

## Introduction : Pourquoi débattre des compétences non académiques ?

Jean-François Giret

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4392>

DOI : 10.4000/formationemploi.4392

ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 10 juin 2015

Pagination : 7-11

ISSN : 0759-6340

### Référence électronique

Jean-François Giret, « Introduction : Pourquoi débattre des compétences non académiques ? », *Formation emploi* [En ligne], 130 | Avril-Juin 2015, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4392> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4392>

---

# Introduction

## Pourquoi débattre des compétences non académiques ?

JEAN-FRANÇOIS GIRET

*Professeur en sciences de l'éducation à l'université de Bourgogne, directeur de l'IREDU  
(Institut de Recherche sur l'Education : Economie et Sociologie de l'Education)  
et du Centre Associé Céreq de Dijon. Ses principaux travaux portent sur  
l'analyse économique de la relation formation-emploi, l'insertion professionnelle  
et les conséquences des activités professionnelles exercées durant les études.*

Les échanges autour des compétences sont nombreux dans le monde du travail comme au sein du système éducatif. Le terme compétence est protéiforme et ses multiples usages invitent au débat et, on peut l'espérer, à des clarifications.

En janvier 2014, des journées d'études ont été organisées, à Dijon, par l'IREDU (Institut de Recherche sur l'Education : Sociologie et Economie de l'Education) et le projet IDEFI Talent-Campus<sup>1</sup>, sur les compétences non académiques. Ces journées ont été l'occasion de confronter des recherches issues de plusieurs approches disciplinaires sur la définition et la mesure des compétences non académiques, puis de s'interroger sur les effets de ces compétences dans la construction des parcours de formation de l'école à l'université, puis sur les trajectoires d'insertion professionnelle<sup>2</sup>.

La revue *Formation Emploi* a fréquemment abordé la thématique des compétences au cours de ces vingt dernières années. Un dossier spécial avait notamment été consacré, en 2007, aux usages sociaux de la compétence. Il montrait comment une catégorie pratique a progressivement évolué pour devenir l'enjeu de débats scientifiques. Rejetant une conception naturaliste des compétences, Sylvie Monchatre (2007, p. 8) soulignait, en introduction, que la compétence est le « *fruit d'un processus de socialisation qui trop souvent ne se dit pas* ». En conclusion de ce même dossier, Marcelle Stroobants (2007, p. 90) rappelait également que même en amont du processus de construction des compétences, « *la compétence n'a d'existence que si elle est jugée comme telle* »<sup>3</sup>. La principale difficulté résiderait dans « *l'impossibilité de trouver dans le travail un critère objectif pour en justifier la*

---

1. Labellisé en 2012 « Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes » (IDEFI) dans le cadre du financement des Projets d'Investissements d'Avenir, TalentCampus est un dispositif de formation qui vise le développement des compétences sociales.

2. Les *Journées d'Etudes de Dijon* ont rassemblé une vingtaine d'interventions de chercheurs en éducation, économie, gestion, psychologie ou sociologie pour débattre des compétences non académiques. Les trois textes de ce dossier sont issus de ces journées. Une autre partie des communications va prendre la forme d'un ouvrage collectif.

3. Elle n'exclut cependant pas qu'elle puisse être liée à des « *capacités méconnues* ».

*valeur relative* ». Cependant, pour Jean Vincens (2001, p. 56), que ces compétences soient identifiables et mesurables ou qu'elles correspondent à des activités moins saisissables, elles doivent « surtout se révéler dans le contenu collectif du travail ». C'est le résultat du processus d'apprentissage qui justifie que les économistes s'intéressent aux différentes activités qui permettent l'acquisition des compétences, « la fonction de production des compétences », pour reprendre les termes de Jean Vincens, au sein de l'école, au travail ou dans la vie sociale.

Si l'on se focalise sur l'amont du processus de construction des compétences, les recherches en sciences de l'éducation sur « l'approche compétences » ont suscité de nombreux débats (Crahay, 2006 ; Rey, 2009). La mesure de ces compétences et les options théoriques et méthodologiques qui sont associées dans les enquêtes sur les acquisitions des élèves ont également généré des interrogations et même des critiques lorsqu'elles peuvent conduire à l'évaluation des systèmes éducatifs (Rochex, 2008 ; Vrignaud, 2008).

Évoquer les compétences non académiques peut ajouter un élément de complexité, même si des mesures plus ou moins directes de ces compétences existent déjà dans de nombreuses enquêtes comme PISA<sup>4</sup> (Duru-Bellat et al., 2012).

