



Formation emploi

Revue française de sciences sociales

99 | juillet-septembre 2007

Les usages sociaux de la compétence

Bibliographie

Marie Baudry de Vaux



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/1494>

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2007

Pagination : 95-102

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Marie Baudry de Vaux, « Bibliographie », *Formation emploi* [En ligne], 99 | juillet-septembre 2007, mis en ligne le 19 février 2009, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/1494>

DOSSIER

Bibliographie

Proposition d'une sélection d'ouvrages sur les compétences, réalisée à partir de la base de données bibliographiques « Formation-Emploi » du Céreq. Les références sont classées selon leur date d'édition, de la plus ancienne à la plus récente. Cette bibliographie a été réalisée par Marie Baudry de Vaux.

Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes

Stroobants Marcelle
Bruxelles, Éditions de l'Université, 1993, 383 p.
Collection « Sociologie du travail et des organisations »

Dans un ouvrage assez critique, l'auteur livre une réflexion sur la notion de compétence autour de l'histoire de ce terme dont l'utilisation se généralise depuis une vingtaine d'années. Après un panorama des travaux de nombreux sociologues (Friedman, Naville, Coriat, Zarifian...), l'apport de l'ergonomie, qui démontre « *la complexité des tâches apparemment routinières* », est souligné. Marcelle Stroobants réfère l'émergence du concept aux questions posées par l'introduction des nouvelles technologies et plus particulièrement le développement de l'intelligence artificielle. Elle propose, en conclusion, l'usage du terme « habilitation » pour désigner « *une opération qui donne droit à exercer une compétence déterminée et avérée, qui institue aussi son champ et ses modalités d'action* », ce qui lui permet de confirmer l'interdépendance du savoir et du milieu qui le produit.

Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise

Ropé Françoise (Dir.), Tanguy Lucie (Dir.)
Paris, L'Harmattan, 1994, 243 p.
Collection « Logiques Sociales »

Ce document reprend l'essentiel d'un rapport établi par le ministère de l'Éducation nationale qui rend compte des travaux d'un groupe de spécialistes réunis pendant l'année universitaire 1992-1993. Leur objectif consistait à étudier les usages de la notion de compétence dans le monde du travail et de l'éducation. Sans chercher à développer un historique du terme en lui-même, les auteurs soulignent, dans l'introduction, que depuis 1930 la compétence est inséparable de l'action. Diverses disciplines, psychologie, sociologie et didactique s'entrecroisent pour dessiner l'idée sous-tendue par le terme compétence. Des exemples pris dans le domaine pédagogique : établissement de référentiels pour l'enseignement technique, dans la didactique de l'enseignement du français ainsi que ceux émanant du monde du travail avec l'étude de l'accord « ACAP 2000 » dans la sidérurgie permettent de souligner l'ignorance dans laquelle chacun de ces mondes tient l'autre. Les changements parallèles constatés dans les deux

domaines ne résultent pas d'une collaboration. Enfin, les différentes contributions montrent que « *la conception et la mise en œuvre de modèles pédagogiques et de codification du travail en termes de compétences résultent d'un travail social dont il importe de saisir les principales formes* ».

■ Les compétences transversales en question

Rey Bernard

Paris, ESF, 1996, 216 p.

Collection « Pédagogies »

Si les connaissances enseignées à l'école ne sont pas dans leur majorité exploitables directement, leur enseignement permet aux élèves de se forger un ensemble de compétences dites transversales. Ce regard sur la pédagogie, fondé sur l'idée que l'on transmet avant tout des outils, donne aux enseignants et aux formateurs la possibilité de repenser leur rapport aux savoirs enseignés, de retravailler sur leur méthode et, à un autre niveau, de redonner du sens à leur mission.

■ Quel avenir pour les compétences ?

Bosman Christiane (Dir.),

Gérard François-Marie (Dir.), Roegiers Xavier (Dir.)

Bruxelles, De Boeck Université, 2000, 202 p.

Collection « Pédagogies en développement »

■ Le mirage de la compétence

Rozenblatt Patrick (Coord.)

Paris, Éditions Syllepse, 2000, 266 p.

