitution des interviews

Cela consiste à extraire de vos interviews des informations utiles pour votre projet professionnel. Il ne s'agit en aucun cas de raconter le déroulement linéaire des interviews.

Après chaque interview, compléter le tableau suivant :

Critères	Votre appréciation
Impression générale	
Ce qui vous a le plus plu <i>A quoi est-ce lié ? Au métier, à l'environnement, à certaines étapes du parcours de l'intervué, à la personnalité de l'intervué ?</i>	
Ce qui vous a étonné <i>En quoi est-ce étonnant ?</i>	
Ce qui vous a le moins plu <i>A quoi est-ce lié ? Au métier, à l'environnement, à certaines étapes du parcours de l'intervué ?</i>	
Cela vous a-t-il donné envie d'en savoir plus sur ce métier ? et si oui, quoi ? <i>Quels savoir, savoir-faire, savoir-être caractérisent ce métier ?</i>	
Cela vous a-t-il donné envie d'en savoir plus sur cet environnement de travail ? et si oui, quoi ? <i>Auriez-vous du plaisir à travailler dans cet environnement ?</i>	
Ce que vous retenir pour votre projet professionnel <i>Quelles avancées pour votre projet ?</i>	
Quels types d'informations vous seraient utiles pour finaliser votre projet : conditions matérielles, immatérielles, valeurs, ...	
Bilan de l'interview <i>Est-ce que vous retenir cette cible pour votre projet ?</i>	
Est-ce une personne que vous souhaitez conserver dans votre réseau ?	
Votre prochaine étape	

Document à distribuer et à faire compléter en séance 5 : plan individuel d'actions PiA

Mon bilan - Mon projet personnel - Les actions à conduire

Nom :

Prénom :

Coach-animateur :

A. Mon bilan personnel

Les 3 qualités – atouts et/ou savoir-faire que je souhaite mettre en œuvre dans mon prochain job

1.
2.
3.

Dans quelles fonctions ou métiers puis-je les valoriser ?

1.
2.
3.

Les 3 domaines qui m'intéressent :

3 domaines qui m'intéressent	Exemples d'entreprises
1.	
2.	
3.	

B. Mes cibles professionnelles

Fonction/Titre	Secteur/Domaine
*	*
*	*
*	*

Dans un environnement avec les caractéristiques suivantes (par exemple: taille du groupe, implantations, mobilités possibles, rythme de travail, possibilité d'évolution, cœur de métier de l'entreprise, culture d'entreprise, style de management, présence d'anciens, possibilité de formation diplômante):

3 caractéristiques auxquelles je tiens
1.
2
3.

Avec les 3 conditions de travail suivantes (par exemple: géographie, taille de la ville, salaire, espace de travail, trajets...):

3 conditions de travail souhaitées
1.
2
3.

C. Les 3 actions que je vais entreprendre après la Co-orientation

3 actions	Ressources mobilisées	Délai de réalisation
* 1	*	
* 2	*	
* 3	*	

Fiche d'évaluation proposée aux coachés

Questionnaire d'évaluation en ligne envoyé aux coachés une semaine après la fin de la session. Questionnaire anonyme ou pas, au choix.

A. Globalement vous avez trouvé ces 5 séances

Très intéressantes	Intéressantes	Peu intéressantes	Pas du tout intéressantes
--------------------	---------------	-------------------	---------------------------

B. Ces séances ont répondu aux objectifs annoncés

Oui	Non
-----	-----

C. Précisez ce que vous ont apporté ces séances en hiérarchisant vos réponses du plus significatif (1) au moins significatif (3)

- Une meilleure connaissance de ce que vous allez faire après l'école

1	2	3

- Une meilleure connaissance des environnements de travail

1	2	3

- Une meilleure connaissance de vous-même

1	2	3

- Merci de préciser ci-dessous les autres bénéfices de ces séances

D. Pensez-vous que cela va vous aider

- dans votre orientation professionnelle

Oui	Non	Ne sait pas
-----	-----	-------------

- dans votre développement professionnel

Oui	Non	Ne sait pas
-----	-----	-------------

E. Précisez ce que vous avez particulièrement apprécié et pourquoi ?

F. Précisez ce qui vous a déplu et pourquoi ?

G. L'encadrement vous a paru

Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant
-------------------	--------------	-------------	------------------

H. Les exercices proposés pendant les séances vous ont paru

Très adaptés	Adaptés	Peu adaptés	Inadaptés
--------------	---------	-------------	-----------

