



Formation emploi

Revue française de sciences sociales

96 | octobre-décembre 2006

Quand la qualification fait débat(s)

Bibliographie

Marie Baudry de Vaux et Sylviane Ceccaldi



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2554>

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 octobre 2006

Pagination : 81-91

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Marie Baudry de Vaux et Sylviane Ceccaldi, « Bibliographie », *Formation emploi* [En ligne], 96 | octobre-décembre 2006, mis en ligne le 15 décembre 2009, consulté le 20 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2554>



Bibliographie

Bibliographie sélective sur le thème « compétence et qualification ».

Les références ont été sélectionnées à partir de 1990

et sont classées par ordre chronologique puis par ordre alphabétique d'auteur.

Les résumés proviennent de la base documentaire du Céreq.

Cette bibliographie a été réalisée par Marie Baudry de Vaux et Sylviane Ceccaldi.

■ Prévoir et gérer les emplois et les compétences.

Berton Fabienne (Dir.), Meignant Alain (Dir.)

Éducation Permanente, décembre 1990, n° 105, 173 p.

La gestion de l'emploi en entreprise implique de connaître les qualifications dont on dispose et d'évaluer celles dont on aura besoin à court ou moyen terme pour accompagner le développement ou les évolutions de l'entreprise. C'est là que la formation continue entre en jeu pour faciliter l'adaptation des individus ou des groupes de travailleurs. Les différents aspects du lien entre gestion des compétences et mise en œuvre de la formation sont examinés ici, dans un dossier articulé en trois thèmes : les situations en entreprise, les méthodologies et problématiques, et un aperçu « au-delà des entreprises » (le cas d'une branche, d'un pays étranger). On trouvera également une sélection bibliographique sur ce thème.

■ Travail et compétences – Récapitulation critique des approches des savoirs au travail

Stroobants Marcelle

Formation Emploi, janvier-mars 1991, n° 33, pp. 31-42

Le recours aux notions de savoir et de savoir-faire dans les travaux des sociologues et économistes du travail, depuis le milieu des années 80, ne procède pas d'un courant homogène ni d'un revirement théorique, mais participe indéniablement d'un regain d'intérêt pour les représentations des agents sociaux.

La portée de cette révélation tient moins à la démarche qu'aux critères de définition de l'activité de travail. Or ces critères, et notamment l'opposition formel/informel, en résonance avec ceux des ingénieurs de la connaissance, entretiennent une séparation entre procédures (formes, méthodes) et contenus des savoirs d'une part, et entre composantes techniques et sociales de la compétence d'autre part. Ils tendent aussi à surdéterminer les changements industriels et les modifications dans la nature des savoirs.

Ramenée aux proportions d'une analyse classique du travail, l'innovation terminologique risque cependant de masquer les enjeux d'un débat théorique dont la fécondité n'est pas encore épuisée.

■ Autonomie dans le travail

Terssac Gilbert de

Paris, PUF, 1992, 279 p.

Collection « Sociologie d'aujourd'hui »

Des secteurs fortement automatisés tels que la chimie, les cimenteries, l'électricité et la presse ont

été le terrain de recherches sur l'émergence de règles informelles en organisation du travail, témoignant ainsi de l'autonomie des exécutants. Ces règles sont à l'origine de la constitution d'un système social qui assure l'efficacité du système de production.

■ La compétence, mythe, construction ou réalité ?

Minet Francis (Dir.), Parlier Michel (Dir.), Witte Serge de (Dir.)

Paris, L'Harmattan, 1994, 230 p.

Collection « Pour l'emploi »

La fonction ressources humaines recouvre, en entreprise, des réalités différentes. Elle peut être intégrée à la fonction « gestion du personnel » où elle prend la forme d'une gestion juridico-administrative, peut donner lieu à la création d'un système formalisé articulant performances, qualifications, évaluation et mobilité ou à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il reste que la notion de compétences est largement polysémique. En dehors de sa dimension proprement cognitive, elle peut compléter de façon pragmatique la notion de qualification, mais peut aussi être définie comme professionnalité si elle caractérise les membres d'un groupe professionnel. Construite le plus souvent dans des objectifs de gestion, elle donne lieu à des utilisations diverses dans l'organisation du travail, l'ingénierie de la formation ou encore l'orientation professionnelle pratiquée en entreprise avec le support des bilans ou des portefeuilles de compétences.

■ Travailler en banlieue. La culture de la professionnalité

Bautier Elisabeth (Dir.)

Paris, L'Harmattan, 1995, 400 p.

