



BIBLIOGRAPHIE
EMPLOYABILITÉ

Cette bibliographie a été réalisée en partenariat entre le Centre de documentation et Mme Odile Marguliès de Reyke.

Elle recense les ressources documentaires (ouvrages, articles, agendas). Les références sont classées par ordre chronologique décroissant.

Pour consulter ou emprunter les documents non téléchargeables dans leur intégralité sur le portail documentaire du GIP ALFA CENTRE, contacter le Centre de documentation :

Elodie RONSSE - Mail : e.ronsse@alfacentre.org - Tél. 02 38 77 04 42 Ou

Maryem VINCENT – Mail : m.vincent@alfacentre.org - Tél. 02 38 77 04 41

Regards croisés sur l'employabilité en 2008 / Auteur moral SOURCEA.FR ; Auteur moral AGIR PLUS - FDCONSEIL. 15/05/2008



Que recouvre le terme " employabilité ", concept polysémique très à la mode chez les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ? C'est ce qu'ont cherché à savoir les auteurs de l'étude " Regards croisés sur l'employabilité en 2008 ", réalisée par Le groupe Agir plus FD conseil, cabinet de conseil RH, expert de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. " **L'employabilité est au carrefour de deux dimensions inter-dépendantes : les ressources mobilisées par une personne dans son emploi ou sa recherche (savoirs et savoir-faire) et la posture qu'elle développe pour anticiper et s'adapter aux évolutions (savoir-être, savoir-devenir et faire-savoir) "**, note l'étude.

Premier constat mis en avant : le diplôme et la qualification ne suffisent pas pour être employable. Deuxième constat : La personnalité est un facteur clé dans l'évaluation de l'employabilité. Enfin, l'image de soi est un facteur essentiel dans la perception qu'un individu a de son employabilité, elle détermine ses stratégies de réussite, selon Agir plus FD conseil.

" Développer l'employabilité, c'est favoriser l'adaptation et la transférabilité des compétences communes à de nombreux postes telles que : compétences sociales et relationnelles, ouverture au client, travail en équipe et en réseau, traitement de l'information, analyse et résolution de problème, management et organisation ", analysent par ailleurs les auteurs de l'enquête.

Les critères prioritaires pour favoriser l'employabilité sont : diplôme, expérience, et qualités personnelles. Néanmoins la hiérarchisation change selon que l'on est candidat ou recruteur. La mobilité et le réseau sont encore considérés comme secondaires par les entreprises. Si ces dernières affirment mettre globalement en oeuvre les outils pour favoriser l'employabilité, le son de cloche est différent chez les salariés. Lesquels sont 80% à estimer que les freins à leur employabilité proviennent d'un facteur extérieur, souvent l'employeur : " Moyens insuffisants, manque d'information, résistance de la hiérarchie ". Les DRH rétorquent : " Immobilisme des salariés, difficulté de recrutement, et moyens insuffisants. "

Le Quotidien de la formation n° 898, 16/06/2008 (Centre Inffo)

Descripteurs : [EMPLOYABILITE 41035](#) ; [ENQUETE 81304](#)



Salariés de plus de 45 ans : embauche - gestion de carrière - départ de l'entreprise /

Directeur de publication [BOISSARD Denis](#). [LIAISONS SOCIALES NUMERO SPECIAL](#), 29/06/2007, n° 14903 du 29 juin 2007 - Cahier n° 2. - pp. 1-97

L'âge du salarié est une question importante qui ne peut être ignorée par l'entreprise. Si toute discrimination fondée sur l'âge est prohibée, l'employeur et le salarié disposent d'une vaste gamme d'outils destinés à gérer l'emploi, l'employabilité, la carrière et la fin de carrière.

Au sommaire de ce dossier :

- Le principe de non discrimination :

- * Etendue du principe
- * Charge de la preuve et sanction
- * Halde

- L'embauche :

- * Recrutement
- * Dispositifs facilitant l'embauche

- La gestion de carrière :

- * Préparer la deuxième partie de carrière
- * Consultation du comité d'entreprise
- * Négociation collectives
- * Formation professionnelle
- * Aides de l'Etat

- Le licenciement :

- * Licenciement non économique
- * Licenciement économique
- * Régime de la nullité du licenciement

- Les préretraites :
 - * Préretraite AS-FNE
 - * Préretraite amiante
 - * Préretraite "Cats"
 - * Préretraites d'entreprise

- L'aménagement de fin de carrière :
 - * Anticiper les déroulement de fin de carrière
 - * Tutorat
 - * Réduire progressivement son activité
 - * Dispositions du régime d'assurance chômage
 - * Cumuler emploi et pension vieillesse
 - * Cumuler emploi et retraite complémentaire Arrco-Agirc

- Le départ à la retraite :

- * Mise à la retraite par l'employeur
- * Départ volontaire du salarié.

