



Dossier - Compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications... Quez aco ?

mardi 12 juin 2018, par [Bariaud](#)

Compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications... Quez aco ?

Ce document va essayer d'éclairer le lecteur·trice sur plusieurs notions qui, quand elles sont nouvelles, peuvent porter des sens différents selon que l'on se place du côté des jeunes, des salarié·es, des demandeur·ses d'emploi, des professionnel·les de l'enseignement initial sous statut scolaire, des professionnel·les de la formation professionnelle, des responsables des ressources humaines d'un·e « petit patron·ne » ou d'un·e PDG d'un « grand groupe ».

Nous essaierons donc de définir au mieux ce que recouvre les mots : compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications, diplôme et CPC ; de mesurer les conséquences que peut avoir l'appropriation de ces notions par le patronat dans un contexte de réformes sur l'enseignement public initial et supérieur, sur l'apprentissage, sur la formation professionnelle avec l'utilisation du dérèglement du code du travail pour favoriser la libéralisation de la compétitivité des entreprises. Il ne faut pas s'y tromper, si le terme de « compétences » est actuellement très utilisé, celui de qualification tend à disparaître dans les négociations en cours, car il y a un enjeu fort pour les entreprises de casser toute représentation de ce qui

peut constituer les droits et la sécurité pour les travailleur·euses. Ne soyons alors pas étonnés que la nouvelle instance créée par la réforme de la formation professionnelle de 2018 se nomme « France Compétences ».

Nous essaierons dans ce document de rappeler que la compétence est, pour la le salarié·e, ce qui est mis en œuvre lorsqu'il·elle travaille, tandis que la qualification est le résultat d'une formation validée par un examen et un diplôme. Imposer l'introduction des blocs de compétences revient donc à jeter le système qui repose sur une logique d'acquisition d'une qualification complète au profit d'une « employabilité » immédiate et locale. Cela permettra d'individualiser encore davantage les carrières et de ne reconnaître que ce qui est mis en œuvre dans l'emploi occupé. Sans compter que loin d'éradiquer les sorties sans qualification cela permettra aux patron·nes de mettre la pression sur les jeunes pour les inciter à quitter la formation sans qu'ils·elles aient fini leur parcours. C'est donner plus de prise à la pression sur les salaires et à terme faire exploser le salaire minimum et ainsi obtenir de la main d'œuvre « bon marché ».

Qui sommes nous ?
Avec de la CGT, La Fédération Éducation Recherche et Culture (FERC-CGT) engage les syndicats de l'éducation nationale, de l'enseignement et de la formation privés, de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle et la recherche, des CFA, de l'éducation populaire, de la Culture et Sport de l'Animation, des MFR, des CROUS.

La FERC-CGT est le lien entre tous ces personnels, qu'ils soient de droit public ou de droit privé, qui interviennent dans ces champs, qu'ils soient actives ou retraitées.

Ses militant·es œuvrent à l'amélioration et au développement du Service public et à l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Coordonnées : 263 rue de Paris
- Case 344 - 93151 Noisy-le-Grand
Cedex / 01-55-62-76-11
ferc@cgf.fr / www.ferc-cgt.org

Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

Ce document va essayer d'éclairer la.le lecteur·trice sur plusieurs notions qui, quand elles sont nouvelles, peuvent porter des sens différents selon que l'on se place du côté des jeunes, des salarié·es, des demandeur·ses d'emploi, des professionnel·les de l'enseignement initial sous statut scolaire, des professionnel·les de la formation professionnelle, des responsables des ressources humaines d'un·e « petit patron·ne » ou d'un·e PDG d'un « grand groupe ».

Nous essaierons donc de définir au mieux ce que recouvre les mots : compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications, diplôme et CPC ; de mesurer les conséquences que peut avoir l'appropriation de ces notions par le patronat dans un contexte de réformes sur l'enseignement public initial et supérieur, sur l'apprentissage, sur la formation professionnelle avec l'utilisation du dérèglement du code du travail pour favoriser la libéralisation de la compétitivité des entreprises. Il ne faut pas s'y tromper, si le terme de « compétences » est actuellement très utilisé, celui de qualification tend à disparaître dans les négociations en cours, car il y a un enjeu fort pour les entreprises de casser toute représentation de ce qui peut constituer les droits et la sécurité pour les travailleur·euses. Ne soyons alors pas étonnés que la nouvelle instance créée par la réforme de la formation professionnelle de 2018 se nomme « France

Compétences »...