I. Le nombre d'élèves par groupe vous a paru

Trop élevé	Equilibré	Pas assez élevé
------------	-----------	-----------------

J. Le nombre de séances vous a paru

Suffisant	Insuffisant	Ne sait pas
-----------	-------------	-------------

K. Le positionnement dans l'année vous a paru

Adapté	Pas adapté	Ne sait pas
--------	------------	-------------

L. Selon vous, que peut-on améliorer ?

M. Seriez-vous intéressé pour devenir coach-animateur à votre tour l'année prochaine ?

Oui	Non
-----	-----

ANNEXES

ANNEXE 1 : EXEMPLE DE RESTITUTION ÉCRITE D'UN ÉTUDIANT

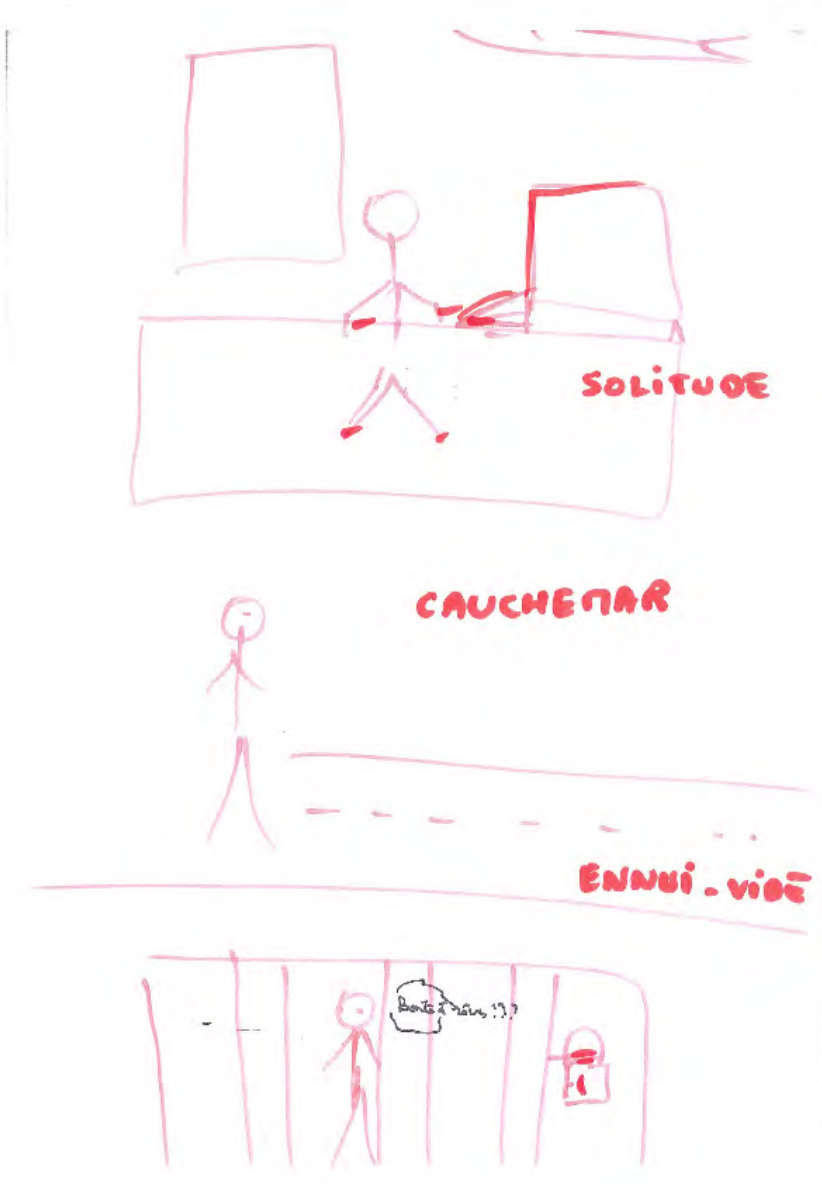
ANNEXE 2 : GUIDE D'AUTO-ÉVALUATION DU COACH-ANIMATEUR

Exemple de restitution écrite d'un étudiant

1. SÉANCE 1

Dessins : rêves et cauchemars





Restitution : rêves et cauchemars

« Mon rêve est plein de couleurs, de découvertes, de mouvements, de convivialité et surtout il est riche en voyages. Je souhaite en faire profiter le plus possible mes proches en allant aux 4 coins du monde pour y découvrir de nouvelles façons de vivre et de nouvelles cultures, accompagné, bien sûr, de ma petite famille (mon épouse et notre enfant). Je m'adonne à mes passions comme le football dans une équipe locale, où règne une très bonne ambiance entre joueurs, un esprit fraternel auquel je suis très sensible. Nous recevons dans notre grande et belle maison beaucoup d'amis pour lesquels je cuisine avec plaisir. Dans le même temps, j'adore partir en escapade en solitaire sur mon bateau en bois, et apprécie le ressourcement vivifiant que me procure la navigation. Nous habitons dans une ville de taille moyenne, à proximité de l'océan. Et je travaille près de notre maison, avec un job qui nous permet de vivre confortablement.

Beaucoup plus tard, après avoir exploré le monde, je voudrais revenir à la terre et m'occuper des vignes, tout comme le faisait mon grand-père.

Pour moi, pouvoir bénéficier de tout cela à la fois, c'est le rêve : en un mot : la découverte de nouveaux lieux et de nouvelles personnes, ma famille (mon épouse et notre enfant), l'amitié conviviale d'un sport d'équipe et ma passion de la voile en solitaire.

Voici ce que j'ai représenté pour les cauchemars. Il était une fois un homme qui n'était pas heureux. Tout était gris et impersonnel autour de lui. Cela ressemblait bien à l'enfer. Que faisait-il là ? Il n'aimait pas ce qu'il faisait, il n'aimait pas où il vivait, ses voisins, le bruit incessant de la rue en contrebas et la promiscuité en général. Dans son travail, il n'était pas heureux. Pourquoi ? Simplement parce qu'il restait enfermé toute la journée dans son bureau à signer des papiers ou à s'arracher les cheveux avec de la paperasse ; tout comme on le voit dans le film *Brazil*. Sans compter un petit chef qui lui mettait la pression pour accélérer son rythme de travail.

