



Michel Laurens

25 ans avec Job & Cie

Cela fait plus de 25 années que Michel a rejoint Job & Cie, **il est le plus ancien accompagnateur encore présent chez Job** : Bernard Roth et Philippe Japiot se sont entretenus avec lui pour recueillir quelques témoignages forts de cette longue expérience.

Servir : Quelles sont les spécificités de Job & Cie qui te viennent à l'esprit ?

Michel Laurens : Nous accompagnons des cadres en recherche d'emploi en leur apportant un soutien moral et des outils éprouvés. Nous

nous appuyons en particulier sur la construction d'un projet professionnel et sur la démarche réseau.

Je ne suis pas certain que cela soit à proprement parler des spécificités. Par contre, le fait que nous accompagnons en binôme, deux accompagnateurs pour un accompagné, est, je pense, notre principale marque distinctive. Notre démarche est par ailleurs totalement personnalisée et adaptée à chacun de nos accompagnés.

Nous considérons enfin que l'accompagné doit rester maître de son accompagnement en en fixant le rythme et les objectifs. Ce n'est pas toujours facile car nous avons parfois des tendances plus ou moins directives, mais le soutien du groupe est là. Nous passons en revue chaque mois les accompagnements et les regards croisés sont très riches.

Le fait que nous accompagnons en binôme, deux accompagnateurs pour un accompagné, est, je pense, notre principale marque distinctive.

Pourquoi as-tu décidé de rejoindre Job ? Qu'est-ce que tu y trouvais en 1996 ?

Un ensemble de facteurs m'avaient mis en recherche d'une nouvelle activité associative. Je m'étais éloigné d'activités paroissiales à la suite d'un changement d'équipe. Je souhaitais un contrepoids à ma vie professionnelle dans le secteur financier. J'avais déjà une appétence forte pour la relation d'aide et d'écoute.

Job & Cie organisait à l'époque des conférences pour les anciens de Ginette sur les problèmes de l'emploi. **Peu d'Anciens étaient alors préparés aux ruptures professionnelles, les mots outplacement ou coaching leur étaient parfois inconnus.** Ces conférences m'ont permis de rencontrer les membres de Job et j'ai senti que ce groupe m'attirait. Ma demande de rejoindre le groupe a été acceptée et ce fut le début d'une très belle aventure pour moi.

Les phrases fétiches de Michel Laurens

Trois questions qui structurent la recherche d'un emploi

- Qui suis-je ?
- Qu'est-ce que je veux faire et pourquoi ?
- Comment le dire et à qui le dire ?

Dans un entretien de recrutement

On ne répond pas à une question qui n'a pas été posée.



Comment apprécies-tu l'évolution des pratiques de l'accompagnement chez Job & Cie ?

Il y a eu un enrichissement continu des méthodes tout au long de ces années. Dans les années 1990, nous avons eu successivement deux méthodes très structurées dont l'une allait jusqu'à décrire le contenu de 20 séances d'accompagnement. Elles étaient distribuées sous forme de photocopies.

Au début des années 2000, nous avons pris le tournant, comme d'autres, d'une approche plus coaching s'appuyant sur une boîte à outils qui s'était constituée au fil des années.

Il y a eu un enrichissement continu des méthodes tout au long de ces années.

Le plus important de ces outils est « À Vos Marques », outil assez léger de bilan professionnel permettant de faire émerger le projet professionnel. Il a été créé par un petit groupe d'accompagnateurs sous l'impulsion

Le plus important de ces outils est « À Vos Marques », outil assez léger de bilan professionnel permettant de faire émerger le projet professionnel. et a été créé par un petit groupe d'accompagnateurs.

d'Isabelle Mounier-Kuhn. Il a été enrichi au fil des années et reste toujours central dans notre démarche

Il y a eu également l'irruption progressive du numérique avec d'abord le passage du courrier au mail, ce qui a largement modifié les relations et les échanges. Plus récemment, dans le contexte de la pandémie, l'emploi de Zoom et des outils similaires nous a permis de maintenir nos accompagnements et nos réunions mensuelles. Ces réunions sont essentielles dans notre activité, nous permettant d'avoir un échange et une supervision sur nos accompagnements.

