



**HAL**  
open science

# Premier job, réussir son premier choix de vie : la co-orientation, une méthode pour découvrir sa voie professionnelle

Isabelle Liotta, Dominique Guiraud-Deville

## ► To cite this version:

Isabelle Liotta, Dominique Guiraud-Deville. Premier job, réussir son premier choix de vie : la co-orientation, une méthode pour découvrir sa voie professionnelle. Presses des Mines, pp.156, 2011, Collection Vademecum, 978-2-911256-62-2. hal-00756108

**HAL Id: hal-00756108**

**<https://minesparis-psl.hal.science/hal-00756108>**

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

**Premier job,  
réussir  
son premier choix  
de vie**



COLLECTION VADEMECUM

Presses des Mines

**Premier job,  
réussir  
son premier choix de vie**

Isabelle Liotta

© TRANSVALOR - Presses des MINES, 2011

60, boulevard Saint-Michel - 75272 Paris Cedex 06 - France

email : [presses@mines-paristech.fr](mailto:presses@mines-paristech.fr)

<http://www.pressesdesmines.com>

© Illustrations de couverture : Margaret Armstrong

ISBN : 978-2-911256-62-2

Dépôt légal : 2011

Achévé d'imprimer en 2011 par STIPA à Montreuil (93)

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

# **Premier job, réussir son premier choix de vie**

**La co-orientation, une méthode pour découvrir  
sa voie professionnelle**

Isabelle Liotta

Guide pratique à l'usage des coachs en orientation et carrière, responsables emploi des écoles et universités, enseignants, étudiants en fin de cursus.

LA CO-ORIENTATION EN 6 SÉANCES

GUIDER UN GROUPE

LA BOÎTE À OUTILS DU COACH

**Collection Vademecum**

Dans la même collection :

Évelyne Moreau  
*Les Droits d'auteur*

Conférence des Grandes Écoles  
*Répertoire des bibliothèques  
et des centres de documentation*

# Remerciements

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à 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. Cet ouvrage n'aurait pas vu le jour sans son aide et sa patience.

Un grand remerciement à Margaret Armstrong, professeur à l'École des mines, qui a réalisé les illustrations de la couverture.

Un très grand merci à Myriam Ogier, consultante, coach et auteur et aux professeurs Véronique Stoven et Jacques Touret, qui ont accepté de relire ce livre avec clairvoyance et discernement. Ils ont enrichi cet ouvrage de leurs remarques pertinentes.

Sincères remerciements à tous les diplômés ayant accompagné des groupes d'élèves :

Valentine Arnaud, Matthieu Bosiger, Laurent Chenot, Jean-Marcel Ciet, Anne Cori, Louise Durand, Ismaël Guennouni, Marie-Charlotte Lagardère, Armande Louis, Nicolas Malher, Francis Méténier, Hélène Morin, Pierre Perdiguier, Sébastien Pialoux, Joan Seigneur, Vincent Séméria, Nicolas Warnier et bien d'autres.

Toute ma reconnaissance aux participants de la co-orientation, sans oublier les personnes qui ont contribué à la naissance de cet ouvrage : Jean-Pierre Bigeault, Dominique Bosco, Brigitte Cavallé, Fatima Daroui, Marc Deschamps, Louise Durand, Michèle Efther, Marie-Claude Font, Anne-Marie Javault, Simone Païta, Sandra Rodrigues, Frédéric Rosin, Carole Sédillot.

Enfin, merci à l'École des mines de Paris et à sa direction.



# Sommaire

## **INTRODUCTION**

### **PARTIE I : LA CO-ORIENTATION : PRINCIPES ET OBJECTIFS**

- 1. Principes de base**
- 2. Objectifs pour les participants**
- 3. Temps forts de la méthode**
- 4. Les clés pour une mise en œuvre réussie**
- 5. Des coachés témoignent**
- 6. Quand les diplômés deviennent coachs à leur tour**

### **PARTIE II : ÊTRE COACH D'UN GROUPE**

- 1. Les conditions pour être coach**
- 2. Le rôle du coach**
- 3. Les techniques d'animation**

### **PARTIE III : LA MÉTHODE DÉTAILLÉE**

- 1. 6 séances, 6 étapes**
- 2. Séance 1 : rêves et cauchemars**
- 3. Séance 2 : choix des métiers**
- 4. Séance 3 : cœurs de cible**
- 5. Séance 4 : restitution des interviews**
- 6. Séance 5 : plan individuel d'actions**
- 7. Séance 6 : poursuite de la démarche réseau**

## **PARTIE IV : COORDONNER PLUSIEURS GROUPES**

- 1. Planifier le déroulement**
- 2. Promouvoir la co-orientation**
- 3. Préparer le lancement**
- 4. Coordonner le déroulement**
- 5. Évaluer et enrichir la co-orientation**
- 6. Développer et animer le réseau de coachs**

## **CONCLUSION**

## **ANNEXES : BOÎTE À OUTILS DU COACH**

- Annexe 1. Trame des séances**
- Annexe 2. Préparer les coachés aux interviews**
- Annexe 3. Exemple de plan individuel d'actions**
- Annexe 4. Exemple de fiche d'évaluation proposée aux coachés**
- Annexe 5. Exemple de restitution d'un étudiant**

## **BIBLIOGRAPHIE**

## **TABLE DES MATIÈRES**

# Introduction

## UNE MÉTHODE POUR ACCOMPAGNER UN GROUPE D'ÉTUDIANTS EN QUÊTE D'UN PROJET PROFESSIONNEL

La Co-orientation<sup>®1</sup> est née du constat suivant : dès mon arrivée à l'École des mines de Paris en 2000, en tant que responsable orientation et carrières, j'ai remarqué que faire un premier choix de job pour les futurs ingénieurs 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 ? »
- « Y a t-il un bon début, quelle est l'incidence de mon premier emploi sur mon avenir ? »
- « 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 ? »
- « Quel environnement choisir pour une vie professionnelle trépidante ? »
- « La mobilité, est-ce une nécessité ? »
- « Quelle pression suis-je prêt à accepter et dans quel but ? »
- « Quel secteur, pour quel métier et surtout pour quel avenir ? »

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 ans et ayant une courte expérience en entreprise, ils doivent affronter une double difficulté : choisir un métier et un secteur d'activité parmi

---

<sup>1</sup> Co-s'orienter et la Co-orientation sont des marques déposées en France par Isabelle Liotta en janvier 2010.

de nombreuses possibilités. 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 en 2000 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 du CV, des tests de personnalité ou d'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 la Co-orientation® pour permettre aux futurs diplômés d'appréhender leur carrière à travers une vision personnalisée et unique. Cette méthode intègre différentes composantes de la personnalité de l'étudiant, dans son contexte, en s'appuyant sur une démarche de groupe qui aide à identifier la singularité de chacun. Elle crée les conditions pour faire émerger en confiance les choix professionnels de chaque individu. Elle 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 professionnelle et qui disposent de peu de temps pour réfléchir à leur avenir.

À l'École des mines de Paris, 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 CV, simulations d'entretiens, négociation des salaires, etc. ;
- des conférences à thèmes : développer son réseau, soirées entreprises, rencontres avec des dirigeants, couples et double carrière, etc.

## UNE MÉTHODE QUI POUSSE CHAQUE PARTICIPANT À SE POSER LES BONNES QUESTIONS ET À 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.

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 confirmer 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 : la méthode a pour ambition de donner aux participants des clés durables pour choisir une carrière qui leur ressemble.

## UNE MÉTHODE EFFICACE APPLICABLE À TOUT GROUPE D'ÉTUDIANTS EN FIN DE CURSUS

Ce livre décrit la méthode Co-s'orienter® que j'ai développée à l'École des mines de Paris et qui 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 dix ans d'expérience d'accompagnement des futurs ingénieurs de l'École des mines de Paris.

Il s'adresse à tous ceux qui recherchent une méthode efficace et rapide pour animer un groupe de participants en quête d'un premier projet professionnel : responsables emploi des écoles et des universités, coachs, conseillers en orientation, enseignants et étudiants en fin d'études. Il est conçu comme un guide pratique et opérationnel.

## UNE MÉTHODE 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 coachs à leur tour.

D'année en année, un vivier de coachs se constitue, s'enrichit et se renouvelle. La co-orientation met en jeu, progressivement, un grand nombre de groupes.

## 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 Guennoui (École des mines de Paris, Promotion 2000) et Laurent Chenot (École des mines de Paris, 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<sup>®2</sup> ;
- 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.
- Enfin, elle prend appui sur plus de dix ans d'élaboration à l'École des mines de Paris.

## COMMENT UTILISER CE LIVRE ?

Cet ouvrage est constitué de quatre parties et de la boîte à outils du coach.

La première partie est destinée à tous ceux qui s'intéressent à la co-orientation<sup>®</sup>. Elle présente les principes de base de la méthode. Elle décrit les objectifs et bénéfices pour les participants et les 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 dans ce contexte particulier. Elle décrit les conditions pour être coach et les techniques d'animation à maîtriser.

La troisième partie décrit la méthode détaillée, séance par séance et les actions à conduire par l'animateur du groupe pour agir avec succès.

La quatrième partie concerne la coordination de plusieurs groupes de co-orientation. Elle s'adresse au coach organisateur qui coordonne la mise en œuvre de plusieurs groupes.

---

<sup>2</sup> Myers Briggs Type Indicator, MBTI<sup>®</sup>, Indicateur Myers-Briggs et Myers-Briggs sont des marques déposées du Myers-Briggs Type Indicator Trust. OPP<sup>®</sup> Ltd détient une licence exclusive d'utilisation des marques déposées en Europe.