Cerner ce que pourraient être des compétences non académiques par rapport à ce que devraient être des compétences académiques n'est cependant pas immédiat. Les débats, lors des journées d'études de Dijon de janvier 2014, ont été nombreux, tant les termes utilisés ne s'imposent pas à tous : peut-on réellement identifier des compétences académiques et des compétences non académiques ? Cette opposition renvoie-t-elle à celle entre compétences disciplinaires/compétences non disciplinaires ou à celle entre compétences spécifiques et compétences générales ?

En 1999, un rapport publié par le *National Center for Research in Vocational Education* de l'université de Berkeley et écrit par Cathleen Stasz et Dominic Brewera proposait quelques pistes pour mieux comprendre l'influence respective des compétences académiques et non académiques sur le marché du travail. Les compétences académiques seraient généralement associées à des domaines spécialisés, en lien notamment avec les disciplines scolaires et acquises dans un premier temps dans ce cadre scolaire. Même si elles sont supposées être largement transférables en dehors de ce cadre, elles ne sont, pour les auteurs, qu'une dimension des compétences susceptibles d'influencer les performances dans l'accès à l'emploi, d'où la nécessité de s'intéresser à des compétences non académiques. Cathleen Stasz et Dominic Brewer (1999) peinent cependant à définir ces dernières, les qualifiant parfois de compétences non cognitives ou de compétences comportementales et utilisant des manières très indirectes pour mesurer leurs effets (le travail en cours d'études ou les activités extra-scolaires des jeunes). Plus récemment, des économistes comme James Heckman et

---

4. L'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) a pour objectif d'évaluer les compétences des jeunes de 15 ans à partir de tests portant notamment sur la lecture, la culture mathématique et la culture scientifique.

Tim Kautz (2013) retiennent des mesures beaucoup plus proches des traits de personnalité<sup>5</sup> utilisés par les psychologues pour montrer leur importance sur le marché du travail. Il s'agit, pour ces auteurs, de compétences dans le sens où elles nécessitent des apprentissages et sont susceptibles de se transformer tout au long de la vie scolaire et professionnelle des individus, de leurs relations sociales et familiales.

La diversité des approches disciplinaires et des théories qui s'y rattachent conduit certainement à fragiliser cette notion de compétence non académique, qui peut aussi bien concerner, dans les travaux français, des compétences sociales (Depret et Filisetti, 2001 ; Morlaix, 2015), des compétences comportementales (Bellier, 2000), des compétences émotionnelles (Gendron, 2007) ou des *soft skills* (Bailly et Léné, 2013). L'absence d'une définition consensuelle et précise de ce que seraient ces compétences non académiques ne doit cependant pas occulter leur importance dans le monde scolaire comme dans le monde professionnel.

Les trois textes rassemblés dans ce dossier et issus des journées d'études de janvier 2014 permettent d'apporter des contributions originales à ce débat. Ils proposent trois éclairages, différents mais complémentaires, qui montrent l'intérêt de mieux identifier ces compétences dans le monde scolaire comme professionnel, mais également les difficultés, voire les dangers liés à la volonté d'opérationnaliser les compétences non académiques dans la gestion des ressources humaines ou le recrutement.

La première contribution, de Marie Duru-Bellat, expose la manière dont cette notion s'inscrit dans les questionnements sociologiques et pédagogiques. Lorsque l'on s'intéresse aux valeurs que l'école transmet et à son rôle de socialisation, s'interroger sur les compétences non académiques que celle-ci peut être appelée à développer chez les élèves est loin d'être déraisonnable. Si Marie Duru-Bellat rappelle les critiques que peut susciter la notion de compétences, surtout quand on lui ajoute les termes « non académiques », elle souligne aussi l'importance croissante que prend cette notion dans le monde du travail. Son texte invite également à dépasser les questions méthodologiques inhérentes à la mesure des compétences pour s'interroger sur l'ambition d'un système éducatif qui n'a pas vocation à se réduire à un système de transmission des savoirs.

La contribution de Damien Collard ouvre une autre perspective sur les compétences non académiques, en s'intéressant aux compétences de service dans une grande entreprise. Comme il le révèle dans deux études de cas, elles ne peuvent souvent s'acquérir que dans l'action et sont rarement explicitées par l'entreprise, d'où leur caractère fondamentalement non académique. Elles concernent, de plus, des emplois peu ou moyennement qualifiés, ce qui renforce parfois leur invisibilité aux yeux des politiques de ressources humaines de l'organisation. Si elles semblent avoir un rôle décisif dans la qualité du contact avec

5. Pour Heckman et Kautz (2013), la différence essentielle entre les traits de personnalité et les compétences non cognitives est que les premiers n'évoluent pas alors que les compétences peuvent s'acquérir tout au long de la vie.

les clients, Damien Collard souligne la difficulté à identifier, décrire et reconnaître ces compétences pour une organisation fortement dépendante de ces outils de gestion des ressources humaines (GRH). Le caractère professionnel de ces compétences serait presque complètement occulté par l'organisation, alors qu'elles s'inscrivent intrinsèquement dans un collectif de travail.