Les profils des accompagnateurs se sont diversifiés. La proportion des anciens de Ginette (aujourd'hui 30%) a baissé. Il y a moins de poids lourds professionnels et plus de retraités.

Il y a aussi une certaine laïcisation : dans les années 90, il y avait un aumônier et des formations se sont passées dans des monastères. La pratique religieuse de groupe était alors beaucoup plus forte.

D'une quinzaine à la fin des années 90, le nombre d'accompagnateurs est monté jusqu'à près de 35 à la fin des années 2010 avant de revenir à une bonne vingtaine actuellement.

Du côté des accompagnés, quelles évolutions as-tu observées ?

Avant 2000, le mot accompagnement était peu courant dans le milieu de l'emploi, l'activité de coaching était quasi inconnue ou réservée à des très hauts cadres. **Les ruptures professionnelles étaient souvent dévastatrices. Elles sont aujourd'hui vécues de manière moins catastrophique, le processus de deuil d'un emploi me paraît beaucoup moins prégnant chez les accompagnés.**

L'offre d'accompagnement s'est considérablement enrichie chez Pôle Emploi, les cabinets d'outplacement et les associations. Job est souvent maintenant un second recours, voire un dernier recours lorsque les autres formules n'ont pas suffi.

L'élaboration du projet professionnel et la détermination du positionnement prennent une coloration nouvelle avec l'importance croissante que nos accompagnés attachent au sens de leur travail.

L'approche de Job a été très influencée par François d'Estais, ancien responsable de Job & Cie, qui attachait la plus grande importance au respect et à l'écoute des personnes. Cette valeur reste au cœur de nos pratiques d'accompagnement. Nous en approfondissons le contenu concret, en particulier par la passation de « contrats » avec nos accompagnés tout au long de leurs cheminements.

Comment caractérises-tu la relation de Job & Cie avec Ginette ?

Il y a d'abord la devise de Ginette « Servir » et Job & Cie s'en veut une concrétisation.

Nous sommes un groupe constitué au sein de l'association des Anciens qui nous donne un mandat et assure en quelque sorte une tutelle. L'association et l'École nous assurent un soutien logistique par la mise à disposition de locaux et la prise en charge de budgets de formation. Ginette est un cadre et un repère pour nous.

Cet appui nous affranchit de beaucoup de contraintes qu'ont d'autres organismes poursuivant le même but. Il nous donne la possibilité de nous occuper d'accompagnements difficiles, sans avoir d'obligations ou de comptes à rendre en termes de durée ou de budget. Il nous est arrivé d'assurer des suivis sur plus de 5 ans !

Tes meilleurs moments avec Job & Cie ?

L'alliance que l'on crée avec un accompagné, les moments où il trouve « son » projet, prend conscience d'un comportement qui le pénalise et le corrige sont très gratifiants. Le travail en binôme, particulièrement dans des accompagnements difficiles, la complicité qui peut s'instaurer créent aussi des moments très riches.

Les années où l'animation du groupe m'a été confiée ont été passionnantes.

Je me suis aussi beaucoup investi dans les formations pour les

L'approche de Job a été très influencée par François d'Estais, ancien responsable de Job & Cie, qui attachait la plus grande importance au respect et à l'écoute des personnes. Cette valeur reste au cœur de nos pratiques d'accompagnement.

accompagnateurs tant reçues que données : formation des nouveaux accompagnateurs, approfondissement de nos méthodes, perspectives plus larges données par des théories de la communication et de la personnalité.