Enfin, un bonus pour l'animation, la boîte à outils du coach. Elle a été mise au point à partir de l'expérience des coachs et des coachés. Elle regroupe des fiches pratiques à l'usage de l'animateur pour faciliter son intervention. Elle fournit aussi de nombreux exemples et modèles destinés aux coachés pour réussir leur première approche réseau.

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

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

# PARTIE I

## LA CO-ORIENTATION : PRINCIPES ET OBJECTIFS

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 récente 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 de base et les objectifs associés à cette méthode.



# 1. Principes de base

## AGIR EN GROUPE POUR S'ORIENTER

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

## 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 orchestré par un coach. Ainsi, les différents acteurs de la méthode sont :

- **Le participant** : personne qui appartient au groupe de co-orientation et qui veut atteindre un objectif, celui de 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** : le participant est en situation de consultant lorsqu'il intervient pour aider un coaché à réfléchir sur sa problématique d'orientation.

- **Le coach** : aussi appelé animateur et guide, il met en œuvre la méthode de Co-orientation® et assure le bon fonctionnement du groupe.

Les termes **participatif**, **coaché**, **consultant** et **coach** sont ceux que nous utiliserons systématiquement par la suite.

## CONSTRUIRE SON PROPRE RÉSEAU PROFESSIONNEL

La construction de son propre réseau et l'apprentissage de son utilisation sont deux enjeux fondamentaux de cette méthode. L'utilisation du réseau est aujourd'hui essentielle pour donner vie à tout projet et le faire évoluer. Selon Hervé Bommelaer<sup>3</sup> :

« [...] 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.

## DÉVELOPPER UN RÉSEAU DE COACHS

Une fois le premier groupe lancé, l'animation est confiée l'année suivante aux participants de ce groupe. Ils deviennent coachs à leur tour, perpétuant ainsi des valeurs d'entraide. Ils constituent un vivier de coachs prêts à animer un groupe de co-orientation. Ils se regroupent pour s'entraider dans leur pratique. Grâce à ce vivier, la méthode peut être proposée ensuite à plusieurs groupes.

---

<sup>3</sup> Hervé Bommelaer, *Trouver le bon job grâce au réseau*, éditions Eyrolles, 2010, p. 5.

## 2. Objectifs pour les participants

### FAÇONNER SON PROJET PERSONNEL

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.

### ÉLARGIR SON HORIZON

Grâce à la co-orientation, 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. Émilie 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.

## **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. Co-s'orienter<sup>®</sup> 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 collègues d'études 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.

## **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. Cela n'est pas facile. Ils constatent aussi leurs limites dans l'aide qu'ils peuvent apporter. L'expérimenter est très bénéfique pour eux.

## **UTILISER LE RÉSEAU POUR LA PREMIÈRE FOIS**

Après avoir défini les hypothèses pour son projet personnel, le participant les 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.

# 3. Temps forts de la méthode

## UN PROCESSUS COURT, INTENSE ET CONCENTRÉ

La méthode prévoit de constituer un groupe de six à huit participants maximum. Le groupe se réunit lors de six séances de deux heures réparties sur un peu plus d'un mois. Ces six séances demandent concentration et énergie. L'expérience montre qu'un groupe de six est optimal. En effet, au-delà de six, les temps impartis par coaché sont trop réduits. Si plus de six coachés restituent le même exercice, les participants se lassent et sont moins productifs. Ils risquent de se démotiver. En-dessous de six participants, les interactions sont moins riches.

## 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 aspirations, valeurs et préférences de métiers ;
- ils s'enrichissent des retours et réactions du groupe ;
- ils définissent leurs cœurs de cible, 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 ;
- ils se familiarisent à la poursuite de la démarche réseau pour leur évolution future.

## **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.

## **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.

## **POURSUITE DE LA DÉMARCHE RÉSEAU**

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.

# 4. Les clés pour une mise en œuvre réussie

## 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. À titre d'exemple, l'expérience à l'École des mines de Paris 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 les évaluations, ils 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.

## DIVERSITÉ ET VARIÉTÉ DES PERSONNALITÉS ET DES PARCOURS

La diversité et la variété 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.

## UN COACH CONVAINCU ET MOTIVÉ

Le premier groupe est animé par un coach qui met en oeuvre la méthode décrite en partie IV. Les participants, une fois diplômés, pourront ensuite animer un groupe de co-orientation. Ils se portent volontaires pour devenir coachs et appliquer la méthode avec conviction et enthousiasme.

## LE TRIPLE ENGAGEMENT DE CHACUN

- un engagement de participation à toutes les séances ;
- un engagement d'authenticité ;
- un engagement de confidentialité.

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

## 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 oeuvre 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.

## LES LIMITES DE LA MÉTHODE

Comme toute technique de groupe, les limites de la méthode sont induites par les limites du groupe lui-même : sa taille, la nature des expériences des participants, auxquelles s'ajoute le nombre réduit de rencontres.

## 5. 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 et prendre confiance ;
- structurer sa réflexion ;
- dépasser ses doutes et affiner ses choix ;
- apprendre à formuler ses attentes ;
- obtenir ce dont on a vraiment besoin ;
- aboutir à une meilleure compréhension de soi en écoutant les autres.

### 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 dix 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

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

*« Pas de doute, il y a un “ avant ” et un “ après ” Co-s’orienter®. 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’imaginai être une “carrière type”, qu’on voudrait bien m’indiquer.*

*Co-s’orienter® a été le facteur déclenchant d’un processus de clarification de mes propres aspirations.*

### Apprendre à travers les autres

*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 creuser 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 oeuvre. 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

## 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 sept à huit 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 processus co-s'orienter® 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

## 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.*

### Dépasser ses doutes

*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.*

### Affiner ses choix

*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

## APPRENDRE À FORMULER SES ATTENTES

*« Six fois deux heures, soit douze 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 souhaite 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

## 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

## UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DE SOI EN ÉCOUTANT LES AUTRES

*« J'ai beaucoup de difficultés 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

## 6. Quand les diplômés deviennent coachs à leur tour

Les témoignages de coachs montrent que les bénéfices de la méthode s'appliquent aussi à ceux qui l'utilisent pour guider les autres. En particulier, animer un groupe d'étudiants est une opportunité d'affiner et préciser, sereinement, son style d'animation.

### 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. »*

Vincent

*« [...] 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. »*

Arthur

### 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. »*

Mathilde

*« 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

## 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 oeuvre dans le coaching se retrouvent tout-à-fait dans ce type d'activités. »*

Victor

## 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 Co-S'orienter, 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

## CONCLUSION

La co-orientation crée les conditions qui permettent aux participants de réfléchir en confiance à leur avenir. La réussite repose sur l'interaction entre le groupe, la méthode et son animateur.

Ainsi, après avoir décrit les principes de base, les objectifs et les bénéfices, je vous propose de découvrir les conditions nécessaires pour être coach d'un groupe.

## **PARTIE II**

### **ETRE COACH D'UN GROUPE**

Le coach, qui n'est pas un coach professionnel a un rôle déterminant pour le bon fonctionnement du groupe.

Cette partie présente les conditions requises pour animer un groupe de co-orientation avec succès et décrit les techniques d'animation de la méthode qui sera détaillée dans la partie III.



# 1. Les conditions pour être coach

## 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. En fait, l'essentiel est d'être un coach enthousiaste et convaincu des bienfaits de la méthode. Le coach 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. Néanmoins, il peut donner des exemples :

- « Il me semble que ce type de métier requiert... cela reste à vérifier. » ;
- « Certains diplômés travaillant dans ce domaine ont évoqué le niveau de stress qui y régnait. » ;
- « Je crois que ce type d'entreprise fait appel à une grande mobilité géographique. ».

## SE RENDRE DISPONIBLE

Quarante heures au total sont nécessaires pour assimiler la méthode de co-orientation, préparer et animer les séances, coordonner le travail entre les sessions et se faire superviser, sans oublier que les participants peuvent aussi solliciter le coach entre les séances.

## INTERVENIR À TITRE PERSONNEL

Le coach 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 coaches, assez charismatique, était consultant en stratégie et cela a eu une influence telle que tous les participants de son groupe voulaient le devenir !

## 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, empathique, charismatique, réservé, mobile, sachant manier la rhétorique, utilisant l'humour, sérieux, s'appuyant plutôt sur des exemples concrets ou bien des métaphores, etc.

## ÊTRE SUPERVISÉ

Le coach, 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 a fondu en larmes lorsqu'un consultant lui a demandé pourquoi elle ne voulait pas voyager. Elle venait de perdre un proche en déplacement professionnel dans un accident. Un autre participant angoissé par le questionnement sur son avenir a 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.

## 2. Le rôle du coach

### FÉDÉRER EN CONFIANCE

Le coach 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 oeuvre 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.

### FACILITER LES INTERACTIONS

Le coach repère et identifie les préoccupations et les besoins de chacun pour créer des synergies entre eux. Chacun bénéficie d'une attention personnalisée. Chaque coach va développer sa 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.

### APPLIQUER LA MÉTHODE

Le coach est le gardien et le garant de la mise en oeuvre 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 est 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.

## DÉVELOPPER UN RÉSEAU DE COACHS GRÂCE AUX ANCIENS PARTICIPANTS

Le coach transmet son envie d'animer à des participants qui deviendront à leur tour des coachs, une fois diplômés. Une chaîne infinie d'entraide est née. Ainsi se met en place un réseau qui a plusieurs vocations : constituer un vivier, interagir et progresser ensemble. Ces nouveaux coachs auront vécu le processus Co-s'orienter® 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. 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 son évolution professionnelle. Certains coachs à l'École des mines n'ont pas hésité à prendre un jour de congé pour assurer les animations.