Descripteurs : [RETRAITE 82407](#) ; [RETRAITE COMPLEMENTAIRE 62071](#) ; [SENIOR 82420](#) ; [LICENCIEMENT 54059](#) ; [LICENCIEMENT ECONOMIQUE 54039](#) ; [EGALITE PROFESSIONNELLE 33097](#) ; [INEGALITE SOCIALE 62003](#) ; [RECRUTEMENT 33029](#) ; [CARRIERE PROFESSIONNELLE 33039](#) ; [AIDE EMPLOI 41097](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



Une formation innovante : "Trèfle chanceux : un modèle opératoire en insertion socio-professionnelle" 01/2007



Cette formation " **Trèfle chanceux : un modèle opératoire en insertion socio-professionnelle** " s'adresse à tous les professionnels de l'orientation, insertion, transition professionnelles (formateurs, conseillers d'orientation, conseillers en insertion, psychologues, conseillers Mission Locale, assistantes, conseillers en emploi...) qui souhaitent **disposer d'outils facilitant leur travail**.

L'objectif de cette formation est de permettre aux participants de recourir à cette **modélisation de l'insertion socio-professionnelle** :

- dans leur pratique professionnelle,
- dans le choix des stratégies d'intervention en orientation/insertion de la personne (en stages préparatoire, en qualification, et dans le cadre d'actions conjoncturelles).

L'appellation québécoise " **trèfle chanceux** " met en image le fait qu'une personne pour réussir au mieux son insertion professionnelle doit tenir compte de quatre dimensions (les quatre feuilles du trèfle) qui sont en interaction permanente.

Ce modèle est le produit d'une recherche-action conduite par Jacques Limoges. Il permet une **représentation globale de l'insertion professionnelle sur 4 dimensions** : la dimension ESPE (Environnement Socio-Politico-Economique), la dimension SOI, la dimension LIEU, la dimension METHODE. Il met en évidence les interactions constantes entre ces dimensions. La maîtrise de ces quatre dimensions est constitutive d'une insertion professionnelle réussie ; le modèle permet d'identifier les positions d'employabilité des personnes et donc les aider à repérer ce sur quoi, il est prioritaire d'investir à un moment donné.

Un des points forts du "trèfle chanceux" réside dans l'aide qu'il apporte pour le repérage des dimensions de l'insertion tout en mettant en évidence les interactions entre ces dimensions.

Pour en savoir plus :

- [programme de la formation](#),
- contact : Odile Margulès : tél. 06 83 17 37 26
- inscription : Sylvie Darré (Editions qui plus est) : tél. 01 43 66 61 18.

Descripteurs : [OUTIL METHODE ORIENTATION 24074](#) ; [METIER FORMATION 27055](#) ; [ACTION FORMATION 21015](#) ; [INSERTION PROFESSIONNELLE 41072](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



#:L'inemployabilité est-elle devenue une pathologie mentale ? / Auteur physique **BERAUD Mathieu. GROUPE DE RECHERCHE SUR L'EDUCATION ET L'EMPLOI**, 2006. - 75 p.



La notion d'insertion a fortement évolué depuis une trentaine d'années, passant d'une conception relativement étroite principalement axée sur la dimension professionnelle, à une conception plus large, l'insertion devenant sociale ou générale et touchant à tout un ensemble de facteurs débordant largement le seul cadre de l'emploi : l'insertion comme vecteur de socialisation, d'intégration à la société. Cette évolution s'est produite dans un contexte de chômage croissant et d'un durcissement des conditions d'entrée et de stabilisation sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes non qualifiés.

L'hypothèse qui est soutenue ici est que le concept d'employabilité, déployé en véritable paradigme, conditionne les représentations et façonne les pratiques professionnelles des acteurs chargés de l'insertion des candidats à l'emploi. Dans ce cadre, le poids attribué aux vulnérabilités ou aux fragilités psychosociales peut être surévalué, les caractéristiques psychosociales des individus devenant des critères quasi aussi déterminants que la formation ou l'expérience qui sont les attributs traditionnels de l'équipement (qualification, compétence) que chacun déploie pour accéder à l'emploi ou évoluer au sein de l'emploi.