Collection « Thèses et travaux universitaires »

Issu d'un rapport réalisé dans le cadre du programme interministériel « Université et ville », cet ouvrage est centré sur la recherche de la professionnalité et de la professionnalisation du travail en

banlieue. Les professions sur lesquelles se sont penchés les chercheurs sont l'enseignement, la médecine et le travail social ainsi que d'autres plus récentes comme les responsables de structures spécifiques : Zone d'éducation prioritaire (ZEP) ou Développement social urbain (DSU). Le travail en réseau en constitue l'une des composantes essentielles. Il se développe à travers toutes les structures entraînées par la territorialisation des politiques éducatives ou urbaines. On observe une confrontation entre le sujet, avec ses compétences professionnelles, et les situations de travail, et entre application des politiques publiques et réalité locale. Le positionnement personnel se révèle alors fondamental pour l'exercice même du métier. Il s'ensuit une typologie contrastée des intervenants en banlieue en fonction de leur origine militante ou sociale et leur niveau de formation. En effet, une partie d'entre eux sont en demande de professionnalisation car ils sont souvent bénévoles ou dans des situations précaires. À quelles conditions et de quelle façon accéder à leur demande ? Leur professionnalisation implique en effet la prise de conscience d'une distance indispensable avec le sujet et l'adoption d'une attitude critique.

■ L'ingénierie des compétences

Le Boterf Guy

Paris, Éditions d'Organisation, 1998, 414 p.

L'auteur propose ici un ensemble de fiches conçues comme des guides pour l'action concernant : la définition des compétences et du professionnalisme, la compétence collective, la professionnalisation, la gestion anticipée des compétences, le plan de formation, la qualité de la formation, et enfin les objectifs et l'évaluation de compétences.

■ Le monde du travail

Kergoat Jacques (Dir.), Boutet Josiane (Dir.), Jacot Henri (Dir.), Linhart Danièle (dir.)

Paris, Éditions La Découverte / Syros, 1998, 448 p.

Collection « Textes à l'appui »

Contrairement à sa fin annoncée et malgré son ambivalence, le travail constitue pourtant le principal moyen d'insertion et de constitution d'une identité sociale. La multiplication de nouveaux termes pour le décrire annonce également la fin du taylorisme et l'émergence d'un nouveau modèle organisationnel. Des approches pluridisciplinaires ainsi que la confrontation de chercheurs et de praticiens permettent de prendre la juste mesure de ces changements et de l'appréhender dans ses multiples facettes. Elles mettent en lumière l'effritement de la société salariale, la diversification des formes de travail et des identités professionnelles, la montée de la précarité, la dégradation de la santé et le vieillissement au travail. Les effets des politiques de l'emploi sur la redéfinition d'une norme d'emploi, l'existence d'un marché du travail encore plus flexible et segmenté questionnent toujours davantage les relations formation-emploi, progrès technique-emploi et travail-productivité. Enfin, alors que les principes tayloriens de division des tâches ne sont pas abandonnés et que le fossé se creuse entre travail féminin et travail masculin, émergent des espaces démocratiques et de nouveaux modèles de management dans l'entreprise.

■ La relation de service

Ulmann Anne-Lise (Dir.), Burger Alain (Dir.)

Éducation Permanente, 1998-4, n° 137, 200 p.

Dans le secteur public où elle est une référence pour les innovateurs, ou dans le secteur privé où la satisfaction du client constitue un objectif stratégique, la relation de service est au cœur des préoccupations. De nouveaux concepts et de nouvelles méthodes d'analyse de la relation entre agent et usager ou client soulignent la complexité des interactions et comment elles peuvent conduire à transformer les organisations. Après un point sur la notion et la pertinence de son usage pour l'administration, le dossier présente quelques aspects de la relation de service touchant à l'organisation, à ses conséquences sur l'identité sociale et professionnelle des agents, au sens qu'elle donne au travail et à son évaluation. Puis, différents champs d'action sont mis en perspective : les ressources humaines, la formation, l'organisation du temps et les conditions de travail, etc.

■ Choix d'organisation du travail et dynamique des compétences dans l'entreprise

Laurencin Jean-Paul, Sonzogni Michel

Formation Emploi, avril-juin 1999, n° 66, pp. 79-92

L'opposition traditionnelle des modes d'organisation taylorien et ohniste ne permet pas de rendre compte de manière satisfaisante de l'organisation du travail mise en œuvre actuellement dans certaines entreprises françaises. Celle-ci constituerait une forme hybride, empruntant certaines règles du schéma japonais tout en conservant sur d'autres aspects une optique taylorienne. Elle laisserait ainsi se développer des apprentissages individuels dans le traitement de problèmes de court terme, sans prendre le temps de les exploiter collectivement dans une phase de fiabilisation à moyen terme. La cohérence propre de cette forme hybride peut être expliquée en réinterprétant une grille d'analyse proposée par Aoki. Son approche dualiste oppose le modèle traditionnel de la coordination hiérarchique et du contrôle, au modèle émergent favorable à l'autonomie et à l'apprentissage. Il faut alors concevoir que le choix entre ces deux logiques de traitement des incertitudes n'est pas exercé une seule fois mais se décline pour différents types d'aléas productifs. Dans cet article, les aléas productifs qui exigent une réponse dans le court terme sont distingués de la fiabilisation du processus, engagée sur le moyen terme. Des dispositifs organisationnels traduisent l'arbitrage entre le contrôle et l'autonomie pour chacun de ces deux niveaux. Dans cette lecture, chaque modèle est une combinaison particulière d'un couple de modalités de travail et possède une dynamique propre des compétences et des emplois.

