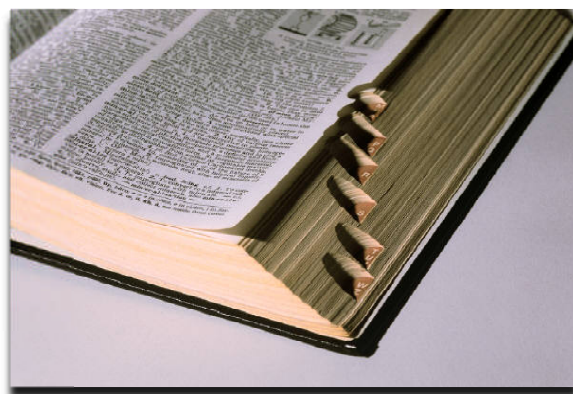


Notions et définitions utiles



I. Notions d'usage

1. La notion de compétitivité.

La notion de « compétitivité » est la symbolique de l'enjeu de développement des entreprises. Elle est au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs socio-économiques.

L'Union Européenne, dans la définition de sa stratégie globale actuelle appelée **stratégie de Lisbonne** a placé **la notion de compétitivité** au cœur de la politique économique de développement des pays, des régions, des territoires et des entreprises.

La compétitivité d'un pays est la capacité des entreprises implantées sur son sol à affronter avec succès la concurrence sur le marché national et étranger. La compétitivité est devenue un indicateur de performance et de comparaison des nations.

Par conséquent poser la question de l'emploi revient à examiner les conditions d'évolution des entreprises.

Il y a une interdépendance entre compétitivité des entreprises et emploi des actifs.

« Ce n'est pas un hasard si le terme de "compétence" a la même racine que celui de "compétitivité". En effet, ce qui est déterminant aujourd'hui pour les entreprises soumises à une forte concurrence, c'est d'être la première à identifier un nouveau besoin, un nouveau produit, un nouveau procédé. Le rapport au temps importe plus que la quantité. Celui qui gagne c'est, le plus souvent, celui qui arrive le premier. L'effondrement de certains empires et le succès foudroyant de petites unités s'expliquent probablement ainsi. » (Michel AUTHIER Trivium compétences, connaissances...l'humain au coeur des richesses de l'entreprise).

2. La notion de qualification.

Durant ces trente dernières années, la notion de qualification a été au cœur de l'employabilité des actifs. Les pouvoirs publics et les organismes professionnels ont investi des sommes importantes pour élever le niveau de qualification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les demandeurs d'emploi qualifiés en Martinique (*titulaires d'une qualification professionnelle ou d'un titre reconnu*), représentent **65%** des inscrits à Pôle Emploi.

56% des candidats à la formation accueillis à l'AFPA sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique.

Il faut distinguer :

- ☞ **La Qualification d'un poste** : Ce sont les qualités et les capacités humaines nécessaires pour occuper un poste de travail.
- ☞ **La Qualification d'un salarié** : C'est la **capacité professionnelle** acquise soit par la **formation (initiale et ou continue)** et validée par un diplôme ou soit par l'**Expérience professionnelle** acquise tout au long de son parcours professionnel. On parle de **qualification professionnelle**. L'expérience professionnelle peut être validée par un diplôme. C'est la **VAE (Validation Acquise par l'Expérience)**.

Les qualifications changent au rythme du progrès technique. Aujourd'hui il faut concilier deux attentes contradictoires :

- **posséder un bagage technique et une spécialisation poussés,**
- **mais aussi faire preuve d'une grande polyvalence, d'une grande adaptabilité et d'une capacité à acquérir de nouvelles qualifications.**

3. La notion de compétences.

Il y a une multitude de définitions sur la notion de compétences. **On distingue généralement 3 approches** :

- ❖ **Une approche comportementale** qui décrit les habiletés nécessaires pour atteindre un bon niveau d'exercice et de rendement dans un domaine précis. **Le profil de compétences résume les capacités, les connaissances, les habiletés, les qualités et les valeurs (CCHA) et exprime les exigences de rendement en termes de comportement...**
- ❖ **Une approche stratégique** qui décrit ce qu'une entreprise possède et qui lui permet d'obtenir un avantage concurrentiel sur son marché. Les compétences peuvent avoir trait à des domaines très divers tels que les ressources humaines, le marketing ou encore la R&D, mais elles résultent le plus souvent de compétences d'intégration et de coordination de compétences fonctionnelles.
- ❖ **Une approche métier**. La compétence se définit ici comme «une pratique (comportement ou action) observable et mesurable, reproductible au fil du temps, issue de la mise en oeuvre pertinente et volontaire d'un ensemble de savoirs et d'aptitudes professionnelles permettant d'atteindre un résultat défini dans un contexte donné.»

