

Pour Comprendre L'employabilité :

Depuis les années soixante-dix le plein emploi est devenu un idéal voire un mythe. L'emploi à vie a disparu. Le chômage ne concerne plus seulement « certains publics » identifiés à risque (par exemple les faiblement qualifiés) mais chacun d'entre nous quelle que soit notre position dans l'entreprise et nos qualifications. L'ampleur des transformations économiques et des conditions de production conduisent à une évolution rapide des métiers, à la disparition de certains, à l'apparition d'autres. Les entreprises modifient en permanence leur organisation avec des exigences toujours plus grandes de mobilité interne et externe. C'est dans ce contexte que s'est généralisé le concept d'employabilité, réservé jusque-là aux politiques d'insertion des chômeurs ou de publics difficilement insérables pour des raisons liées à des handicaps spécifiques. L'employabilité désigne désormais la « capacité des personnes à remplir les conditions nécessaires et suffisantes pour se maintenir ou trouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ». Synonyme d'adaptation professionnelle, l'employabilité concerne à la fois la capacité à rester et se maintenir dans son emploi, à se déplacer vers des emplois proches ou voisins, à changer d'emploi, d'entreprises ou de secteur professionnel. Face aux évolutions et mutations du travail, la personne doit pouvoir évoluer dans son métier, assumer avec succès une réorientation professionnelle, changer d'entreprise.

Il apparaît clairement à travers cette définition que l'employabilité recouvre aussi une dimension individuelle. Les entreprises et les pouvoirs publics devront bien entendu mettre tout en place pour maintenir le niveau d'employabilité des salariés ou des demandeurs d'emploi à travers une meilleure gestion des compétences, la mise en place de dispositifs d'information, d'orientation de formation ou d'insertion. Mais la tendance, au-delà de tout jugement de valeur que l'on pourrait être amené à porter, va dans le sens de considérer l'employabilité comme relevant bien de la responsabilité individuelle. Il va appartenir à chacun de prendre en charge son devenir, d'être demandeur d'informations sur les emplois, leurs exigences en matière de compétences à court et moyen terme, d'élaborer sa propre stratégie par rapport à toutes ces données. Et ces stratégies serviront de base à des démarches d'orientation, de formation continue, de reconnaissance et validation des acquis. Dès lors les questions qui deviennent centrales pour les personnes, les milieux économiques, les pouvoirs publics sont les suivantes :

De quel type de compétences les personnes ont-elles besoin pour travailler et les entreprises pour être performantes ? .

Peut-on clairement les identifier, les évaluer, le cas échéant les reconnaître ou les valider si elles ont été acquises par l'expérience ? .

Peut-on enfin prévoir de les acquérir si elles font défaut ou si elles ne sont plus actualisées ? .

Répondre à ces questions c'est s'interroger sur le concept d'employabilité. Or vouloir

clarifier le contenu de l'employabilité et parvenir à une bonne compréhension de ce que sont les compétences clés conduisent à s'arrêter sur les grandes mutations qui affectent actuellement le travail. Elles le touchent sur le plan organisationnel ; sur la définition, la mesure, la prise en charge de la productivité ; enfin sur les comportements attendus de celles et ceux qui travaillent.

L'employabilité est vue aujourd'hui comme une des causes majeures du chômage. Même si ce raisonnement est extrêmement réducteur, il conditionne les politiques publiques et la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement, de formation...

Le renforcement de l'employabilité peut se faire par des actions de formation des accompagnements individuels, des accompagnements collectifs, de plus l'employabilité est une des problématiques principales des salariés en CDDI en IAE, c'est donc un sujet tout à fait adapté à vos parcours.

Que signifie être employable ? (questions posées aux stagiaires)

- L'employabilité est un concept né en Angleterre au 19^{ième} Siècle au cours de la révolution industrielle.

L'employabilité c'est la capacité pour une personne d'acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi.

Être employable dépend des connaissances, des qualifications et des compétences que la personne possède, de la manière dont cette personne s'en sert et comment elle les présente à l'employeur.

Être employable, c'est avoir des compétences, être investi, être autonome, être disponible. C'est avoir une capacité à s'adapter à tout changement et travailler sur d'éventuels freins pour les lever (logement, famille...).

C'est avoir la capacité à vivre et à travailler avec d'autres personnes à des postes où la communication joue un rôle important.

- C'est la capacité qu'a une personne à obtenir un nouveau travail, à le garder mais également à progresser et à s'adapter aux changements tout au long de sa carrière. L'employabilité dépend des connaissances, du comportement et de la qualification de la personne.

L'employabilité est propre à chaque personne, nous n'avons pas tous la même façon d'appréhender le monde du travail, nous n'avons pas tous eu accès au même niveau de formation. Le but est de pouvoir amener chaque personne à évoluer dans un domaine lui correspondant, de lui donner les cartes pour être employable (cela peut commencer par une session de formation TRE) mais surtout de le voir s'épanouir dans un métier qui lui plaît avec les compétences nécessaires. Un employé formé, et épanoui dans son travail sera évidemment plus performant.

La formation est l'un des piliers de **l'employabilité durable** ainsi la **loi du 5 Mars**

2014 impose aux chefs d'entreprise « d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail mais aussi veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi » et donne droit aux salariés de « prendre le temps de la réflexion sur leur avenir professionnel » •