Pour ne rien arranger, il était loin de la mer et le soleil avait décidé de délaissé ce lieu au profit d'autres contrées plus méridionales d'où il était originaire. Par malheur, sa femme l'avait convaincu d'acheter une maison complètement perdue et au milieu de nulle part pour qu'ils aillent y passer leurs vacances. Pour lui qui a horreur de ne rien avoir à proximité, c'était un comble. Non décidément, il n'était pas heureux du tout. »

J'aime, j'aime pas

J'aime	J'aime pas
Faire plaisir	M'ennuyer
Être en contact avec les gens	Être seul
Rire de tout et de rien	Être en conflit
Innover	Être exclu
Écrire	Qu'on pense du mal de moi
Établir une bonne ambiance au sein d'un groupe	Être en permanence face à un ordinateur
Cuisiner	Être loin de la nature
Être passionné	Subir une forte pression
Être autonome	

Suggestions du groupe lors de la séquence consultation

«Selon les consultants, j'ai besoin d'un environnement qui offre une grande variété d'actions et de mouvement et d'un métier qui implique de manager des équipes. Selon eux, il est préférable que je ne choisisse pas d'aller dans le conseil pour garder du temps libre. Ils me voient bien directeur d'usine ou bien dirigeant d'une PME ou certains ont évoqué l'entrepreneuriat qui effectivement m'attire. Ils ont insisté sur mon besoin d'un job qui m'occupe intensément même si effectivement j'ai besoin de temps disponible pour ma famille. Ils me voient vivre dans une ville de taille moyenne en France ou à l'étranger. Certains m'ont suggéré de commencer par un Volontariat International en Entreprise (VIE) qui me permettrait de partir à l'étranger immédiatement.»

2. SÉANCE 2

Liste des métiers choisis

- **Ingénieur**
 1. Manager d'un magasin de grande distribution
 2. Dirigeant d'une PME
 3. Directeur d'usine
 4. Ingénieur méthodes
 5. Leader d'une équipe de développement produits

- **Non ingénieur**
 1. Médecin
 2. Architecte
 3. Diplomate
 4. Directeur d'hôpital
 5. Maire d'une ville

- **Métier de rêve**

Vigneron

Suggestions du groupe lors de la consultation

«Le côté direction et leadership sont très présents dans tous les métiers ingénieurs choisis.

Le côté aide aux gens est très présent dans les métiers non ingénieurs.

Le métier de rêve me relie à mes valeurs familiales.

Tous les métiers ingénieurs que j'ai choisis montrent, selon le groupe, une volonté d'avoir des responsabilités et des métiers d'actions où la prise de décision est présente. D'autre part, il semblerait que je recherche un métier en forte interaction avec autrui : souhait d'être et de travailler avec des gens, en équipe, vivre une aventure avec les autres, pour avancer ensemble. Les choix des métiers non ingénieurs (médecin, directeur d'hôpital...) semblent indiquer la volonté de servir l'autre, et de se sentir utile.

Le métier doit être très opérationnel et varié au quotidien.»

Mon commentaire

«J'ai eu beaucoup de mal à choisir des métiers. La liste proposée m'a forcé à me demander pourquoi ce métier et pas celui-là. Si on observe bien, les métiers que j'ai choisis offrent des environnements différents; ce qui traduit mon goût pour la variété.

Je souhaite être très investi dans mon job. Mais je pense que ma passion viendrait du sens que je lui donnerai. Dans les métiers autres, on retrouve le côté organisationnel de directeur, mais dans un but plus noble à mon sens.»

3. SÉANCE 3

Hypothèses de cibles professionnelles et d'environnement de travail

Fonction: Secteur/Domaine:

- 1- Directeur d'une usine construisant des voiliers. Usine basée à l'étranger.
- 2- Responsable des achats pour un constructeur automobile en France.
- 3- Consultant en stratégie.
- 4- Directeur de PME.

Mon environnement humain idéal:

- 1- Travailler en équipe
- 2- Avoir de la variété au quotidien
- 3- Avoir des responsabilités de manager
- 4- Devoir beaucoup communiquer et échanger

Les conditions de travail idéales:

- 1- Travailler à l'étranger à proximité d'une grande ville
- 2- Faire face au quotidien à des situations variées et complexes
- 3- Intégrer un environnement stimulant d'entraide
- 4- Bénéficier d'horaires qui ne soient pas excessifs

4. SÉANCE 4

Les interviews réalisées

- Un directeur d'usine produits luxe en Californie
- Un consultant en stratégie
- Une responsable d'achats de produits grande consommation
- Un dirigeant PME

Ma restitution personnalisée

«J'ai été agréablement surpris : tous les Anciens sollicités m'ont répondu rapidement et favorablement.

Autre élément, ils sont tous passionnés par leur job et, chose qui pour moi est une découverte, ils en retirent beaucoup de plaisir. On peut être heureux en travaillant ! Le métier de consultant en stratégie m'attire moins dans l'immédiat car il n'est pas assez opérationnel pour démarrer. Cependant cette interview m'a montré que le conseil pouvait être un tremplin qui boosterait ma carrière ensuite. Le consultant m'a recommandé d'y aller avant 30 ans car c'est plus difficile d'accès après.