Les difficultés d'insertion sont dans certains cas interprétées comme le signe de "troubles" psychologiques ne permettant pas aux individus en question de s'adapter aux contraintes du monde du travail. Une enquête, menée dans une Mission Locale auprès de jeunes concernés par cette question et auprès des acteurs, conseillers de la mission locale et intervenants des centres médico-psychologiques, permet d'illustrer ce phénomène.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : **INSERTION PAR L'ECONOMIQUE 41060** ; **INSERTION PROFESSIONNELLE 41072** ; **INSERTION SOCIALE 62051** ; **PSYCHOLOGIE 11022** ; **SOCIALISATION 62050** ; **MARCHE TRAVAIL 41034** ; **DEMANDEUR EMPLOI 82116** ; **PSYCHOPATHOLOGIE 11030** ; **MISSION LOCALE 83636**



#:Lancement d'une enquête européenne sur le "e-learning" : l'elearning améliore-t-il l'employabilité ? 07/06/2005

La Commission européenne a démarré une enquête sur le e-learning dans le cadre du projet Helios. L'objectif d'Helios est de mettre sur pied et de consolider une **plate-forme d'observation durable** capable de surveiller de manière dynamique les **progrès de l'e-learning en Europe** par rapport aux objectifs de la politique et de prévoir les futurs scénarios de son évolution.

Ceci est la deuxième enquête thématique sur les six qui seront effectuées en 2005 et 2006. En répondant à ce petit questionnaire, vous contribuez de manière significative à la compréhension et à l'évaluation de la situation actuelle de ce domaine particulier qu'est l'e-learning en Europe.

Un résumé des résultats sera disponible sur le [site de l'European Training Village](#) d'ici la fin du mois de juillet 2005.

Contact Réseau MENON EEIG : fabio.nascimbeni@menon.org

Accéder au questionnaire.

Descripteurs : **ENQUETE 81304** ; **EUROPE 93001** ; **FOAD 22087** ; **FORMATION DISTANCE 22076**



#:Organiser et accompagner la mobilité professionnelle des populations faiblement qualifiées : construire des parcours qualifiants dans l'entreprise / Auteur moral **ANVIE. ANVIE (Org.)**, 22/02/2005

L'ANVIE (Association Nationale pour la Valorisation Interdisciplinaire de la recherche en sciences de l'homme et de la société auprès des Entreprises) organise deux rencontres sur la problématique suivante : Organiser et accompagner la mobilité professionnelle des populations faiblement qualifiées. La première rencontre, le 10 mars, avait pour thème les besoins d'accompagnement par type de public ([en savoir plus](#)).

Comment l'entreprise peut-elle permettre à des personnes de faible niveau de qualification et/ou éloignées de l'emploi de se qualifier pour répondre durablement aux besoins de

performance de l'entreprise et acquérir de l'employabilité ?
Quels sont les facteurs de succès d'une méthodologie d'insertion et de construction de parcours qualifiant pour ces personnes ?
Quels sont les retours d'investissement pour l'entreprise à court et à long terme ?

Présentation et analyse d'une expérience pilotée par DANONE EAUX FRANCE sur le bassin d'emploi d'EVIAN.

S'inscrire sur le [site de l'ANVIE](#)

Descripteurs : [MOBILITE PROFESSIONNELLE 41019](#) ; [COLLOQUE 81110](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [PARCOURS INSERTION 41091](#) ; [PUBLIC BAS NIVEAU 82314](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



De "la formation tout au long de la vie" à l'employabilité / Auteur moral [INSTITUT MONTAIGNE](#). [INSTITUT MONTAIGNE](#), 09/2003. - 57 p.



Le constat français est navrant : la plupart des étudiants en situation d'échec scolaire se dirigent vers des professions dont ils ignorent les contours, alors que les étudiants rencontrant le succès académique sont, eux, contraints à prolonger leurs études, ne trouvant pas de débouchés professionnels adéquats. Ces symptômes, le manque évident d'un lien entre la formation et l'insertion professionnelle et l'échec de la politique de développement continu des compétences, appellent à différentes réformes en matière de politique d'apprentissage, d'orientation et de formation tout au long de la vie.