■ La logique de la compétence.

Première partie

Éducation Permanente, 1999-3, n° 140, 162 p.

La notion de compétence tend à remplacer le terme de qualification, entraînant ainsi un renouvellement des pratiques de formation et de gestion des ressources humaines. Lorsqu'elle est associée au concept de performance, elle transforme les pratiques organisationnelles existantes et recompose les systèmes de

représentation et d'action au sein des entreprises. L'éclairage des différentes formes que prend la notion de professionnalisation fait apparaître un lien structurel entre ces deux concepts : professionnaliser consiste à créer une catégorie de personnes dotées d'une compétence multidimensionnelle. L'imprécision des notions qui la composent, en particulier celle de savoir-être, favorise la confusion entre son acception scientifique et celle du sens commun et constitue un obstacle à son uniformisation. L'examen des concepts d'entreprise qualifiante et apprenante, d'approche théorique différente, montre que la compétence ne prend pas le même sens selon que l'on se réfère à l'une ou l'autre des théories. Dans les actions de transformation qualifiante, la réussite passe par une bonne articulation entre les situations de travail et les compétences des personnels concernés. Une réflexion sur les pratiques d'intervention en entreprise d'une psychologue du travail montre que les dimensions sociales et symboliques de l'efficacité sont occultées par une approche techniciste de l'évaluation des compétences. Enfin, dans les situations de gestion d'événements imprévus, la sollicitation des compétences soulève la question paradoxale de la formation à l'action face à l'imprévu.

La logique de la compétence. Deuxième partie

Éducation Permanente, 1999-4, n° 141, 145 p.

Les analyses font ressortir des approches très variées de la logique de la compétence. Compétence et organisation du travail peuvent être perçues comme deux dimensions qui interagissent de manière indissociable, ce qui doit conduire à une évolution du métier de formateur vers de nouvelles compétences. Dans le domaine de la formation par alternance, on peut montrer comment certaines formes d'interactions et certaines propriétés pragmatiques et logiques des communications favorisent l'émergence d'opportunités d'apprentissage et le réaménagement des représentations. La dialectique qualification-compétence appelle à réflexion et on peut essayer d'établir une comparaison entre les deux notions. Enquêter sur l'objectif des projets managériaux révèle une volonté de moderniser les comportements des salariés à travers une modernisation des structures et des modalités de transformation de l'entreprise, accompagnée d'une modernisation des mentalités. Un questionne-

ment des transformations du travail bureaucratique insiste sur la place cruciale du cadre organisationnel. Une étude de cas sur les gares de banlieue permet de discuter les notions de compétence, de relation et de civilité. Une étude dans le secteur du transport urbain, qui analyse le développement d'activités à forte composante de service avec des jeunes non diplômés, permet une réflexion sur compétences de service, socialisation et professionnalisation. Enfin, une interrogation sur les raisons pour lesquelles de nombreuses personnes ne saisissent pas, en cours de carrière, les opportunités d'élargir leurs aptitudes professionnelles, amène à établir une typologie des facteurs qui influencent le développement de la compétence.

Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel

Chopart Jean-Noël (Dir.)

Paris, Dunod, 2000, 303 p.

Les lois de décentralisation puis la montée de la précarité sociale ont entraîné des mutations importantes dans les fonctions des travailleurs sociaux, dans les modalités de recrutement et dans leurs compétences. Plusieurs travaux de recherche, menés au début des années 90, ont conduit au constat de l'obsolescence du système statistique visant à décrire le champ professionnel du travail social. Le nouveau programme de recherche, dont est issu cet ouvrage, a choisi de substituer la notion d'intervention sociale à celle de travail social, devant la difficulté à cerner le champ professionnel. La définition retenue est la suivante : « *toutes les activités rémunérées par des financements socialisés, s'exerçant dans un cadre organisé, qu'il soit public ou privé, et visant des personnes ou des publics en difficulté d'intégration sociale ou professionnelle dans une perspective d'aide, d'assistance ou de contrôle, de médiation ou d'actions d'animation ou de coordination.* » Les principaux résultats montrent que les formes de catégorisation des emplois sociaux ont fortement évolué, d'où l'intérêt d'une approche par le biais de l'activité. Les évolutions constatées varient selon les activités, les sous-secteurs ou les fonctions. Face à la déprofessionnalisation de l'action sociale et aux risques de déqualification, la question de la qualification professionnelle demeure centrale.

