



# Action emploi...

## ...une volonté municipale portée par le PIJ

« Demandeur d'emploi », voilà une expression courante qui masque pourtant deux réalités fondamentales, dont la prise en compte constitue un préalable à toute démarche visant une activité professionnelle durable. C'est à partir de ce constat et sous l'impulsion d'Alexandre Spada, Maire d'Itteville, que nous avons mis en place avec le PIJ une formation à **la gestion personnelle de la recherche et de l'obtention d'un emploi** qui s'appuie sur la réalité des entreprises et des processus de recrutement, depuis le décryptage des annonces jusqu'à la finalisation de l'embauche.

### Quels sont les éléments du contexte qui retiennent principalement notre attention ?

Les profils individuels requis par les entreprises, dans un contexte de changement et aussi celui d'un avenir quelquefois peu prévisible, ne sont pas nécessairement plus exigeants en matière de savoirs, mais ils le sont en termes : d'attitude, de comportement, d'initiative, d'engagement personnel et d'auto adaptation dans le travail, c'est à dire en termes de compétences.

L'entreprise est un système complexe et il convient de porter un regard particulier sur les aspects économiques fondés sur les gains de productivité et l'optimisation des coûts de fonctionnement. Cela est d'autant plus pertinent que la loi du marché se fait plus rude et que les prix de vente des produits et prestations doivent être contenus dans des limites déclarées comme difficilement franchissables.

Aujourd'hui, les employeurs s'intéressent moins à ce que les travailleurs savent, qu'à la façon dont ils vont se comporter pour déployer durablement leur savoir faire au profit de l'entreprise. Ainsi l'entreprise apparaît comme le révélateur du professionnalisme et le métier comme l'espace commun à plusieurs emplois d'une même famille. En cela le métier est devenu un concept horizontal, et un salarié ne peut y faire référence sans évoquer le contenu des tâches qui lui sont confiées, l'organisation et la structure de son entreprise, ainsi que la nature des clients et des marchés.

Le professionnalisme qui induit la notion de rationalisation de l'activité, pour faire bien du premier coup dans des conditions socioéconomiques satisfaisantes, est l'une des principales composantes de ce que l'on appelle la compétence. C'est là un concept assez recouvrant, et la prospective des métiers passe obligatoirement par une prospective des compétences. La qualification n'étant que la reconnaissance, à un moment donné, d'acquis de la formation pouvant ouvrir à des droits statutaires. De ce point de vue, chaque individu illustre une combinaison complexe, faite de volonté, de talents, de savoirs, de contraintes soumises aux circonstances et aux événements. C'est ainsi que la compétence devient évolutive et capitalisable.

Sur le marché du travail, les employeurs ne savent pas assez précisément ce que les diplômes représentent dans leur périmètre d'activité. Souvent ils considèrent le diplôme comme le témoignage d'un certain niveau (...). La mesure de l'incertitude nous est donnée par la non superposition du terrain de la certification (obtention d'un diplôme ou d'un titre) et celui de la délibération (conclusion de l'embauche).

Le recrutement et la démarche qui vise à obtenir ou à retrouver un emploi mettent en œuvre des savoirs particuliers qui ne sont pas de type scientifique. Ainsi les éléments qui vont façonner l'engagement professionnel du *demandeur d'emploi* se retrouveront au cœur des entretiens pour fournir la réponse à la question fondamentale de l'employeur : puis-je compter sur lui ? une solution consisterait en l'appréciation du degré de professionnalisme perçu en référence de *l'individu capable dans un environnement évolutif, soumis à des contraintes économiques fortes*.

### Quel est notre mode d'action ?

La grande diversité des participants à nos séances confirme un mode de *formation tout au long de la vie*, qui se distingue fondamentalement des formations initiales, en ce qu'elle intervient à des instants discrets du cycle de vie des salariés, avec pour objectif l'obtention ou la reconquête d'un emploi. En cela on ne peut la dissocier du **système entreprise**.

