

Connaissances, compétences, qualifications

Dans le langage courant, pour un jugement de valeur positif sur une personne dans son emploi, il sera dit : « elle connaît son affaire » ou « elle est compétente » ou encore « elle est bien qualifiée pour ce poste ». Ce n'est pas totalement synonyme, mais très voisin. Il existe d'autres mots voisins : capacité, aptitude, habileté, expérience, etc. Mais connaissances, compétences et qualifications se sont imposés : ils ont pris aujourd'hui des sens précis et bien distincts qui structurent le marché de l'emploi, et par conséquent le système d'éducation et de formation. C'est dans ce cadre que nous allons les explorer. Il n'est pas inutile de se demander avant d'aller plus loin pourquoi ces mots ont pris de l'importance dans une dynamique où d'autres mots ont perdu du terrain : emploi est un mot plus fréquemment utilisé que travail ou métier, et compétence éclipse savoir-faire et savoir-être. Ce n'est pas neutre : le vocabulaire s'adapte à l'évolution du monde du travail. Au temps jadis de nos sociétés industrielles, bien avant qu'elles ne soient gouvernées totalement par le marché, le droit collectif primait sur le droit individuel. Les métiers étaient normés et régis par des corporations. On y entrait par apprentissage, on y progressait par des formations de perfectionnement. Le métier conférait un statut social, le plus souvent pour la vie entière, les « petits métiers » mis à part. De nos jours, avec la domination de la société par le marché, le droit individuel prime sur le droit collectif : chacun en se présentant sur le marché de l'emploi valorise un profil d'expériences professionnelles et un parcours individuel de formation, initiale et continue. Pour évaluer le candidat, l'employeur a besoin d'outils conceptuels précis. Le vocabulaire suit.

Connaissances & savoirs

Les connaissances sont le résultat de l'appropriation par un individu d'un savoir collectif : pour un même savoir abordé, nous avons tous des connaissances différentes. « *La connaissance est un savoir vécu et intégré par la totalité du sujet, résultat de l'expérience personnelle. Elle se confond avec l'identité personnelle et elle est de l'ordre de l'être tandis que le savoir reste de l'ordre de l'avoir. Il en découle que la connaissance n'est pas quantifiable, ni transmissible. Les connaissances sont de différentes natures : connaissances générales (concepts, savoirs disciplinaires qui existent indépendamment du contexte professionnel), connaissances procédurales (méthodes, modes opératoires visant la réalisation d'une action), connaissances spécifiques à l'environnement professionnel* » [1]. Pour cette dernière catégorie, le répertoire des

métiers de la santé et de l'autonomie de la fonction publique hospitalière [2] donne la définition suivante : « *Savoirs requis par un métier ou acquis par une personne par la formation et/ou l'expérience, sanctionnés ou non par un diplôme. Les connaissances requises sont déduites des savoir-faire* ». Pour les connaissances générales, il précise : « *On peut spécifier les connaissances par nature (exemple : chimie, biologie, avec des déclinaisons plus ou moins fines) et par niveaux (exemple : les cinq niveaux de l'Éducation nationale)* ».

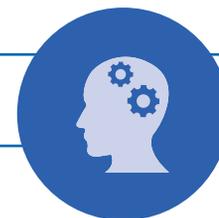
Le savoir désigne le contenu, le « notionnel » qui s'enseigne et s'apprend dans le processus d'instruction. Le savoir se construit, s'approfondit et se transmet dans le cadre de disciplines : un groupe de pairs décrète que telle ou telle chose doit être enseignée. « *Il s'agit de l'ensemble des [notions] généralement acquises par l'éducation formelle (enseignement, formation). On distingue trois types de savoirs : généraux, spécifiques, socioprofessionnels* » [2]. Le savoir est une donnée, un concept, une procédure ou une méthode qui existe à un temps donné hors de tout sujet connaissant et qui est généralement codifié dans des ouvrages de référence. Le savoir ne peut pas se confondre avec un ensemble de connaissances.