Les missions achats sont également trop loin du terrain et l'ambiance «siège» m'a semblé plus lourde.

Je suis enthousiasmé par ce que m'a décrit le directeur d'usine en Californie. Il m'a recommandé de rentrer dans un grand groupe international qui a besoin d'envoyer des Français à l'étranger.

Il a démarré par un Volontariat à l'International dans ce groupe et huit ans après et dans deux pays différents, il est aujourd'hui directeur d'une des plus grandes usines du groupe. Les défis sont quotidiens et la gestion humaine est au cœur du succès. Avec sa femme et ses deux enfants, ils aiment la vie d'expatriés, même si, pour son épouse, il n'est pas toujours facile d'obtenir une mobilité dans le même pays.

Le dirigeant PME reprend des entreprises en difficulté pour les relancer, mettre une équipe en place, les développer et il repart vers de nouvelles aventures. Il a démarré dans des grands groupes ce qui lui a permis d'acquérir une solide expérience de manager et aujourd'hui, il est stimulé par les défis de la reprise d'une entreprise en difficulté.»

5. SÉANCE 5

Mon bilan personnel et mon projet

«Je souhaite rejoindre un grand groupe international qui a besoin d'ingénieurs pour diriger des usines dans le monde entier. Je pense débiter par un volontariat en entreprise pour pouvoir partir à l'étranger immédiatement.

Idéalement, je voudrais être directeur d'usine d'ici 5 ans et ensuite je rejoindrai le secteur du conseil avant de faire un MBA pour ouvrir sur d'autres possibles non encore envisagés. Cependant, je n'exclus pas de reprendre une PME ou de me lancer dans l'aventure des start-up si un projet innovant me paraît porteur.

J'ai besoin d'un job qui soit tous les jours une petite révolution au service d'une grande révolution. Enfin, il me faut aussi beaucoup d'autonomie.»

Mes actions après la Co-orientation

Ces interviews m'ont montré que tout est possible et qu'il y a de nombreuses opportunités.

Bien évidemment, j'ai encore beaucoup d'interrogations :

«Est-ce que je vais être performant dans la gestion humaine au quotidien ?»

«Travailler en usine me laissera-t-il assez de temps libre pour ma famille ?»

«Être expatrié permet-il de faire carrière ?»

«Comment gérer la carrière de ma future épouse ?»

«Travailler en usine, est-ce une bonne carte de visite pour rejoindre le conseil ensuite ?»

Les 3 actions que je vais entreprendre ensuite

1. Rechercher un VIE dans un grand groupe français largement implanté à l'étranger : immédiat.
2. Trouver un job en production dans une usine en France en poursuivant la démarche réseau : à trouver avant décembre.
3. Me renseigner sur les boîtes de conseils qui sont spécialisées en innovation : à faire avant septembre.

Quelques mois plus tard, ce diplômé a rejoint en VIE une usine en Asie d'un grand groupe du luxe.

Guide d'auto-évaluation du coach-animateur

1= faible, 2= moyen, 3= assez bien, 4=bien, 5=très bien

1. PRÉSENTATION DU PROCESSUS SÉANCE 1

Explique les principes et les enjeux de la méthode	1-2-3-4-5
Partage les règles du jeu et met en place les mesures de protection	1-2-3-4-5
Installe une dynamique de groupe	1-2-3-4-5
Organise au mieux la salle	1-2-3-4-5

2. MISE EN PLACE DE L'EXERCICE « SITUATIONS DE RÊVE ET DE CAUCHEMAR » ET LISTE DE VERBES « J'AIME, J'AIME PAS »

Explique l'exercice avec clarté	1-2-3-4-5
Explique la consigne « Questionnement clarifiant » avec clarté	1-2-3-4-5
Explique la consigne « Consultation » avec clarté	1-2-3-4-5
Veille à ce que tous les consultants interviennent	1-2-3-4-5
Explique le contenu de la restitution	1-2-3-4-5

3. PRÉSENTATION DE L'EXERCICE CHOIX DES MÉTIERS

Explique l'exercice avec clarté	1-2-3-4-5
---------------------------------	-----------

4. CONCLURE LES SÉANCES

Fait un tour de table d'évaluation	1-2-3-4-5
Rappelle les consignes de restitutions et l'horaire de la prochaine rencontre	1-2-3-4-5

5. OBSERVATION DE SON RÔLE DE COACH-ANIMATEUR

Donne des explications claires	1-2-3-4-5
Explique les consignes des différents exercices	1-2-3-4-5
Veille au respect des règles du jeu	1-2-3-4-5
Veille à ce que tous les consultants interviennent	1-2-3-4-5
Veille à l'expression de formulations bienveillantes	1-2-3-4-5
Stimule et facilite la participation de tous	1-2-3-4-5
Gère les tensions si nécessaire	1-2-3-4-5
Facilite les apprentissages	1-2-3-4-5
Respecte le timing	1-2-3-4-5
Participe comme consultant	1-2-3-4-5

