

Job & Cie

L'éthique de l'accompagnateur : quelques réflexions

Qu'est-ce qu'accompagner une personne
qui cherche à retrouver un emploi ?

Doit-on privilégier la rapidité ? l'adéquation à ses compétences, à ses envies ? le respect de son rythme propre, de son histoire personnelle ?

**Comment concilier « l'efficacité »
attendue et la situation psychologique
de la personne** au moment de sa prise en charge ?

Ces questions se posent toujours
et n'appellent pas des réponses simples.



© DR

Chez Job, nous cheminons ensemble, à la fois à travers nos échanges et nos formations en groupe mais aussi à travers notre confrontation aux situations que nous rencontrons dans nos accompagnements en binôme.

Les réflexions de certains de nos accompagnateurs apportent quelques éléments de réponses qui pourront guider celles et ceux intéressés par notre démarche.

Chez Job, nous cheminons ensemble, à la fois à travers nos échanges et nos formations en groupe mais aussi à travers notre confrontation aux situations que nous rencontrons dans nos accompagnements en binôme.

Les principes

Michel : « Nous avons chez Job un document qui pose les grands principes qui cadrent nos accompagnements. Le premier est : « L'accompagné est acteur de sa recherche d'emploi. Il en donne le rythme et les objectifs. » Je m'efforce donc de suivre son rythme et ses objectifs en repoussant toute tentation d'imposer les miens. »

Éric : « Notre mission première est d'aider les accompagnés à retrouver une voie ou un emploi, tout cela dans le meilleur esprit de bienveillance possible.

Il y a des accompagnés bien dans leur tête, ayant une bonne définition de leur projet professionnel, et des accompagnés en deuil de leur dernier emploi, manquant de "niaque".

Certains accompagnements sont longs, difficiles, mais porteurs de succès sur le moyen/long terme. »

Un souci légitime d'efficacité, des mots ambigus qui appellent réflexion

Michel : « Il me semble difficile de parler d'efficacité sans définir les critères qui permettent de la mesurer. Autrement dit, avons-nous chez Job des objectifs quantifiables tels que niveau de salaire moyen retrouvé par nos accompagnés, proportion d'accompagnés trouvant dans un délai donné ou autres ?

En ce qui me concerne, je n'ai jamais reçu d'objectifs de ce

genre chez Job et je ne m'en suis jamais donnés. Je ne considère pas non plus que je sois chargé chez Job de relayer la pression que la société peut exercer sur quelqu'un pour qu'il travaille.

De ce fait, je ne ressens aucune tension entre « un souci légitime d'efficacité » et le besoin de prendre en compte les spécificités de l'accompagné. Un « souci légitime d'efficacité » est à mes yeux une notion dont il faut se méfier. »

Hugues : « Non seulement le souci d'efficacité est conforme à la morale mais il constitue, de mon point de vue, la première exigence morale de l'action de l'accompagnateur. Ne pas tricher dans la relation avec l'accompagné, donc être dans la sincérité, constitue pour moi un deuxième principe moral à respecter scrupuleusement et à conjuguer avec l'efficacité.

Si l'on nomme « manque d'efficacité » une durée d'accompagnement que nous trouvons trop longue ou un échec répété dans la prise de poste, ne devons-nous pas, avant tout, nous interroger sur notre action ? Avons-nous bien compris les attentes, les besoins et contraintes de l'accompagné ? Y avons-nous répondu convenablement ? »

Sur le besoin de bien prendre en compte les éléments spécifiques de l'accompagné, la bienveillance

Hugues : « Je considère que les difficultés ressenties par l'accompagné constituent un matériau qui nous est fourni et que nous devons transformer positivement.

À chaque difficulté exprimée, à chaque interrogation posée, je m'attache à donner une réponse. Un échec répété, le flou des projets, la lenteur des changements ou le trop-plein d'idées sont autant de signes que je peux traduire à mon accompagné. »

Philippe O. : « Nous accompagnons des cadres qui rencontrent des difficultés importantes dans leur recherche d'emploi. Nous devons nous adapter aux particularités de l'accompagné, et les règles d'application de nos méthodes sont très variables. Les jeux de rôle que nous jouons peuvent nous

amener à des excès et le binôme comme le groupe sont des garde-fous qui évitent les débordements, pourvu que la BIENVEILLANCE nous anime, celle qui permet de tout entendre, celle qui permet de tout avouer avec la certitude de ne pas être jugé, et enfin, celle qui anime la volonté de SERVIR au sens que nous connaissons tous. »

François : *« L'Éthique, c'est aussi respecter les limites et le désir de son accompagné. »*

Certain job peut nous paraître à nous, accompagnateurs, « le Poste de Rêve » pour notre accompagné ; lorsque des résistances apparaissent côté accompagné sur un tel poste, n'oublions pas de nous questionner :

Quels sont les aspects qui m'enthousiasment, notre accompagné est-il, lui, motivé par ces aspects ? Quel est son désir à lui ?