Commentaire libre : la transmission des savoirs

Dans notre monde « moderne », la doctrine de la transmission des savoirs dans l'enseignement primaire et secondaire est devenue la suivante : considérant qu'aucun savoir n'est stable et que chacun est immergé dans une circulation numérisée permanente d'informations, l'objectif premier du système éducatif n'est plus d'enseigner un acquis culturel dont on attend des jeunes générations qu'elles s'en saisissent et le renouvellent. Il devient nécessaire d'« apprendre à apprendre » : savoir quelque chose sert moins que savoir apprendre de nouvelles choses en permanence, être capable de décrypter l'information. Encore faut-il développer parallèlement une motivation à l'effort d'apprendre et le goût du savoir. Du savoir scientifique en particulier.

Compétences

Le mot compétence est polysémique. Le trésor de la langue française en donne trois définitions : la première est juridique, la seconde en est une extension souvent utilisée dans le domaine professionnel, la troisième est linguistique. C'est la seconde qui



est retenue pour notre propos : « Capacité que possède une personne de porter un jugement de valeur dans un domaine dont elle a une connaissance approfondie » [3].

Le mot compétence a pris une signification plus large et plus technique dans le monde du travail. La courte digression qui suit va permettre de faire comprendre le concept qui attendait un mot pour le désigner. Le travail, apparu au néolithique, est rémunéré depuis la fin de l'esclavage. De nos jours coexistent le travail salarié, stable, protégé, sa forme la plus civilisée – qui confère un statut social – et le travail-marchandise, précaire, flexible, promu par l'économie capitaliste mondialisée. Le Code civil des Français, qui date de Napoléon, parle précisément de « louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un (domestiques, ouvriers, etc.) » (article 1779), ou de « louage d'ouvrage » (article 1787). Cet article précise : « Le contrat de louage d'ouvrage diffère principalement du contrat de louage de choses en ce que c'est l'usage d'une chose accordée à un certain prix au preneur à bail qui fait la matière de celui-ci, et que c'est un ouvrage donné à faire qui fait la matière de celui-là ». Dans le second cas, l'objet du contrat est donc une part de la personne même du travailleur. C'est la part de la personne constituée d'un amalgame de qualités humaines et d'aptitudes mentales ou physiques, utiles à un poste de travail précis, à la mobilité d'un poste à l'autre, ou à l'évolution professionnelle, qui porte le nom de compétences ; le mot est employé au pluriel.

Le glossaire de gestion des ressources humaines de l'Observatoire des métiers et des qualifications [4] en donne la définition suivante : « Il s'agit d'une combinaison de capacités à agir et de comportements professionnels regroupés au sein de savoirs, savoir-faire et savoir-être ».

« La capacité, c'est l'aptitude à faire quelque chose, une activité qu'on exerce : identifier, comparer, mémoriser, analyser, synthétiser, classer, etc. » [2].

« Le savoir-faire est un ensemble d'habiletés de différentes natures permettant de résoudre des problèmes plus ou moins complexes d'une situation de travail avec efficacité (qualité, délai, etc.). Le savoir-faire se réfère toujours à une situation professionnelle spécifique. Il doit toujours pouvoir être validé à partir d'indicateurs d'efficacité et donc être exprimé en termes de "être capable de". Ce savoir-faire s'acquiert par l'expérience et reste sujet à apprentissage » [2].

« Le savoir-être est l'ensemble de démarches et processus cognitifs (ex. : capacité d'analyse, de diagnostic, de synthèse, etc.), affectifs, relationnels et physiques mobilisés par la mise en œuvre des savoir-faire » [2].

« Cette combinaison est mobilisée de façon appropriée par rapport à une situation de travail donnée pour obtenir un résultat. La compétence n'est pas directement observable, on l'appréhende par déduction à partir des activités » [4]. Autrement dit, « la compétence est inséparable de l'action et elle ne peut être

véritablement appréhendée qu'au travers de l'activité par laquelle elle s'exprime et dont elle permet la réalisation » [2].