Pour ce qui relève de notre analyse, nous allons nous appuyer **sur un mix des approches** en considérant que **la compétence se traduit par** :

- ☞ la **connaissance** de faits ou de procédés, des (savoirs), **des comportements cognitifs** (raisonnement) et **d'aptitudes** appelés **SAVOIR**.
- ☞ **la maîtrise technique** (habileté, technicité...) appelée **SAVOIR-FAIRE**.
- ☞ **des traits de caractère** (confiance en soi, maîtrise de soi, résistance, ténacité...) et **la conception que l'on a de soi** (attitudes, valeurs) appelés **SAVOIR-ETRE**.

La notion de compétences clés

Définies par l'OCDE, elles ont servi à la fixation du cadre européen de référence pour l'apprentissage tout au long de la vie.

« Les compétences clés constituent un ensemble transposable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à tout individu pour son épanouissement et développement personnel, son intégration sociale et sa vie professionnelle. Elles devraient être acquises au terme de la période obligatoire d'enseignement ou de formation et servir de base à une poursuite de l'apprentissage dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie. »

Huit domaines de compétences clés ont été définis pour orienter les programmes d'éducation et de formation initiale (en annexe).

Nos postulats :

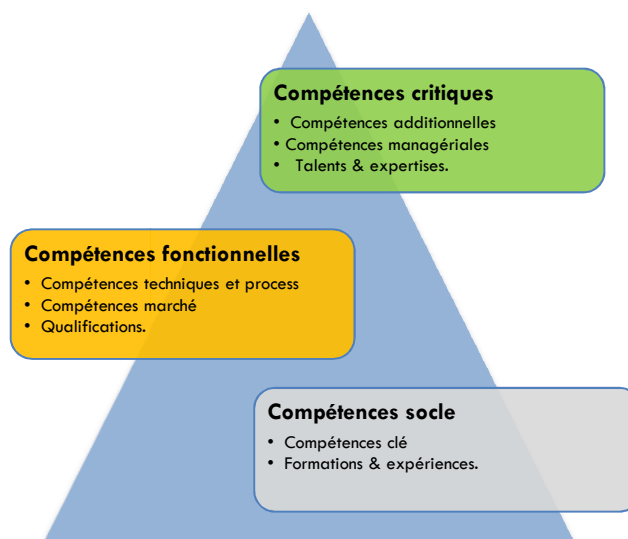
Le Premier : la compétence reflète une qualité humaine individuelle ou collective.

Le Deuxième : la compétence a une relation de cause à effet avec la performance individuelle dans une fonction (ou dans un métier) et avec la performance collective dans l'entreprise.

Le Troisième : dans une économie concurrentielle et instable avec des exigences de part et d'autres élevées, la prospérité et l'efficacité de l'entreprise dépendent fortement de l'excellence des compétences déployées en son sein. L'excellence se traduit par la capacité à trouver ou à inventer sans cesse les solutions adéquates (nouvelles ou adaptées) face aux problématiques régulières auxquelles sont confrontées les entreprises.

Le Quatrième : pour être compétitif et maîtriser la complexité des situations, l'entreprise a besoin de mobiliser ses ressources humaines. La valorisation des compétences et la confiance partagée sont les axes majeurs d'une gestion des ressources humaines.

L'échelle des compétences se présente comme suit :



Nous entendons par :

- **Compétences socle**, le socle de compétences de base acquises par l'apprentissage tout au long de la vie enrichies d'expériences diverses et de formations complémentaires.

- **Compétences métiers**, l'ensemble des savoirs et des expertises techniques fondamentales nécessaires à l'exercice d'un métier. Elles sont décrites dans des référentiels métiers et dans des conventions collectives.
- **Compétences seuil (ou compétences fonctionnelles)**, l'ensemble des compétences essentielles au fonctionnement de l'entreprise dans son domaine d'activités.
- **Compétences critiques**, les savoirs, les savoirs faire additionnels et les habiletés spéciales ou spécifiques (spécialités) et les qualités particulières qui caractérisent une excellence, un talent.
- **Compétences process**, les savoirs, les expertises liées à la conception, à la formulation, à la mise en œuvre de processus de fabrication et d'exigences (réglementaires et techniques).
- **Compétences marché**, les habiletés, les technicités, les comportements liés aux activités d'achat et de vente de l'entreprise.
- **Compétences managériales**, les méthodes, les savoirs, les savoir-faire, les savoir-être liés au management, au pilotage et à la gouvernance de l'entreprise.