Bibliographie

- Bensaid Catherine, *La Musique des anges*, Pocket, 2005, 128 p.
- Bolles Richard-Nelson, *De quelle couleur est votre parachute ?*, Editions Reynald Goule, 2014-2015, 3^e édition, 256 p.
- Bommelaer Hervé, *Trouver le bon job grâce au réseau*, Eyrolles Edition, 2017, 6^e édition, 227 p.
- Campell Joseph, *Le Héros aux mille et un visages*, Editions Oxus, 2010, 416 p.
- Cauvin Pierre et Cailloux Geneviève, *Les types de Personnalité*, ESF éditeur, 2016, 250 p.
- Cauvin Pierre et Cailloux Geneviève, *Le Soi aux mille visages*, Les éditions de l'Homme, 2001, 231 p.
- Corneau Guy, *Le meilleur de soi*, J'ai lu, 2009, 379 p.
- Devillard Olivier, *Coach*, Dunod éditions, 2013, 2^e édition, 416 p.
- Filliozat Isabelle, *Que se passe-t-il en moi ?*, Marabout, 2019, 320 p.
- Fromm Erich, *L'art d'écouter*, Desclée de Brouwer, 2000, 259 p.
- Jung C. G., *L'homme et ses symboles*, Robert Laffont Editions, 2002, 320 p.
- Lenhardt Vincent, *Les responsables porteurs de sens*, Eyrolles Edition, 2015, 4^e édition, 428 p.
- Liotta Isabelle, *Premier job, réussir son premier choix de vie*, Presses des Mines, 2011, 147 p.
- Malarewicz Jacques-Antoine, *Réussir son coaching*, Pearson (France), 2017, 3^e édition, 165 p.
- Monbourquette Jean, *A chacun sa mission*, Bayard Culture, 2012, 278 p.
- Mortier Eric, *Réussir sa carrière et sa vie*, InterEditions, 2006, 155 p.
- Ogier Myriam, *Prendre des risques pour réussir*, Edition Dunod, 2011, 176 p.
- Pagès Jean, *Le coaching avec la méthode Appreciate Inquiry*, Eyrolles Edition, 2014, 2^e édition, 190 p.

Payette Adrien et Champagne Claude, *Le groupe de Codéveloppement professionnel*, Presse de l'Université du Québec, 2000, 211 p.

Porot Daniel, *Comment trouver une situation*, Groupe Express éditions, 2005, 23^e édition, 896 p.

Rogers Carl R., *Le développement de la personne*, InterEditions, 2018, 2^e édition, 296 p.

Roustang François, *Savoir attendre pour que la vie change*, Odile Jacob, 2008, 235 p.

Turner Jane et Hévin Bernard, *Construire sa vie adulte*, Dunod-InterEditions, 2005, 2^e édition, 223 p.

Von Franz Marie-Louise, *Psychothérapie*, Dervy Poche, 2014, 333 p.

• Publications

Babault Bernadette, Publication MIP, école Management, 2002 «*Paradoxe de la gestion des talents*»

Babault Bernadette, Publication sur le site «*Tout savoir sur la RSE*», septembre 2005 «*Appreciative Inquiry*»: *le changement par le questionnement valorisant*

Glossaire

Cibles professionnelles	Hypothèses de projets professionnels qui peuvent être formulées de la manière suivante : fonction/secteur, fonction/domaine, compétence/géographie, métier/environnement. Elles sont définies en séance 3 de la Co-orientation.
Co-orientation	Méthode de groupe destinée aux étudiants en fin de cursus pour identifier leur voie professionnelle. Rapide, efficace et durable, elle se déploie sur un grand nombre de futurs diplômés grâce à une communauté de coachs-animateurs. Ce sont d'anciens participants qui reviennent animer la Co-orientation, une fois diplômés.
Coach en Co-orientation	Personne qui anime et coordonne plusieurs groupes de Co-orientation. Elle est en charge du déploiement du dispositif dans son établissement auprès d'un grand nombre de futurs diplômés et anime la communauté des coachs-animateurs.
Coach-animateur	Personne qui applique la méthode de Co-orientation en assurant le bon fonctionnement de son groupe de Co-orientation.
Coaché	Rôle joué par le participant d'un groupe de Co-orientation qui expose, présente et réfléchit sur sa problématique de choix professionnel. Il est en situation de restitution des exercices proposés par la méthode.
Coaching en Co-orientation	Processus d'accompagnement d'un groupe d'étudiants en quête de leur voie professionnelle. Il s'appuie sur la méthode de Co-orientation pour créer les conditions pour faire émerger les choix professionnels de chacun.
Conditions matérielles et immatérielles	Conditions matérielles (aménagement physique des locaux, proximité de son lieu de travail...) et immatérielles (culture de l'entreprise, style managérial, objet social de l'entreprise, dress code...) associées aux choix professionnels.
Confidentialité durable	Tout ce qui se dit ou se passe dans un groupe de Co-orientation est et reste confidentiel.
Consultant	Rôle joué par le participant d'un groupe de Co-orientation qui intervient pour aider un coaché à réfléchir sur sa problématique d'orientation.