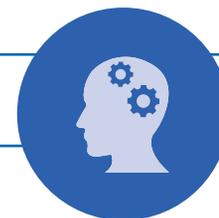
« Un référentiel de compétences peut être établi pour chaque métier [4] ». Le référentiel de compétences est un « recensement ordonné des compétences requises pour un poste, un métier, une famille de métiers » [2]. « On peut spécifier, entre les compétences recensées pour un métier, celles qui constituent le "cœur de métier" et correspondent aux savoir-faire clés du métier » [2].

Une compétence peut être spécifique à un métier ou transverse à plusieurs métiers [2-4], plusieurs emplois, plusieurs activités. Les compétences transversales sont des « compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles » (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle). Parmi les compétences transversales, on peut recenser :

- celles qui s'appuient sur des savoirs de base. Elles ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel particulier mais sont néanmoins indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers ; par exemple, la maîtrise de la langue, de l'écriture et des opérations arithmétiques, ou encore des connaissances de premier niveau en bureautique ;
- celles qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles : l'aptitude à gérer la relation client, la capacité à travailler en équipe, à coordonner une équipe ou un projet, l'adaptabilité à l'environnement de travail, l'utilisation des principaux logiciels de bureautique [5].

Les compétences peuvent être transférables d'une activité professionnelle à une autre [4], ce qui peut faciliter l'adaptation de l'offre de formation professionnelle existante aux demandes nouvelles du marché de l'emploi. Les compétences transférables sont des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive), mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel. Par exemple, la compétence technique d'un opérateur de production « d'identifier les dysfonctionnements techniques et de réaliser des interventions techniques » est une compétence qui peut-être « transférée », étant commune aux secteurs de la chimie et de la pharmacie. Il peut s'agir aussi de compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle, mais utiles, voire indispensables à l'exercice de certains métiers (par exemple, des compétences en analyse financière dans le cadre d'une activité bénévole de trésorier d'une association) [5].

« Les compétences d'un référentiel peuvent être regroupées et structurées de façon arborescente par grandes natures de compétences » [2]. À titre d'exemple, le dictionnaire des compétences des métiers du ministère de l'Éducation nationale distingue compétences opérationnelles et compétences comportementales. Pour



cet employeur, « les compétences comportementales décrivent les qualités personnelles requises pour exercer l'emploi-type. Ces compétences relèvent de la personnalité de l'individu et peuvent être mobilisées en situation personnelle ou professionnelle (illustration : sens de l'initiative, capacité de raisonnement analytique, capacité d'écoute) » [6].

La catégorie des compétences collectives ou sociales englobe non seulement le domaine des comportements sociaux, et en particulier celui de l'affirmation de soi, mais aussi la gestion des états émotionnels induits par des situations interpersonnelles et la résolution des problèmes relationnels. Les compétences sociales définissent le fonctionnement social et les performances sociales d'un individu. Elles incluent, dans une situation sociale donnée, à la fois la perception correcte de tous les éléments inhérents à cette situation (compétences « réceptives »), la recherche optimale de toutes les alternatives possibles (compétences de « traitement de l'information ») et l'adoption des comportements les plus performants, en particulier affirmés (compétences « motrices »). Dans ce véritable processus, s'intègrent les dimensions comportementales, cognitives et émotionnelles du sujet [7].

La définition du concept de compétences peut encore être précisée pour finir en posant les différences avec des concepts voisins :

- la compétence n'est pas la connaissance : c'est la capacité à puiser de façon pertinente dans ses connaissances (ou dans les savoirs offerts sur internet) qui fait la compétence [2-4] ;
- elle n'est pas la qualification : la qualification est un titre contractuel ou légal classant les individus sur une échelle de valeur. La qualification est la valeur d'échange de la compétence, la reconnaissance que la collectivité accorde à l'activité professionnelle d'une personne [2-4] ;
- elle n'est pas la performance : la compétence est le processus qui produit la performance. Une performance régulière est révélatrice de la compétence ; elle en est une manifestation concrète [2-4] ;
- elle n'est pas le talent, synonyme de don, mais employé aussi souvent comme synonyme de capacité [2-4] ;
- elle n'est pas le potentiel : le potentiel est un pronostic de compétences, fondé sur la capacité à évoluer. Il correspond à de la compétence virtuelle [2-4] ;
- elle n'est pas le mérite : synonyme à la fois de compétences et de performance, le mérite comporte une dimension morale [2-4] ;
- elle n'est pas l'expérience : l'expérience est un mode d'acquisition de la compétence [2-4].