C'est dans le but de favoriser d'une part la continuité formation initiale insertion professionnelle et, d'autre part, l'institutionnalisation du développement des compétences tout au long de la vie, que l'Institut Montaigne formule douze propositions concrètes. Elles devraient contribuer au débat public, ainsi qu'à une réflexion plus approfondie sur le thème de « l'employabilité ».

Descripteurs : [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [RAPPORT 81801](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



Les "inemployables" / Auteur physique [Collectif d'auteurs](#). [EDUCATION PERMANENTE](#), 09/2003, n° 156. - 217 p.

"Après les chômeurs, les nouveaux pauvres, les exclus, la crise de l'emploi nous impose les "inemployables". Cette notion structure les représentations et ordonne les pratiques professionnelles et les modes d'action des intervenants sociaux. Produit par l'ampleur et les formes du chômage, qui pousse hors du monde ordinaire une part importante de la population, le terme "inemployable", sorte de moyen terme entre le chômeur et l'handicapé, désigne des personnes dont on ne sait plus si elles sont à la recherche d'un emploi ou incapables d'en trouver un, invalidées par la crise de l'emploi ou par une déficience personnelle.

Ce numéro d'*Education permanente* a pour objectif d'examiner cette "étrangeté", de tenter de comprendre ses origines, ses implications et ses effets.

Consacré à des populations marginales, il parle aussi de ce qui constitue le cœur et les fondations de la société : les formes d'organisation et de régulation permettant l'intégration de tous au sein d'un même corps social.

Les formateurs sont directement concernés par ces questions, non seulement parce qu'ils travaillent avec les publics en insertion ou en mobilité, mais parce que les processus de construction de l'inemployabilité sont à l'oeuvre au sein même des milieux de travail. Plus globalement, la formation a un rôle à jouer envers les personnes marginalisées, pour tenter d'éviter au plus grand nombre de se trouver prises dans des processus de rupture, y compris au sein des entreprises." (résumé de la revue)

Descripteurs : [POLITIQUE SOCIALE 62053](#) ; [POLITIQUE EMPLOI 41087](#) ; [HANDICAPE 82203](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#) ; [INSERTION PROFESSIONNELLE 41072](#) ; [METIER INSERTION 27051](#) ; [ILLETTRISME 14007](#) ; [EXCLUSION 62002](#) ; [TRAVAIL PROTEGE 41007](#)



De la promotion sociale à la compétitivité / Auteur physique [VANDENBERGHE Vincent](#). [SCIENCES HUMAINES](#), 03/2003, n° 40. - pp. 20-24

Les mutations du marché du travail et de l'économie entraînent avec elles des effets sur la

formation : celle-ci est vue comme un outil de lutte contre le chômage, en améliorant l'"employabilité" des chômeurs et la capacité des travailleurs à s'adapter.

Descripteurs : [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#) ; [ACCES FORMATION 12059](#)



Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires /

Auteur moral [COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN](#). -Paris : [LA DOCUMENTATION FRANCAISE](#), 2003. - 126 p.
ISBN 2-11-005339-9

L'augmentation de la mobilité professionnelle en cours de vie active est aujourd'hui considérée comme allant de soi. Or, les mouvements sur le marché du travail ont certes fortement augmenté, mais essentiellement en raison de l'accroissement des passages par le chômage. L'instabilité dans l'emploi s'est structurellement accrue, alors que les changements d'emploi, de même que les mouvements promotionnels, sont restés stables en tendance. Ces mobilités constituent le révélateur de fortes inégalités entre catégories sociales et se concentrent tout particulièrement sur les moins qualifiés. Elles s'accompagnent également d'une diversification croissante des trajectoires professionnelles selon des caractéristiques individuelles. Les besoins de recrutement qui se dessinent dans les années à venir peuvent ouvrir des perspectives d'amélioration de la qualité des mobilités professionnelles. Trois pistes sont suggérées dans ce sens : la formation tout au long de la vie comme support d'accompagnement des mobilités, une dynamisation des mobilités promotionnelles pour limiter les tendances qui risquent de peser sur le système éducatif, la recherche d'une meilleure utilisation des périodes de transitions entre les emplois. (d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [MOBILITE PROFESSIONNELLE 41019](#) ; [ORIENTATION PROFESSIONNELLE 24053](#) ; [EDUCATION PERMANENTE 14057](#) ; [RELATION EMPLOI-FORMATION 41074](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



Mondialisation, compétitivité et développement des compétences / Auteur physique [FOURCADE Bernard](#). [LIRHE](#), 2002. - 27 p.

