

Travail et reconnaissance des compétences

W. Cavestro, C. Durieux, S. Monchatre
Economica, coll. « Connaissance de la gestion », 2007, 224 p.

Cet ouvrage est l'aboutissement du travail d'un séminaire intitulé « Construction et reconnaissance des compétences » qui s'est déroulé à Grenoble en 2005-2006. Il se situe dans la prolongation des analyses des démarches « compétence » mises en œuvre dans les entreprises et surtout de leurs impacts sur les nouveaux modes de mobilisation de la main-d'œuvre. Quelle est la légitimité et la portée de ces nouvelles pratiques ? Comment se construit la compétence à travers la formation et l'expérience ? Comment est-elle reconnue au niveau de la classification, de la rémunération et de la mobilité ?

Pour répondre à ces questions, l'ouvrage aborde trois thématiques : les rapports entre les individus et les collectifs de travail, les « métiers » de l'entreprise et ceux des individus, l'entreprise et la branche comme espaces de négociation.

La qualification est une notion qui se situe d'emblée au niveau du collectif, alors que la compétence est d'abord appréhendée au niveau individuel. Les trois chapitres de la première partie s'interrogent sur les relations entre compétence individuelle et compétence collective et montrent que cette dernière est à la fois difficile à définir et indispensable à intégrer quand on pose la question de la reconnaissance de compétences individuelles qui s'inscrivent dans une relation contradictoire de concurrence et de coopération dans les collectifs de travail. Quelles sont les relations entre individuel et collectif ? Comment se construisent les conventions qui donnent sens aux actions individuelles et collectives ? Peut-on parler d'échange social entre des salariés porteurs de compétences individuelles ? Telles sont les questions abordées dans cette partie qui souligne les nouvelles zones de tension que génère la diffusion d'un modèle qui minimise, voire ignore la dimension collective de la compétence.

Les quatre chapitres de la deuxième partie sont centrés sur les relations entre métier et compétence. La résurgence de la notion de métier, surtout utilisée à propos de l'entreprise, est profondément ambiguë. Quelles sont les conditions actuelles d'exercice des métiers et de reconnaissance des compétences ? Le métier est-il un instrument des politiques managériales, visant à la prise de responsabilité des salariés dans le travail, mais détaché des logiques de qualification s'appuyant sur des savoirs et savoir-faire stabilisés ? Est-il une nouvelle manière de définir et reconnaître les contributions des individus dans des contextes d'interdépendance accrue entre organisation et profession ? Peut-on penser cette interdépendance sous la forme d'une relation de « mandat » entre le salarié et l'entreprise qui l'emploie ? L'exemple de la téléphonie sociale montre l'émergence d'un métier porté par des salariés qui créent un espace de régulation collective des compétences individuelles face à une profonde remise en cause de leur activité. L'exemple des designers analyse les formes diverses de leur mobilisation visant à la construction d'un groupe professionnel.

Les quatre chapitres de la dernière partie sont centrés sur l'analyse du dialogue social en matière de construction et de reconnaissance de la compétence. Ils mettent au jour la contradiction croissante entre la tentation de restreindre l'espace de validation à la sphère de l'entreprise et la tendance à élargir la négociation des garanties liées à la compétence au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel. L'introduction de la compétence comme nouvel objet de négociation sociale remet en cause les positions syndicales concernant la construction des qualifications et l'élaboration des grilles de classification. Deux chapitres analysent le déplacement de ces positions tout en mettant en évidence la diversité des points

de vue syndicaux. Les questions du droit individuel d'accès à la formation et de la formation tout au long de la vie sont abordées à travers deux approches : la négociation de l'accord national interprofessionnel de 2003, les comparaisons européennes.

Comme le souligne Hugues Bertrand dans sa postface, l'ouvrage ne vise pas à refonder la notion de compétence, mais à cerner les questions que son utilisation généralisée suscite. Pour l'un des auteurs, citant Pierre Rolle, le débat ne porte plus sur le remplacement de la notion de qualification par celle de compétence, mais il nous invite « à considérer que les formes sociales qui s'entrechoquent sous nos yeux, métier, profession, organisation, qualification, compétence, ne sont pas engagées dans des antagonismes tels qu'elles seraient vouées à se substituer les unes aux autres. Elles doivent, au contraire, être appréhendées comme reliées entre elles. »

Cet ouvrage apporte de nombreux éléments aux débats sur la compétence, désormais au cœur des nouveaux modes de mobilisation de la main-d'œuvre. Cependant, malgré son titre, il n'aborde pas tous les aspects de la reconnaissance des compétences. Dans la tradition de la sociologie du travail, les notions de qualification, de classification et de hiérarchie des salaires étaient intimement liées. On peut regretter que la question de la reconnaissance salariale des compétences n'ait pas trouvé sa place dans cet intéressant ouvrage.

Nicole Gadrey
Université de LILLE 1