Considérons maintenant les modalités de l'acquisition des compétences, qui peut exiger des prérequis ou des pré-acquis [4].

Pour un adulte, ces acquisitions se font soit par l'éducation non formelle (les acquis de l'expérience professionnelle), soit par la formation professionnelle continue, qui prolonge tout au long de la vie la formation professionnelle initiale. La formation permanente

devient l'horizon obligatoire de tous les systèmes éducatifs, non seulement en Europe, mais dans le monde entier globalisé, sous la houlette de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

Les compétences au cœur de la transition vers une économie de la connaissance

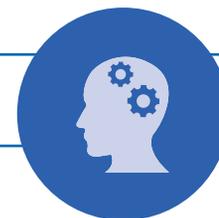
« Les conclusions du Conseil européen tenu à Lisbonne en mars 2000 confirment que l'évolution vers l'éducation et la formation tout au long de la vie doit accompagner une transition réussie vers une économie et une société fondées sur la connaissance. Les systèmes européens d'éducation et de formation se trouvent donc au cœur des transformations à venir. Eux aussi doivent s'adapter »¹.

La Commission et les États membres ont défini l'éducation et la formation tout au long de la vie, comme « toute activité d'apprentissage utile à caractère permanent visant à améliorer la connaissance, les qualifications et les compétences »¹.

Sous le nom de société et d'économie fondées sur la connaissance, l'Union européenne met en œuvre pour plus de compétitivité économique un projet commun de société moins protectrice, plus « agile », valorisant la concurrence entre individus et un modèle d'économie moins régulée avec un marché du travail plus flexible. Il en résulte selon elle « deux objectifs d'égale importance pour l'éducation et la formation tout au long de la vie : la promotion d'une citoyenneté active et la promotion de la capacité d'insertion professionnelle. Pour sa formation de citoyen, chacun sera éduqué à contribuer activement à la société et devra apprendre à considérer de manière positive la diversité culturelle, ethnique et linguistique. Pour faciliter son insertion par l'emploi, chacun recherchera l'optimisation ou l'acquisition de certains comportements au travail ».

Ces objectifs requièrent des connaissances et des compétences actualisées et appropriées.

« Apprendre à apprendre, à s'adapter au changement et à décrypter d'importants flots d'informations, telles sont désormais les compétences générales que chacun devrait acquérir. [...] Les nouvelles compétences de base sont précisées dans les conclusions du Conseil européen de Lisbonne (paragraphe 26) : ce sont des compétences en technologies de l'information, la maîtrise de langues étrangères, une culture technologique, l'esprit d'entreprise et des aptitudes sociales. Les compétences relatives à l'esprit d'entreprise se traduisent à la fois par la capacité de l'individu à se dépasser au plan professionnel et par son aptitude à diversifier les activités d'une entreprise. Les compétences sociales – confiance en soi, indépendance et aptitude à prendre des risques – jouent également un rôle croissant, car les individus sont censés être plus autonomes que par le passé et se vivre comme les artisans de leur vie »¹.



En France, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été adoptée le 1^{er} août 2018 par l'Assemblée nationale. Elle organise un marché des compétences censé fluidifier le marché de l'emploi et aura de fortes implications pour le système de formation professionnelle initiale et continue. Cette loi est présentée comme « une grande transformation pour nos concitoyens dans l'accès à la connaissance et aux compétences, véritable enjeu du XXI^e siècle ; elle permet d'établir une société de l'émancipation par le travail et la formation qui donnera à chacun, jeunes, salariés et demandeurs d'emploi, la capacité de se projeter sereinement dans l'avenir, de se réaliser dans sa vie professionnelle grâce à des droits nouveaux, garantis par des protections collectives adaptées aux enjeux présents et à venir, et aux entreprises sur nos territoires de trouver les compétences nécessaires à leur développement. [...] C'est avec l'engagement de tous les acteurs que nous remporterons la bataille mondiale des compétences, pour la performance économique et le progrès social de notre pays » [5].