Nous essayerons dans ce document de rappeler que la compétence est, pour la-le salarié-e, ce qui est mis en œuvre lorsqu'il-elle travaille, tandis que la qualification c'est le résultat d'une formation validée par un examen et un diplôme. Imposer l'introduction des blocs de compétences revient donc à pulvériser le système qui reposait sur une logique d'acquisition d'une qualification complète au profit d'une « employabilité » immédiate et locale. Cela permettra d'individualiser encore davantage les carrières et de ne reconnaître que ce qui est mis en œuvre dans l'emploi occupé. Sans compter que loin d'éradiquer les sorties sans qualification cela permettra aux patron-nes de mettre la pression sur les jeunes pour les inciter à quitter la formation sans qu'ils-elles aient fini leur parcours. C'est donner plus de prise à la pression sur les salaires et à terme faire exploser le salaire minimum et ainsi obtenir de la main d'œuvre « bon marché ».

La compétence, les compétences

Dans toute recherche d'emploi, dans chaque formation professionnelle, et maintenant dans l'enseignement maternel, primaire, secondaire, universitaire, on emploie le terme compétence au singulier comme au pluriel. A tort ou à raison ? En fait ce terme est utilisé soit comme notion, soit comme concept ou comme construit social. C'est souvent un mot valise qui signifie seulement ce que l'auteur-e veut lui faire dire. Quelques définitions tirées de dictionnaires : habileté reconnue dans certaines matières et qui donne le droit de décider (Littre) - connaissance approfondie, reconnue, qui confère le droit de juger ou de décider en certaines matières (le Petit Robert) ; d'autres de chercheur-ses praticien-nes : « la compétence est un savoir-faire opérationnel validé » (Meignant 1990) - « c'est la capacité à résoudre un problème dans un contexte donné » (Michel & Ledru 1991)- Guy le Boterf : « La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés ». Les 5 organisations syndicales dont la CGT participant aux négociations sur la réforme de la formation professionnelle proposent : « une compétence est une combinatoire de ressources (connaissances, savoir-faire techniques et relationnels) finalisées (vise l'action), construites (acquise ou apprise) et reconnues ». Pour autant si on se place du point de vue d'un-e apprenant-e, ne « regarde »-t-il-elle pas cette notion comme, qu'est-ce qui produit cette compétence ? Du point de vue d'un-e enseignant-e/ formateur-trice : comment orchestrer la mise en acte des compétences ? Ou d'un-e R.H : quels sont les effets de la compétence pour l'entreprise ? De plus le discours qui se construit sur les compétences est différent si on parle d'un individu, d'un groupe, de l'activité ou de la situation de mise en œuvre (J. Aubret & P. Gibert).

Qu'est-ce qu'une compétence au regard d'un poème, de la façon dont vont résonner les mots qui le composent en nous ? Quels seraient les critères qui permettraient d'évaluer cet acte ? Sa mise en œuvre ? Est-ce une compétence ? Est-ce qu'il faut supprimer cette action parce qu'elle n'est pas en adéquation avec les besoins immédiats de notre société de consommation, du patronat ?

Loin de clore les débats, la/les compétence/s sont au cœur de nos réflexions. Il faut que nous puissions apporter notre regard pour que la dérive possible de l'utilisation de ce terme ne devienne pas le tombeau du système éducatif français.

Bloc de compétences

Le « bloc de compétences » est un « nouveau » concept apparu en 2013 au moment de la signature de l'ANI, puis dans la loi sur la formation professionnelle de 2014. Mais le MEDEF en avait fait son cheval de bataille, contre les diplômes nationaux, depuis longtemps. Différentes instances du type CNEE (Conseil National Éducation Économie, mis en place en 2013 par Jean-Marc Ayrault) ou consultative comme le CSE (Conseil supérieur de l'Éducation) ou la FIP, qui supervise les activités des CPC du ministère de l'Éducation se sont interrogées sur cette nouvelle « entité ». A l'évidence chacun-e peut y mettre ce qu'il-elle veut. Pour le MEDEF les blocs de compétences sont surtout les marqueurs d'une employabilité à court terme. On est très loin de la construction d'un diplôme professionnel telle que nous la concevons, dans sa cohérence globale.