## ENRICHIR LA MÉTHODE

S'il n'y a qu'un seul groupe, le coach bénéficie des retours des participants pour optimiser son animation et sa pratique. Lorsque plusieurs groupes de co-orientation fonctionnent simultanément, une rencontre post sessions réunit tous les coachs pour enrichir la méthode et faire évoluer leurs pratiques. Elle permet d'analyser les évaluations des coachés et d'intégrer l'ensemble des retours des coachs.

# 3. Les techniques d'animation

La méthode propose aux coachés de réaliser des exercices selon les séquences communes suivantes :

- restitution de l'exercice par le coaché ;
- questionnement clarifiant des consultants<sup>4</sup> ;
- consultation à 360° des consultants.

Le coach apprend à utiliser les techniques ci-dessous :

- le questionnement clarifiant et la reformulation ;
- la consultation à 360° et le recadrage ;
- l'écoute professionnelle.

Il les expliquera aux participants et les aidera à les mettre en œuvre.

## 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. Ce sont des questions factuelles et concrètes d'information, de reformulation, d'approfondissement ou des questions l'incitant à 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 ? ».

---

<sup>4</sup> Consultant, coach, coaché et participant sont définis p.17.

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.

### **APPORTER UN NOUVEL ÉCLAIRAGE PAR LA CONSULTATION À 360° ET LE RECADRAGE**

La consultation à 360° suit le questionnement clarifiant.

Chaque consultant donne sa vision des choses, formule librement ses impressions, commentaires, idées, interprétations, conseils, suggestions, expériences personnelles, anecdotes..., 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. Les interventions sont 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 élargir la vision de sa situation. Selon les séances, le coaché repart avec ses notes et son éventuelle frustration de ne pas avoir réagi. Les retours du groupe restent en suspension pour que le coaché les assimile. Comme l'écrit François Roustang<sup>5</sup> :

« 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. 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.

## PRIVILÉGIER L'ÉCOUTE PROFESSIONNELLE

Le plus efficace pour faire avancer un individu dans ses choix d'orientation est qu'il se sente écouté et compris dans son contexte. Cette écoute s'exerce à deux niveaux, verbal et non verbal. Olivier Devillard va bien au-delà<sup>6</sup> :

« 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,

<sup>5</sup> Roustang, François, *La fin de la plainte*, Odile Jacob, Paris 2000, p.116.

<sup>6</sup> Devillard, Olivier, *Coacher*, éditions Dunod, 2001, p. 40.

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 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 [...] »

## CONCLUSION

Guider un groupe nécessite la connaissance de la co-orientation. Dans la partie suivante, nous découvrirons pas à pas chacune des séances.

# **PARTIE III**

## **LA METHODE DETAILLEE**



# 1. Six étapes, six séances

Les séances ne doivent pas excéder deux heures sauf la première qui dure 2h30. 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 huit personnes ; les temps impartis par coaché seraient trop réduits et la répétition du même exercice pour chaque participant lasserait le groupe.

Séances	Etapes clés	Durée
Semaine 1 Séance 1 <b>Rêves et cauchemars</b> <i>Mes aspirations, mes valeurs</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tour de table et exposé des objectifs et règles de fonctionnement du groupe.</li><li>• Réalisation et restitution des exercices : situations de rêve et cauchemars et « J'aime et j'aime pas ».</li><li>• Présentation de l'exercice choix des métiers à préparer pour la séance suivante.</li></ul>	2 h 30
Semaine 1 Séance 2 <b>Choix des métiers</b> <i>Ce qui m'attire</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Restitution de l'exercice choix des métiers.</li><li>• Présentation de l'exercice hypothèses des cœurs de cible à préparer pour la séance suivante.</li></ul>	2 h

<p>Semaine 2 Séance 3</p> <p><b>Cœurs de cible</b></p> <p><i>Ce que j'envisage de faire</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validation des cœurs de cible.</li> <li>• Préparation à la pratique de l'interview.</li> </ul>	<p>2 h</p>
<p>Semaine 3 et 4</p> <p><b>Réalisation des interviews</b></p> <p><i>Je confronte mes valeurs et mes croyances à la réalité du terrain</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation des interviews.</li> </ul>	
<p>Semaine 5 Séance 4</p> <p><b>Restitutions des interviews</b></p> <p><i>Ce que je valide et ce que je découvre</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Début des restitutions personnalisées des interviews.</li> <li>• Présentation du plan individuel d'actions.</li> </ul>	<p>2 h</p>
<p>Semaine 6 Séance 5</p> <p><b>Plan individuel d'actions</b></p> <p><i>Mon projet professionnel</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fin des restitutions des interviews.</li> <li>• Élaboration des plans individuels d'actions.</li> <li>• Tour de table d'évaluation finale.</li> </ul>	<p>2 h</p>
<p>Semaine 7</p> <p>Séance 6 en option</p> <p><b>Poursuite de la démarche réseau</b></p> <p><i>Donner vie à mon projet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approfondissement de la démarche réseau pour donner vie au projet professionnel.</li> </ul>	<p>2 h</p>

La co-orientation peut s'arrêter à l'issue de 5 séances.

# 2. Séance 1 : rêves et cauchemars

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

Lao Tseu

Durée : 2h30

## Objectifs

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

## Étapes

- Le coach se présente rapidement ;
- Il explique les enjeux et les principes de la méthode ;
- Il établit les règles de fonctionnement du groupe et met en place les mesures de protection ;
- Il invite les participants à se présenter et à préciser leurs attentes ;
- Il lance les exercices situations de rêve et cauchemar et « j'aime, j'aime pas » ;
- Il coordonne le passage de tous les participants ;
- Il décrit l'exercice choix des métiers à préparer pour la séance 2 ;
- Il demande une restitution écrite individuelle à lui communiquer par mail avant la séance 2 ;
- Il sollicite chaque participant pour évaluer la séance.

## Déroulement

***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... »

### ***Il explique les enjeux et les principes de la méthode***

Durée : 7 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. Et bien évidemment cela implique la présence et la participation de chacun 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®. Et vous allez le constater rapidement, il est bien plus facile d'aider les autres que soi ! Chacun d'entre vous 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.

***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.

***Il invite les participants à se présenter et à préciser leurs attentes lors d'un rapide tour de table***

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.

***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 de cauchemar et 5 pour la liste des verbes « j'aime, j'aime pas ».

Le coach distribue deux *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 feuille de *paperboard* pour les rêves, l'autre pour les cauchemars. Ils ont 10 minutes pour cela. Très souvent, le coach aura à préciser que les participants se situent sur un plan général et ne doivent pas le réduire à l'univers professionnel. 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 « j'aime, j'aime pas » appliqués à tous les domaines, sur deux colonnes, avec cinq verbes au moins par liste. 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. La liste de verbes permet de repérer les actions qui plaisent et celles qui rebutent. La restitution de ces deux 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 peut inclure l'univers professionnel. Il est tentant pour certains coachs de partir exclusivement de l'univers professionnel car en déduire les hypothèses de cœurs de cible est plus facile mais beaucoup moins efficace dans la durée.

☛ 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

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 et 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.

☛ Questionnement clarifiant des consultants ; le coaché leur répond succinctement.

Durée du questionnement : 5 minutes

### **Consignes :**

Demander aux consultants de poser des questions clarifiantes au coaché, pour l'amener à préciser, approfondir et hiérarchiser ses propos. Les consultants posent des questions, proposent des reformulations ou 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 questions :**

« 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 dessines cela, tu penses à une situation en particulier ? » ;

« Si le contexte que tu décris dans ton dessin illustrant les cauchemars se prolongeait, que pourrait-il t'arriver ? » ;

« Peux-tu préciser ce que tu entends par *partager avec mes amis* ? ».

☞ Consultation à 360° : le coaché garde le silence, seuls les consultants interviennent.

Durée de la consultation : 5 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 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. 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 très autonome. » ;

« 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 préserver équilibre familial et professionnel tout particulièrement en veillant 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 des activités ressemblant à l'entreprenariat. » ;

« 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 de ce que peut proposer le conseil en stratégie. ».

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 »*.

### **Tous les participants font l'exercice à leur tour**

Fin de séance : animation par le coach

Durée : 15 minutes

### **Le coach décrit l'exercice du choix de métiers à préparer pour la séance 2**

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

« Choisissez les 12 métiers qui vous attirent le plus, dont 5 métiers ingénieurs, 5 métiers non ingénieurs et 1 métier hors liste, complété éventuellement par le métier de rêve. »

Pour une école de commerce, il s'agira de 5 métiers Business, 5 métiers non business, 1 métier hors liste et 1 métier de rêve. Pour une université de droit, 5 métiers juridiques, 5 non juridiques.

### **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. Et ce métier peut se réaliser dans tel environnement. »

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

Les instructions sont les suivantes :

- raconter vos situations de rêve et cauchemars en les décrivant précisément ;

- reproduire votre liste « j'aime, j'aime pas » sur deux colonnes ;
- écrire ce que vous reprenez et ce que vous rejetez de la consultation à 360°.

### **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 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 de rapporter les *paperboards*.

### **Après la séance**

Le coach rappelle par mail les consignes de restitution de l'exercice situations de rêve et cauchemars 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.



# 3. 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 cauchemars et « j'aime et j'aime pas ») avec l'exercice choix des métiers.
- Maintenir l'enthousiasme du groupe.
- Entretenir le suspense pour les séances suivantes.

## Etapes

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

## Déroulement

### **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, etc. »

Le coach distribue à chaque participant l'ensemble des restitutions de la séance 1.

### **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 ingénieur,
- 5 métiers non ingénieur,
- un métier hors liste,
- et éventuellement un métier de rêve.

☛ Restitution d'un participant qui est alors en situation de coaché. Les membres du groupe, alors en position de consultants écoutent en silence.