¹ Services de la Commission des communautés européennes. *Memorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*. 2000.

« L'idée était déjà à la mode au début des années 1970, au moment de l'installation du chômage, attribué alors à une inadéquation entre la demande d'emploi et l'offre des formés. [...] Et la réforme du système d'éducation et de formation est toujours vue comme une solution au chômage » [8].

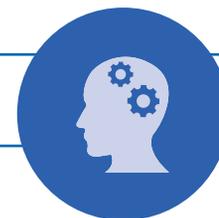
La formation professionnelle continue se trouve logiquement en première ligne des réformes. Elle a en effet pour objectifs une adaptation à l'emploi, un retour vers l'emploi, ou une adaptation aux évolutions technologiques. La récente réforme de la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014 issue de l'Accord national interprofessionnel [ANI] du 14 décembre 2013) introduit de nouveaux droits individualisés : « Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences, en partenariat avec son employeur. S'il le souhaite, il peut à tout moment se faire accompagner par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le droit individuel à la formation (DIF) est désormais attaché à chaque individu et le suit tout au long de sa vie professionnelle. Il donne accès à des formations qualifiantes qui permettent d'acquérir des compétences répondant aux besoins des employeurs et en phase avec les secteurs d'activité les plus porteurs ». « La mise en place du compte personnel d'activité (CPA) (loi du 8 août 2016), renouvelle pleinement cette question de l'appropriation des droits. En créant leur profil, les individus qui activent leur CPA peuvent déclarer leurs compétences, ce qui leur permet d'identifier la "galaxie des métiers" vers lesquels ils peuvent évoluer. Ce changement de philosophie repose notamment sur la responsabilité des personnes. Le salarié ou le

demandeur d'emploi, "acteur de l'évolution de ses compétences", doit, avant même d'envisager une mobilité ou une formation, être en capacité d'identifier ses compétences, de les valider, ou encore de les faire certifier pour qu'elles soient reconnues sur le marché du travail. L'employeur, sur qui repose la responsabilité du diagnostic de ses besoins en compétences à court et moyen termes, peut le faire via une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à laquelle sont soumises les entreprises de 300 salariés et plus » [5]. La dernière réforme, contenue dans la Loi d'orientation de l'éducation nationale en France (1^{er} août 2018) qui a pour titre générique « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », illustre bien la volonté d'adapter le système de formation professionnelle continue à la fluidification galopante du marché du travail, conséquence de la guerre économique des compétitivités. Elle opère une réforme importante avec la transformation du droit individuel à la formation (DIF) en compte personnel de formation (CPF). Ce compte est monétarisé et géré sous l'égide d'une nouvelle agence nationale : France Compétences. Ces droits nouveaux valent pour toute action de formation ayant pour objet le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de l'un projet d'évolution professionnelle, hors adaptation aux fonctions exercées. Ils peuvent aussi être utilisés pour les formations de préparation aux diplômes et concours, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences, le congé de formation professionnelle. Ces droits sont transférables entre secteurs privés et publics, et conservés tout au long de la carrière. Il s'agit bien de faciliter la mobilité professionnelle et de la déléguer à la responsabilité de l'individu, supposé maître de son destin.

L'enfant dès l'école maternelle et l'adolescent en âge scolaire sont aujourd'hui concernés aussi par l'acquisition des compétences. En effet le monde éducatif s'est saisi du concept de compétence.

