

## **La professionnalisation: clé d'un développement professionnel**

La professionnalisation portée par la recherche dans les champs de l'éducation-formation est un enjeu central évolutif dans le développement professionnel (Wittorsky, 2005) à l'ère des nouvelles technologies (Pomerol & Epelboin, 2014). En tant que processus alliant transformations individuelles et organisationnelles, la professionnalisation renvoie à un apprentissage (in)formel visant la plus grande maîtrise de l'agir professionnel (Bourdoncle, 2000).

Par conséquent comment la situation de développement professionnel est mise en œuvre aujourd'hui dans les entreprises et quel est le positionnement des salariés in situ? Dans ce sens, le développement professionnel des salariés immigrés africains en France est possible selon le principe que la gestion de la diversité dans les entreprises permet leur professionnalisation par la reconnaissance de leur capital, son enrichissement et son évolution. A ce titre, des entretiens semi-directifs auprès de 45 salariés et de 22 entreprises qui les recrutent, ont permis d'un côté de montrer que l'offre de professionnalisation en entreprises est plurielle; elle part du tutorat pour la prise de fonction, en passant par la gestion de poste en traçabilité et l'accès aux formations pour déboucher sur une marge de manœuvre nécessaire à une construction individuelle dans le temps et dans l'espace de travail. La mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation permet ainsi aux entreprises un jugement de valeur en actant surtout pour l'enrichissement du capital des salariés. C'est là toute la question de la place des salariés dans les entreprises, espaces de production et de formation de l'individu où l'environnement professionnel permet d'encourager la contribution permanente de ces derniers à l'efficacité des tâches. Engagées dans l'épanouissement de tout un chacun, les entreprises jouent alors un rôle indéniable dans la définition et la mise en œuvre de moyens adéquats nécessaires à l'intégration de chaque salarié dans l'environnement de travail en prônant de la sorte la définition d'un climat de justice sociale. Le point de vue des salariés montre d'un autre côté que l'offre de professionnalisation certes variable, reste dépendante de la politique organisationnelle de l'entreprise. C'est dans ce sens que ces salariés sont plus acteurs dans la professionnalisation que les entreprises dans un objectif finalement de formation tout au long de la vie. Outre les outils classiques de développement des compétences mobilisés comme le CIF et le DIF c'est surtout à travers les nouvelles technologies aujourd'hui que cette professionnalisation constitue à la fois un processus d'apprentissage, un moyen d'attribution de compétences et de valorisation de capital. Les outils de professionnalisation ainsi mobilisés débouchent entre autres sur l'acquisition de

nouvelles compétences via l'auto-formation, l'usage de compétences spécifiques nécessaires dans la flexibilité en entreprises.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BOURDONCLE, Raymond. 2000. Autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs. *Recherche et formation*, n° 35, p. 117-132.

POMEROL, J-C. & EPELBOIN, Y. 2014. *Les MOOC: Conception, usages et modèles économiques*. Coll. Hors collection. Paris: Dunod.

WITTORSKI, Richard. 2005. *Formation, travail et professionnalisation*. Coll. Action & Savoir. Paris : L'Harmattan.