Collection « Le présent avenir »

Une lecture critique des enjeux de la division sociale du travail et des activités permet de ne plus considérer la compétence comme un « en soi ». De ce point de vue, il s'agit plus de déterminer comment la compétence met en forme, parfois de manière contradictoire, la valeur du travail. L'opposition entre qualification et compétence relève donc davantage de l'instrumentation par des acteurs différents,

manuels-ouvriers ou intellectuels-employés, des usages de ces catégories. Le décloisonnement de ces groupes d'acteurs a permis à la compétence de supplanter la qualification comme catégorie de mesure de la valeur du travail et de la faire coïncider avec le travail flexible et intermittent. Les enquêtes menées auprès d'entreprises publiques ont permis d'identifier les modalités de la légitimation de la logique compétence et de la déperdition des logiques de métier ainsi que les transformations induites par cette logique dans les rapports de pouvoir. Les discriminations anciennes liées au statut social, au genre ou à l'âge sont réécrites. Quoi qu'il en soit, les deux catégories de la qualification et de la compétence occultent les enjeux déterminants de la transformation des formes de la division sociale et sexuelle du travail selon des modèles hiérarchisés et différenciés de valeurs.

■ Savoirs et compétences en éducation, formation et organisation

Ruano-Borbalan Jean-Claude (Dir.)

Paris, Demos, 2000, 190 p.

Collection « Management/Ressources humaines »

La définition des savoirs ou des compétences reste floue. Ces termes sont pourtant abondamment utilisés dans les domaines de la formation, de l'éducation et de l'organisation. Les actes du colloque de Montréal les abordent sous l'angle de la construction sociale mais aussi historique, institutionnelle, politique autant qu'individuelle. Ainsi, il est question de savoir comment leur définition a évolué dans le temps, comment ils ont servi de support aux disciplines scolaires, en quoi ils sont devenus l'élément de base de la nouvelle économie, comment ils se modifient avec l'introduction des nouvelles technologies ou encore par quel processus d'apprentissage ils se construisent et comment leur appropriation est favorisée par l'autoformation. Les savoirs et les compétences n'existent cependant que s'ils sont évalués. Les derniers chapitres portent donc sur le renouvellement des types de certification et des modes d'évaluation ainsi que sur le développement des procédures de validation des acquis.

**Assurer la transparence
des compétences.
Identification, évaluation
et reconnaissance de l'apprentissage
non formel en Europe**

Bjornavold Jens

Luxembourg, Office des publications officielles des
Communautés européennes, 2001, 239 p.

**La formation professionnelle
en mutation. Développer
et reconnaître les compétences**

Jacot Henri (Coord.), Brochier Damien (Coord.),
Campinos-Dubernet Myriam (Coord.)

Paris, Éditions Liaisons, 2001, 200 p.

Collection « Liaisons sociales »

Le modèle de la compétence

Zarifian Philippe

Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, 2001, 114 p.

Collection « Entreprise et carrières »

L'ouvrage reprend une série d'interventions orales de l'auteur sur le thème de la compétence. Il synthétise ainsi sa participation à l'élaboration de démarches de gestion par les compétences dans des entreprises et au développement théorique et pratique du modèle de la compétence. Le thème est abordé en six points. Il détermine d'abord les origines et la trajectoire de constitution de la logique compétence. Il élucide les enjeux du passage du modèle du poste de travail à celui de la compétence. Il précise l'approche néolibérale représentée par le salarié-entrepreneur. Il revient sur la définition et les enjeux actuels de la compétence. Il décrit, à partir d'expériences pratiques, la mise en œuvre de la démarche compétence. Il traite enfin de la mobilité externe et des conditions de reconnaissance de la compétence.

**La gestion des compétences.
Acteurs et pratiques**

Brochier Damien (Coord.)

Paris, Éditions Économica, 2002, 179 p.