Consultation	Technique d'animation de la Co-orientation qui permet à chaque participant en position de consultant de donner sa vision des choses, de formuler librement et avec bienveillance ses impressions, commentaires, idées, suggestions, conseils, anecdotes, pistes de réflexion au coaché qui écoute en silence sans pouvoir intervenir.
Démarche réseau professionnel	Technique qui consiste à établir des relations avec des personnes qui partagent une communauté professionnelle. Ces relations, de contact en contact, permettent de donner vie à son projet professionnel et de développer son employabilité. Les participants d'un groupe de Co-orientation l'utilisent pour la réalisation des interviews.
Ecoute professionnelle	Compétence qui consiste à entendre et intégrer les différents niveaux d'émission des participants. Elle est développée par le coach-animateur tout au long de l'animation d'un groupe de Co-orientation.
Engagements des coachés	Triple engagement des coachés : respect de la méthode, authenticité et confidentialité durable.
Exercice Choix des métiers	Exercice restitué par les participants en séance 2 de la Co-orientation. Chaque participant doit choisir dans la liste des métiers 12 métiers qui l'attirent dont 5 métiers liés au cursus, 5 métiers hors cursus, 1 métier hors liste, complété éventuellement par le métier de rêve.
Exercice Cibles professionnelles	Exercice restitué par les participants en séance 3 de la Co-orientation. Chaque participant décrit 3 cibles professionnelles très différentes qui correspondent à ce qu'il souhaite faire, une fois diplômé.
Exercice J'aime, j'aime pas	Exercice proposé aux participants en séance 1 de la Co-orientation. Chaque participant écrit une liste de verbes à l'infinitif correspondant à ce qu'il aime et n'aime pas appliqués à tous les domaines.
Exercice Restitution d'interviews	Exercice proposé aux participants en séance 4 de la Co-orientation. Chaque participant restitue de manière personnalisée les interviews conduites.
Exercice Rêves, cauchemars	Exercice proposé aux participants en séance 1 de la Co-orientation. Chaque participant représente par le dessin des situations de rêve et de cauchemar, sur un plan général.

Groupe de Co-orientation	Groupe de 6 participants animé par un coach-animateur qui applique la méthode de Co-orientation. Chaque participant a pour objectif de définir son projet professionnel. Ce groupe se réunit lors de 5 séances de 2 heures réparties sur 7 semaines.
Guide d'auto-évaluation	Grille qui permet au coach-animateur d'évaluer sa prestation.
Guide d'interview	Liste des thèmes à aborder lors de la conduite d'une interview visant à recueillir des informations sur un métier ou un environnement professionnel. Les interviews sont conduites par chaque participant d'un groupe de Co-orientation entre les séances 3 et 4.
Interview	Entretien, de préférence en face à face, qui met en présence un coaché avec la personne qui représente le métier ou l'environnement décrit dans les cibles professionnelles.
Liste des métiers	Liste d'une centaine de métiers hétérogènes établie par le coach en Co-orientation. La liste comporte des métiers variés, certains liés à la formation dispensée par l'établissement et d'autres non. Cette liste est remise en fin de séance 1 de la Co-orientation pour que chaque participant prépare l'exercice Choix des métiers.
Mentoring	Programme structuré d'accompagnement des participants par un aîné expérimenté. Il est proposé à chaque participant à l'issue de la Co-orientation pour guider ses premiers pas en entreprise.
Mesures de protection	Avertissement donné aux participants des risques de vivre des émotions désagréables pendant la Co-orientation. Le coach-animateur invite le groupe à respecter et accueillir avec bienveillance et sans jugement les réactions de chacun.
Plan individuel d'Actions, PiA	Document qui invite le participant à décrire et planifier les actions concrètes nécessaires pour faire aboutir son projet professionnel après la Co-orientation. Chaque participant élabore avec l'aide du coach-animateur un PiA en séance 5 de la Co-orientation.
Participant	Personne qui appartient au groupe de Co-orientation et qui veut atteindre un objectif : faire un choix professionnel. Le participant peut avoir le rôle de coaché ou le rôle de consultant.
Prestige	Reconnaissance de ce que fait la personne par son entourage et par ceux qui ont de l'importance pour elle. Ce critère intervient dans les choix d'orientation.

Questionnement clarifiant	Technique d'animation qui consiste à poser des questions dites clarifiantes, c'est à dire des questions factuelles et concrètes d'information, de reformulation, d'approfondissement ou des questions permettant à la personne interrogée de contextualiser, trier ou prioriser son propos. Elle intervient dans la Co-orientation après la restitution d'un exercice par le coaché.
Réalisation de soi	Engagement dans des activités et un environnement qui apportent satisfaction, combinaison de ce qu'on aime faire, de ses atouts et de ses compétences. Il répond aux besoins nécessaires à son épanouissement et intervient dans les choix professionnels.
Règles de fonctionnement	Règles de tolérance, de respect, de liberté d'expression que partagent les participants d'un groupe de Co-orientation.
Restitutions écrites	Ecrits réalisés par les participants pendant les intersessions de la Co-orientation qui visent à prolonger la réflexion des participants après les séances en présentiel. Ils suivent des consignes précises.
Techniques d'animation	Techniques que doit maîtriser le coach-animateur d'un groupe de Co-orientation. Elles sont au nombre de 3: l'écoute professionnelle, le questionnement clarifiant et la consultation.
Valeurs	Fondations de la représentation d'un monde idéal qui structurent le projet de vie de chacun. Elles sont les prémisses du rôle que la personne s'assigne pour promouvoir un monde qui les satisfasse. Les valeurs sont le point d'ancrage dans les choix de carrière.

Remerciements

Je tiens à renouveler ma reconnaissance à mon amie Dominique Guiraud-Deville, ancienne élève de l'école normale supérieure, agrégée de lettres classiques qui a mis sa plume exigeante et cultivée à ma disposition. Ce deuxième ouvrage n'aurait pas vu le jour sans son aide et sa patience.