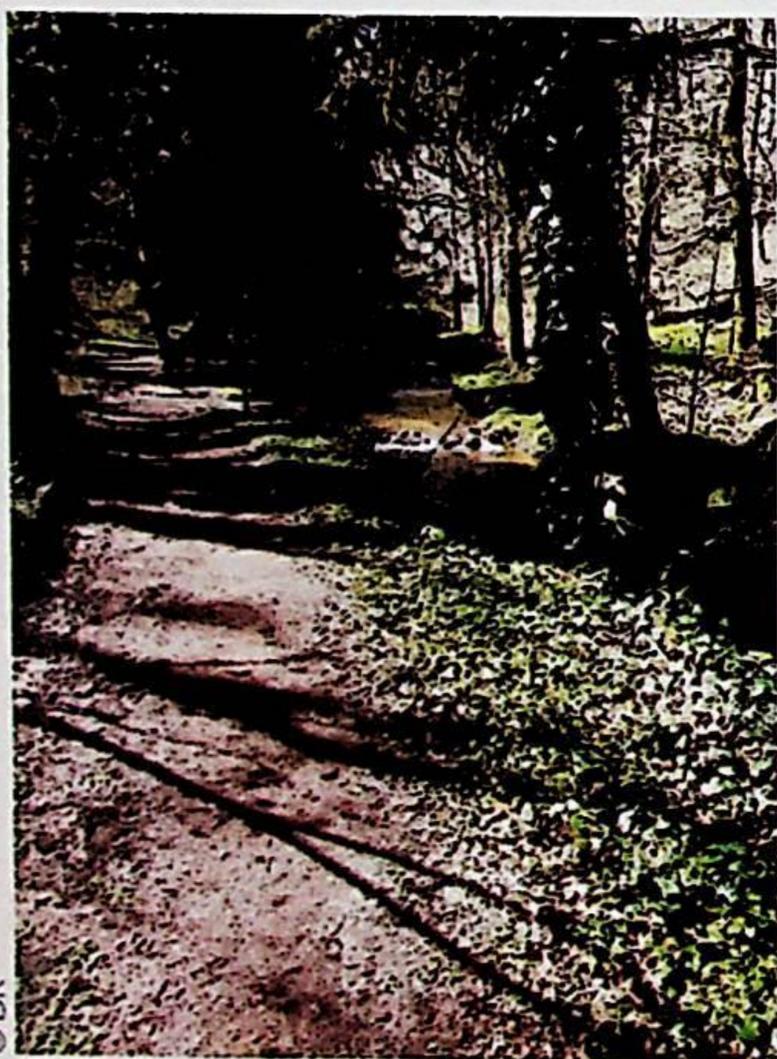
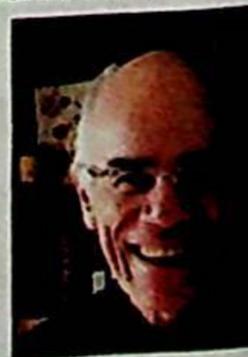
À trop encourager notre accompagné sur la poursuite d'une telle piste, est-ce que je ne le mets pas en danger ?

L'éthique, c'est de laisser les intérêts de l'accompagné au centre de notre action d'accompagnateurs, et ne pas substituer notre propre désir à celui de l'accompagné. »

Tout le monde peut constater à cette lecture la diversité et la richesse des approches et des points

de vue de quelques accompagnateurs. Cette richesse constitue une forte motivation pour tous les membres de Job&Cie qui consacrent avec enthousiasme de grands moments à l'accompagnement de cadres en recherche d'emploi.

**Pour le groupe JOB
et tous les accompagnateurs
Bernard ROTH (SG 67-69)**



© DR