■ Professionnalisation : de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs ? in *Emplois-jeunes, quelle professionnalisation ?*

Labruyère Chantal

Formation Emploi, avril-juin 2000, n° 70, pp. 31-42

Le couple « professionnalisation/compétences » remplace le couple « qualification/employabilité ». Il ponctue désormais la rhétorique des politiques d'emploi, notamment dans le programme « Nouveaux services, nouveaux emplois ». Resituer ces notions dans leurs acceptions successives permet de faire émerger les enjeux sociaux sous-jacents à l'appropriation d'un concept sociologique. Rompant avec la sociologie fonctionnaliste des professions, les sociologues français ont élargi la notion de professionnalisation aux « activités repérées, nommées, socialement reconnues et validées ». Les professions sont une espèce particulière des marchés du travail fermés. Une place prépondérante est accordée à la représentation du corps professionnel. Ces efforts pour la reconnaissance de la légitimité et de la compétence professionnelles se traduisent par des mesures de clôture du marché du travail. Les investigations du Céreq sur la professionnalisation des emplois-jeunes réaffirment la question de la reconnaissance sociale. Elle resurgit dans un dispositif où elle n'était pas convoquée d'emblée. Les initiateurs du processus sont les pouvoirs publics et les employeurs. La démarche ne saurait viser une forme de clôture des marchés du travail, incompatible avec les objectifs de fluidification du marché du travail.

■ Les compétences professionnelles. Descriptif, mesure et développement

Gangloff Bernard (Dir.)

Paris, L'Harmattan, 2000, 190 p.

Collection « Psychologie du travail et ressources humaines »

Les contributions présentées au X^e Congrès international de psychologie du travail et des organisations ont examiné d'abord les différences de compétences entre hommes et femmes. Ces différences s'expriment

ment davantage dans certaines situations, par exemple la négociation. Les femmes acquièrent, le plus souvent, des compétences accrues sur le plan relationnel. Ensuite, elles signalent la difficulté de la mesure et de l'évaluation de ces compétences. Des mécanismes de défense interfèrent en effet dans les démarches d'auto-évaluation. En revanche, l'évaluation faite dans le cadre d'un bilan de compétences, si le demandeur en est l'acteur, peut être un facteur de développement des compétences. Enfin, l'utilisation des outils d'évaluation d'autrui (questionnaire de personnalité, questionnaire d'intérêt professionnel, tests d'intelligence, entretien...) sont réduits à certains types de situations ou à des domaines d'investigation circonscrits et peuvent impliquer des interlocuteurs divers (collègues, subordonnés).

■ L'individu et les performances organisationnelles

Gangloff Bernard (Dir.)

Association internationale de psychologie du travail de langue française

Paris, L'Harmattan, 2000, 222 p.

Collection « Psychologie du travail et ressources humaines »

■ Enseignant-Formateur : la construction de l'identité professionnelle. Recherche et formation

Gohier Christiane, Alin Christian

Paris, L'Harmattan, 2000, 302 p.

Collection « Éducation et formation, série Références »

Au cœur de la question de la professionnalisation de l'enseignement réside celle de l'identité professionnelle des enseignants. Les transformations subies par leur profession les placent souvent au sein d'une crise identitaire qui révèle un vécu professionnel quotidien mal connu. Seize contributions de chercheurs-formateurs francophones, québécois, belges, suisses et français (Guadeloupe et Réunion), proposent un éventail des différentes recherches sur l'identité

professionnelle de l'enseignant, soit du point de vue de la recherche (faire avancer les connaissances sur la question) soit du registre de l'instrumentation vis-à-vis de la formation ou encore à l'intersection de la formation et de la recherche. Trois parties structurent cet ouvrage et présentent en premier les textes de recherche consacrés à une approche théorique, puis ceux portant sur des réflexions d'ordre méthodologique et enfin une description des dispositifs de formation d'enseignants. Cet ouvrage, riche de réflexions multiples sur la construction de l'identité professionnelle de l'enseignant ou du futur enseignant, montre que cette construction ne peut se faire en dehors d'une dynamique de sa constitution autant chez les autres, chez l'autre que chez soi.

Reconnaître les compétences : des démarches d'entreprises

Parlier Michel (Coord.), Savereux Sophie (Coord.)
Les cahiers de l'Anact, juillet 2000, n° 15, 93 p.

Les études monographiques de cinq entreprises ont permis d'identifier les formes variées, symboliques et matérielles, de la reconnaissance des compétences. Intégrées à la logique compétence, elles participent également à la rénovation des systèmes de classification et de rémunération. Souvent à usage interne, elles constituent un lieu de conflits d'intérêts où interagissent les stratégies des acteurs. Contribuant à élever le niveau de qualification des salariés, ces dispositifs permettent l'acquisition d'une plus grande polyvalence et la prise en compte des dimensions plus comportementales des compétences. La demande et l'offre de formation évoluent et se centrent sur les besoins recensés dans les situations de travail et conformes aux référentiels de compétences existants. Cette reconnaissance, fortement encadrée par les gestionnaires, favorise l'individualisation des parcours professionnels. Les définitions différenciées de la notion de compétence données par les entreprises ont cependant peu d'impact sur la manière dont ces dernières sont décrites. Dans l'entretien individuel, figure quasi obligée pour l'évaluation de ces compétences, l'encadrement de proximité doit jouer un rôle nouveau auquel il est mal préparé. Ces dispositifs, centrés sur eux-mêmes, établissent des correspondances avec le marché extérieur de l'emploi, les bassins d'emploi ou les branches.