Point de vue : l'école des compétences ou la fabrique de la performance

Les sciences de l'éducation théorisent la promotion de la compétence. « La pédagogie par compétences est présentée comme une pédagogie de l'action et de la situation, focalisée sur l'assimilation des savoirs [en vue de] leur utilisation efficace dans la vie quotidienne, et sur l'adaptation du savoir [mobilisé], à la situation. [...] Le savoir doit vous permettre de vous adapter et d'inventer en permanence pour faire face au complexe et à l'incertain. Pourtant, quand on interroge le récit pédagogique provenant des sciences de l'éducation et répercuté par les universités et les instituts de formation des enseignants, la notion de compétences reste très difficile à définir et présente une grande fragilité sur le plan théorique. La difficulté à définir cette notion renvoie à un problème pédagogique fondamental et ancien : celui du passage du savoir à l'action. [...] La



compétence tente de combler le fossé entre les connaissances construites à l'école et les savoirs mobilisés dans l'action » [11]. Le monde politique orchestre cette évolution. L'éducation nouvelle, promue par l'Union européenne, vise d'abord la performance, l'efficacité et l'autonomie de l'individu. Certains considèrent qu'elle se transforme ainsi en fabrique de ressources humaines pour une économie capitaliste dite « de la connaissance » et une société marchande dite « de compétences », toutes deux mues par la libre compétition généralisée et la flexibilisation du travail, pour ne pas dire sa raréfaction. La personne à éduquer est appréhendée comme un être isolé, mu seulement par des besoins individuels de santé, confort, sécurité, réussite sociale, et dont la préoccupation permanente devra être de trouver et tenter de conserver un travail volatile.

Le résultat est une véritable rupture idéologique dans l'institution scolaire, ce haut lieu de construction de la personne et de sa socialisation. En France, malgré une tradition historique d'éducation collective très normative et reproductrice de la stratification sociale, un héritage humaniste de la Révolution française (« *Par l'instruction publique, établir entre les citoyens une égalité de fait* », Condorcet, avril 1792), puis des socialismes du XIX^e siècle, a permis d'y introduire au milieu du XX^e siècle (avec Jean Zay au temps du Front Populaire, et avec Langevin et Vallon à la Libération), l'objectif de l'épanouissement de l'enfant avec l'appui des activités culturelles et sportives périscolaires pour préparer celui de l'adulte (dans le temps libre hors du temps de travail réglementé pour les postes d'exécution segmentés et répétitifs, ou dans le travail même pour les métiers plus humains qui ont un sens, une finalité sensible) et contribuer ainsi à estomper la transmission des clivages sociaux. Dans l'orientation nouvelle, « *l'éducation et la formation sont désormais débarrassés de cet objectif de transformation sociale [de l'individu, et à travers lui de sa communauté d'appartenance]. [Par ailleurs], le discours méritocratique sur la promotion sociale par l'école de la République et les "cours du soir" disparaît. [Enfin], la formation continue évacue la culture générale. Il n'est plus question que de "formation professionnelle" ou de "développement personnel", qui visent, l'un comme l'autre, à optimiser une employabilité chaque jour davantage déléguée à la responsabilité de l'individu qui se forme, sans considération de son appartenance sociale [ni territoriale]* » [8]. « *Par humanisme, cependant, le handicap social est traité par la mise en place de dispositifs de la deuxième chance, mais ils considèrent encore l'individu comme indépendant de son contexte social et maître de son destin* » [8].

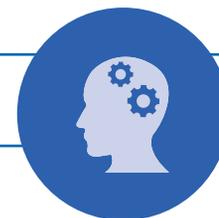
Pour les sciences de l'éducation, « *une compétence consiste en la mobilisation d'un ensemble de ressources diversifiées internes (connaissances, capacités, habiletés) et externes (documents,*

outils, personnes) renvoyant à la complexité de la tâche et au caractère global et transversal de la compétence. Les compétences s'exercent dans des situations contextualisées mais diversifiées qui impliquent un processus d'adaptation (et non de reproduction de mécanismes) et de transfert d'une situation à l'autre. Une compétence est opérationnelle dans un cadre curriculaire précis (structure, horaire, programme, pratiques pédagogiques et didactiques, matériels) ce qui donne toute son importance à la situation d'apprentissage dans chacune des disciplines impliquées. Il est fondamental de garder une conception dynamique de la compétence avec un recentrage sur les processus d'apprentissage de l'élève, afin de mettre en synergie l'acquisition de connaissances, le développement de capacités (aptitudes ou habiletés) et l'adoption d'attitudes. L'objectif global de formation de tout futur citoyen est une intelligence des situations, l'enjeu majeur est de provoquer le regard instruit » [9].

