

CONVERSION DES COMPETENCES

Par Omar BOUTEGLIFINE

bouteglifine@gmail.com

Beaucoup de jeunes et moins jeunes se trouvent dans une situation de déception parfois dépressive face à la recherche d'un emploi. Cette situation est même montrée du doigt dans l'échec scolaire dont souffre un grand nombre de familles marocaines, on entend souvent des propos genre : « nous avons déjà un licencié sans emploi à la maison, pourquoi donc continuer à former des prochains chômeurs en laissant longtemps les enfants à l'école? ». Certes, les chercheurs d'emploi possèdent bien des compétences qui s'adaptent à un certain secteur du marché de l'emploi. Le recrutement se fait lorsque le besoin de l'entreprise coïncide avec la demande d'emploi selon le besoin exprimé.

Si l'entreprise sait orienter son activité vers les besoins du marché, le demandeur d'emploi doit également savoir s'adapter aux offres d'emplois existantes, c'est la notion de conversion des compétences ou reconversion si le demandeur a déjà exercé une activité. Il s'agit donc d'orienter les capacités du demandeur d'emploi vers un autre registre que celui dans lequel elles étaient initialement investies. Le coût d'un tel investissement se compte en énergie (épuisée lors de l'apprentissage), en temps (comme la durée des études), en capital économique (consommation lors de la formation) et coût social (sacrifice, éloignement de sa famille, dépaysement, isolement, etc.). La valeur d'une compétence acquise est multidimensionnelle à la lumière du coût de base (CB) qui est à la fois quantitatif et qualitatif. Cependant, la conversion ou la reconversion nécessite un coût supplémentaire (CS) pour être transférée d'un registre à un autre. Plus CS est moindre devant CB, plus le programme de formation est efficient. Quant à l'efficacité du programme, elle est liée au taux d'insertion ou de réinsertion. L'efficacité totale est atteinte lorsque tous les séminaristes ont à nouveau trouvé un emploi satisfaisant.

Selon la sociologue *Yolande Benarrosh* dans son article « La reconversion des compétences d'anciens ouvriers des filatures, *Université de Metz, juin 1997.* »

« On observe en effet que la confrontation avec des difficultés, liées ici à la rupture radicale avec une situation de travail antérieure, suscite la mise en oeuvre sous une forme nouvelle, de certaines compétences élaborées auparavant. C'est cette mise en oeuvre, ou reconversion des compétences, qui permet le dépassement des difficultés et autorise à établir une relation entre difficultés et progrès ou enlèvement : ce que l'on peut désigner par élaboration de compétences, notion utilisée ici sans référence à un modèle. ». La rupture à laquelle Benarrosh fait allusion n'est pas totale puisque les nouvelles compétences acquises par le transfert ont toujours le cordon ombilical vers les anciennes. C'est même grâce à ces dernières que l'on espère minimiser le CS voire le rendre nul face au plaisir de trouver ou retrouver un emploi. Il y a certainement une déperdition dans la mesure où le cadre de réinsertion change: le lieu et l'ambiance du travail, le montant salarial, etc. C'est pourquoi le CS est affecté d'un coefficient d'ordre psychologique qui peut faire remonter ou redescendre le moral du séminariste demandeur d'emploi.

Benarrosh affirme encore que l'observation et l'analyse d'un tel processus mettent ainsi à mal la notion de transfert de compétence et l'idée que celui-ci puisse être anticipé. Cette dernière notion suggère en effet que les compétences soient plutôt attachées à l'emploi dans le passage d'une situation de travail à une autre.

C'est justement là où notre intérêt s'installe pour accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche et les aider à s'adapter aux nouvelles situations.

A la lumière du besoin actuel en ressources humaines qualifiées, le chômage n'a pas de place dans notre pays. Il existe peut-être un déséquilibre dans la répartition des ressources et c'est ce point qui doit être travaillé de façon à ramener l'équilibre.

Accompagnement et préparation professionnelle individuelle, développement de carrière et de potentiel, définition de projet personnel et professionnel, choix d'études et de formation, transitions professionnelles, orientation et réorientation de carrière, préparation et accompagnement de la reconversion, recherche d'emploi, préparation aux entretiens de recrutement et négociations, intégration et prise de fonction sont les mots clés de notre travail. Rendez-vous donc au forum sur la conversion et reconversion des compétences.