Le modèle des compétences : système éducatif en entreprise

Ropé Françoise, Tanguy Lucie

L'Année sociologique, 2000, vol. 50, n° 2, pp. 493-520

L'organisation qualifiante. Organisation du travail et accroissement de la qualification

Mare-Girault Sandrine

Paris, L'Harmattan, 2001, 320 p.

Une organisation de travail peut-elle permettre un développement conjoint de la coopération et de la qualification des salariés ? Autrement dit, le concept d'organisation qualifiante correspond-il à une réalité ? Cette question soulève deux problèmes : par quels mécanismes une organisation du travail peut-elle influencer sur les modes de coopération entre les acteurs, et celle-ci est-elle réellement en mesure de produire un accroissement massif de la qualification de ses salariés ? Afin d'apporter des éléments de réponse à ces interrogations, l'auteur érige un modèle théorique d'organisation qualifiante. Il le confronte ensuite à des observations empiriques menées au cours de différentes enquêtes de terrain dans une usine automobile. Les résultats obtenus l'orientent en conclusion vers une remise en question du concept même de notion d'organisation qualifiante.

Compétence, compétences

Paradeise Catherine, Lichtenberger Yves

Sociologie du Travail, 2001, vol. 43, n° 1, pp. 38-48

Le management par les compétences : un essai d'analyse

Reynaud Jean-Daniel

Sociologie du Travail, 2001, vol. 43, n° 1, pp. 7-31

La compétence relationnelle, une question d'organisation

Combes Marie-Christine

Travail et Emploi, 2002, n° 92, pp. 5-18

La révolution des métiers

Piotet Françoise (Dir.)

Paris, PUF, 2002, 362 p.

Qualifications ou compétences : en finir avec la notion d'emplois non qualifiés

Santelmann Paul

Paris, Éditions Liaisons, 2002, 244 p.

Collection « Entreprise et carrières »

La représentation des cinq millions d'emplois non qualifiés en France est dévalorisée, et pourtant ces métiers sont largement influencés par la relation avec le client mais aussi par les mutations technologiques. L'image de ces métiers est-elle en relation avec les compétences exercées par ces emplois dits non qualifiés ? Les différentes raisons pour lesquelles la société maintient des définitions dévalorisantes de millions d'emplois sont examinées dans cet ouvrage, notamment les causes de la persistance de cette approche catégorielle malgré les progrès techniques, l'évolution technologique et les transformations du travail. Une étude historique permet d'apporter différents éléments au débat : coexistence entre plein emploi et travail déqualifié, le chômage de masse. La notion de compétence permet à l'auteur de proposer une analyse positive des ces emplois en montrant les limites de la notion de qualification.

Nouvelles logiques, nouvelles compétences des cadres et des dirigeants : entre le rationnel et le sensible

Bonnet Rosette, Bonnet Jacques

Paris, L'Harmattan, 2003, 254 p.

Collection « Communication des organisations »

Les compétences requises pour les cadres et dirigeants du secteur public et du secteur privé ont profondément évolué avec les nombreuses mutations survenues depuis quelques années dans le monde du travail. La complexification des modèles organisationnels et des relations humaines requière en effet de nouvelles manières de raisonner et de se comporter. L'ouvrage analyse ces nouvelles compétences et montre qu'elles relèvent pour beaucoup de la manière dont les responsables trouvent et donnent du sens à leur activité de pilote. Il met en évidence la nouvelle professionnalité du métier de cadre ou de dirigeant et s'interroge sur les démarches d'accompagnement et les modalités de formation nécessaires pour répondre aux exigences et évolutions actuelles de la profession.

Les centres d'appels : un secteur en clair-obscur

Lechat Noël, Delaunay Jean-Claude

Paris, L'Harmattan, 2003, 488 p.