La définition finalement adoptée pour l'éducation scolaire par le Parlement européen, le 26 septembre 2006, est la suivante : « *Une compétence est une combinaison de connaissances, d'aptitudes (capacités) et d'attitudes appropriées à une situation donnée. Les compétences clés sont celles qui fondent l'épanouissement personnel, l'inclusion sociale, la citoyenneté active et l'emploi* ».

La définition retenue dans le texte français du socle commun diffère légèrement : « *Chaque grande compétence du socle est conçue comme une combinaison de connaissances fondamentales pour notre temps, de capacités à les mettre en œuvre dans des situations variées mais aussi d'attitudes indispensables tout au long de la vie, comme l'ouverture aux autres, le goût pour la recherche de la vérité, le respect de soi et d'autrui, la curiosité et la créativité* » [9].

Le socle commun constitue l'objectif central dans la réforme française de la scolarité obligatoire contenue dans la Loi d'orientation de l'éducation nationale en France (1^{er} août 2018). « *Maîtriser le socle commun, c'est être capable de mobiliser ses acquis dans des tâches et des situations complexes, à l'école puis dans sa vie d'adulte, posséder un outil indispensable pour continuer à se former tout au long de la vie afin de prendre part aux évolutions de la société et être en mesure de comprendre les grands défis de l'humanité, la diversité des cultures et l'universalité des droits de l'homme ainsi que la nécessité du développement et les exigences de la protection de la planète. Le socle s'acquiert progressivement de l'école maternelle à la fin de la scolarité obligatoire ; il y a une continuité pédagogique au cours de laquelle l'acquisition de chaque compétence requiert la contribution de plusieurs disciplines et, réciproquement, une discipline contribue à l'acquisition de plusieurs compétences ; aucune discipline n'est écartée. Les degrés d'acquisition sont évalués individuellement au moment qui convient : valider une compétence, ce n'est ni classer les élèves, ni noter une performance* » [9].



Parmi les compétences à développer figurent les compétences sociales et civiques : il s'agit de mettre en place « *un véritable parcours civique de l'élève, constitué de valeurs, de savoirs, de pratiques, et de comportements dont le but est de favoriser une participation efficace et constructive à la vie sociale, scolaire et future, et à la vie professionnelle future, d'exercer sa liberté en pleine conscience des droits d'autrui, de refuser la violence* » [10].

Qualification ou employabilité des connaissances et des compétences

La qualification touche au droit du travail inscrit dans la Constitution française (comprendre le droit à l'accès au travail, etc.).

La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : une approche collective et une approche individuelle. Dans le premier cas, il s'agit de la reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail [1]. Dans le second cas, la qualification d'une personne est seulement sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail [12].

Pour le glossaire de gestion des ressources humaines de l'Observatoire des métiers et des qualifications [4], « *la qualification professionnelle est l'association, des connaissances, des compétences (aptitudes et expérience acquise) et d'une attestation de reconnaissance (diplôme, titre, CQP, etc.) qui permettent d'exercer une profession ou un métier déterminé* ».

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut être acquise par l'éducation formelle et attestée par un diplôme, ou par l'éducation informelle, au sein de l'entreprise, et attestée par un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP). Le CQP est une reconnaissance par une branche professionnelle d'une qualification pour un métier. Un diplôme est un document écrit établissant un droit qui émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'État ; le diplôme conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours [4]. Il atteste un jugement officiel qui valide des niveaux de connaissances théoriques ou de compétences. Pour les diplômés professionnels s'ajoute la maîtrise de processus de travail transposables que l'agent peut exploiter dans diverses situations professionnelles. L'attestation de la qualification est un titre contractuel ou légal classant les individus sur une échelle de valeur admise par consensus social (les conventions collectives). La qualification est la valeur d'échange des connaissances et des compétences, la reconnaissance que la collectivité accorde à l'activité professionnelle correspondante.

