

Guy le Boterf

PROFESSIONNALISER

Le modèle de la navigation professionnelle

© Groupe Eyrolles, 2007
ISBN 10 : 2-7081-3750-6
ISBN 13 : 978-2-7081-3750-9

EYROLLES

Éditions d'Organisation

③ Concevoir des parcours de professionnalisation dans l'intérêt conjoint des employeurs et des salariés

Dans l'esprit de l'ANI, cette recherche d'un intérêt conjoint nous conduit à considérer que les parcours de professionnalisation doivent constituer à la fois :

- ***pour les employeurs***, un véritable investissement sur les compétences de leurs salariés pour assurer une compétitivité durable de leur entreprise. Un bon niveau de professionnalisme doit en effet leur permettre de :
 - mettre en œuvre et de réussir les projets de l'entreprise. Qu'il s'agisse du plan stratégique, de plans sectoriels, de projets d'investissement ou de projets spécifiques (qualité, contrôle

de gestion, organisation, commercial...), de grands projets régionaux (transport en commun, urbanisme, événements culturels...), leur réalisation et leur réussite dépendent en partie de la réunion et de la mise en œuvre en temps opportun des compétences professionnelles nécessaires,

- disposer à temps des compétences requises pour exercer les emplois actuels et futurs,
 - obtenir un bon maillage des compétences pour gérer les interfaces entre les métiers, les services, les départements ou les prestataires. Le « métier » d'une entreprise est directement lié à sa compétence collective. Une entreprise peut être définie comme un système de compétences. Dans une banque, les compétences du personnel commercial doivent pouvoir s'articuler avec celles du back-office ; dans une usine de production de véhicules automobiles, les compétences du service des méthodes doivent pouvoir trouver du répondant dans celles qui existent dans les ateliers de production. Une rupture dans la chaîne des compétences met en cause le bon exercice du métier de l'entreprise,
 - résoudre les dysfonctionnements récurrents qui seraient dus à des déficits de compétences.
- ***pour les salariés***, demandeurs d'emploi ou les personnes en situation de mobilité, investir pour développer leur capital de professionnalisme.

Dans une conjoncture économique difficile et incertaine, dans un environnement de travail sans cesse évolutif, devant des risques répétés de perte d'emploi, pouvoir faire état d'un portefeuille de compétences n'est pas négligeable. Cela ne résout malheureusement pas tous les problèmes et n'élimine pas tous les risques de perte d'emploi. Il n'en reste pas moins que celle ou celui qui pourra mettre en avant une validation non seulement d'un ensemble de compétences acquises mais aussi de sa capacité à les mettre en œuvre dans des situations variées disposera d'un avantage appréciable sur le marché du travail. Il sera en mesure d'argumenter sur son employabilité.

Professionnaliser

Les parcours de professionnalisation doivent donc être envisagés avec la recherche d'une convergence d'intérêts entre les besoins des employeurs et ceux des individus. Convergence ne signifie pas similarité et absence de tensions. Les points de vue, les finalités ou les priorités peuvent être distincts voire opposés, mais ils se rejoignent sur un point : celui de considérer la construction des compétences comme un enjeu essentiel.