Collection « Connaissance de la gestion »

Contribution au débat sur la gestion des compétences, l'ouvrage présente les enjeux auxquels les acteurs chargés de mettre en œuvre concrètement des « démarches compétences » sont confrontés. Trois thèmes sont approfondis ; ils concernent d'une part, les outils de base que constituent les référentiels de compétences, d'autre part les interactions entre compétences des salariés, organisation du travail et performances des entreprises, et enfin, la contribution des « démarches compétences » au processus d'individualisation de la relation salariale. Ces analyses sont illustrées par trois monographies d'entreprises engagées dans le développement des compétences de leurs salariés. Se démarquant volontairement du « modèle de la compétence », l'ouvrage fait émerger les transformations provoquées par la mise en place des « démarches compétences » dans le rôle des différents acteurs de l'entreprise. Salariés, encadrement de proximité, organisations syndicales s'avèrent particulièrement sensibles au changement des modes d'évaluation du travail et à leur caractère plus ou moins équitable.

**Objectif compétence :
former et se former.
Deuxième rapport sur la recherche
en formation et enseignement
professionnels en Europe :
rapport de synthèse**

Descy Pascaline (Dir.), Tessaring Manfred (Dir.)

Luxembourg, Office des publications officielles des
Communautés européennes, 2002, 156 p.

Ce rapport présente une vue d'ensemble de la recherche sur l'enseignement et la formation professionnelle en Europe. Il recense les principaux thèmes, résultats et conclusions et il analyse les implications en termes de politique, de pratique et de recherches futures. Divisé en six parties, il propose de nombreuses données graphiques. La première est consacrée à la coordination, au pilotage et au financement des systèmes de formation ainsi qu'aux réformes, aux nouvelles formes de certification et à l'évolution des rôles des professionnels de la formation. La seconde partie traite de l'apprentissage tout au long de la vie d'un point de vue pédagogique, en analysant les défis à relever et les

réformes à entreprendre dans les systèmes éducatifs. La troisième aborde le rôle des entreprises dans la formation et l'emploi dans un contexte de mondialisation et les répercussions de cette dernière sur l'organisation du travail. La quatrième partie est consacrée aux dynamiques du marché de l'emploi et à leurs conséquences en termes de qualifications et de compétences. La cinquième aborde la performance individuelle et la transition vers l'emploi à travers le rôle joué par la formation comme dispositif d'insertion sociale. Enfin, la sixième partie traite de la recherche sur l'enseignement et la formation professionnelle en dehors de l'Union européenne.

■ L'énigme de la compétence en éducation

Dolz Joaquim (Dir.), Ollagnier Edmée (Dir.)
Bruxelles, De Boeck Université, 2002, 232 p.
Collection « Raisons éducatives »

La notion de « compétence » est inscrite au hit-parade des appellations pédagogiques. Elle supplante aujourd'hui les notions de qualification, de capacités ou de savoir-faire. Mais la médiatisation de ce concept est également source de confusions : son sens varie en fonction de l'évolution des courants éducatifs et des pratiques de recherche qui en font usage. L'ouvrage s'interroge sur cette « énigme » de la compétence et plus particulièrement sur l'utilisation et la diffusion de ce terme dans les textes pédagogiques et dans le domaine de la formation professionnelle continue. Ses contributions, dont la variété rend compte de l'ampleur du débat, s'organisent en trois parties. La première consacrée au concept de compétence, traite de la pertinence de cette notion et de ses implications sociologiques. La deuxième réunit les travaux des chercheurs portant sur l'acquisition et l'évaluation des compétences en situation scolaire. L'entrée par la compétence y est décrite comme la marque du passage, dans le système éducatif, d'une « logique de restitution » à une « logique de compréhension ». La troisième partie enfin, traite de la compétence dans le domaine de la formation professionnelle et des dimensions didactiques propres à la formation des adultes.

■ Organisations et systèmes de formation

Garant Michèle (Dir.), Scieur Philippe (Dir.)
Bruxelles, De Boeck Université, 2002, 252 p.

Pour traiter du problème des « pratiques de formation et de gestion du changement dans les organisations », le colloque organisé à Mons, en 1997, a choisi de faire appel à un panel varié d'intervenants : commanditaires et prestataires de formation, chercheurs et praticiens. L'ouvrage reprend l'essentiel de leurs contributions en les regroupant en trois parties. La première, intitulée « l'entreprise et son environnement », aborde les relations entre la formation et le développement local et s'interroge sur l'efficacité de la formation dans le développement économique de la région. La seconde partie traite de l'entreprise et de ses régulations, et insiste sur la place du développement des compétences individuelles et collectives dans la réussite de l'entreprise. La dernière partie, axée sur l'« analyse de l'entreprise qui forme », s'intéresse aux enjeux de la formation dans les organisations avec notamment une étude sur les relations entre les gestionnaires de PME et les consultants en formation. La conclusion souligne une triple incertitude concernant l'intégration de certaines catégories sociales, relative à « l'horizontalisation » des procédures et des communications ainsi qu'à la décentralisation des structures et de la décision.