Enfin, j'apprécie beaucoup d'animer trois fois par an environ un atelier

Accompagnement par Job & C^{ie}

5 principes

- 1) L'accompagné est acteur de sa recherche d'emploi. Il en donne le rythme et les objectifs.
- 2) L'accompagné mobilise ses accompagnateurs, suscite les rencontres avec eux et exprime ses attentes.
- 3) Les accompagnateurs soutiennent l'accompagné dans sa recherche et mettent à sa disposition les outils de Job & C^{ie}.
- 4) L'accompagné peut à tout moment demander aux accompagnateurs ou au responsable du 1er accueil à changer de binôme ou à arrêter l'accompagnement.
- 5) À la fin de l'accompagnement l'accompagné fait une évaluation de l'accompagnement.

pour nos accompagnés sur les entretiens.

Comment vois-tu le futur de Job & C^{ie} ?

La formule de Job marche bien et a montré une capacité à évoluer au fil des années. Je vois donc d'abord sa poursuite autour des spécificités que nous avons abordées au début de notre entretien : accompagnement personnalisé en binôme, méthode fondée sur le projet professionnel et la démarche

réseau. Sur le plan du fonctionnement interne, j'y ajouterai l'importance du soutien mutuel des accompagnateurs et de leur formation.

Le développement du numérique continue à nous faire évoluer et à nous offrir de nouvelles opportunités. Nous avons su intégrer l'importance des réseaux sociaux professionnels dans la recherche de nos accompagnés.

Nous avons un site (jobetcie.fr) qui met à la disposition de nos accompagnés une base documentaire très riche.

La formule de Job marche bien et a montré une capacité à évoluer au fil des années.

Il y a, je pense, deux axes où nous pourrions avancer :

- nous pourrions tout d'abord développer notre propre présence sur les réseaux sociaux.
- nous pourrions surtout tirer plus parti des possibilités des rencontres par vidéo. Historiquement, nous sommes un groupe centré sur la région parisienne, plus

particulièrement sur l'ouest de Paris, la région versaillaise et la banlieue sud. Ces deux dernières années, la rencontre par vidéo nous a permis de tenir nos réunions mensuelles à distance et d'accompagner depuis la

province. J'ai, par exemple, accompagné une personne au Liban depuis la Bourgogne avec une accompagnatrice basée en Savoie.

Nos réunions mensuelles sont maintenant systématiquement à la fois en présentiel et en distanciel. Je crois que cela peut ouvrir la porte à un groupe national et non plus régional tant dans le recrutement des accompagnateurs que dans celui des accompagnés.

Il y aura un équilibre à trouver mais j'ai l'intuition qu'il doit se trouver autour d'une présence physique 3 à 4 fois par an et que le reste peut se faire à distance.

En termes de taille, on constate que la nature du groupe change lorsque l'on dépasse 25 membres environ. Si nous devons faire face à une demande d'accompagnement très forte dans quelques années et que nous voulions augmenter notre taille, il y aurait une réflexion à faire.

Ta conclusion ?

Job & C^{ie} m'a beaucoup apporté pendant ces 25 ans d'abord avec les rencontres avec les accompagnés et les accompagnateurs. Ma participation m'a aussi conduit à un important travail de développement personnel et à une forte réflexion sur moi-même.

J'ai acquis de nouvelles compétences dans l'écoute, dans la gestion d'une relation d'aide, dans la conduite d'un entretien. Je sais mieux saisir les enjeux d'un entretien et satisfaire les besoins de l'interlocuteur.

J'ai l'intention de continuer à participer à Job & C^{ie} et j'espère continuer à y être utile, à servir.

Nos réunions mensuelles sont maintenant systématiquement à la fois en présentiel et en distanciel. Je crois que cela peut ouvrir la porte à un groupe national et non plus régional tant dans le recrutement des accompagnateurs que dans celui des accompagnés.

Michel Laurens SG 67-69
Philippe Japiot SG 58-61
Bernard Roth SG 67-69



Le groupe « Job & C^{ie} ».