



* Cadre de référence européen

« Les compétences sont définies en l'occurrence comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. »

Cette définition suggère le caractère opportuniste de la compétence en la reliant au contexte dans lequel elle s'exerce. Elle propose le même découpage en connaissances, aptitudes et attitudes que le socle commun des compétences et des connaissances défini par l'Éducation nationale. Cette référence implicite au cadre de la formation initiale par la voie scolaire entretient la difficulté à sortir des contenus disciplinaires traditionnels.

* Association française de normalisation (AFNOR)¹

« La compétence est la capacité à mettre en œuvre des connaissances, savoir-faire et comportements en situation d'exécution.

NOTE 1 La compétence est généralement synonyme de la capacité à résoudre des problèmes dans un contexte donné.

NOTE 2 Lorsque la situation d'exécution est le cadre professionnel, on parle de compétence professionnelle».

L'expression « situation d'exécution » évoque une conception tayloriste aujourd'hui largement dépassée car décalée vis-à-vis de l'évolution du travail. Le terme capacité renvoie à un potentiel d'action, c'est-à-dire en quelque sorte à une compétence non encore éprouvée en situation réelle.

* Gérard Malglaive²

« La notion de compétence est un artefact. Ce qui existe, ce sont d'une part les connaissances, d'autre part les activités. » [...] « ce qui s'appelait compétence n'était qu'une notion floue, en fait un mot plus qu'une notion, utilisé comme substitut à la qualification au sens normé du droit du travail et des conventions collectives. »

La substitution de la notion de compétence au cadre normé de la qualification s'accompagne d'une perte de lisibilité et de perspectives collectives d'évolution.

* Mouvement des entreprises de France (MEDEF)³

« La compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable.

C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer. »

Cette conception de la compétence minimise l'importance de la formation et de la validation extérieures au profit d'un environnement de travail considéré comme formateur et seul capable de produire de la compétence. L'entreprise a ainsi la mainmise complète sur les compétences qui lui sont nécessaires, évolution et validation comprises. Il n'existe pas de modèle de référentiel des compétences qui soit transversal aux entreprises. Dans ces conditions, pour le salarié, rien ne garantit la possibilité de transposition de ses compétences à d'autres organisations.

Néanmoins, peut-être le cadre européen de compétences clés pourrait-il remplir cette fonction de référentiel commun ?

¹ Norme FD X50-183, juillet 2002

² Formateur d'adultes : un itinéraire, l'Harmattan, 2007, p 177 et 191

³ Journées internationales de la formation, Deauville, octobre 1998

* Jean-Michel Joubier⁴

« Pour examiner en cohérence les liens existants entre qualification et compétence et la problématique de leur reconnaissance respective, il est nécessaire de préciser le contenu que nous donnons à ces concepts aujourd'hui :

Ne peut-on dire que :

- la qualification est la boîte à outils qu'un individu s'est construite à l'école, en formation professionnelle, initiale et continue, au travers de l'expérience professionnelle et sociale ;
- les compétences sont les éléments constitutifs de cette boîte à outils ;
- la compétence est la manière dont il utilise sa boîte à outils ? »

Comment maintenir le lien entre 2 modèles sociétaux qui s'éloignent l'un de l'autre : d'une part celui de la qualification basé sur la désignation des qualités requises pour réaliser des tâches prescrites pour occuper un poste de travail, un emploi et, d'autre part, celui de la compétence qui décrit les qualités professionnelles acquises et mobilisées en situation ? Le terme qualification renvoie à la fois à la certification professionnelle (reconnaissance individuelle) et à la grille de classification élaborée dans le cadre d'une convention collective (reconnaissance collective). Ne serait-ce pas l'occasion d'inventer une démarche compétence qui associerait stratégie de réussite de l'entreprise et points de vue et attentes individuelles et collectives des salariés via une forme de correspondance négociée entre formation, compétence et salaire ?

* Sandra Bellier⁵

« La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier en mobilisant diverses capacités de manière intégrée. »

Consensus actuel dans les milieux pédagogiques

* Philippe Zarifian⁶

« La compétence désigne une attitude de prise d'initiative et de responsabilité que l'individu exprime dans l'affrontement réussi aux enjeux et problèmes qui caractérisent les situations de travail que cet individu prend en charge. »

Les savoirs, tels que décrits dans les référentiels en vigueur (activités, compétences, certification, formation...), ne sont plus au cœur du modèle de la compétence. Les savoirs sont considérés comme des ressources mobilisées pour prendre en charge des situations de travail, souvent inédites. Dans ces conditions, comment former à la prise d'initiative, à l'autonomie, à la créativité... ?



Fiche éclairage n° 1 Compétence

⁴ Confédération générale du travail, in revue CFDT

⁵ Traité des sciences et des techniques de formation, Dunod, 2004 2^e édition, p 238

⁶ De la notion de qualification à celle de compétence, <http://philippe.zarifian.pagesperso-orange.fr/page143.htm>