Collection « Recherches économiques François Perroux »

L'ouvrage collectif aborde le champ social, non encore exploré, des centres d'appels. Il fait suite aux travaux de recherche conduits, afin de mettre à la disposition du mouvement syndical français une photographie des conditions de travail des salariés des centres d'appels en France. Fruit d'une enquête sociologique et d'un séminaire annuel, il est composé de trois parties. La première, étoffée de témoignages et d'étude de cas, rend compte d'analyses syndicales et professionnelles : elle brosse un état des lieux de ces nouveaux métiers, s'intéresse à l'organisation du travail, à la professionnalisation, à la qualification... La deuxième partie est consacrée à l'enquête sociologique : elle s'attache à démontrer l'existence d'un nouveau processus de production, étudie le management des centres d'appels et les conditions de travail des salariés ; elle débouche sur une réflexion sur le métier de télé-opérateur. La troisième partie, quant à elle, se centre sur les analyses économiques, faisant intervenir les aspects technologique et humain. Ainsi, les trois parties se complètent pour éclairer l'activité en émergence des centres d'appels, en quête de définition.

De la qualification à la compétence : rupture ou continuité ?

Oiry Ewan

Paris, L'Harmattan, 2003, 330 p.

Le débat français sur la compétence et la qualification est structuré sur l'idée même que ces concepts sont antagonistes. Mais existe-t-il véritablement une rupture entre ces deux concepts ? Cette hypothèse est critiquée en deux temps, d'une part en abordant la dimension conceptuelle du débat et d'autre part en s'appuyant sur une étude de cas. Du fait même de ses promoteurs, la définition du concept de compétence a évolué et a ainsi contribué à le rapprocher des définitions de la qualification. La compétence est donc loin de se différencier de la qualification et peut en faire entièrement partie. L'étude de cas portant sur la comparaison des deux modes de gestion remet en cause, elle aussi, l'hypothèse de rupture lors d'un passage d'une gestion par les qualifications à une gestion par les compétences. Les deux modes de gestion s'inscrivent ainsi dans la même filiation, reprennent les mêmes logiques et ont des effets similaires.

Parler d'expérience

Astier Philippe

Formation Emploi, octobre-décembre 2004,
n° 88, pp. 33-42

L'expérience professionnelle est principalement envisagée comme une dynamique de construction d'acquis (connaissances et compétences). Pourtant, les transformations des organisations peuvent introduire des ruptures qui disqualifient ces « acquis » et les empêchent de constituer des ressources pour des actions futures. Dès lors, cette « expérience sans issue » peut désorganiser non seulement l'activité mais encore les connaissances et l'identité professionnelle. Le discours tenu par le sujet à ce propos constitue un moyen de développer ce qui a été ainsi « suspendu », à condition de se situer dans un genre discursif spécifique liant mobilisation subjective, affirmation référentielle et effets pragmatiques, cognitifs et identitaires.

Les savoirs d'action. Une mise en mot des compétences ?

Barbier Jean-Marie (Coord.), Galatanu Olga
(Coord.)

Paris, L'Harmattan, 2004, 325 p.

Collection « Action et savoir »

L'expression « savoirs d'action » permet d'associer, de façon innovante, des notions de stabilité et de transmission attachées au concept de savoir et pour la partie « action », la désignation d'un rapport de transformation par un sujet de son environnement. Cet ouvrage, fruit d'une recherche collective, cherche à mettre en relation des études portant sur les savoirs d'action dans des cadres méthodologiques et sociaux différents afin d'en dégager des caractéristiques communes et de proposer une évolution pour la recherche et l'action professionnelle. Trois grandes parties structurent ce livre : après une énonciation théorique et conceptuelle sur ce que sont les savoirs d'action, cinq exemples permettent d'illustrer leurs implications sociales et théoriques (contrôleurs de gestion, enseignants, masseurs-kinésithérapeutes, concepteurs-formateurs et monde agricole). La dernière partie analyse les résultats en mettant en valeur les impacts de cette recherche pour la formation et la professionnalisation.

Le travail non qualifié : permanences et paradoxes

Méda Dominique (Dir.), Vennat Francis (Dir.)

Paris, Éditions La Découverte, 2004, 426 p.

Collection « Recherches »

Le travail non qualifié existe-t-il toujours ? Flexibilité, capacités d'adaptation, d'innovation et de communication sont maintenant demandées à tous les travailleurs. Depuis les années 90, l'emploi non qualifié a recommencé à augmenter en France jusqu'à être estimé à un quart de l'emploi total. Il devient ainsi une catégorie majeure des politiques publiques d'emploi. Des économistes, sociologues et statisticiens ont étudié le travail non qualifié dans le cadre d'un programme de recherche initié par la Direction de l'Animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), en 2001, qui réunissait cinq équipes

dont quatre centres associés au Céreq. Après une approche historique, les évolutions de l'emploi non qualifié en France depuis vingt ans permettent de dessiner les profils de ces salariés et de leurs trajectoires. On observe le paradoxe des politiques de l'emploi qui ne parviennent pas à juguler le travail non qualifié avec en parallèle une demande accrue d'autonomie des salariés peu reconnue. Comment allier le développement de ces emplois non qualifiés et atteindre les objectifs européens de qualité de l'emploi et d'économie de la connaissance ?

L'observation des métiers : concepts et pratiques

Boyer Luc (Dir.), Scourarnec Aline (Dir.)