Mais l'Éducation nationale a dû répondre à ce nouvel impératif de certification puisque la loi le mentionnait explicitement. Elle a pour le moment simplement désigné par bloc de compétences une unité constitutive d'un diplôme. Ce qui pourrait apparaître comme un simple tour de passe-passe sémantique, permettant aux GRETA de rester concurrentiels dans le marché de la formation continue est en réalité beaucoup plus pervers. Aujourd'hui tous les nouveaux diplômes doivent se concevoir, se construire, se certifier à partir des blocs.

Pour les diplômes de l'éducation nationale, les unités des enseignements généraux restent telles qu'elles sont. Les blocs de compétences composent le diplôme et sont acquis indépendamment du diplôme. Au bout de 5 ans l'attestation d'obtention d'un bloc de compétences équivaut à l'obtention d'une unité et vaut pour dispense de celle-ci.

Ce qui veut dire que le bac pro ou le CAP pourraient s'obtenir sur la base de l'acquisition de blocs de compétences qui se cumuleraient sur plusieurs années. C'est pourquoi la durée des formations obligatoires a été supprimée pour l'obtention d'un bac pro ou d'un CAP. Mais pour un·e patron·ne à quoi bon acquérir un diplôme si un ou deux blocs de compétences suffisent pour lui assurer l'adaptation de la ou du jeune salarié·e, à un poste de travail, ceci à moindre coût.

Plusieurs ministères utilisent déjà ce système de certification par blocs de compétences pour leurs diplômes mais ils ne sont pas équivalents à ceux de l'éducation nationale. Chaque ministère a ses propres blocs de compétences.

Officiellement, ce découpage des diplômes en blocs de compétences doit permettre un accès plus fluide au diplôme pour les adultes en formation continue. Mais les véritables enjeux sont bien différents puisque de l'aveu même du ministère, les blocs de compétences vont être généralisés à la formation initiale. Le but n'est donc pas de faciliter l'acquisition de diplômes mais bien de les morceler pour leur substituer un système de certification par compétences lié à des critères d'employabilité.

La qualification

Selon les sociologues du travail, la qualification traduit la « valeur des capacités professionnelles du salarié à un moment donné de sa carrière et détermine par là-même les droits et obligations des parties : obligation pour le travailleur de fournir des services correspondant à la qualification convenue ; obligation pour l'employeur de lui attribuer un poste ou une fonction correspondant à cette qualification » (N. Catala).

Pour mieux asservir les femmes et les hommes et satisfaire ses intérêts immédiats, le patronat va toujours plus loin dans la dérégulation et l'individualisation. Sa volonté est de casser les cadres et les repères collectifs afin de rendre plus difficile la négociation collective. Le triptyque formation-qualification-salaire déjà largement remis en cause subit les assauts conjugués sur ses trois composantes.

En remplaçant la qualification par le « tout compétence », le patronat remet en cause l'ensemble des outils qui font sens et permettent aux salarié·es de se reconnaître collectivement au sein d'un champ professionnel et d'un métier. Il remet directement en cause les contenus des diplômes, leur qualité et leur caractère national.

Pour les remplacer, le patronat promeut les certificats de qualification professionnelle et les blocs de compétences.

Face au patronat qui prône « l'employabilité » des salarié·es et leur intégration dans et par la culture entrepreneuriale et la rémunération au « mérite », la FERC CGT reste attachée à l'application du principe Parodi, au triptyque « qualification-classification-salaire ». Cette qualification intégrant les diplômes, la validation des formations suivies, des acquis de l'expérience, de l'ancienneté dans le secteur et dans l'entreprise doit être reconnue au sein des conventions collectives.

C'est l'un des enjeux des renégociations des conventions collectives de branches actuelles. Par exemple, l'UIMM a ainsi ouvert le chantier de ses conventions collectives avec la perspective de devenir l'unique organisation patronale de l'industrie.