Durée de la restitution : 5 minutes

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 :**

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.

**Exemple de questions :**

« 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 ? ».

**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 de ses choix 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 à 360° : le coaché garde le silence, seuls les consultants interviennent.

Durée de la consultation : 5 minutes

**Consigne :**

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 propre point de vue.

Fin de l'exercice pour le coaché.

***Tous les participants font l'exercice à leur tour***

Fin de séance : animation par le coach

Durée : 10 minutes

***Le coach décrit l'exercice « définition des cœurs de cible » à préparer pour la séance 3***

Il demande de définir 3 cœurs de cible très différents sous forme de « fonction ou métier/secteur » ou « domaine/fonction » ou « pays/domaine », qui correspondent à ce que le coaché souhaiterait faire plus tard, en s'aidant des éléments suivants :

- la liste des entreprises où travaillent les anciens élèves des 5 dernières promotions, avec les fonctions occupées ;
- des exemples de parcours de diplômés ;
- l'enquête « premier emploi ».

**Exemples de cœurs de cible :**

- 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
- Propriété industrielle dans un contexte international
- Ingénieur en énergies renouvelables
- Trader dans une banque de la City
- Back Office dans une banque française
- Directeur d'un magasin dans la grande distribution
- 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

## Commentaires :

Après s'être situé sur un plan personnel en séance 1 et 2, la définition des cœurs de cible impose au coaché de décrire précisément ce qu'il souhaiterait faire sur le plan professionnel, ce qui n'est pas facile.

Cette précision est nécessaire pour l'exercice qui suit : identifier des personnes à interviewer qui exercent les métiers choisis dans ses cœurs de cible. Ces interviews sont un nouveau point de départ pour d'autres hypothèses.

***Le coach demande une restitution écrite individuelle de l'exercice choix des métiers que chacun doit lui communiquer par mail avant la séance 3***

La restitution s'écrit avec les instructions suivantes :

- Ecrivez vos choix de métiers : 5 métiers ingénieurs ; 5 métiers non ingénieurs ; 1 métier hors liste et 1 métier de rêve.
- Ecrivez ce que vous reprenez et ce que vous ne reprenez pas de la consultation à 360°.

### ***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 définitions des cœurs de cible. Il compile les restitutions reçues.

# 4. Séance 3 : cœurs de cible

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 cœurs de cible.
- Préparer aux interviews.
- Donner envie de les réaliser.

## **Etapas**

- Le coach introduit la séance ;
- Il lance l'exercice de validation des cœurs de cible ;
- Il coordonne le passage de tous les participants ;
- Il prépare aux interviews à réaliser avant la séance 4 ;
- Il anime des simulations d'interviews ;
- Il fait une démonstration de la technique réseau ;
- Il demande une restitution écrite individuelle précisant les hypothèses de cœurs de cible et la liste des personnes à interviewer ;
- Évaluation de la séance.

## Déroulement

### **Le coach introduit la séance**

Durée : 3 minutes

Il rappelle ce que sont les cœurs de cible et explique l'importance d'en définir 3 très différents. Il distribue à chaque participant l'ensemble des restitutions.

### **Il lance l'exercice de validation des cœurs de cible**

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 cœurs de cible choisis.

☛ 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 cœurs de cible. 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 cœurs de cible définis soient bien différents.

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 en industrie énergie.
  2. Chercheur à l'INRA
  3. PHD dans un laboratoire à l'étranger.

Il faut éviter les hypothèses trop proches qui limitent les investigations et donc le champ des possibles, comme 1. Consultant en stratégie 2. Audit 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 ? »

### **Commentaires :**

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

- 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 nous donnent satisfaction, combinaison de ce qu'on aime faire, de ses talents et de ses compétences.
- Prestige : c'est la reconnaissance de ce que fait la personne par son entourage et par ceux qui ont de l'importance pour elle.

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

☛ Consultation à 360°, les consultants interviennent, le coaché peut répondre succinctement.

Durée de la consultation : 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 à préciser ses cœurs de cible. Ils peuvent également lui suggérer d'autres hypothèses d'orientation.

☛ Synthèse du coaché : le coaché précise ce qu'il retient comme cœurs de cible, le groupe écoute en silence ; seul le coach peut intervenir.

Durée : 2 minutes

**Tous les participants font l'exercice à leur tour**

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

Durée : 5 minutes

« Vous avez maintenant défini trois cœurs de cible. D'après vous, quel est l'exercice qui va suivre ? »... « Oui exactement, 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 forums 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. »

***Le coach prépare aux techniques d'interviews***

Durée : 5 minutes

Le coach commente les étapes qui sont détaillées dans l'annexe « préparer les coachés aux interviews » :

- les objectifs des interviews ;
- 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 ;
- enfin, les dix commandements de la démarche réseau.

### ***Le coach anime des simulations d'interviews***

Durée : 5 minutes

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 dévoile son propre parcours. Puis il organise des simulations d'interviews en binôme : l'un interroge, l'autre répond. L'objectif est de recueillir des informations sur un hobby ou une passion de l'interviewé, en s'appuyant par exemple sur la grille d'interview proposée par Daniel Porot<sup>7</sup>.

### ***Le coach fait une démonstration de la technique réseau***

Tour de table pour aider chaque participant à identifier les personnes à interviewer.

Durée : 10 minutes

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 cœur de 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

---

<sup>7</sup> Daniel Porot, *Comment trouver une situation*, 23<sup>e</sup> édition, Editions l'Express 2005, méthode PIE (Plaisir, Information, Embauche), pp. 215-283.

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.

### ***Fin de séance***

Durée : 5 minutes

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

Il en précise le contenu :

- Ecrire les coeurs de cible choisis ;
- Lister les personnes à interviewer avant la séance 4.

### ***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. 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.

## Etapas

- Le coach introduit la séance ;
- Il explique en quoi consiste une restitution personnalisée d'interview ;
- Il lance les restitutions d'interviews ;
- Il coordonne le passage de quatre participants ;
- Il décrit en quoi consiste le plan individuel d'actions à compléter pour la prochaine séance par les participants ayant restitué leurs interviews ;
- Tour de table d'évaluation de la séance.

## Déroulement

### ***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.

***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 :

- 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.

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 ?

***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 de la restitution : 10 minutes

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

☛ Consultation à 360°, les consultants interviennent, le coaché répond succinctement.

Durée de la consultation : 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.

### ***Le coach coordonne le passage de quatre participants***

***Le coach décrit en quoi consiste le plan individuel d'actions à compléter pour la prochaine séance par les participants ayant restitué leurs interviews***

Durée : 5 minutes

Le coach présente le document plan individuel d'actions. Il commente les parties à compléter :

- La partie bilan ;
- La partie projet personnel ;
- La partie actions à entreprendre.

### ***Fin de séance***

Durée : 10 minutes

***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 à chacun de définir les actions à entreprendre par la suite. Dans le cas où il y a plusieurs groupes, il rappelle que le cocktail de clôture qui suivra sera l'opportunité de rencontrer les autres coachés et coaches.

### ***Tour de table d'évaluation***



# 6. 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'œil intelligent sur soi-même : mes premières patries ont été les livres. » (Mémoires d'Hadrien)

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.

## Etapas

- Le coach lance les dernières restitutions d'interviews (passage des 2 derniers participants).
- Il aide chacun à compléter son plan individuel d'actions.
- Tour de table d'évaluation des 5 séances.

## Déroulement

### ***Le coach lance les dernières restitutions d'interviews***

Durée : 25 minutes par coaché.

Passage des deux derniers participants.

### **Consignes :**

Mêmes consignes qu'en séance 4.

**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

« Peux tu nous dire ce que tu vas faire après le coaching pour donner vie à ton projet personnel ? ».

Il l'aide à compléter son plan individuel d'actions, qui en est une formalisation écrite.

**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 cocktail de clôture.

# 7. Séance 6 : poursuite de la démarche réseau

« L'homme ne se construit qu'en poursuivant ce qui le dépasse. »

André Malraux

**Durée : 2 heures (séance facultative)**

## Objectifs

Sensibiliser les participants à la poursuite de la démarche réseau pour donner vie à leur projet.

## Étapes

Le coach reprend les étapes clés de la démarche réseau pour trouver un job.

## Déroulement

Pour cette dernière séance, le coach adapte le déroulement aux besoins des participants. Il peut s'appuyer sur l'ouvrage d'Hervé Bommelaer<sup>8</sup>.

## CONCLUSION

Une fois acquise la méthode étape par étape, le coach peut libérer son propre potentiel d'animation et se concentrer sur les besoins de chaque participant. Grâce au vivier de coaches qu'il va progressivement constituer, il peut, dans un deuxième temps, coordonner l'organisation de plusieurs groupes. Ceci fait l'objet de la partie IV.

---

<sup>8</sup> Bommelaer, Hervé, *Trouver le bon job grâce au réseau*, éditions Eyrolles, 2010.



# PARTIE IV

## COORDONNER PLUSIEURS GROUPES

Dans le cas où il y a plusieurs groupes, il est nécessaire d'avoir un responsable de l'organisation dans son ensemble. Très souvent le coach qui a lancé le premier groupe de co-orientation joue ce rôle d'organisateur.

Ce rôle fait appel à des compétences variées. Le coach organisateur doit avoir un savoir-faire qui va bien au delà du coaching.

Il doit :

- planifier le déroulement ;
- promouvoir la co-orientation ;
- préparer le lancement ;
- coordonner le déroulement ;
- évaluer et enrichir la co-orientation ;
- développer et animer le réseau de coachs.