La présente communication explore l'approche du Bureau International du Travail (BIT) sur les questions soulevées par la mondialisation et une série de facteurs de changement en matière de travail, d'emploi et de fonctionnement du marché du travail, les conséquences qu'ils entraînent pour le développement des compétences et de la compétitivité, et les impératifs qu'ils créent pour l'éducation et la formation sous toutes leurs formes. Elle s'appuie sur les travaux récents de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont elle tente de fournir les principaux éléments.

Elle aborde successivement trois questions. La mondialisation, le progrès technique et l'organisation du travail ont une forte incidence sur le développement de qualifications et compétences nouvelles. Face à de telles transformations, il est nécessaire d'améliorer la compétitivité et l'employabilité, et c'est le rôle primordial qui est dévolu à l'éducation et la formation. Le BIT, avec le concours d'autres organismes internationaux, travaille à dégager des principes fondamentaux pour élaborer des politiques de formations appropriées.

En conclusion, le développement de la formation en vue d'améliorer les compétences de la population et d'améliorer leur employabilité, ainsi que la compétitivité des entreprises sur les marchés concurrentiels induits par la mondialisation, doit aller de pair avec le développement du "travail décent". L'OIT, préoccupée des conséquences sociales de la mondialisation, en fait désormais le centre de son activité normative. (résumé de l'auteur)

Descripteurs : [INTERNATIONALISATION 31008](#) ; [OIT 83705](#) ; [BIT 83033](#) ; [COMPETITIVITE ENTREPRISE 31006](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



Evaluation, adaptation et emploi [CONSEIL REGIONAL DU CENTRE](#), 2001. - 44 p.

Cette "brochure" présente les programmes d'initiative communautaire et décrit une expérience régionale, la mise en oeuvre des programmes PIC ADAPT et EMPLOI en région Centre.

Descripteurs : [EVALUATION 81308](#) ; [ADAPTATION PROFESSIONNELLE 41084](#) ; [EMPLOI 41055](#) ; [PROGRAMME INITIATIVE COMMUNAUTAIRE 64004](#) ; [ADAPT 85010](#)





#:L'incertitude dans les transitions : nouvelles approches : présentation / Auteur physique **BAUBION-BROYE Alain** ; Auteur physique **LE BLANC Alexis**. **L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE**, 01/01/2001, n° 1/30. - pp. 3-8

Les contributions rassemblées dans ce numéro visent à apporter un éclairage nouveau sur l'incertitude en jeu dans différentes phases de transition, dans diverses situations d'orientation et d'insertion professionnelle. Ces situations se caractérisent par une indétermination croissante vis-à-vis des cadres temporels de la transition, par une mise en question des valeurs du travail, des attentes à l'égard de l'insertion à venir et de l'organisation du travail.

Descripteurs : **INSERTION PROFESSIONNELLE 41072** ; **ORIENTATION PROFESSIONNELLE 24053** ; **CONDITIONS TRAVAIL 35067** ; **ADAPTATION PROFESSIONNELLE 41084**



#:Développer l'employabilité / Auteur physique **FINOT Alain**. **INSEP CONSULTING**, 01/11/2000. - 101 p.

A défaut de pouvoir offrir la garantie de l'emploi, les entreprises peuvent se fixer comme objectif l'employabilité des salariés.

Gérer l'employabilité, c'est faire évoluer une situation professionnelle pour développer des capacités à occuper ultérieurement un autre emploi ou à exercer un autre métier, dans l'entreprise ou ailleurs. Le collaborateur lui-même a une responsabilité dans la gestion de son capital de compétences.

Après avoir clarifié la notion d'employabilité, l'auteur explique comment passer à l'action et quelle est l'efficacité des dispositifs. Une approche qui renouvelle la gestion des RH.

