

Madame Mona Rizkallah Hardane

Chargée d'enseignement à la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines

Université Saint Joseph Beyrouth – Liban

REFLEXION SUR UN REFERENTIEL DE COMPETENCES D'EMPLOYABILITE DURABLE A PARTIR DE L'ANALYSE DES FICHES D'EVALUATION DES STAGIAIRES DU MASTER EN GRH.

Introduction

A un moment où l'insertion professionnelle des diplômés sortant de l'université s'avère difficile et l'attente d'un premier emploi longue, (l'Université Saint Joseph se pose une question stratégique: comment rendre nos étudiants employables?

C'est ainsi que, depuis quelques temps, L'Université, a entrepris avec les Responsables de cursus et les enseignants une série de démarches visant à améliorer la qualité de ses formations et à faciliter, dans la mesure de ses moyens, aux étudiants diplômés l'accès au travail.

L'apport de cette intervention, est le fruit d'une réflexion que j'ai menée au cours des cinq dernières années, et qui a débouché sur l'ébauche d'un référentiel de compétences d'employabilité durable.

Cette réflexion est partie de mon expérience en tant qu'encadrante du stage en entreprise des étudiants du master en GRH, qui, dans le cadre de leur cursus, effectuent un stage de 200H au moins en entreprise. Ce stage a lieu dans des organisations appartenant à des secteurs variés -de l'industriel au tertiaire- et ayant soit un département RH ou une ou plusieurs activités RH. A l'issue du stage, l'entreprise d'accueil évalue nos stagiaires en faisant souvent des suggestions pour adapter le contenu de nos formations à leurs besoins. Et lorsqu'il s'agit d'embaucher un stagiaire, ils mettent l'accent sur les compétences qui ont retenu leur attention.

Démarche méthodologique.

Le référentiel de compétences que je propose est le résultat de mes lectures relatives au sujet, des échanges avec les managers et encadrants en entreprise de nos stagiaires, et principalement de l'analyse de 200 fiches d'évaluation remplies par ces derniers à l'issue du stage)

L'analyse des fiches d'évaluation

Contenu de la fiche d'évaluation du stage

La fiche d'évaluation complétée par l'entreprise d'accueil, permet d'évaluer les compétences de nos stagiaires et leur comportement durant le stage ; elle comprend les rubriques suivantes :

- Compétences techniques : niveau de formation, adaptation des connaissances à des cas concrets; atteinte ou non des objectifs fixés ; capacité à s'auto - évaluer ;
- Compétences organisationnelles: respect des échéances ; gestion du temps.

- Compétences comportementales : présence, ponctualité, intérêt pour les activités proposées, initiative.
- Compétences relationnelles: sens de la confidentialité ; respect des consignes ; intégration à l'équipe ; collaboration avec les membres de l'équipe.
- Commentaires de l'entreprise d'accueil.

Les points faibles de nos stagiaires

A partir de l'analyse des fiches d'évaluation remplies, j'ai pu dégager et classer les points faibles de nos étudiants qui sont les suivants :

1. Un manque d'initiative ;
2. Une difficulté à appliquer les connaissances à la réalité du terrain ;
3. Un manque de sens des responsabilités ;
4. Un non-respect des délais ;
5. une difficulté à s'intégrer à l'équipe et à travailler en groupe.

Les qualités recherchées par l'entreprise

Les raisons pour lesquelles certains de nos stagiaires ont été embauchés sont les suivantes :

1. leur curiosité
2. leur engagement
3. leur aptitude à apprendre
4. leur adaptation
5. leur capacité d'analyse
6. leur communication.

Le concept d'employabilité durable

A la lumière de cet éclairage qui nous vient du terrain, une question se pose : quel référentiel de compétences transversales, communes intégrer à la formation universitaire? Pour le faire il faudrait tout d'abord, définir le concept d'employabilité durable.

Apparu dans les années 1930, en Angleterre et aux USA, le concept d'employabilité a évolué, passant de la notion d'individu capable d'occuper un emploi spécifique à celui d'individu capable d'occuper des postes de travail, d'en changer et d'en retrouver un en cas de perte d'emploi »¹.L'employabilité présente deux aspects : le premier qui dépend des conditions générales de l'environnement économique et du marché le second, qui est lié aux attributs de la personne (âge, sexe, appartenance sociale ou ethnique, physique) et à ses compétences comportementales telles que la réactivité, la flexibilité, l'adaptabilité, le désir d'apprendre...