# 1. Planifier le déroulement

## CALENDRIER

Septembre- Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février-Mars	Avril-Mai-Juin
<i>Rentrée des dernières années</i>			<i>Stage de fin d'études et diplôme</i>		
Promouvoir					
Recueillir les inscriptions					
Recruter et former les nouveau coachs					
	Prévoir la logistique des salles				
				Lancement et déroulement des sessions	
				Superviser	
					Evaluer et enrichir la Co-orientation
Développer le réseau des coachs					



## 2. Promouvoir la co-orientation

### DONNER ENVIE DE VIVRE LE PROCESSUS

Les étudiants s'inscrivant sur la base du volontariat, il faut promouvoir la méthode pour leur donner envie de participer aux sessions proposées. À titre d'exemple, la promotion auprès des étudiants de l'École des mines s'effectue en début de dernière année. Durant l'été qui précède, les élèves ont eu une première expérience longue en entreprise à l'étranger. 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<sup>9</sup>.

### UTILISER DES CANAUX DE COMMUNICATION VARIÉS ET ADAPTÉS

Pour reprendre l'exemple de l'École des mines, la direction de l'école soutient le programme auprès des étudiants. Des professeurs responsables des enseignements de dernière année incitent les étudiants à s'y inscrire. Une conférence de présentation du programme de préparation à l'emploi associe deux coachés tout juste sortis de l'école et des coachs qui témoignent. Au fil des années, le bouche à oreille s'est installé et génère son flux d'inscriptions spontanées.

---

<sup>9</sup> À l'École des mines le programme de préparation à l'emploi s'articule autour de 3 temps forts : 1. Atelier connaissance de soi avec l'indicateur de personnalité MBTI® Myers Briggs type indicator ; 2. La co-orientation ; 3. Des séminaires de préparation aux techniques de recrutement et des conférences à thèmes.

## FAIRE PASSER TROIS MESSAGES

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

### **Extrait de email pour promouvoir la co-orientation...**

[...] « Enthousiastes, sceptiques, déçus par votre expérience 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<sup>e</sup> 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.

Quid de ce programme ? Un coaching de 6 fois 2 heures en équipes de 6 élèves animées par un ancien pour concevoir, développer, mettre en oeuvre son projet individuel c'est-à-dire caractériser et repérer son environnement de travail de rêve.

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 pour toutes les séances avec le groupe.

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

# 3. Préparer le lancement

## RECUEILLIR LES INSCRIPTIONS

Au moment des inscriptions, il faut veiller à recueillir les informations nécessaires pour constituer des groupes variés : nature du cursus, nationalité, année de césure, semestre à l'étranger, filles, garçons...

## FORMER LES NOUVEAUX COACHS

Les coachés des premiers groupes de co-orientation peuvent, l'année suivante, une fois diplômés devenir coachs. Pour cela, l'organisateur met en place une formation à la co-orientation. Par exemple, je propose aux nouveaux coachs une formation de trois jours, pendant lesquels ils se mettent à tour de rôle en situation de coachs, de coachés et de consultants. Ils se familiarisent avec les techniques d'animation, l'écoute professionnelle, le questionnement clarifiant, la consultation à 360°, et apprennent à instaurer une relation de confiance. Le dernier jour est consacré au style de chaque coach et à sa manière de personnaliser son animation.

### **Le déroulement est le suivant :**

**Jour 1 :** Les nouveaux coachs jouent le rôle de consultant, coach et coaché en appliquant la co-orientation.

**Jour 2 :** Approfondissement des techniques d'animation.

**Jour 3 :** Travail sur le style d'animation. Je filme les coachs qui simulent les situations suivantes :

- se présenter au groupe ;
- installer une relation de confiance ;
- démarrer une séance ;
- faire un tour de table d'évaluation...

Les coachs expérimentés sont invités à rejoindre ce groupe en formation, le jour de leur choix.

En plus de cette formation commune à tous, une supervision individuelle est proposée, pour travailler sur tous les aspects souhaités.

## 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 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.

# 4. Coordonner le déroulement

## RÉUNIR LES COACHS

Avant la première séance, les coachs se réunissent. Nouveaux et anciens se rencontrent pour constituer une communauté d'apprentissage et travailler sur une problématique d'animation. Exemples de thèmes :

- astuces, pratiques et échanges pour animer à titre personnel et non professionnel ;
- comment aider les étudiants à établir les hypothèses de cœur de cible ;
- à quoi sert le Plan individuel d'actions ;
- travailler sur les valeurs et aspirations à partir des exercices de la séance 1.

## DÉMARRER ET TERMINER TOUS EN MÊME TEMPS

Les coachs envoient à leur groupe d'étudiants un mail de prise de contact une semaine avant la première séance. Tous les groupes débutent et terminent en même temps. Démarrer tous les groupes en même temps permet de créer 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. Ensuite chacun choisit l'horaire qui lui convient le mieux. La marge de manœuvre est faible quant aux soirées disponibles dans les délais impartis ! Terminer tous au même moment permet aux coachs et participants de se retrouver au cocktail qui clôture la session.

## ORGANISER UN COCKTAIL DE CLÔTURE

Un cocktail 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 tout le réseau de coachs.



# 5. Evaluer et enrichir la co-orientation

## FEEDBACK DES COACHÉS

En fin de session, les coachés remplissent en ligne une évaluation individuelle du programme, de son déroulement et de ses bénéfices à court terme. L'organisateur en fait une synthèse.

## FEEDBACK DES COACHS

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

## RÉUNION DES COACHS

Ces feedback servent de point de départ à la réunion de débriefing des coachs qui a lieu un mois après la fin du programme. Elle réunit l'ensemble des coachs, pour définir les évolutions de l'année suivante.



# 6. Développer et animer le réseau de coachs

## ACCUEILLIR DE NOUVEAUX COACHS

Chaque année, le coach organisateur recrute et forme de nouveaux coachs.

## S'AIDER DANS SA PRATIQUE DE COACH

Les coachs s'entraident dans leur pratique. En particulier, les nouveaux peuvent recueillir les conseils de leurs aînés.

## RESTER EN CONTACT

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

## FAIRE VIVRE CE RÉSEAU

Le coordinateur fournit régulièrement des informations utiles à leur pratique de coach mais aussi à leur développement professionnel.

## CONCLUSION

Plusieurs groupes qui fonctionnent en même temps démultiplient les interactions entre tous les participants et renforcent les acquis de chacun pour son projet personnel. Les participants des différents groupes échangent sur leurs expériences d'interviews et s'enrichissent mutuellement. Une émulation constructive et une véritable entraide se mettent naturellement en place entre les coachs. Enfin, la méthode bénéficie des retours des différents coachs et coachés indéfiniment renouvelés. Vous trouverez en annexe la boîte à outils du coach issue de ces retours d'expériences.



# Conclusion

La coordination de plusieurs groupes ressemble à une compétition sportive. Cela demande beaucoup d'énergie et de préparation pour une mise en œuvre concentrée et courte. Mais les retombées et bénéfiques de la co-orientation se font sentir durant de nombreuses années pour les coaches et coachés. À la fin de chaque session, je suis étonnée par leur enthousiasme débordant. 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 diplômés et leur disponibilité ;
- des vocations révélées par ces rencontres ;
- et en définitive, l'ouverture d'un immense champ de possibles.

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, je suis convaincue que 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.



# **ANNEXES**

## **LA BOITE A OUTILS DU COACH**



# 1. Trame des séances

## LES ENJEUX DES EXERCICES PROPOSÉS

EXERCICE	OBJECTIFS	PERMET DE
SEANCE 1  Situations de rêve et de cauchemar  « J'aime / J'aime pas »	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aider à imaginer les futurs favorables à l'épanouissement personnel et les futurs jugés néfastes.</li><li>• S'interroger sur les représentations du monde idéal et sur les valeurs fortes qui guident un projet de vie.</li><li>• Définir les actions qui plaisent et celles qui rebutent.</li></ul>	Repérer ses aspirations, ses valeurs et sa singularité.
SEANCE 2  Choix des métiers	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forcer le participant à choisir, dans une liste préétablie, des métiers qui l'attirent, pour le pousser à se poser ce type de questions :<ul style="list-style-type: none"><li>- « Quel métier correspond le mieux à ma personnalité ? »</li><li>- « Dans quoi je me projette et pourquoi ? »</li><li>- « Quel métier et quel environnement y sont associés ? »</li><li>- « 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. Et ce métier peut se réaliser dans tel environnement ».</li></ul></li></ul>	Choisir les métiers qui attirent.