Un grand remerciement à Hervé Bommelaer, expert Réseau-Networking, Auteur, Conférencier, qui a préfacé cet ouvrage.

Sincères remerciements à tous les diplômés ayant accompagné des groupes d'élèves : Valentine Arnaud, Matthieu Bosiger, Laurent Chenot, Jean-Marcel Ciet, Anne Cori, Baptiste Couly, Louise Durand, Ismaël Guennouni, Marie-Charlotte Lagardère, Armande Louis, Nicolas Malher, Francis Méténier, Hélène Morin, Pierre Perdiguier, Sébastien Pialoux, Vincent Séméria et Nicolas Warnier.

Toute ma reconnaissance aux participants de la Co-orientation, sans oublier les personnes qui ont contribué à la naissance de cet ouvrage : Sandrine Alligier, Margaret Armstrong, Jean-Pierre Bigeault, Catherine Briet, Anne d'Arrantières, Catherine Delemarre, Marc Deschamps, Corinne Esquiva, Anne-Marie Javault, Charles Liotta, Lyliane Louault, Simone Paita, Magalie Prudon, Sandra Rodrigues, Jacques Touret, Véronique Stoven... et bien d'autres qui ne sont pas citées ici.

Enfin merci à MINES ParisTech.

Table des matières

PRÉFACE.....	7
INTRODUCTION.....	9
PARTIE I - LE COACHING EN CO-ORIENTATION : PRINCIPES ET OBJECTIFS	15
CHAPITRE 1 - PRINCIPES	17
1. Agir en groupe pour trouver sa voie professionnelle.....	17
2. S'aider en aidant les autres.....	17
3. S'initier au Networking en validant son projet professionnel	18
4. Devenir coach-animateur pour déployer le processus.....	18
CHAPITRE 2 - OBJECTIFS ET BÉNÉFICES POUR LES PARTICIPANTS.....	19
1. Façonner et donner vie à son projet professionnel	19
2. Élargir son horizon en ouvrant sur des possibles non envisagés	19
3. Prendre le temps de porter un nouveau regard sur soi et sur les autres.....	20
4. Apprendre à aider et à être aidé	20
5. Utiliser le réseau pour la première fois	20
6. Prendre en main son destin professionnel.....	20
CHAPITRE 3 - TEMPS FORTS DU COACHING EN CO-ORIENTATION	21
1. Un processus court, intense et concentré : de la connaissance de soi à son employabilité	21
2. Une progression pas à pas	21
3. D'indispensables restitutions écrites	22
4. Un plan individuel d'actions, passeport pour l'autonomie	22
5. Poursuite de la démarche réseau pour donner vie à son projet.....	22
CHAPITRE 4 - LES CLÉS POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE.....	23
1. Agir au bon moment	23
2. Diversité et mixité des personnalités et variété des parcours	23
3. Un coach-animateur convaincu et motivé	24
4. Le triple engagement de chacun	24
5. Un lieu de rencontre confortable et convivial.....	24
6. Les limites de la méthode.....	24

CHAPITRE 5 - DES COACHÉS TÉMOIGNENT.....	25
1. S’engager dans un processus de réflexion continue	25
2. Découvrir sa singularité : apprendre à travers les autres et prendre confiance.....	26
3. Structurer sa réflexion	27
4. Dépasser ses doutes et affiner ses choix.....	27
5. Apprendre à formuler ses attentes.....	28
6. Obtenir ce dont on a vraiment besoin.....	28
7. Une meilleure compréhension de soi en écoutant les autres.....	28
8. Faire émerger son identité professionnelle grâce au regard des autres	29
9. Donner du sens à ma thèse	29
10. Les interviews pour casser ses préjugés.....	29
11. S’autoriser à être soi	29
 CHAPITRE 6 - QUAND LES DIPLÔMÉS DEVIENNENT COACHS-ANIMATEURS À LEUR TOUR...31	
1. Se remettre en question	31
2. Aider à son tour.....	31
3. Développer ses qualités d’écoute et d’animation	32
4. Ajouter un plus à son CV	33
 CHAPITRE 7 - POINT DE VUE DES RESPONSABLES EMPLOI-CARRIÈRES DEVENUS COACHS EN CO-ORIENTATION	35
1. Se révéler.....	35
2. Un perpétuel renouveau	36
3. Choisir et non subir	36
4. Cela me donne envie d’aller plus loin	36
 PARTIE II - COACH-ANIMATEUR : COACHER UN GROUPE	37
 CHAPITRE 1 - LES CONDITIONS POUR ÊTRE COACH-ANIMATEUR	39
1. Pas de profil type	39
2. Être motivé et enthousiaste	39
3. Se rendre disponible	40
4. Intervenir à titre personnel	40
5. Connaître la méthode	40
6. Être supervisé.....	40