Descripteurs : **MUTATION TRAVAIL 35018** ; **PLAN SOCIAL 54019** ; **EMPLOYABILITE 41035** ; **GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055** ; **SALARIE 82409**



#:Les emplois-jeunes : flexibilité et employabilité / Auteur physique **BAREL Yvan**. **PERSONNEL**, 01/05/1999, n° 399. - pp. 66-71

L'auteur explique l'origine de la crise de l'emploi des jeunes par une crise globale du travail, elle-même découlant de la crise économique. Dans un contexte de compétitivité internationale, les entreprises sacrifient la créativité à la productivité. Les jeunes ne sont pas assez immédiatement productifs. Par ailleurs, le système éducatif forme à des emplois existants, aux dépens des besoins d'activités nouvelles, de services notamment, nécessaires au développement des PME. Il montre comment le dispositif emploi-jeune vient rompre cette logique économique dominante. Il présente les apports mais aussi les difficultés d'application - notamment dans l'Education nationale - de ce dispositif dont la logique nouvelle exige créativité et concertation. L'auteur voit dans la flexibilité et l'employabilité les deux notions caractéristiques de l'emploi-jeune : souplesse dans la possibilité de passer de ce contrat à un contrat normal, dans la teneur des missions et dans les conventions de réseau d'écoles.

Descripteurs : **MESURE EMPLOI 41088** ; **JEUNE 82208** ; **SECTEUR PUBLIC 61059** ; **CHOMAGE 41042** ; **EMPLOYABILITE 41035**



#:L'émergence du concept d'employabilité / Auteur physique **CHASSARD Yves** ; Auteur physique **BOSCO Alessandra**. **DROIT SOCIAL**, 01/01/1999, n° 129. - pp. 11-15

Cet article examine dans quelle mesure les systèmes d'indemnisation du chômage qui existent en Europe, souvent se trouvent affectés par l'apparition de ce concept - la promotion de l'employabilité des chômeurs - et dans quel sens ils pourraient devoir évoluer pour intégrer ce nouvel objectif. Trois grands thèmes sont développés ici : la problématique des stimulants pour prévenir le piège du chômage ; l'assurance chômage et la promotion de l'employabilité et à qui revient la charge de promouvoir l'employabilité.

Descripteurs : **POLITIQUE EMPLOI 41087** ; **INDEMNISATION CHOMAGE 41031** ; **EUROPE 93001** ; **EMPLOYABILITE 41035**



#: "Assessment center" : gestion des compétences et employabilité / Auteur physique **ERNOULT**

Victor. PERSONNEL, 01/10/1998, n° 393. - pp. 34-38

Les assessment centers sont des "sessions de bilan comportemental" qui visent à évaluer le potentiel des individus à partir des comportements qu'ils adoptent face à des problèmes variés. L'auteur présente l'historique de leur développement en Grande-Bretagne, d'abord, puis en France et en Europe. Il décrit les différentes étapes d'une session-type et cite le témoignage d'une candidate soumise à des exercices et observée en situation. Selon lui, cet outil apporte une réponse opérationnelle à la gestion des compétences à condition qu'il s'inscrive dans une démarche globale de détection et de développement des compétences.

Descripteurs : [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [RECONNAISSANCE ACQUIS 21088](#) ; [PSYCHOLOGIE COMPORTEMENT 11010](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



#:Dossier : emploi, employabilité, mobilité / Auteur physique **Collectif d'auteurs. PERSONNEL**, 01/10/1998, n° 393. - pp. 13-51

Ce dossier analyse la notion d'employabilité et en analyse plusieurs aspects : son rapport avec la compétitivité, les différentes logiques possibles en matière de gestion de la mobilité selon qu'elle est pilotée par l'entreprise ou par le salarié ou encore par les deux grâce à une véritable gestion interne des compétences, avec des exemples de pratiques d'entreprises. Il précise la notion d'employabilité, montre que son maintien doit être un projet partagé par entreprises et salariés et présente deux outils indispensables pour l'adaptation aux changements dans l'entreprise : le bilan de compétences et les assessment centers. Un article sur l'évolution des compétences ouvrières, résume l'impact du passage de la logique de poste de travail à celle de compétence. Un autre sur la création d'entreprise par des cadres montre l'aspect positif d'une situation d'apprentissage motivée par un projet personnel. Enfin, la Cité des métiers de La Villette est présentée comme outil public d'aide à l'anticipation et l'orientation professionnelle permanente face à l'évolution du travail et des métiers.

Descripteurs : [MOBILITE PROFESSIONNELLE 41019](#) ; [METIER 34099](#) ; [EVOLUTION 81309](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [ADAPTATION PROFESSIONNELLE 41084](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



#:Travail, compétences et adaptabilité / Auteur physique **STANKIEWICZ Francois. L'HARMATTAN**, 1998. - 233 p.