■ 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, 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 de ces emplois en montrant les limites de la notion de qualification.

Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire

Dupray Arnaud (Dir.), Guitton Christophe (Dir.),
Monchatre Sylvie (Dir.)
Toulouse, Éditions Octarès, 2003, 272 p.
Collection « Colloques »

Quels sont les enjeux associés aux dispositifs de gestion des compétences dans les entreprises ? Comment les décrire et les analyser ? L'ambition de cet ouvrage est d'aller au-delà des justifications les plus couramment avancées sur la nécessité du management par les compétences. La compétence est considérée ici comme un objet de recherche ordinaire, que chaque discipline mobilisée cherche à resituer dans les questionnements qui lui sont propres. Il s'agit plus précisément de « réfléchir la compétence » à la lumière des théories et problématiques respectives de la sociologie, du droit et de l'économie. La compétence, comme la qualification, constitue en effet une catégorie de la pratique qui relève de plusieurs dimensions : les systèmes de relations dans lesquels elle s'inscrit, les règles qu'elle mobilise voire qu'elle contribue à faire évoluer, les modes de fixation de la valeur du travail auxquels elle se réfère. Cet ouvrage apporte des grilles de lecture distanciées sur une question faisant l'objet de nombreuses polémiques dans le débat social et suscitant des prises de position enflammées, parfois même au sein de la communauté scientifique. Il a vu le jour à l'issue d'un séminaire pluridisciplinaire sur la compétence qui s'est tenu au Céreq, d'octobre 2001 à février 2002, organisé en réponse à l'appel d'offre du programme « Travail » de la Direction de la recherche du ministère de l'Éducation nationale.

Gérer les compétences. Des instruments aux processus. Cas d'entreprises et perspectives théoriques

Klarsfeld Alain (Coord.), Oiry Ewan (Coord.)
Paris, Éditions Vuibert, 2003, 293 p.

La gestion des compétences fait aujourd'hui partie du « paysage » de la gestion des ressources humaines mais les instrumentations mises en place peuvent revêtir de multiples formes et servir des enjeux différents. Afin de mieux cerner le sujet et la diversité des pratiques, l'ouvrage rassemble des études de cas, réalisées au sein de différentes entreprises par des chercheurs membres de l'Association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH). Chaque auteur tente, à partir de ses travaux, de définir les différentes phases du processus d'instrumentation afin de mieux en définir la nature et les effets obtenus, plusieurs années après leur mise en place. Des chapitres transversaux prolongent ces contributions empiriques par des réflexions de nature plus théoriques sur l'ensemble de ces cas.

De la qualification à la compétence, rupture ou continuité ?

Oiry Ewan
Paris, L'Harmattan, 2003, 330 p.
Collection « Psychologie du Travail et Ressources Humaines »

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 la 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. Ces deux modes de gestion s'inscrivent ainsi dans la même

filiation, reprennent les mêmes logiques et ont des effets similaires.

Recherches en didactique professionnelle

Samurçay Renan (Dir.), Pastré Pierre (Dir.)

Toulouse, Éditions Octarès, 2004, 187 p.

Collection « Formation »

À quelles conditions pouvons-nous parler d'une démarche de didactique professionnelle ? C'est pour répondre à cette question qu'un groupe de travail s'est réuni, de 1993 à 1996, dans le cadre du projet Greco Didactique du CNRS. Les interventions des différents participants sont articulées autour de l'analyse de l'activité professionnelle et son apprentissage, la médiation et l'instrumentation didactique et enfin la modélisation théorique. Ces recherches mettent en évidence la place centrale de l'analyse du travail dans une perspective de formation et de compétences. Elles proposent, à partir de l'analyse de cas pratiques, la construction de situations didactiques qui peuvent servir ensuite de supports à la formation. Enfin, les modèles « *People At Work* » et « *COMPETY* » sont présentés pour permettre de formuler des hypothèses sur les mécanismes de développement des compétences.