CHAPITRE 2 - LE RÔLE DU COACH-ANIMATEUR	41
1. Fédérer en confiance.....	41
2. Faciliter les interactions	41
3. Appliquer la méthode à la lettre.....	41
4. Enrichir sa pratique.....	42
CHAPITRE 3 - LES TECHNIQUES D'ANIMATION À MAÎTRISER	43
1. L'écoute au cœur du dispositif.....	43
2. Séquence 1 : écoute de la restitution d'un exercice par le coaché	44
3. Séquence 2 : questionner pour faire avancer et reformuler pour rassurer	44
4. Séquence 3 : apporter un nouvel éclairage par la consultation et le recadrage	45
PARTIE III - LA CO-ORIENTATION CLÉS EN MAIN.....	47
CHAPITRE 1 - UNE DANSE À 5 TEMPS	49
CHAPITRE 2 - UN CHEMINEMENT, CINQ MISES EN SITUATION.....	51
CHAPITRE 3 - CONTENU DES SÉANCES	53
CHAPITRE 4 - GUIDE DE L'ANIMATION SÉANCE PAR SÉANCE	77
PARTIE IV - COACH EN CO-ORIENTATION : COORDONNER ET SUPERVISER PLUSIEURS GROUPES	99
1. Développer une communauté de coaches-animateurs	101
2. Planifier le déroulement	101
3. Promouvoir la Co-orientation	102
4. Préparer le lancement	104
5. Coordonner le déroulement.....	105
6. Proposer un mentor à chaque participant	106
7. Évaluer et enrichir la Co-orientation	106
8. Développer la communauté des coaches-animateurs	106
PARTIE V - RÉSEAU MODE D'EMPLOI.....	109
1. Le réseau, levier d'avancement	110
2. Premier réseau, réseau de proximité.....	110
3. Un premier réseau grâce aux interviews	111
4. Les 10 commandements du Networking.....	125

PARTIE VI - DOCUMENTS DE SÉANCES.....	127
CHAPITRE 1 - DOCUMENT À DISTRIBUER EN FIN DE SÉANCE 1 : LISTE DES MÉTIERS....	129
CHAPITRE 2 - DOCUMENT À DISTRIBUER EN FIN DE SÉANCE 2 : CIBLES PROFESSIONNELLES	131
CHAPITRE 3 - DOCUMENT À DISTRIBUER EN FIN DE SÉANCE 3 : GUIDE D'INTERVIEW..	133
CHAPITRE 4 - DOCUMENT À DISTRIBUER EN DÉBUT DE SÉANCE 4 : RESTITUTION DES INTERVIEWS	135
CHAPITRE 5 - DOCUMENT À DISTRIBUER ET À FAIRE COMPLÉTER EN SÉANCE 5 : PLAN INDIVIDUEL D' ACTIONS PIA	137
CHAPITRE 6 - FICHE D'ÉVALUATION PROPOSÉE AUX COACHÉS.....	139
ANNEXES	141
ANNEXE 1 - EXEMPLE DE RESTITUTION ÉCRITE D'UN ÉTUDIANT	143
ANNEXE 2 - GUIDE D'AUTO-ÉVALUATION DU COACH-ANIMATEUR	151
BIBLIOGRAPHIE	153
GLOSSAIRE.....	155
REMERCIEMENTS.....	159

« Isabelle Liotta a révolutionné la dernière année d'études de centaines d'étudiants en leur posant une question simple et combien fondatrice: «et toi, qu'as-tu envie de faire de ta vie?» et en mettant en oeuvre un excellent moyen pour y répondre: la Co-orientation ©! Avec 5 ou 6 autres étudiants, sous l'oeil attentif d'un coach garant de la méthode, chacun progresse tout en aidant les autres, définit peu à peu son projet et se dote de moyens pour l'entreprendre. La bienveillance d'Isabelle et son engagement fort m'ont marqué et donné envie de participer à cette belle aventure. »

Nicolas, ancien élève MINES ParisTech

Ce guide propose aux responsables emplois et carrières des grandes écoles et universités de devenir Coach en Co-orientation. La Co-orientation est une méthode de groupe rapide, efficace et durable pour guider les diplômés vers leur projet de vie. Elle se déploie auprès d'un grand nombre d'étudiants grâce à une communauté de coachs-animateurs. Ce sont d'anciens participants qui reviennent animer la Co-orientation une fois diplômés.

Ce coaching s'applique à un groupe de pairs en quête de leur premier emploi. Il déclenche chez les participants une réflexion-action sur leurs idéaux, leurs valeurs, leur singularité et sur l'équilibre à trouver entre leurs aspirations et ce qu'ils envisagent de faire. Ils repèrent et valident l'environnement dans lequel ils souhaitent s'investir en construisant leur premier réseau professionnel indispensable pour leur employabilité. L'enjeu ne s'arrête pas là : la méthode propose des clés durables pour évoluer en toute autonomie.

Ce livre décrit la méthode prête à l'emploi pour animer et coordonner avec succès des groupes de Co-orientation et devenir Coach en Co-orientation©.

Il s'adresse aux responsables emploi des écoles et universités, conseillers en insertion professionnelle, coachs de jeunes et à tous ceux qui souhaitent accompagner des groupes d'étudiants en quête de leur voie professionnelle pour donner du sens à leur projet de vie.

Isabelle Liotta, Professeure à MINES ParisTech, développe depuis plus de 15 ans le coaching en orientation avec la méthode de Co-orientation© qu'elle a élaborée et l'indicateur de personnalité MBTI©.

Dominique Guiraud-Deville, ancienne élève de l'École normale supérieure et Agrégée de l'Université, a accompagné Isabelle Liotta dans l'écriture de cet ouvrage.