Les cahiers des clubs Ecrin. Entreprises et compétences : le sens des évolutions.

Paris : Association Ecrin.

Jacques Aubret

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5961>

DOI : 10.4000/osp.5961

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2000

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Jacques Aubret, « Les cahiers des clubs Ecrin. Entreprises et compétences : le sens des évolutions. », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 29/2 | 2000, mis en ligne le 04 juin 2018, consulté le 23 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5961> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5961>

Ce document a été généré automatiquement le 23 octobre 2020.

© Tous droits réservés

Les cahiers des clubs Ecrin. Entreprises et compétences : le sens des évolutions.

Paris : Association Ecrin.

Jacques Aubret

RÉFÉRENCE

Paris : association Ecrin.

- 1 Il s'agit d'un séminaire organisé à Dijon à l'initiative du Club « Évolutions du travail face aux mutations technologiques » de l'association ÉCRIN. Cette association s'est donnée pour mission de faciliter le rapprochement Recherche-Entreprise pour le développement technologique, au bénéfice de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale. Le séminaire a été une occasion de débats entre économistes, sociologues, ingénieurs, didacticiens, philosophes, représentants d'entreprises ayant expérimenté une approche de la gestion des ressources humaines par les compétences. La publication des actes du séminaire intéressera tous ceux qui d'une manière ou d'une autre s'interrogent sur la portée et les limites d'une telle approche.
- 2 Le débat est articulé autour de deux questions et d'un thème : Pourquoi cette question des compétences aujourd'hui ? Comment se construisent et se développent les compétences ? Compétence et activité : différentes approches de la question. Toutefois, dans la présentation de l'ouvrage l'aspect débat entre participants disparaît quasiment au profit d'exposés qui se succèdent, y compris dans la table ronde initiale où les cinq intervenants, tous représentants d'entreprises, s'expriment tour à tour sans véritables interactions. L'animateur (P. Caspard) conclut ainsi : « Voilà cinq entreprises qui ont des points communs et des divergences et une vingtaine de raisons différentes pour passer d'un management par les postes (et d'une gestion prévisionnelle des emplois)

fondé sur les carrières, les statuts, à une autre forme de raisonnement et de management.

- 3 On trouvera, cependant, dans l'avant-propos rédigé par G. Vergnaud, rapporteur scientifique, et dans la conclusion de Y. Bucas-Français, président du Club invitant, quelques pistes et explications de la difficulté des interactions, pourtant souhaitées, entre le monde de la recherche et celui de l'entreprise. Pour G. Vergnaud, la question des compétences touche les registres de l'interaction avec autrui, du langage, du dialogue, de la communication, de l'affectivité même, et pas seulement celui des compétences strictement techniques et intellectuelles. D'où le caractère essentiel d'une analyse de l'activité même des personnes et des équipes, et pas seulement le résultat de ces activités. Y. Bucas-Français constate quant à lui, que de nombreux chercheurs se sont mobilisés pour analyser les modifications intervenues dans la gestion des ressources humaines et qu'ils cautionnent pour la plupart l'idée que la logique de compétences résulte de l'application d'un concept nouveau qui engagerait à ne plus penser la performance à partir de la seule tâche, mais à considérer toute la complexité de la situation de travail. Mais il interroge : est-on prêt à remettre en cause les grilles de classification et de rémunération, à transformer l'organisation du travail, à procéder à une répartition différente des pouvoirs dans l'entreprise ?
- 4 Les différents exposés qui jalonnent l'ouvrage peuvent être lus comme des illustrations de ces deux tentatives : d'un côté « analyser » pour comprendre et agir, et d'un autre côté « provoquer et piloter le changement » pour ne pas le subir.