La notion de compétence en éducation et formation. Fonctions et enjeux

Xypas Constantin (Dir.),
Toussaint Rodolphe M.-J. (Dir.)

Paris, L'Harmattan, 2004, 319 p.

Chercheurs français, québécois et belges échangent à propos des réformes de l'éducation axées sur la notion de compétence et mises en œuvre depuis quelques années. Cette approche par compétence, alternative aux programmes par objectifs prédéterminés, vise à développer une démarche d'apprentissage propre à chaque individu. Elle fait appel à l'identité personnelle et sociale de chaque personne construite à partir de ses caractéristiques individuelles. Elle nécessite changement, formation et adaptation du rôle que sont amenés à jouer enseignants et formateurs. L'examen des enjeux de ce

mode d'enseignement et des interrogations qui en découlent porte, notamment, sur l'interaction enseignant-élève, les compétences requises par les enseignants avec les parents d'élèves, les compétences acquises à l'école et transférables dans le monde du travail, le sens donné à la reconnaissance de la VAE et de l'éducation permanente.

Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses

Giret Jean-François (Coord.),
Grelet Yvette (Coord.), Ourtau Maurice (Coord.),
Werquin Patrick (Coord.)

Marseille, Céreq, 2005, 310 p.

Collection « Relief n° 8, série Échanges du Céreq »

Les 25 et 26 mai 2005 se tenaient à Toulouse les douzièmes Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail. Elles avaient pour objectif d'élargir les approches traditionnelles de la compétence en montrant comment les données longitudinales pouvaient apporter de nouveaux éléments aux débats actuels sur la compétence. Abordé à travers plusieurs disciplines – l'économie, la sociologie, la gestion, les sciences de l'éducation –, le thème de la compétence a favorisé le recours à des méthodes longitudinales plus qualitatives comme celles des récits de vie ou des monographies d'entreprise. Des exploitations originales d'enquêtes statistiques menées dans différents pays et centrées sur les trajectoires des individus sur le marché du travail ont également été restituées.

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 » mises en place dans quatre grandes entreprises, Lu, La Poste, la SNCF et

une grande entreprise de services, depuis le début des années 2000. 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 de l'entreprise. Elle est néanmoins tendue entre deux pôles : celui de la stratégie globale d'entreprise et celui du travail réel et de son organisation concernant les actions entreprises quotidiennement par les salariés « compétents » dans leur activité professionnelle. Elle établit donc un lien entre ces deux pôles structurellement éloignés dans ces entreprises.

■ Apprendre par la simulation. De l'analyse du travail aux apprentissages professionnels

Pastré Pierre (Dir.)

Toulouse, Éditions Octarès, 2005, 363 p.

Collection « Formation »

De nombreux travaux dans le cadre de la formation professionnelle ont été consacrés à la conception et à l'usage de la simulation ou des simulateurs en termes de pratique pédagogique mais surtout d'impact sur les processus d'apprentissage. Cet ouvrage est le résultat des travaux menés par des chercheurs au sein du club CRIN-ETMT (Évolution du travail et mutations technologiques). Ces travaux de recherche ont porté sur l'évolution et le développement des compétences professionnelles en lien avec l'analyse de l'activité d'apprentissage et plus particulièrement sur le rôle des simulations dans le domaine de la formation professionnelle. La problématique se fonde sur l'élaboration d'une didactique des situations plutôt que sur celles d'imitation ou de reproduction du réel. L'ouvrage, scindé en deux grands ensembles portant sur la conception des situations de simulation et l'analyse des apprentissages, expose d'abord la problématique retenue avant de décrire un grand nombre d'études empiriques. Chaque étude suit la même démarche méthodologique fondée sur l'analyse du travail qui a permis de construire la

simulation, la conception de la situation simulée à usage didactique et enfin l'analyse des apprentissages, notamment par résolution de problèmes que cette situation simulée permet de mettre en évidence.