Paris, Éditions Management et Société, 2005, 313 p.

Collection « Questions de société »

Pour comprendre l'émergence des observatoires des métiers, les auteurs développent dans l'introduction le concept d'observation, sa définition et ses méthodologies. Ils donnent ensuite la parole à des chercheurs qui appliquent ce concept au domaine des métiers. Ainsi, dans l'optique de dresser un état des lieux des pratiques d'observation des métiers, chacun définit et décrit des métiers, leur mutation prévisible et leur déclinaison en termes de compétences. Pour ce faire, ils rappellent ce que sont la prospective et la prospective des métiers ; l'observatoire des métiers étant un prolongement du concept de prospective appliqué à la gestion. Plusieurs métiers constituent des champs de recherche : les métiers de l'environnement, d'infirmier, de vendeur, de caissière, ceux des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), des transports de marchandises, ou ceux de la conception automobile, de la comptabilité, des conseillers de clientèle à la banque ou encore de l'armée.

Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles du travail

Linhart Danièle (Dir.), Moutet Aimée (Dir.)

Paris, La Découverte, 2005, 352 p.

L'employeur organise le travail du salarié en recherchant la rentabilité maximale mais ce dernier le vit et lui donne un sens. Le taylorisme tend à neutraliser l'influence individuelle en imposant une « organisation scientifique ». La dissociation totale de l'homme, de son temps et de ses gestes de travail provoque de la souffrance et un compromis est nécessaire entre l'approche de l'employeur et de ses employés. Aujourd'hui, l'organisation du travail cherche à enrôler l'intimité et la personnalité du salarié. Des sociologues, des historiens et des économistes étudient ainsi la construction sociale et l'évolution des normes temporelles du travail dans le secteur industriel en France, dans l'ex-bloc socialiste et dans le secteur financier avec l'apparition des plateaux téléphoniques. D'autres contributions insistent sur les contradictions entre les enjeux de qualité et de productivité dans différents secteurs tels les abattoirs, les hôpitaux, la restauration rapide...

Les ressorts de la mobilisation au travail

Linhart Danièle (Coord.), Durand Jean-Pierre (Coord.)

Toulouse, Octarès Éditions, 2005, 303 p.

Collection « Le travail en débats : série colloque & congrès »

Cet ouvrage rassemble les travaux des *IX^e journées de Sociologie du Travail* à Paris en novembre 2003. Après une présentation des transformations de la sociologie du travail depuis vingt ans, les communications des auteurs sont majoritairement centrées sur des emplois décrits en termes de profession ou de métier, situés dans une branche, un secteur ou une région. La première partie traite de l'évolution des situations de travail. Elle se subdivise en deux approches : une en termes de branches ou de profession qui aborde les notions d'identité, de compétences, d'innovation technologique, de genre, de travailleur âgé ou d'autonomie ; l'autre en termes organisationnels ou procès de travail, qui renvoie à trois types de regard : les processus de contrôle ou de prescription, la place et la mobilisation des objets techniques et les défis auxquels s'affrontent les salariés dans l'observation de leur travail concret. La deuxième partie spécifie les nouveaux régimes de mobilisation des salariés qui apparaissent en lien avec la transforma-

tion des systèmes productifs et la restructuration du marché du travail, mettant en œuvre les capacités d'initiative, d'autonomie et les compétences des travailleurs. La troisième partie s'intéresse à la négociation des nouvelles formes d'emploi : les normes d'emploi et leurs statuts, le temps de travail, les relations professionnelles... Quant à la quatrième et dernière partie, intitulée « Les paradigmes dans le champ du travail à l'épreuve », elle tente de répondre à la question : « *En quoi les paradigmes dont dispose la sociologie du travail permettent-ils d'avancer dans la compréhension des situations de travail et des régimes de mobilisation contemporains ?* »

La professionnalisation en actes et en questions

Sorel Maryvonne (coord.), Wittorski Richard (coord.)

Paris, L'Harmattan, 2005, 271 p.

Collection « Action et Savoir »

La question de la professionnalisation fait l'objet d'une forte demande sociale. Elle est liée à l'évolution des formes de travail dans les entreprises qui a conduit à transformer un certain nombre d'activités professionnelles et à promouvoir de la part des salariés une effective production de compétences. Ces évolutions modifient en effet les contours et contenus de certaines professions et font émerger de nouvelles demandes de professionnalisation d'activités (comme les nouveaux emplois et nouveaux services). Elles impliquent également le développement de nouvelles formes de formation à visée professionnalisante. L'objectif de l'ouvrage est d'éclaircir les différents concepts qui gravitent autour de la professionnalisation (compétence, savoir, connaissance, professionnalisme,..) et de formaliser les relations qu'ils entretiennent entre eux. Il rend compte de travaux qui participent à la construction du champ théorique de la professionnalisation tant dans l'espace du travail que dans celui de la formation. Il présente des exemples variés de dispositifs de formation ayant pour intention la professionnalisation des individus, des activités, des métiers ou des organisations. Il est issu d'une journée de travail qui s'est déroulée en 1999 à l'université Paris 5 à l'initiative du Président et du Directeur du Centre de formation continue de cette université.