L'éducation et la formation sont un droit. Ce droit doit permettre de construire un continuum de formation (initiale et continue) en s'appuyant sur une formation solide pour toutes et tous et permettant une élévation du niveau des qualifications. Au-delà de cet objectif l'éducation et la formation doivent permettre l'émancipation des salarié·es pour que ces derniers deviennent acteurs et actrices de leur vie sociale, professionnelle et participent à leurs évolutions, à leurs transformations et à leurs socialisations.

Certification, diplôme et CPC... des évolutions très inquiétantes

Depuis la création des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) au sein de différents ministères, en 1948 pour celui du ministère de l'Éducation, la mise en place d'une certification professionnelle nationale passe par un examen en CPC. Cette certification peut se dénommer « diplôme » ou « titre » par exemple pour celui du Travail. Dans un processus de certification, l'essentiel c'est qu'il soit effectué sous contrôle d'un ministère, que ce soit celui de la santé, de la jeunesse et des sports, de l'agriculture... ou de l'éducation.

70 ans après, le MEDEF veut en finir. Il veut reprendre en main la formation professionnelle et il est aidé en cela par les responsables politiques.

Des diplômes nationaux, comme le CAP, le Baccalauréat (professionnel, technologique ou général), le BTS... le patronat n'en souhaite pas la reconnaissance. Si l'identification des niveaux de qualification disparaît (CAP, Bac pro, BTS), il en va de même de leur reconnaissance dans les conventions collectives lorsque les organisations syndicales ont réussi à l'arracher.

Les patron·nes souhaitent maîtriser de bout en bout les processus de certifications pour mieux contrôler aussi les contenus de formation. Pour le patronat c'est l'employabilité à court terme qui est recherchée... très loin des objectifs de la CGT d'une formation professionnelle de qualité dont la salariée ou le salarié puisse se prévaloir au moment de définir son bulletin de salaire ! Il lui faut donc attaquer la valeur nationale du diplôme. La mise en place du Contrôle en Cours de Formation, le CCF, y contribue en permettant l'obtention d'un diplôme sans véritable évaluation nationale.

Mais il veut aller plus loin en détruisant l'idée même de diplôme qui est liée à une polyvalence et à des contenus d'enseignement général. Un ou deux blocs de compétences identifiés lui permettraient de mesurer ce que son ou sa future salariée pourrait faire immédiatement dans l'entreprise... s'il voulait l'employer. Cela lui suffit la plupart du temps.

Casser le diplôme national pour mettre en place des blocs de compétences, c'est aussi détruire la frontière entre formation initiale et formation continue des salarié·es en ne donnant aucun objectif à la fin de la scolarité. C'est ce qui est ressorti, lors des « discussions » au ministère de l'enseignement supérieur suite à l'échec d'APB (affectation post bac). La Formation Tout au Long de La Vie (FTLV), que le cabinet avait désignée tout simplement « employabilité tout au long de la vie » était le thème d'étude d'un des groupes. On y a beaucoup parlé de blocs de compétences car la formation continue est aujourd'hui la porte d'entrée choisie par le gouvernement et le patronat, mais aussi des organisations syndicales comme la CFDT, pour rapidement imposer le découpage des diplômes en blocs de compétences (loi de 2014).

Plus de véritable exigence en termes de qualification à la fin de la formation initiale, puisqu'elle ne se termine jamais... Plus de problèmes non plus pour l'accueil des étudiant·es dans le supérieur puisque celui-ci ne serait plus une obligation. Chaque élève ou étudiant·e serait dans un processus d'accumulation de blocs dont le rythme pourrait tout à fait être compatible avec une « césure de quelques années », sans l'obtention d'un diplôme national dont la reconnaissance, on le sent bien, est clairement menacée.

Les compétences pour moi c'est...