De plus, la notion de formation est toujours étroitement liée à la notion de changement ou d'évolution, et si dans une large mesure, il est encore prématuré de parler aujourd'hui d'une théorie évolutionniste de l'entreprise et de ses acteurs, ce qui existe actuellement c'est un ensemble d'hypothèses, de résultats et de principes qui apparaissent suffisamment convergents pour espérer à terme pouvoir constituer un corpus théorique cohérent susceptible de rendre compte de propriétés essentielles de l'entreprise évolutive.

Cette approche évolutionniste se distingue par l'adoption des principes constitutifs de toute théorie de l'évolution, qui privilégie l'interaction des mécanismes générateurs de diversité avec des mécanismes de sélection contraints par une économie maîtrisée.

Plus concrètement, les comportements individuels et l'innovation engendrent la diversité, alors que la structure organisationnelle, la capitalisation des savoirs, la culture d'entreprise constituent des processus de sélection puissants, qui dépendent principalement de la nature de l'environnement économique, social et technologique.

Priorité est donc donnée au rôle essentiel attribué aux mécanismes qui conditionnent : la perception, le recrutement et l'intégration des personnes dans la chaîne de valeur de l'entreprise. De ce point de vue la typologie des entreprises formulée en considération de l'analyse transactionnelle s'avère très révélatrice.

### **Comment avons-nous orienté nos actions de progrès et de développement en 2015 ?**

Sachant que dans tous les cas, les candidats doivent en premier lieu, être en mesure d'intégrer la chaîne de valeur de l'entreprise ciblée. C'est là une démarche qui oblige à disposer d'un *bagage* relevant du domaine professionnel correspondant. Observant la grande diversité des niveaux des participants à nos séances, du niveau 6 (sans diplôme) jusqu'au niveau 1 (Bac +5), nous avons recherché un processus complémentaire orienté métier, pour permettre, à celles et ceux qui en ressentent la nécessité ou qui désirent se réorienter, d'acquérir la formation attendue.

Pour ce faire nous nous sommes rapprochés de la Faculté Des Métiers de l'Essonne et nous avons négocié un partenariat sur la base de l'intérêt qu'elle a déclaré pour notre formation à **la gestion personnelle de la recherche et de l'obtention d'un emploi**, principalement au profit de ses étudiants de Bac+2 à Bac+5.

C'est ainsi que le PIJ s'est positionné pour accueillir à ses séances, des étudiants de la Faculté Des Métiers, tout en précisant notre recherche en solution de formation pour une partie de notre public. L'offre de la Faculté est apparue solide et prometteuse en regard de notre besoin et de la finalité affichée. La Direction de la Faculté a désigné un référent, directement en relation avec la directrice du PIJ, pour organiser des séances de présentation des métiers et des parcours de formation, puis évaluer avec chaque candidat venu du PIJ, la meilleure orientation, principalement avec un contrat de professionnalisation doublé d'une possibilité d'entrer en formation en dehors des dates de rentrée scolaire.

### **Que dire des ateliers ?**

Les ateliers constituent l'essence même du PIJ et sont une constante de son action, en raison de l'accompagnement et du soutien qu'il prodigue à son public et tout particulièrement à ceux qui ont assisté à ses exposés.

### **Quoi de nouveau pour 2016 ?**

Plusieurs autres modules seront présentés en 2016, dans la même perspective d'une consolidation des candidatures, de manière à mieux aborder les entreprises. Nous pouvons citer de façon non exhaustive :

L'analyse et la gestion des risques

La négociation

Le développement de l'efficacité personnelle en milieu de travail

La gestion de la qualité

Enfin, nous voudrions vous dire tout le plaisir que nous aurions à vous recevoir et n'hésitez pas à prendre contact avec Valérie VERMEERSCH, Directrice du PIJ, qui vous accueillera chaleureusement (Téléphone : 01 64 93 04 80).

Nous vous adressons tous nos vœux pour la nouvelle année. Que 2016 vous apporte de nombreuses satisfactions personnelles et professionnelles.