■ Sociologie du travail et activité

Bidet Alexandra (Coord.) et alii

Toulouse, Octarès, 2006, 249 p.

Collection « Le travail en débats, série colloques & congrès »

Cet ouvrage collectif tente de cerner les nouvelles catégories d'analyse du travail – actes, actions, activités, opérations – développées depuis quelques années dans de nombreux travaux de sciences sociales. De nouvelles questions sont ainsi abordées, celles notamment du langage, de la technicité et des usages de soi au travail – corps, espaces, objets, équipements, TIC. L'ouvrage s'organise en quatre sections correspondant à différents registres de créativité et de mise en forme du travail : Corps et technicité dans l'action ; Réaliser un produit. Les détours d'un accomplissement concret ; L'engagement subjectif dans l'activité, exigence anthropologique ; Le travail d'organisation en actes. Il trouve son origine dans les sessions tenues par les participants du réseau thématique « Sociologie du travail et activité » de l'Association française de Sociologie lors de son premier congrès en 2004.

■ Nouveaux regards sur la gestion des compétences

Defélix Christian (Coord.), Klarsfeld Alain (Coord.), Oiry Ewan (Coord.)

Paris, Vuibert, 2006, 256 p.

Collection « Recherche de l'AGRH »

L'ouvrage, en trois parties, propose de nouveaux regards sur la gestion des compétences : « Des regards prolongés : la dynamique de la gestion des compétences », « Des regards décalés : au-delà de l'entreprise et de la gestion des ressources humaines » et « Des regards mesurés : combien d'entreprises pratiquent la gestion des compétences ? ». Il est le fruit d'un travail collectif d'enseignants, chercheurs, consultants et experts dans ce domaine.

Améliorer les compétences : vers de nouvelles politiques. Développement économique et création d'emploi au niveau local

Giguère Sylvain (Dir.)

Paris, Éditions de l'OCDE, 2006, 363 p.

La pénurie de main-d'œuvre et de compétences, la nécessité d'accroître la productivité ainsi que le développement d'une importante catégorie de travailleurs de bas niveaux de qualification incitent les pays de l'OCDE à prendre en compte la nécessité de revaloriser le capital humain des travailleurs peu qualifiés et rémunérés. On observe un décalage et un manque de coordination entre l'offre de formation destinée à ces salariés et les services public de l'emploi. Des études de cas émanant de différents pays (Danemark, Royaume-Uni, États-Unis, Belgique et Canada), dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, montrent la nature des mesures de valorisation de cette main-d'œuvre, notamment en améliorant les compétences, aptitudes et qualifications des salariés précaires.

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 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 de réponses faites aux questions posées dans les conférences afin d'étoffer les ouvrages précédents sans pour autant s'y substituer.

Travail et reconnaissance des compétences

Cavestro William (Dir.), Durieux Christine (Dir.), Monchatre Sylvie (Dir.)

Paris, Économica, 2007, 250 p.

Collection « Connaissance de la gestion »

La mobilisation des compétences est considérée comme un impératif pour la performance des entreprises et le maintien des individus dans l'emploi. Cette mobilisation est souvent présentée comme porteuse d'un cercle vertueux car elle contribuerait à construire de nouvelles compétences au sein des collectifs de travail et permettrait leur reconnaissance par le maintien dans l'emploi. Pour autant, les processus de construction et de reconnaissance des compétences ne sont pas suffisamment analysés. D'importantes zones d'ombre subsistent, notamment sur les modalités et les niveaux de cette reconnaissance. Ces questions sont explorées selon trois niveaux d'analyse : la relation entre individu et collectif, la relation entre les « métiers » des entreprises et ceux des individus, l'articulation entre branche et entreprise dans la négociation collective sur la reconnaissance des compétences. Cet ouvrage, issu du « groupe Compétences » du Céreq, apporte un nouvel éclairage sur les processus de construction et de reconnaissance des compétences tout en soulignant la complexité et la nécessité de construire une cohérence globale qui dépasse le niveau de l'individu et de l'entreprise.

Faire face aux exigences du travail contemporain. Conditions du travail et management

Ughetto Pascal

Lyon, Éditions du réseau Anact, 2007, 157 p. ■