<p>SEANCE 3</p> <p>Coeurs de cible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir 3 hypothèses de métiers et de secteurs qui servent à repérer les personnes à interviewer.</li> </ul>	<p>Faire des hypothèses d'orientation.</p>
<p>ENTRE LES SEANCES 3 et 4</p> <p>Interviews</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confronter ses valeurs et ses croyances à la réalité du terrain.</li> <li>• Découvrir l'intérêt du réseau.</li> </ul>	<p>Cerner le style de personne et d'environnement avec lequel on se sent bien.</p>
<p>SEANCES 4 et 5</p> <p>Restitution des interviews</p> <p>Elaboration des plans individuels d'actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extraire des interviews des informations pour son projet professionnel.</li> <li>• Permettre d'agir en toute autonomie après les séances.</li> </ul>	<p>Elaborer son projet professionnel.</p> <p>Elaborer son plan individuel d'actions.</p>
<p>SEANCE 6</p> <p>Démarche réseau</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner des clés pour poursuivre la démarche réseau afin d'évoluer.</li> </ul>	<p>Donner vie à son projet.</p>

# 2. Pense-bête pour animer chaque séance

## SÉANCE 1 : 2H30

### 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

	Temps pour 6 coachés	Temps pour _ coachés	Notes
Le coach se présente rapidement.	3 minutes		
Il explique les enjeux et les principes de la méthode.	7 minutes		
Il établit les règles de fonctionnement du groupe et met en place les mesures de protection.	5 minutes		
Il invite les participants à se présenter et à préciser leurs attentes.	5 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 minutes : représentations rêves et cauchemars</li> <li>• 5 minutes : liste de verbes : « J'aime, j'aime pas ».</li> </ul> <p>- Restitution d'un coaché 15 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Présentation de ses exercices : 5 minutes</li> <li>☛ Questionnement clarifiant : 5 minutes</li> <li>☛ Consultation à 360° : 5 minutes</li> </ul> <p>- Passage de tous les participants.</p>	<p>15 minutes</p> <p>90 minutes</p>		
<p>Fin de séance :</p> <p>- Consigne de l'exercice choix des métiers à préparer pour la séance 2 (5 métiers ingénieur, 5 métiers non ingénieur, 1 métier hors liste et/ou métier de rêve).</p> <p>- Consigne de restitution écrite des exercices « situations de rêve, cauchemar » et « j'aime, j'aime pas » à communiquer au coach avant la séance 2.</p> <p>- Horaire et lieu séance 2.</p> <p>- Tour de table évaluation séance 1.</p>	<p>15 minutes</p>		
<p><b>TOTAL séance 1</b></p>	<p><b>140 minutes</b></p>		

## SÉANCE 2 : 2 HEURES

### Objectifs

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

Document à remettre aux participants en fin de séance : enquête emploi

	Temps pour 6 coachés	Temps pour _ coachés	Notes
<p>Le coach introduit la séance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rappel de la consigne de l'exercice choix des métiers (5 métiers ingénieur, 5 métiers non ingénieur, 1 métier hors liste et/ou métier de rêve).</li> <li>- Distribution des restitutions de la séance 1.</li> </ul>	2 minutes		
<p>Il lance la restitution de l'exercice choix des métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail individuel que font tous les participants simultanément : liste des métiers choisis à écrire en colonne sur le <i>paperboard</i>.</li> <li>- Restitution d'un coaché 18 minutes : <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Exposé de ses choix de métiers : 5 minutes</li> <li>☛ Questionnement clarifiant : 5 minutes</li> <li>☛ Consultation à 360° : 5 minutes</li> <li>☛ Synthèse du coaché : 3 minutes.</li> </ul> </li> <li>- Passage de tous les participants.</li> </ul>	5 minutes		
	108 minutes		

<p>Fin de séance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigne de l'exercice « hypothèses des cœurs de cible » à préparer pour la séance 3.</li> <li>- Consigne de restitution écrite de l'exercice choix des métiers à communiquer au coach avant la séance 3.</li> <li>- Horaire et lieu séance 3.</li> <li>- Tour de table évaluation séance 2.</li> </ul>	10 minutes		
<b>TOTAL séance 2</b>	<b>125 minutes</b>		



Fin de séance :  - Consigne : communiquer au coach avant la séance 4 la restitution écrite des cœurs de cible et la liste des personnes à interviewer.  - Horaire et lieu séance 4.  - Tour de table évaluation séance 3.	5 minutes		
<b>TOTAL séance 3</b>	<b>125 minutes</b>		

## 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

	Temps pour 6 coachés	Temps pour _ coachés	Notes
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 : ☛ Exposé de ses restitutions d'interviews : 10 minutes ☛ Consultation à 360° : 10 minutes ☛ Synthèse du coaché : 5 minutes - 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		
<b>TOTAL séance 4</b>	<b>125 minutes</b>		

## SÉANCE 5 : 2 HEURES

### Objectifs

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

	Temps pour 6 coachés	Temps pour_ coachés	Notes
<p>Le coach introduit la séance :</p> <p>Même si un participant a déjà restitué des interviews en séance 4, il peut en restituer d'autres à la séance 5.</p>	5 minutes		
<p>Il lance les dernières restitutions d'interviews :</p> <p>- Restitution d'un coaché 25 minutes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☛ Exposé de ses restitutions d'interviews : 10 minutes</li> <li>☛ Consultation à 360° : 10 minutes</li> <li>☛ Synthèse du coaché : 5 minutes</li> </ul> <p>- Passage des derniers participants</p>	50 minutes		
<p>Le coach aide chaque coaché, un par un, à compléter son plan individuel d'actions. 8 minutes</p> <p>- Passage de tous les participants</p>	48 minutes		

Fin de séance : - Le coach demande à chaque participant d'évaluer les 5 séances - Il clôture la session - Il invite à rejoindre le cocktail de clôture.	10 minutes		
<b>TOTAL séance 5</b>	<b>113 minutes</b>		

---

## SÉANCE 6 (FACULTATIVE) : 2 HEURES

### Objectifs

- Sensibiliser les participants à la poursuite de la démarche réseau pour donner vie à leur projet.

### Étapes

Le coach reprend les étapes clés de la démarche réseau pour trouver un job.

### Déroulement

Le coach adapte le déroulement aux besoins des participants.



# 3. Préparer les coachés aux interviews

## OBJECTIFS DES INTERVIEWS

- Recueillir des informations pour valider les hypothèses de projets professionnels.
- Initier en douceur les étudiants 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. Par exemple :

- « Suis-je vraiment fait pour l'automobile ? » ;
- « Est-ce que je m'épanouirai dans l'humanitaire ? » ;
- « Je veux faire un 3<sup>e</sup> cycle, mais cela présente-t-il un intérêt ? » ;
- « 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. Par exemple :

- « Le BTP ce n'est pas pour moi. » ;
- « Je veux diriger une ONG d'ici trois ans, que faire auparavant ? » ;
- « Je veux être directeur d'usine dans cinq ans, par quoi commencer ? ».

Elle apporte des réponses à certaines interrogations. Exemple :

- « 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 Hervé Bommelaer<sup>10</sup> 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. »

### IDENTIFIER LES PERSONNES À INTERVIEWER DANS LES RÉSEAUX DE PROXIMITÉ ET RÉSEAUX DES DIPLÔMÉS DE SON ÉTABLISSEMENT.

#### Les cœurs de cible

En séance 3, les coachés définissent trois cœurs de cible, 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

<sup>10</sup> Bommelaer, Hervé, *Trouver le bon job grâce au réseau*, éditions Eyrolles 2010, p. 23.

très différentes pour permettre de 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 de cœurs de cible :

1. Consultant en stratégie
2. Directeur d'une usine à l'étranger dans un grand groupe
3. Directeur industriel en PMI

Ou :

1. Directeur R&D dans le secteur énergétique.
2. Chercheur à l'INRA
3. PHD dans un laboratoire à l'étranger

Ou encore :

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

Les réseaux sont 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 selon les mêmes règles 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 et Viadeo 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-clés.

## Comment choisir qui interviewer ?

Rappelons qu'il s'agit de rencontrer des personnes qui exercent le métier cœur de cible 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 sept ou dix 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.

## 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.

Les courants de sympathie sont plus faciles à développer et le contact plus facile 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 d'une 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.

## TOUS LES OUTILS ET CONSEILS POUR QUE LE COACHÉ RÉUSSISSE SA PREMIÈRE 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 exclusivement au moment du processus de recrutement. Pour les interviews, l'outil indispensable est la carte de visite (papier et électronique) .

### Exemples de cartes de visite :

<b>Xavier Dupont</b> École des Mines de Paris Cycle ingénieur civil Promotion 2011-2014 06 _ _ _ _ xavier.dupont@mines-paristech.fr
--

<b>Isabelle Durant</b> École Supérieure de Commerce Promotion 2015-2018 06 _ _ _ _ isabelle.durant@esc.fr
---

**Thomas Boulanger**  
Université de...  
Master International  
Promotion 2020  
06 \_ \_ \_ \_  
thomas.boulanger@universite.fr

## Une messagerie téléphonique adaptée

Le message du répondeur téléphonique doit être audible et professionnel, de type :

« Vous êtes en relation avec le répondeur 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 *xavier.dupont@x.com*. Réserver les adresses mail familières à un usage amical. De même, la signature doit permettre de repérer rapidement l'identité de l'interlocuteur et de le contacter facilement par mail ou par téléphone, par exemple :

Xavier Dupont  
Ecole des mines de Paris  
Cycle ingénieur civil  
Promotion 2011-2014  
xavier.dupont@mines-paristech.fr  
06 \_ \_ \_ \_

## Vérifier les informations apparaissant à son sujet 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 (international) ou Viadeo (français), en se faisant référencer dans le groupe de son université ou école. Ce premier profil, succinct, décrit la scolarité et les stages. Il s'enrichit au fur et à mesure des expériences et des objectifs professionnels. 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.

## DES EXEMPLES ET 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. La référence à la

méthode Co-s'orienter® n'est pas utile, les interlocuteurs ne la connaissant pas la plupart du temps.

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. En revanche, si 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 :** Élève mines Paris. Demande de rendez-vous.

Monsieur,

Je suis Xavier Dupont, élève de troisième année à l'École des mines, option... J'ai trouvé votre nom dans l'annuaire des Anciens élèves. 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.