Pour moi les compétences sont effectivement attachées au monde de l'entreprise et sont liées aux métiers et aux emplois. La compétence est une capacité individuelle, intellectuelle et/ou manuelle mise en œuvre et réussie dans une situation d'activité donnée. Elle doit permettre à la personne de maîtriser par sa réflexion, sa conceptualisation, l'acte qui concrétise cette compétence. Cette compétence maîtrisée peut

être éventuellement transférée dans d'autres activités, ce qui permet à la personne de pouvoir s'adapter à des situations nouvelles. La compétence ne peut s'acquérir que dans le temps et si la personne y trouve du sens. Toutefois il ne faudrait pas réduire la compétence à la reproduction de gestes techniques qui n'auraient pas trouvé un ancrage « intellectualisé ». Les compétences s'acquièrent aussi bien dans l'entreprise qu'en formation professionnelle et peuvent être validées par VAE, ou en passant un diplôme ou un titre.

Patricia est formatrice pour adultes à l'AFPA au Havre

La première fois que j'ai entendu parler de compétences, ce n'est pas du tout dans le sens de casse des qualifications. La question est d'abord venue du fait que le système d'évaluation des élèves n'est pas juste et efficace, de mon point de vue. Les notes ont un caractère particulièrement réducteur.

Mais, aujourd'hui, et surtout dans un lycée professionnel, il convient pour commencer de séparer, pour la notion de compétence, son sens economico-social de son sens scolaire. Dans le lieu de la formation professionnelle initiale, c'est très compliqué ! De manière assez générale, les collègues rejettent la vision très négative de la compétence dans le domaine de l'entreprise, mais il nous faut faire aussi avec des évaluations dites par compétences (scolaires) généralisées depuis plusieurs années maintenant dans les LP, générant des compétences (au sens des entreprises) ! La façon dont ont été construits les Contrôles en Cours de Formation (CCF) illustre très bien ce problème : l'enseignant·e est à la fois formateur·trice et évaluateur·trice de ses élèves. Non seulement cela enlève son caractère national au diplôme, et donc à la qualification, mais cela place les compétences (scolaires) sur le même plan que les compétences (au sens des entreprises).

En termes scolaires, il m'importe que la formation arrête d'opposer le seul résultat à la construction d'un savoir par la pensée, sachant que le patronat et les gouvernements privilégient le seul résultat. Bref, il me semble qu'il faut privilégier la compréhension par les élèves des savoirs et savoir-faire enseignés et être de fait dans l'action, pour en finir avec les enseignements statiques avec le maître source du Savoir avec un grand S. Sans doute faudrait-il revoir le vocabulaire pour gagner en clarté : car c'est là aussi une stratégie des gouvernements et du patronat... en utilisant les mêmes termes pour des notions n'ayant à la base pas le même sens, c'est facile ensuite de les mélanger et difficile pour nous de combattre les régressions.

Matthieu professeur de maths-sciences dans un lycée professionnel à Nîmes.

Et la compétence citoyenne ?

Comme on peut le constater dans les pages précédentes, la clarification du concept « compétence » reste en chantier ! Sur le marché de l'emploi, il est un objet d'affrontement entre l'employeur·e qui veut rémunérer la stricte compétence qui correspond à une tâche élémentaire et répétitive, et le·la salarié·e qui veut faire reconnaître sa qualification, sa capacité à réaliser un travail et produire « du bel ouvrage ».

En effet, « le tout est plus grand que la somme des parties », et l'accumulation de blocs de compétences ne fait pas pour autant le·la professionnel·le du métier. Par exemple, une personne qui aurait acquis séparément un CCP « connaître le code de la route » via un MOOC, et quelques années plus tard le CCP « conduire une automobile sur circuit » sur un simulateur, n'en fait pas pour autant un·e automobiliste compétent ! C'est bien grâce à une formation complète et intégrée, validée par un examen en situation réelle que l'on obtient le permis de conduire. Quoique certifié, l'automobiliste aura des pratiques différentes suivant les circonstances (en promenade, en retard, ...) les conditions atmosphériques ou de circulation et mettra (ou pas) en œuvre des compétences relationnelles (courtoisie, ...). Ce sera un individu autonome, capable d'utiliser ses marges de manœuvre pour réaliser, dans le cas d'espèce un trajet en automobile ; mais en situation professionnelle : un travail.

C'est donc ce·cette « travailleur·se émancipé », maîtrisant toutes les situations (mêmes imprévues) qui pourra se targuer d'être difficilement remplaçable par un robot ou un automatisme. Sa qualification lui

permettra une mobilité sur le marché de l'emploi, puisque capable de changer d'environnement de travail. Cette liberté obtenue sera un facteur d'épanouissement professionnel et personnel.

