

ACTION EMPLOI



Le profil de l'emploi et les méthodologies...

... une équation complexe.

Quelques réflexions du PIJ qui sous-tendent notre formation et nos ateliers à la gestion personnelle de la recherche et de l'obtention d'un emploi.

Le contexte des candidats.

Les candidats à un emploi doivent être en situation de pouvoir répondre avec précision, aux problématiques des entreprises, que l'on peut résumer par la formule : faire mieux, plus vite, pour moins cher. Ainsi émerge le concept de *profil de l'emploi* et l'obligation de s'y conformer fait qu'ils ne peuvent imaginer leur futur sans bouleverser leur présent. Qu'ils se trouvent directement ou indirectement concernés, ils ne peuvent rester indifférents.

En effet, l'évolution incessante des technologies qui implique une perpétuelle mise à jour des connaissances et de nouvelles formes d'organisation du travail constitue un déficit majeur pour toutes les entreprises. L'acquisition des savoirs n'est plus aujourd'hui l'apanage des écoles et chacun peut constater que l'état de ses connaissances évolue dans l'exercice quotidien de ses activités professionnelles. Les modalités de l'accomplissement personnel et de la production collective prennent place dans une base de connaissances, propre à chaque entreprise, qui porte communément le label de *culture d'entreprise*, en dépit du fait qu'il s'agit quelquefois d'une appellation synonyme de *routine*.

La notion de méthode.

Si les résultats dépendent principalement de la compétence, du savoir et de l'expertise de chacun, simultanément nous pouvons considérer le *comment* nous faisons. Ainsi : règles, procédures, plans, démarches structurées, méthodologies, sont autant de mots qui, à des degrés divers, se rapportent au *comment*. Notons que sauf à considérer l'invariance de tel ou tel système d'actions, les procédures peuvent être perçues comme des *insultes à l'intelligence* et il est préférable d'y substituer, à chaque fois que cela est possible, une capacité de maîtrise des processus.

Comment faire ? comment réagir ? comment prévoir ? comment décider ? comment corriger ? comment améliorer ? comment réussir ? pour mieux obtenir le résultat escompté.

Le problème de la performance est posé par la recherche du mieux, qui doit être durable dans un environnement évolutif (demandes et contraintes externes). Développer le mieux, c'est définir et gérer le *comment*.

L'apparence d'une opposition.

Il arrive souvent que la gestion du *comment* soit considérée comme un concurrent de la compétence, « si nous savons cela devrait suffire ». De ce point de vue, la gestion du *comment* limiterait l'efficacité et conduirait à une perte de temps. Chacun ayant tendance à y voir un supplément de contraintes. Présente dans notre culture, la logique binaire (celle du tiers exclu) peut favoriser une vision de la réalité en termes d'oppositions ou d'exclusions. Il serait difficile d'être à la fois créateur et rigoureux, imaginatif et efficace.

A ce niveau de la réflexion sur la performance, des candidats auraient tendance à imaginer une organisation fondée sur des règles et des procédures, en se disant que si elles sont scrupuleusement respectées, le mieux qu'ils recherchent sera obtenu, et il devra durer aussi longtemps que dureront les règles et leur application.

La pertinence des méthodologies.

Suivant une approche plus globale, plus systémique, le fait d'opposer n'est pas porteur de vrai progrès. Le vrai changement commence quand ce qui paraît s'opposer, s'intègre dans une troisième solution qui conjugue avec la maîtrise nécessaire : accomplissements individuels et collectifs. Autrement dit : initiative individuelle et rattachement à l'organisation d'appartenance. Compétences et gestion du *comment* deviennent complémentaires en favorisant les synergies.

Si certains peuvent opposer savoirs et méthodes, on observe que les méthodologies ne remplacent pas les compétences, mais qu'elles les mettent en valeur en ouvrant des choix. Il s'agit de faire en sorte que les connaissances et l'imagination trouvent leur juste expression grâce à un ensemble d'outils adaptés, compris et

utilisés naturellement. C'est ce qui est recherché avec la mise en œuvre des outils informatiques du type : ERP (Enterprise Resource Planning).

Les méthodologies sont souvent justifiées par un besoin de rigueur ou une contrainte de fiabilité. C'est une des raisons pour lesquelles elles ont été particulièrement développées dans les domaines des technologies dites de pointe, où il faut assurer : performance, qualité, fiabilité et sécurité. La connaissance, la pratique, la maîtrise des outils méthodologiques permettent une prise de conscience du *comment* nous nous y prenons. C'est un enrichissement des choix possibles en face d'une situation où technique, expertise, et communication se combinent pour déterminer la qualité du résultat obtenu.

Les méthodologies s'adressent plutôt à des contextes de groupe, pour des situations assez stables où la programmation des actions dans le temps demeure toujours possible, et où le contenu prédomine. En revanche, les capacités individuelles vont influencer d'autant plus fortement que le contexte évolue rapidement, qu'il met en jeu des valeurs personnelles, des talents et que le résultat se joue dans le très court terme.

Pour toutes ces raisons, trop d'éléments à caractère normatif peuvent entraîner une perte de sens et de valeur pour l'entreprise. C'est pourquoi l'objectif recherché, correspond davantage à la mise en perspective des méthodologies pour en susciter l'adhésion et l'appropriation.

Des illustrations d'ordre stratégique dans l'entreprise.

Preuve nous est donnée par deux challenges essentiels, du monde actuel, que les entreprises doivent affronter méthodiquement :

Etre une entreprise citoyenne intégrée dans la société moderne et à l'écoute du monde. En particulier, dans le cadre de la relation client-fournisseur, il faut dépasser la notion de *client roi* qui assujettit défavorablement l'entreprise à ses clients, au profit d'une autre idée suivant laquelle il convient de *mieux connaître ses clients pour mieux les servir*. Cette idée tend à substituer à l'étude de marché, la veille stratégique et aux parts de marché, les zones de profit.

Etre en mesure d'anticiper les évolutions technologiques ou sociales, pour préserver et optimiser les profits, car au delà de l'émergence d'un nouvel ordre mondial, c'est une nouvelle réalité économique qui se fait jour, où la compétition oblige les entreprises à appréhender leur avenir directement en fonction de leur réactivité et de leur capacité d'adaptation.

Bilan « ACTION EMPLOI » de l'année 2015 réalisé le 11 avril 2016.

Le taux de retour à l'emploi calculé avec les données disponibles ressort à 45,4%

- ❑ Tous les participants ont témoigné de leurs difficultés et ont manifesté leur satisfaction à l'issue de la formation.
- ❑ De nombreux participants n'ont pas encore fait connaître leur situation après avoir suivi la formation.
- ❑ Nous avons constaté, que certains étaient très loin de l'insertion professionnelle en raison d'un déficit directement lié à l'absence de maîtrise des fondamentaux (lire, écrire et parler Français).

Codes niveaux	6	5	4	3	2	2	1	
niveaux	Sans diplôme	CAP/BEP	BAC/BP	BAC+2	BAC+3	BAC+4	BAC+5	TOTAL
Nb de participants	6	12	5	5	1	1	3	33
Poids / total	18%	36%	15%	15%	3%	3%	9%	
reclassés	2	2	2	4	1	1	3	15
Taux de retour à l'emploi / niveau	33%	16%	40%	80%	100%	100%	100%	45,4%
Tranches d'âge	20 à 50	21 à 31	20 à 40	21 à 45	30 à 35	25	26 à 40	