Xavier Dupont  
École des mines de Paris  
Cycle ingénieur civil  
Promotion 2015-2018  
[xavier.dupont@mines-paristech.fr](mailto:xavier.dupont@mines-paristech.fr)  
06 \_ \_ \_ \_

**Sujet :** Étudiante ESC. Demande de rendez-vous.

Monsieur,

Lors du Forum entreprises de notre école, nous avons longuement échangé sur votre stand. En dernière année d'études, je réfléchis actuellement à mon orientation après l'obtention de mon diplôme. Notre discussion informelle sur votre activité m'avait beaucoup intéressée. Accepteriez-vous de m'en parler plus en détail 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](mailto:isabelle.durant@esc.fr)  
06 \_ \_ \_ \_

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

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](mailto:thomas.boulanger@universite.fr)  
06 \_ \_ \_ \_

**Sujet :** Élève mines Paris. Demande de rendez-vous.

Monsieur,

Étudiante en 3<sup>e</sup> année à l'École des mines de Paris, 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 des mines de Paris  
Cycle ingénieur civil  
Promotion 2011-2014  
[caroline.giraud@mines-paristech.fr](mailto:caroline.giraud@mines-paristech.fr)

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**

Monsieur,

Je suis Xavier Dupont, élève de troisième année à l'École des mines de Paris. 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, mais ne pas non plus s'interdire un contact ultérieur, si votre interlocuteur le propose.

**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'ESC.

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 ? »

Ou bien :

« Bonjour,

Je suis Xavier 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 je suis actuellement en stage 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'entretien<sup>11</sup>**

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.

---

<sup>11</sup> Vous pouvez aussi utiliser la méthode de Daniel POROT : la méthode PIE (Plaisir, Information, Embauché), « Comment trouver une situation... », Groupe Express éditions 2005, 23<sup>e</sup> édition, page 215-283.

### **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 de préférence à 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 ?

### ***Fin de l'entretien***

Le temps de l'interlocuteur est précieux. Selon les cas, l'entretien 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**

Inciter l'étudiant à se poser les 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 ?
- Aimerais-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 éclairé 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.

Xavier Dupont  
École des mines de Paris  
Cycle ingénieur civil  
Promotion 2015-2018  
[xavier.dupont@mines-paristech.fr](mailto:xavier.dupont@mines-paristech.fr)  
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, Madame, l'expression de mes salutations respectueuses.

Isabelle Durant  
École Supérieure de Commerce  
Promotion 2015-2018  
[isabelle.durant@esc.fr](mailto:isabelle.durant@esc.fr)  
06 \_ \_ \_ \_

**Sujet : Remerciements**

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, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Thomas Boulanger  
Université de.....,  
Master International  
Promotion 2020  
[thomas.boulanger@universite.fr](mailto:thomas.boulanger@universite.fr)  
06 \_ \_ \_ \_

## **POUR SUIVRE LA DÉMARCHE RÉSEAU POUR DONNER VIE À SON PROJET ET ÉVOLUER**

### **Créer et enrichir un fichier réseau avec des informations pertinentes**

À titre indicatif, voici une liste d'informations à adapter selon les interlocuteurs :

- coordonnées complètes ;
- origine du contact ;
- date de la rencontre ;
- date d'envoi des remerciements ;
- informations utiles pour pérenniser la relation ;
- centres d'intérêt de l'interlocuteur ;
- noms des nouveaux contacts transmis ;
- suivi des actions entreprises à son intention ;
- mots clés associés à son profil.

### **Informez les interviewés de ses choix et évolutions**

Il peut s'écouler six mois entre l'interview et le 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 pour lui donner vie. 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 l'on peut apporter, en respectant le code et le langage de l'entreprise jusqu'à la détection du poste recherché.

## Entretenir le réseau

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'envoyer, de préférence par courrier, des cartes de vœux en fin d'année pour réactiver en douceur votre réseau.

## LES DIX COMMANDEMENTS DE LA DÉMARCHE RÉSEAU

1. Des cœurs de cible, tu définiras.
2. La boîte à outils, tu prépareras.
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 entretiendras.



# 4. Exemple de plan individuel d'actions

## MON BILAN ET MON PROJET PERSONNEL ET LES ACTIONS À CONDUIRE

Nom :

Prénom :

Coach :

### I. Mon bilan personnel

*Les trois qualités et/ou savoir-faire que je souhaite mettre en oeuvre dans mon prochain job*

1.
2.
3.

*Dans quelles fonctions ou métiers puis-je les valoriser ?*

1.
2.
3.

*Les trois domaines qui m'intéressent :*

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

## 2. Mon projet

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, présence d'un réseau d'anciens, possibilité de formation diplômante, etc.

3 caractéristiques auxquelles je tiens
1.
2.
3.

*Avec les trois conditions de travail suivantes*

Par exemple : géographie, taille de la ville, salaire, espace de travail, trajets, etc.

Trois conditions de travail souhaitées
1.
2.
3.

## 3. Les trois actions que je vais entreprendre

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

# 5. Exemple de 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 6 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 sais pas
-----	-----	-------------

- Dans votre développement professionnel

Oui	Non	Ne sais 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	Trop faible

**J. Le nombre de séances vous a paru :**

Suffisant	Insuffisant	Ne sais pas

**K. Le positionnement dans l'année vous a paru :**

Adapté	Pas adapté	Ne sais pas

**L. Selon vous, que pourrait-on améliorer ?****M. Souhaiteriez-vous devenir coach à votre tour l'année prochaine ?**



# 6. Exemple de restitution d'un étudiant

## SÉANCE 1

### Restitution : rêves et cauchemars

« Mon rêve est plein de couleurs, de découvertes, de mouvement, de convivialité et surtout il est riche en voyages. Je souhaite en faire profiter le plus possible mes proches en allant aux quatre 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

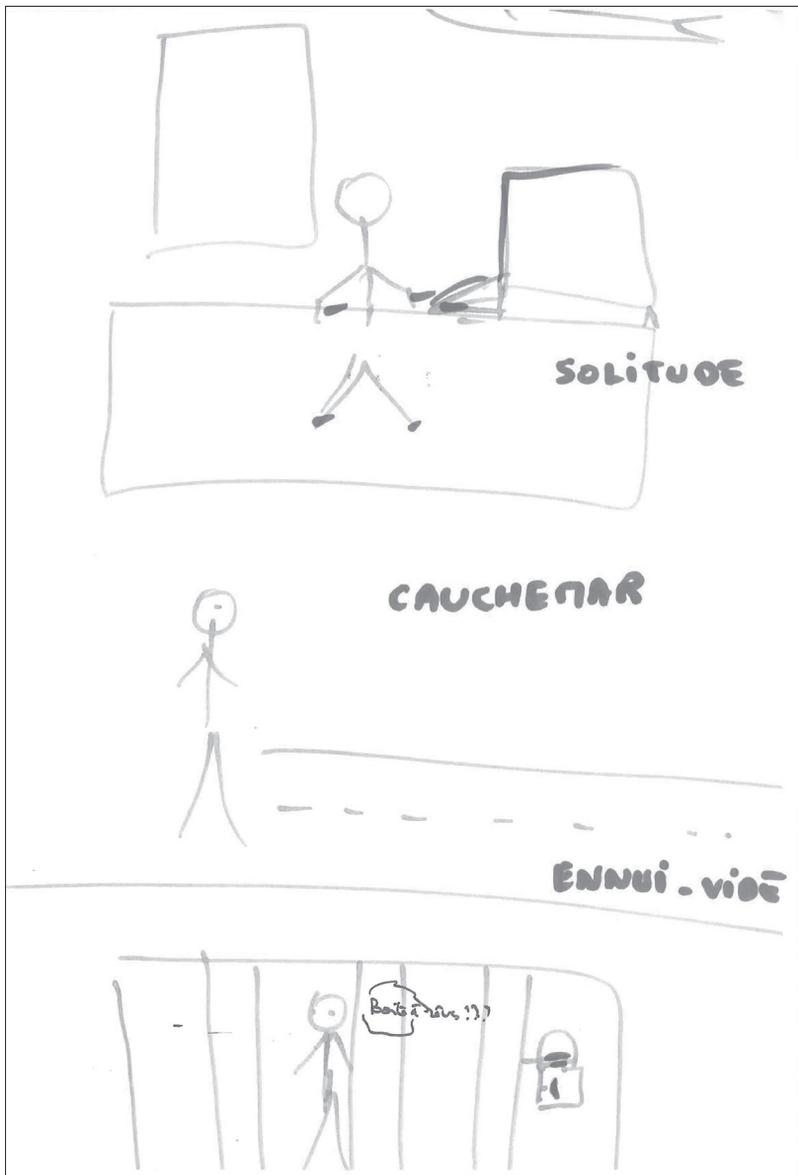
journée dans son bureau à signer des papiers ou à s'arracher les cheveux avec de la paperasse ; tout comme on le voit dans le film *Brazil*. Sans compter un petit chef qui lui met la pression pour accélérer son rythme de travail. Pour ne rien arranger, il était loin de l'océan et le soleil avait décidé de délaissier 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 du groupe	Être en permanence face à un ordinateur
Cuisiner	Être loin de la nature
Être passionné	

Dessins : rêves et cauchemars





## Suggestions du groupe lors de la consultation à 360°

« 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 immédiatement à l'étranger. »

## SÉANCE 2

Liste des métiers choisis	
<b>Ingénieur</b>	
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
<b>Non ingénieur</b>	
1	Médecin
2	Architecte
3	Diplomate
4	Directeur d'hôpital
5	Maire d'une ville
<b>Métier de rêve</b>	
Vigneron	

## Suggestions du groupe lors de la consultation à 360°

- 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'action 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. »

## SÉANCE 3

### Hypothèses de coeurs de cible et d'environnement de travail

Fonction (secteur/domaine) :

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

Mon environnement humain idéal :

- Travailler en équipe.
- Avoir de la variété au quotidien.
- Avoir des responsabilités de manager.
- Devoir beaucoup communiquer et échanger.

Les conditions de travail idéales :

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

## 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. 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 trente 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. »

## 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 cinq 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 :**

- Rechercher un VIE dans un grand groupe français largement implanté à l'étranger : immédiat.
- Trouver un job en production dans une usine en France en poursuivant la démarche réseau : à trouver avant décembre.
- 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 dans un grand groupe du luxe.