Le combat contre l'aliénation dépasse évidemment le champ professionnel et se pose par exemple la question des compétences sociétales d'un·e citoyen·ne dans une démocratie : par petits blocs ou avec une conscience globale de la vie en société ? Et qui s'acquiert, en particulier, dans les mouvements d'éducation populaire !

Les compétences, alors on parle de quoi ???

La compétence, c'est l'emploi. (Emmanuelle Gazel, vice-présidente de la Région Occitanie)

L'approche par compétence : une mystification pédagogique. (Nico Hirrt)

C'est la promesse que nous font, ensemble, la révolution numérique et l'esprit d'entreprendre : celle que demain, chacun pilotera son avenir professionnel au gré de ses envies, enrichissant son capital de compétences avec fluidité et pertinence. (Pierre Gattaz, président du MEDEF)

La compétence, c'est de la chair à patron. (Un militant de la CGT Educ'action)

Vers une nouvelle société de compétences. (Titre 1er du projet de loi « Pour la liberté de choisir son orientation professionnelle »)

Depuis des années déjà, la logique des « compétences » se développe dans l'Éducation Nationale. Ces compétences, telles qu'elles sont mises en place, sont directement dérivées d'une logique managériale développée dans les entreprises depuis les années 80. Lorsqu'elles recrutent leurs nouveaux talents, les entreprises raisonnent en termes de compétences : on sait faire ou bien on ne sait pas faire. C'est encore plus vrai des industries créatives comme celles de la musique et du jeu vidéo. Comment l'enseignement supérieur peut-il aujourd'hui renforcer l'employabilité des étudiants-managers qui se destinent à ces secteurs ? (Article du journal Les Echos)

Le Premier ministre Edouard Philippe et l'économiste Jean Pisany-Ferry ont présenté le 25 septembre le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) qui a pour objectif de former 2 millions de jeunes et de demandeurs d'emploi. (Article de Cadre et Dirigeant Magazine), mais qui n'affiche un retour à l'emploi que pour 150 000 d'entre eux•elles... Preuve que la formation n'est pas LA solution à l'emploi ! France Compétences devient l'instance de coordination de la formation professionnelle en France. (Edouard Philippe, premier ministre)

Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture présente ce que tout élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire. Il rassemble l'ensemble des connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires pour réussir sa scolarité, sa vie d'individu et de futur citoyen. Le livret scolaire permet de rendre compte aux parents des acquis et des progrès de leurs enfants et restituer ainsi une évaluation complète et exigeante. La maîtrise du socle est nécessaire pour obtenir le diplôme national du brevet (DNB). (Extrait du Bulletin Officiel de l'Éducation nationale)

J'ai toujours manifesté la plus grande réserve à l'égard de l'approche par compétences, quoique j'estime qu'elle a été historiquement nécessaire. Ma réserve provient de mon désir de demeurer, bien qu'œuvrant au sein des sciences de l'éducation, à proximité de la philosophie et de ses professeurs, en raison de mon passé et de mes sensibilités. Toutefois, réserve ne signifie pas rejet et il faut reconnaître à cette approche, si souvent décriée, sa part de nécessité. En effet, à une certaine époque, le discours pédagogique était saturé de bonnes intentions générales et généreuses. (Philippe Meirieux)

Ce mot que l'on retrouve aujourd'hui sur toutes les lèvres reste difficile à définir de façon satisfaisante. Tantôt il désigne un point d'arrivée marqué par un niveau de haute performance, tantôt un processus dont le déroulement est ponctué par des bilans d'évaluation. Les auteurs, même les plus convaincus de la pertinence de la nécessité de transformer tous les programmes d'études en socles de compétences, sont loin de s'entendre sur la définition de ce concept-clé. Ruano-Borbalan (1998) en parle à juste titre comme

d'un « concept flou » dans lequel vont se retrouver des éléments disparates, voire contradictoires. La définition de la notion de compétences (au pluriel) varie donc sensiblement selon les auteurs. (Gérald Boutin)