



SYNTHESE DU MODULE 2 **LES BESOINS EN COMPETENCES DES PERSONNES PHYSIQUES**

OBJECTIFS

Ce module a pour objectifs de mieux comprendre :

- 🟡 les besoins en compétences des individus
- 🟡 les conditions d'accès aux compétences qui leur sont utiles
- 🟡 les leviers qui permettront de « faire de la compétence un bien public »

METHODE

Une recherche qualitative appuyée sur une revue de littérature et des entretiens réalisés avec des spécialistes de plusieurs disciplines. Nous nous sommes focalisés principalement sur deux questions :

A quel(s) besoin(s) répond l'accès aux compétences pour les personnes physiques ?

Nous avons étudié les problématiques liées à la prise en charge des personnes en situation de fragilité et de dépendance à travers des entretiens avec des spécialistes tels que DOMPLUS et Cordia. Leurs pratiques et moyens pour répondre aux besoins des personnes illustrent la manière dont la formalisation des compétences facilite la bonne intermédiation entre un besoin et une solution, pour améliorer la situation d'une personne à travers l'accès ponctuel ou durable à une compétence.

Comment la compétence peut devenir un bien public, c'est-à-dire être accessible à toutes les personnes ?

Il nous a fallu mettre en lumière les enjeux qui façonnent la compétence et notamment la reconnaissance, l'évaluation et la diffusion des compétences. Ces enjeux ont été repérés dans nos lectures de sociologie et d'économie puis discutés au cours d'entretiens avec des acteurs de l'économie de la connaissance et de la formation. L'ensemble de ces recherches nous a permis de relever que la compétence est un enjeu de légitimité au cœur des rapports de pouvoir, et donc un sujet politique. Afin d'avoir une perspective large nous avons écouté des acteurs de différentes cultures professionnelles : académique, publique, managériale...



ENSEIGNEMENTS CLEFS

La compétence au cœur des enjeux sociaux du XXI^e siècle...

La compétence est définie par Raymond Vatier dans les années 1950 comme **une combinaison de savoirs, de savoir-faire, et de savoir-être**. Cette définition, inspirée de la sociologie et de la pédagogie moderne, a depuis été largement acceptée aussi bien dans les pratiques managériales et de ressources humaines que par l'Etat français, qui l'a inscrite au Dictionnaire interministériel des compétences en 2011 en précisant qu'une compétence est évaluable. La compétence fait l'objet d'un débat concernant sa reconnaissance, car elle contribue à fonder la légitimité de celui qui la détient.

L'évaluation d'une compétence est une manière de mettre en forme la valeur d'un travail, c'est-à-dire de traduire ou d'interpréter la valeur d'un travail dans un langage. Cette reconnaissance pour une personne dite « compétente » s'ajoute à d'autres modes existants de reconnaissance du travail, par exemple à travers les « qualifications » ou le « talent ». L'enjeu de reconnaissance de la valeur du travail est crucial dans toute société ou dans une organisation, au moins pour deux raisons. Au niveau individuel, la reconnaissance du travail ou d'une personne est un besoin clef pour son bien-être psychologique. Au niveau collectif, la reconnaissance du travail d'une personne est une condition de sa participation et de son engagement dans la vie collective.

...dans un monde du travail en pleine mutation

Le progrès technique et notamment l'automatisation ont fait évoluer la structuration des entreprises et de la société. Au cours du XX^e siècle, nous sommes passés d'un « système professionnel » organisé selon les qualifications qui sont « attachées à l'ouvrier » (artisanat, astuces, « ficelles » du métier), à ce qu'Alain Touraine appelle **un « système social de production »**. Les compétences sont « liées au poste de travail », c'est-à-dire définies par les exigences d'un emploi et cela en prenant en compte les spécifications techniques des machines.

Cette évolution de la reconnaissance de la valeur du travail est liée à des mutations profondes des structures classiques de l'économie. On peut citer l'apparition de nouvelles formes d'entreprises avec notamment l'Economie Sociale et Solidaire et associative, les nouvelles formes de contractualisation hors du salariat, ou encore les carrières de plus en plus nomades. Pour certains sociologues, les individus cherchaient au début du XX^e siècle une place stable et un statut social établi dont la profession était une composante essentielle, tandis qu'aujourd'hui les personnes et notamment les jeunes cherchent un parcours professionnel qui évolue en fonction de leur quête de sens, de collectif et de singularité.



Près de ¾ des Français ont déjà eu ou pourraient un jour ressentir le besoin de compétences dont ils ne disposent pas...

L'enquête menée par l'IFOP pour Pro Bono Lab en 2016 montre que 22% des français ont déjà eu besoin de compétences dont ils ne disposaient pas à plusieurs reprises et 5% à une seule reprise. En plus, 47% des français indiquent qu'ils pourraient un jour en avoir besoin. Seulement 26% des Français n'imaginent pas un jour en avoir besoin.

... or l'accès aux compétences permet un impact positif sur les situations personnelles...

L'accès à une compétence permet de changer la situation d'une personne ou d'un groupe de personnes en répondant à un besoin ou à une problématique qui les concerne. Dans l'étude IFOP-Pro Bono Lab, 76% de ceux qui ont ressenti un besoin de compétences ou qui pourraient le ressentir indiquent qu'ils auraient besoin de ces compétences pour leur vie personnelle, tandis que 29% évoquent leur vie professionnelle et 10% un autre domaine.

... pour que l'association entre le besoin et la solution soit adéquate...

L'accès à la compétence est ponctuel lors d'un service rendu ou d'une réponse à un besoin. La compréhension d'un besoin, la conception d'une réponse et sa mise en œuvre nécessitent que tous les acteurs concernés reconnaissent les compétences des autres : la personne ayant un besoin, le répondant, et le ou les éventuels intermédiaires. L'expression de la personne sur sa situation est la source principale pour comprendre ses besoins, mais la demande peut être plus ou moins claire. Le répondant est la personne compétente pour produire une solution, mais il peut ne pas comprendre l'expression du besoin et ne pas y associer la réponse adaptée. Cette association qui peut être complexe entre un besoin et une réponse est la compétence de l'intermédiaire. Nous avons pris l'exemple d'intermédiaires de la prise en charge de situations personnelles qui utilisent une connaissance sectorielle des solutions afin de décider des priorités à donner aux interventions effectuées par les spécialistes médicaux et sociaux.

... ou quand la compétence est transférée durablement

L'accès à la compétence est durable lorsque la compétence est transférée, c'est-à-dire lorsque la personne peut en reproduire les effets, c'est-à-dire répondre à son besoin de manière autonome et être reconnue pour cette compétence.

Des leviers nombreux existent pour donner accès à une compétence. Les savoirs, les savoir-faire, et les savoir-être peuvent être transmis notamment par l'éducation, la formation, l'information ou par l'expérience. Les nouvelles technologies peuvent encore largement être mises au service de l'éducation populaire et académique, et l'économie de la connaissance ouvre des perspectives infinies. L'accès universel à la compétence est soumis à deux principales limites : le temps et les savoir-être ou « bonnes volontés » !