Quant à l'employabilité durable évoquée, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, en l'an 2000, elle peut se définir comme « la capacité d'un individu à tout moment de sa vie professionnelle, de trouver, de conserver ou de retrouver un emploi dans des délais raisonnables tenant compte de la situation économique »².

¹ R.LEDRU, Sociologie du chômage, Paris, PUF, 1966

² M. BRICLER, « Des compétences d'employabilité durable pour sécuriser les parcours professionnels des individus »,Projectics/ Procyctica/ Projectique 3/ 2009, (n 3), p. 95-101

L'employabilité se construit sur des compétences communes et transversales, et qui devraient être- dans notre cas- en partie acquises par les étudiants à l'issue de leur formation universitaires. Ces compétences sont censées leur procurer une employabilité durable, en leur permettant de les utiliser lors de leur insertion professionnelle et plus tard dans leur mobilité, quel que soit le poste de travail, le métier ou l'entreprise. Il est à signaler que la jeunesse libanaise actuelle est très mobile et soucieuse de définir elle-même son plan de carrière, surtout lorsque l'entreprise ne se soucie pas de le faire.

Ebauche d'un référentiel de compétences d'employabilité durable

A la lumière de ce qui précède, il nous semble possible de présenter une ébauche de référentiel de compétences transversales communes, à partir de trois types de compétences : les compétences transversales générales, les compétences transversales d'apprentissage (et même d'auto-apprentissage), les compétences transversales de mobilité.

1. Les compétences transversales, générales

G1. Assurer des responsabilités et résoudre des problèmes

- Définir et faire observer des consignes de travail.
- Prendre des initiatives dans son domaine d'activité.
- Reconnaître les aspects qui aident à définir un problème.

G2. Planifier, organiser et coordonner les activités

- Gérer son temps, planifier et coordonner ses activités.
- Etablir des priorités dans les actions à réaliser.
- Respecter les échéances.

G3. Développer, gérer et maîtriser l'info professionnelle dans son activité

- Sélectionner, comprendre, analyse, faire une synthèse de l'information, exprimer son opinion et la justifier
- Abstraire à partir de l'information.
- Rechercher l'information utile pour l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- Utiliser l'informatique pour mettre en forme l'information.

G4. Entretien/développer des relations internes et externes à l'entreprise

- Coopérer dans un groupe.
- Collaborer avec le leader.
- S'affirmer.
- Convaincre les autres en développant le dialogue.

2. Les compétences transversales d'apprentissage

A1. Assurer son auto formation dans différentes situations d'apprentissage

- Observer et poser des questions à l'entourage professionnel.

- Rechercher des informations sur internet.
- Se former sur le tas (poste de travail).
- Capitaliser des façons de faire en prenant des notes
- Etre à l'écoute des autres, analyser, comprendre.

A2. Entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champs professionnel

- Lire les documents disponibles sur l'entreprise.
- Proposer de participer à de nouvelles activités.

A3. Utiliser la formation continue dans l'entreprise d'accueil pour améliorer ses compétences

- Exprimer ses besoins d'apprendre.
- Participer aux formations d'adaptation de l'entreprise.

3. Les compétences transversales de mobilité

M1. Développer un réseau relationnel professionnel et général en vue de rechercher un emploi

- Entretenir des contacts avec des professionnels de son métier.

M2. Mettre en valeur son professionnalisme

- Faire reconnaître la qualité de son travail.
- Valoriser ses compétences (dans le CV).

M3. Se tenir informé sur son environnement professionnel

- Observer l'évolution de son métier.

CONCLUSION

Développer ces compétences transversales, communes chez nos étudiants devrait pouvoir répondre aux attentes des entreprises telles que révélées par les fiches d'évaluation des stages ; elles devraient également répondre aux besoins de nos étudiants dans leur insertion professionnelle et leur mobilité, tout au long de la vie.

Cette ébauche de référentiel devrait aussi nous faire réfléchir sur la conception d'une formation à plus long terme en élargissant nos sujets de formations et en revoyant nos approches pédagogiques.