Formation, travail et professionnalisation

Wittorski Richard (coord.)

Paris, L'Harmattan, 2005, 205 p.

Collection « Action et savoir »

Compétences et stratégies d'entreprise. Les démarches compétences à l'épreuve de la stratégie de grandes entreprises

Zarifian Philippe

Paris, Éditions Liaisons, 2005, 191 p.

Collection « Entreprise & Carrières »

L'ouvrage rend compte de l'accompagnement des « démarches compétence » opérées dans quatre grandes entreprises, Lu, La Poste, la SNCF et une grande entreprise de services, depuis le début des années 2000 ; il relate les enseignements qui en ont été tirés. Par « démarche compétence », le travail est considéré comme l'expression directe des capacités de pensée et d'action des individus en situation professionnelle. Cette démarche concerne l'entreprise dans son ensemble et ne se limite pas à la simple gestion des ressources humaines. Elle se décrit comme un processus global d'identification, de mobilisation, de développement et de reconnaissance des compétences des salariés d'entreprise. Elle est néanmoins tendue entre deux pôles éloignés l'un de l'autre : celui de la stratégie globale d'entreprise et celui du travail réel et de son organisation concernant les actions que les salariés « compétents » sont amenés quotidiennement à entreprendre dans leur activité professionnelle. Elle établit donc un lien entre ces deux pôles structurellement éloignés dans ces entreprises.

La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte

Durand Jean-Pierre (Dir.), Le Floch Marie-Christine (Dir.)

Paris, L'Harmattan, 2006, 311 p.

Collection « Logiques sociales »

Les travaux rassemblés dans cet ouvrage collectif explorent les différentes formes de consentement au travail des salariés dans leurs traductions modernes de la nouvelle figure de la servitude volontaire. L'interrogation porte sur le comportement dans l'activité de travail compte tenu de la diversité des rapports au travail, des relations qui s'y exercent mais aussi de la multiplication des différenciations statutaires observées. Face aux contraintes engendrées par les nouveaux modes de gestion du travail, notamment celles liées à l'introduction du modèle de la compétence, le travail contraint exige consentement, autonomie, engagement, implication, responsabilisation, mobilisation de la part des salariés. Ces mutations organisationnelles et managériales affectent en conséquence les collectifs de travail. Mais ces transformations dans l'organisation du travail, jointes à la capacité réflexive des salariés, aboutissent à la création de nouveaux mécanismes de résistance tels que retrait, subordination insatisfaite, simulation...

Construire les compétences individuelles et collectives. Agir et réussir avec compétence – Les réponses à 100 questions

Le Boterf Guy

Paris, Éditions d'Organisation, 2006 (4^e édition), 271 p.

Collection « Livres Outils »

La construction des compétences est un enjeu essentiel pour les organisations comme pour les salariés. Reconnu comme l'un des experts du management et du développement des compétences, l'auteur répond dans cet ouvrage aux questions posées lors de ses conférences et regroupées par thèmes. Il aborde ainsi les raisons de l'intérêt actuel pour les compétences et

parvient à les définir sur un registre allant du savoir-faire au savoir-agir en situation. Il propose une approche opérationnelle pour développer la capacité à les rendre transférables et des démarches pour les évaluer, les valider et identifier la contribution spécifique de la formation au processus de professionnalisation. Il décrit la compétence collective et clarifie les relations entre compétence et qualification. Il suggère, enfin, des orientations pour mettre en œuvre une gestion par les compétences. Cette quatrième édition s'enrichit du développement de réponses faites aux questions posées dans les conférences afin de compléter les ouvrages précédents sans pour autant s'y substituer.

La dynamique des métiers

Robert-Demontrond Philippe (Dir.), Joyeau Anne
Rennes, Éditions Apogée / IREIMAR, 2006, 240 p.
Collection « Méthodes de recherche en sciences humaines »

Dans un contexte de déstabilisation des entreprises due notamment à la complexité et l'imprévisibilité des environnements, la place accordée aux ressources humaines se modifie très sensiblement. Les modèles organisationnels sont eux-mêmes en pleine transformation avec un fort impact sur le management. De nouvelles utilisations des notions telles que celles de « métier », « emploi » ou « compétence » émergent en termes de management des ressources humaines. Cette émergence s'accompagne de nombreuses difficultés opérationnelles et de questions portant sur leurs modes d'instrumentation, illustrée notamment par le passage d'une logique de poste à une logique de compétence. Cet ouvrage propose aux professionnels concernés par la dynamique des métiers au sein de l'entreprise un support de réflexions méthodologiques permettant d'analyser l'évolution des métiers. ■