# Bibliographie

Boller Richard Nelson, *De quelle couleur est votre parachute ?*, Editions Reynald Goulet INC, 2003-2004, 377 p.

Bommelaer Hervé, *Trouver le bon job par le réseau*, Eyrolles Edition, 3<sup>e</sup> édition, 246 p.

Campell Joseph, *Le Héros aux mille et un visages*, Editions Oxus, 2010, 410 p.

Cauvin Pierre et Caillou Geneviève, *Le Soi aux mille visages*, Les éditions de l'Homme, 2001, 231 p.

Cauvin Pierre et Caillou Geneviève, *Les Types de Personnalité*, ESF éditeur, 7<sup>ème</sup> édition, 2007, 232 p.

Corneau Guy, *Le Meilleur de soi*, Robert Laffont, 2007, 312 p.

Devillard Olivier, *Coach*, Dunod éditions, 2001, 247 p.

Filliozat Isabelle, *Que se passe-t-il en moi ?* Marabout, 2001, 318 p.

Fromm Eric, *L'Art d'écouter*, Desclée de Brouwer, 2000, 259 p.

Institut Arbinger, *Sortir de la boîte*, Ronan Denniel editeur, 2002, 188 p.

Jung C. G., *L'homme et ses symboles*, Robert Laffont Editions, mars 1992, 320 p.

Lenhardt Vincent, *Les Responsables porteurs de sens*, Insep Consulting Editions, 2002, 432 p.

Malarewicz Jacques-Antoine, *Réussir un coaching*, Village Mondial Edition, 2003, 156 p.

Monbourquette Jean, *À chacun sa mission*, Editions Bayard, 2001, 196 p.

- Mortier Eric, *Réussir sa carrière et sa vie*, InterEditions, 2006, 155 p.
- Ogier Myriam, *Prendre des risques pour réussir*, Edition Dunod, 2011, 168 p.
- Pagès Jean, *Le Coaching avec la méthode Appreciate Inquiry*, Eyrolles, éditions d'organisation, 2007, 149 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<sup>e</sup> édition, 891 p.
- Rogers Carl R., *Le Développement de la personne*, Dunod, 1998, 270 p.
- Roustang François, *Savoir attendre pour que la vie change*, Odile Jacob, Mars 2006, 235 p.
- Turner Jane et Hévin Bernard, *Construire sa vie d'adulte*, Dunod-InterEditions, 2005, 2<sup>ème</sup> édition, 223 p.
- Von Franz Marie-Louise, *Psychothérapie*, Dervy Poche, 2001, 345 p.

# Table des matières

<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>Sommaire</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
Une méthode pour accompagner un groupe d'étudiants en quête d'un projet professionnel	9
Une méthode qui pousse chaque participant à se poser les bonnes questions et à découvrir sa singularité	11
Une méthode efficace applicable à tout groupe d'étudiants en fin de cursus	12
Une méthode qui essaime	12
À la croisée de plusieurs méthodes	12
Comment utiliser ce livre ?	13
<b>PARTIE I - LA CO-ORIENTATION : PRINCIPES ET OBJECTIFS</b>	<b>15</b>
<b>1. Principes de base</b>	<b>17</b>
Agir en groupe pour s'orienter	17
S'aider en aidant les autres	17
Construire son propre réseau professionnel	18
Développer un réseau de coachs	18
<b>2. Objectifs pour les participants</b>	<b>19</b>
Façonner son projet personnel	19
Élargir son horizon	19

---

Prendre le temps de porter un nouveau regard sur soi et sur les autres	20
Apprendre à aider et à être aidé	20
Utiliser le réseau pour la première fois	20
<b>3. Temps forts de la méthode</b>	<b>21</b>
Un processus court, intense et concentré	21
Une progression pas à pas	21
D'indispensables restitutions écrites	22
Un plan individuel d'actions, passeport pour l'autonomie	22
Poursuite de la démarche réseau	22
<b>4. Les clés pour une mise en œuvre réussie</b>	<b>23</b>
Agir au bon moment	23
Diversité et variété des personnalités et des parcours	23
Un coach convaincu et motivé	24
Le triple engagement de chacun	24
Un lieu de rencontre confortable et convivial	24
Les limites de la méthode	24
<b>5. Des coachés témoinent</b>	<b>25</b>
S'engager dans un processus de réflexion continue	25
Découvrir sa singularité : apprendre à travers les autres et prendre confiance	26
Structurer sa réflexion	27
Dépasser ses doutes et affiner ses choix	28
Apprendre à formuler ses attentes	29

Table des matières	151
Obtenir ce dont on a vraiment besoin	30
Une meilleure compréhension de soi en écoutant les autres	30
<b>6. Quand les diplômés deviennent coachs à leur tour</b>	<b>31</b>
Se remettre en question	31
Aider à son tour	31
Développer ses qualités d'écoute et d'animation	32
Ajouter un plus à son CV	34
Conclusion	34
<b>PARTIE II - ETRE COACH D'UN GROUPE</b>	<b>35</b>
<b>1. Les conditions pour être coach</b>	<b>37</b>
Être motivé et enthousiaste	37
Se rendre disponible	37
Intervenir à titre personnel	38
Connaître la méthode	38
Être supervisé	38
<b>2. Le rôle du coach</b>	<b>39</b>
Fédérer en confiance	39
Faciliter les interactions	39
Appliquer la méthode	39
Développer un réseau de coachs grâce aux anciens participants	40
Enrichir la méthode	40
<b>3. Les techniques d'animation</b>	<b>41</b>
Questionner pour faire avancer et reformuler pour rassurer	41

---

Apporter un nouvel éclairage par la consultation à 360° et le recadrage	42
Privilégier l'écoute professionnelle	43
Conclusion	44
<b>PARTIE III - LA METHODE DETAILLEE</b>	<b>45</b>
<b>1. Six étapes, six séances</b>	<b>47</b>
<b>2. Séance 1 : rêves et cauchemars</b>	<b>49</b>
<b>3. Séance 2 : choix des métiers</b>	<b>59</b>
<b>4. Séance 3 : cœurs de cible</b>	<b>65</b>
<b>5. Séance 4 : restitution des interviews</b>	<b>71</b>
<b>6. Séance 5 : plan individuel d'actions</b>	<b>75</b>
<b>7. Séance 6 : poursuite de la démarche réseau</b>	<b>77</b>
Conclusion	77
<b>PARTIE IV - COORDONNER PLUSIEURS GROUPES</b>	<b>79</b>
<b>1. Planifier le déroulement</b>	<b>81</b>
Calendrier	81
<b>2. Promouvoir la co-orientation</b>	<b>83</b>
Donner envie de vivre le processus	83
Utiliser des canaux de communication variés et adaptés	83
Faire passer trois messages	84
<b>3. Préparer le lancement</b>	<b>85</b>
Recueillir les inscriptions	85
Former les nouveaux coachs	85
Prévoir la logistique	86
<b>4. Coordonner le déroulement</b>	<b>87</b>

Table des matières	153
Réunir les coachs	87
Démarrer et terminer tous en même temps	87
Organiser un cocktail de clôture	87
<b>5. Evaluer et enrichir la co-orientation</b>	<b>89</b>
Feedback des coachés	89
Feedback des coachs	89
Réunion des coachs	89
<b>6. Développer et animer le réseau de coachs</b>	<b>91</b>
Accueillir de nouveaux coachs	91
S'aider dans sa pratique de coach	91
Rester en contact	91
Faire vivre ce réseau	91
Conclusion	91
<b>Conclusion</b>	<b>93</b>
<b>ANNEXES - LA BOITE A OUTILS DU COACH</b>	<b>95</b>
<b>1. Trame des séances</b>	<b>97</b>
Les enjeux des exercices proposés	97
<b>2. Pense-bête pour animer chaque séance</b>	<b>99</b>
<b>3. Préparer les coachés aux interviews</b>	<b>111</b>
Objectifs des interviews	111
Identifier les personnes à interviewer dans les réseaux de proximité et réseaux des diplômés de son établissement.	112
Choisir le type d'interview : face à face ou téléphonique, seul ou en binôme	115

---

Tous les outils et conseils pour que le coaché réussisse sa première approche réseau	116
Des exemples et modèles pour gérer avant, pendant et après l'interview	118
Poursuivre la démarche réseau pour donner vie à son projet et évoluer	128
Les dix commandements de la démarche réseau	129
<b>4. Exemple de plan individuel d'actions</b>	<b>131</b>
Mon bilan et mon projet personnel et les actions à conduire	131
<b>5. Exemple de fiche d'évaluation proposée aux coachés</b>	<b>133</b>
<b>6. Exemple de restitution d'un étudiant</b>	<b>137</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>147</b>





**J**e ne sais pas ce que je veux faire plus tard... »  
« Qu'est-ce qui me donnera envie de me lever tous les matins ? »  
« Quel secteur, quel métier, et surtout pour quel avenir ? »...

Pour répondre à ces questions, ce guide propose une méthode rapide, efficace et pérenne : la Co-orientation®.

Elle s'applique à un groupe de pairs en quête de leur premier emploi. Elle déclenche chez les participants une réflexion 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 dans lequel ils souhaitent s'investir en construisant leur premier réseau professionnel indispensable pour leur évolution future.

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 avec succès un groupe.

**Isabelle Liotta** a enrichi sa double formation d'Ingénieur et de Master en gestion par une formation au coaching, à l'approche systémique et à la démarche jungienne. Elle développe, depuis plus de dix ans à MINES ParisTech, le coaching en orientation et carrière, avec la méthode Co-s'orienter® 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. Elle est actuellement en charge du développement durable de MINES ParisTech.

18 euros

ISBN : 978-2-911256-62-2