La contribution de François Sarfati propose un regard critique sur les compétences non académiques en se focalisant sur le processus de recrutement dans des masters 2 « Sciences de gestion » en alternance. Son analyse met en évidence la porosité des frontières entre l'académique et le non-académique dans ce type de filière, mais également leur complémentarité aux yeux des recruteurs. Alors que les compétences académiques dominent dans la sélection des dossiers, leur influence semble progressivement s'estomper dans l'entretien professionnel, où les recruteurs s'appuient sur les normes du milieu professionnel qui doivent façonner l'*hexis* corporelle ou l'*habitus* linguistique des candidats. Les trajectoires scolaires et surtout professionnelles des candidats, par le biais notamment des stages qu'ils ont pu suivre, permettent une hybridation des différentes compétences et une sélection des candidats qui en sont les plus dotés.

Ces trois éclairages nous montrent que la notion de compétences non académiques est loin d'être encore stabilisée. Cependant, comme le soulignent Franck Bailly et Alexandre Léné dans la postface de ce dossier, le flou autour de cette notion ne doit pas occulter les enjeux liés à l'essor des compétences non académiques au niveau des organisations, des entreprises, et plus largement de la société. Comment, par exemple, viennent-elles percuter le débat sur l'institutionnalisation des formes de reconnaissances des compétences ? Quelles sont les conséquences sur le processus de recrutement ou l'individualisation de la relation salariale ? Une sélection sur la base de compétences non académiques, si elle n'est pas maîtrisée et régulée, ne risque-elle pas d'ouvrir la voie à un système encore plus inégalitaire dans le monde éducatif comme sur le marché du travail ? Autant de questions qui plaident pour la nécessité de poursuivre le débat...

## ■ Bibliographie

- Bailly F., Léné A. (2013), "The Personification of the Service Labour Process and the Rise of Soft Skills: A French Case Study", *Employee Relations*, 35 (1), pp. 79-97.
- Bellier S. (2000), « Compétence comportementale : appellation non contrôlée », in Bellier S., *Compétences en action*, Paris, Liaisons, pp. 125-135.
- Crahay M. (2006), « Dangers, incertitudes et incomplétude de la logique de la compétence en éducation », *Revue française de pédagogie*, 154, pp. 97-110.
- Depret E., Filisetti L. (2001), « Juger et estimer la valeur d'autrui : des biais de jugement aux compétences sociales », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30 (3), pp. 297-315.

- Gendron B. (2007), *Emotions, compétences émotionnelles et capital émotionnel*, Montpellier, Presses universitaires de la Méditerranée.
- Heckman J.J., Kautz T. (2013), "Fostering and Measuring Skills: Interventions That Improve Character and Cognition", *IZA Discussion Paper*, 7750
- Monchatre S. (2007), « D'une pratique à son instrumentation », *Formation Emploi*, 99, pp. 5-11.
- Mons N., Duru-Bellat M., Savina Y. (2012), « Modèles éducatifs et attitudes des jeunes: une exploration comparative internationale », *Revue française de sociologie*, 53 (4), pp. 589-622.
- Morlaix S. (2015), « Les compétences sociales : Quels apports dans la compréhension des différences de réussite à l'école primaire ? », *Documents de Travail de l'IREDU*, DT 2015/2.
- Rochex J.-Y. (2008), « PISA et les enquêtes internationales : enjeux scientifiques, enjeux politiques », *Revue française de pédagogie*, 164, pp. 81-85.
- Stasz C., Brewer D.J. (1999), *Academic Skills at Work: Two Perspectives*, Berkeley: National Center for Research in Vocational Education.
- Stroobants M. (2007), « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? », *Formation Emploi*, 99, pp. 89-94.
- Vincens J. (2001), « Expérience professionnelle et formation », *Agora débats/jeunesses*, 25 (1), pp. 55-67.
- Vrignaud P. (2008), « La mesure de la littératie dans PISA : la méthodologie est la réponse, mais quelle était la question ? », *Éducation et Formations*, 78, pp. 69-84.