ISBN 2-7384-6142-5

Au "travail à consignes" de l'ère taylorienne succède un "travail intelligent" où le salarié est invité à mobiliser son potentiel cognitif. Ce changement, qui transforme le travail en activité résolutoire de problèmes, réclame des organisations productives flexibles et des salariés capables de s'adapter. Ce nouveau contexte appelle aussi un réexamen des schémas analytiques.

Ce livre analyse différents aspects concernant l'adaptabilité dans ses rapports avec l'évolution du travail et des compétences : critère du coût d'adaptation et principes de gestion des ressources humaines, vertu de la déspecialisation et rationalité de la "non-division du travail", stratégies d'adaptation des entreprises face aux pénuries de qualification ou au vieillissement du personnel. Il envisage par ailleurs le développement de la capacité d'adaptation au travers de la construction de l'expérience ou de la mise en place de processus d'apprentissage, l'importance des compétences transversales et l'impact du "système national de formation" sur la production d'adaptabilité...

(d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [ADAPTATION PROFESSIONNELLE 41084](#) ; [TRAVAIL 35055](#)



#"Employabilité" et mobilité professionnelle : quand l'entreprise prend les devants / Auteur physique **SEVE Madeleine** ; Auteur physique **AVRIL Pierre. PROBLEMES ECONOMIQUES; LA DOCUMENTATION FRANCAISE**, 27/08/1997, n° 2 531. - pp. 19-22

Le point sur les outils qui permettent de faire le point sur sa carrière professionnelle et d'améliorer les qualifications : le bilan de compétences, le congé individuel de formation, le capital temps formation, la validation des acquis. Présentation des initiatives prises par les entreprises pour inciter les cadres à bouger et à se former.

Descripteurs : [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [POLITIQUE FORMATION ENTREPRISE](#)

[33053](#) ; [MOBILITE PROFESSIONNELLE 41019](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [CADRE 82101](#) ; [PROJET PROFESSIONNEL 24020](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



Employabilité : définition et enjeux, actions et acteurs-clés / Auteur physique [PELOSSE Joëlle](#) ; Auteur physique [THIERRY Dominique](#) ; Auteur physique [SAURET Christian](#) ; Auteur moral [ANDCP. PERSONNEL](#), 01/05/1996, n° 369. - pp. 6-12

Article en deux parties : la première fixe les objectifs de l'employabilité comme "concept de gestion" interne aux ressources humaines et cite la définition générique de la notion d'employabilité proposée par le cabinet de ressources humaines "développement et emploi" que dirige Dominique Thierry. La deuxième partie décrit les champs d'actions prioritaires pour la construction de l'employabilité, ainsi que le rôle des acteurs de l'entreprise dans cette construction.

Descripteurs : [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [ADAPTATION PROFESSIONNELLE 41084](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [SAVOIR-FAIRE 34092](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



Le chômage, un temps en contrepoint : étude de la gestion dynamique du chômage par le "trèfle chanceux" avec huit personnes des Deux-Sèvres / Auteur physique [LONARDO Adriana](#). - Tours : 1990. - 298 p.

Après avoir identifié quatre phases destructives dans l'expérience du vécu du chômage, le chercheur-auteur québécois Jacques Limoges, concepteur du "Trèfle chanceux" fait ressortir une cinquième phase, qui est celle du chômage créateur pendant laquelle un renversement des sentiments du chômeur se produit. Le chômeur passera des sentiments de honte, de colère... à un état où il sera capable de gérer son temps personnel. Grâce à la connaissance simultanée des dimensions : soi, lieu, méthode, environnement socio-politico-économique qui sont représentées dans le logo du trèfle à quatre feuilles, la personne retrouvera une harmonie de vie, condition favorable pour trouver du travail. En France, l'ANPE des Deux-Sèvres est devenue le porte-enseigne de cette méthode analysée ici d'après une enquête. (d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [MEMOIRE 81508](#) ; [ENQUETE 81304](#) ; [CHOMAGE 41042](#) ; [ANPE 83022](#) ; [INSERTION PROFESSIONNELLE 41072](#) ; [AIDE RECHERCHE EMPLOI 41023](#) ; [DEUX-SEVRES](#) ; [POITOU-CHARENTES 92026](#)