En France, le système de validation des acquis de l'expérience (VAE) a ouvert à toutes les personnes en activité professionnelle une voie d'accès aux diplômes analogue à l'apprentissage ou à la formation à temps plein dans une école ou une université. Pour la

VAE, la vérification des connaissances et des compétences se fait donc par un examen, comme pour toutes les voies d'accès aux diplômes.

Dans l'économie de la connaissance, la valorisation pleine et entière des ressources humaines constitue l'un des facteurs décisifs du maintien de la compétitivité. Les diplômes et les certificats de qualification représentent donc des points de référence majeurs pour les employeurs comme pour les individus sur le marché du travail et dans les entreprises. La demande croissante de main-d'œuvre qualifiée de la part des employeurs et l'intensification de la concurrence entre les individus pour trouver et conserver un emploi se traduisent comme jamais auparavant par une exigence accrue de reconnaissance vis-à-vis de la formation acquise.

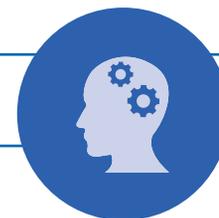
Vers des cartes personnelles de qualification

L'Union européenne étudie comment moderniser au mieux les pratiques et systèmes nationaux d'attestation de qualification pour les adapter à la nouvelle donne socio-économique. La mise en place d'un système commun, permettant de valider les connaissances et compétences techniques et professionnelles sur les mêmes critères, pourrait revêtir la forme de « cartes personnelles ». Ce système permettrait de suivre la reconnaissance des connaissances et des compétences de chacun tout au long de sa vie dans tout l'espace européen ; on peut imaginer à terme une échelle de valeur des qualifications commune à l'Union européenne (adieu à l'héritage napoléonien qui donne à l'ingénieur français issu d'une Grande école la suprématie fonctionnelle et salariale sur le titulaire d'un doctorat d'Université ?). On retrouve encore et toujours la volonté politique de faciliter la mobilité professionnelle dans un marché du travail flexible et cette fois unifié hors des frontières nationales.

Jean Lesne
<jean.lesne@laposte.net>

Références

1. Coopérative Cedaet (Entreprise solidaire agréée pour conduire des expertises en évaluation des politiques publiques et élaboration de référentiel emploi/activité/compétences/formation et pour proposer des formations pour les membres des CHSCT et des CSE). www.cedaet.coop
2. Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie. *Lexique des notions clés utilisées dans le répertoire des métiers*. <http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/Lexique-des-notions-cles-utilisees.html>
3. Le trésor de la langue française. *Compétence*. <https://www.le-tresor-de-la-langue.fr/definition/competence#top>
4. Glossaire gestion des ressources humaines. *Observatoire des métiers et des qualifications*. <https://obsmetiers.rcp-pro.fr/>



5. France Stratégie – Réseau Emploi Compétences. Rapport du groupe de travail n°2. *Compétences transférables et transversales Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?* 2017. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2_compétences-ok.pdf
6. Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. *Dictionnaire des compétences*. http://cache.media.education.gouv.fr/file/11_novembre/57/7/2011_repertoire_metiers_dictionnaire-competences_199577.pdf. Voir aussi : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/dictionnaire-interministeriel-des-competences-des-metiers-de-letat-dico>
7. Conseil international de la langue française. *Dictionnaire de la Psychiatrie des éditions du CILF*. www.cilf.fr
8. Laot F. Apprendre dans les collectifs solidaires. Le cas de l'éducation sociale des adultes en France à la fin du 19e siècle. *Savoirs* 2005 ; 9 : 87-104.
9. Académie de Grenoble. *La notion de compétence*. http://www.ac-grenoble.fr/ien.cluses/IMG/pdf_compétences_vocabulaire.pdf
10. Fillion L. *Éduquer à la citoyenneté : construire des compétences sociales et civiques*. Scérén et CRAP, Repères pour agir. 2012. <http://www.cahiers-pedagogiques.com/Eduquer-a-la-citoyennete%E2%80%89construire-des-competences-sociales-et-civique>
11. Del Rey A. *À l'école des compétences*. Paris : La Découverte/Poche, 2013.
12. Centre Info. www.centre-info.fr