



La formation continue, clé de l'employabilité

Comment développer sa capacité à retrouver rapidement un nouvel emploi externe ou interne ? En quoi la formation continue peut-elle contribuer de manière concrète à développer l'employabilité ?

Dans le monde des entreprises, la formation continue est un des axes stratégiques importants. L'unité formation, très souvent rattachée au département des Ressources Humaines, est en charge de maintenir à niveau le savoir, le savoir faire, et le savoir être des collaborateurs et des cadres. Ainsi la formation continue contribue à renforcer la compétitivité des entreprises tout en assurant le développement personnel des participants. Elle permet ainsi de réunir activement les dimensions économiques et humaines. La formation est une des approches concrètes pour que l'employabilité passe du mythe à la réalité.

Compétences sociales et employabilité

Si l'on définit l'employabilité comme la faculté à retrouver rapidement un nouvel emploi externe ou interne, il se pose alors la question de savoir sur quelles compétences reposent ces facultés. Quelles capacités faut-il pour être en phase avec une nouvelle responsabilité ? Que faut-il connaître pour être opérationnel rapidement dans un poste donné ? Quelles sont les attitudes qui, pendant la phase de recrutement et en début d'emploi, vont contribuer à une réussite relationnelle ? Une analyse rapide des offres d'emploi du marché, nous

apporte déjà quelques éléments de réponse. Des attentes communes sont émises par les responsables en recherche d'un collaborateur. Par exemple, dans le domaine des compétences sociales, il est souvent demandé de faire preuve de dynamisme, d'un esprit positif, d'une bonne qualité de contact, d'une capacité à travailler en équipe, de bien résister au stress, et pour les managers d'une capacité d'écoute et de motivation.

Des parcours de formation adaptés

En entreprise, des offres de formation internes répondent souvent à ce type de besoin. Si cela n'est pas le cas, il peut être fait appel à des offres de formation externes. Des séminaires tels que « Communiquer en public », « Réussir un premier contact avec un client », « Manager une équipe avec succès », « Gérer son stress » ou « La conduite des collaborateurs » abordent ces points de manière concrète. Grâce à des méthodes pédagogiques actives, le formateur peut favoriser une évolution positive des participants. Ainsi, des jeux de rôles, des cas pratiques, des exposés participatifs ainsi que l'utilisation de la vidéo permettent non seulement une prise de conscience pour le participant, mais aussi une atteinte des objectifs de formation.

○ **J.M.G**

Une responsabilité partagée

Qui est responsable de l'employabilité ? Le collaborateur ou l'entreprise ? Plus précisément, le collaborateur doit-il gérer à l'avance son parcours formation pour que le jour « j » les compétences nécessaires à retrouver un nouvel emploi soient au rendez-vous ? Ou est-ce à l'entreprise de développer des programmes de formation pour que l'employabilité des collaborateurs permettent à l'entreprise de repourvoir des postes grâce à des ressources internes ? Les deux cas de figure existent, mais dans le fond la responsabilité est partagée avec un ensemble de prestations offertes par l'entreprise, avec lesquelles le collaborateur va construire sa propre employabilité.

Le cas PSA ¹

Sur son site de Sochaux qui regroupe près de 20'000 personnes, le groupe Peugeot-Citroën a rencontré par le passé des difficultés à trouver du personnel rapidement opérationnel. Aussi, la nouvelle stratégie consiste à ne plus former pour un métier unique, mais à former à une diversité de postes. Dans cette usine, l'employabilité rime avec polyvalence et permet de disposer de collaborateurs aptes à un maximum d'emplois. L'entreprise offre de multiples embryons de formation, avec un tronc commun sur différents métiers. Avec tous les organismes de formation qu'il existe en France, il est possible de développer ainsi une formation large, surtout pas focalisée sur un métier spécifique, mais

favorisant le développement de la palette de compétences de chacun. Selon PSA, et parce que chacun y aura intérêt, il deviendra incontournable pour un employeur d'offrir à ses collaborateurs de développer leur employabilité.

Conclusions

Si je devais me retrouver sur le marché de l'emploi, quel serait, face à un recruteur, mon point faible, et quelle formation pourrait désormais me faire évoluer ? Ai-je une trace des formations importantes que j'ai suivies (certificat, attestation) et comment puis-je les valoriser dans mon dossier de présentation (CV) ? Voilà quelques questions qui devraient amener chacun à réfléchir. John Fitzgerald Kennedy avait l'habitude de dire « C'est quand le soleil brille qu'il faut réparer le toit ». En effet, l'anticipation est importante, car si on part du principe que la formation est un « fitness » des compétences, les résultats observables ne sont pas forcément immédiats. A ce titre, un dialogue nouveau est à développer dans les entreprises par les Ressources Humaines pour valoriser le concept d'employabilité. Et faire prendre conscience à chacun qu'une formation régulière ne peut que renforcer sa propre employabilité. Car comme dit le poète « Les graines d'aujourd'hui seront les fleurs de demain ».

Références

¹ Jean- Yves Mercier : « PSA Peugeot-Citroën, site de Sochaux : Priorité à l'employabilité » par, ASO 2000