



BIBLIOGRAPHIE
COMPETENCES

1. LES DOCUMENTS CLES.....	2
2. BIBLIOGRAPHIE GENERALE	4

Cette bibliographie a été réalisée en partenariat entre le Centre de documentation et Mme Odile Marguliès de Reyke.

Elle recense les ressources documentaires (72 documents : ouvrages et articles). Les références sont classées par ordre chronologique décroissant. Elles peuvent apparaître dans plusieurs chapitres selon leur contenu.

Pour consulter ou emprunter les documents non téléchargeables dans leur intégralité sur le portail documentaire du GIP ALFA CENTRE, contacter le Centre de documentation :
Elodie RONSSE - Mail : e.ronsse@alfacentre.org - Tél. 02 38 77 04 42 ou
Maryem VINCENT – Mail : m.vincent@alfacentre.org - Tél. 02 38 77 04 41

1. Les documents clés

La construction de l'Europe de la compétence : réflexions à partir de l'expérience française

Auteur physique [BOUDER Annie](#) ; Auteur physique [KIRSCH Jean-Louis](#). [CEREO BREF](#), 09/2007, n° 244. - 4 p.



Transmission des compétences.. et organisation du travail

Auteur moral [GARF](#) ; Auteur moral [ANACT](#). -Paris : [GARF](#), 01/04/2007. - 39 p.

Professionnaliser : le modèle de la navigation professionnelle

Auteur physique [LE BOTERF Guy](#). [EDITIONS D'ORGANISATION](#), 10/2006. - 143 p.
ISBN 978-2-7081-3750-9

Formation professionnelle : la réforme en chantier

Auteur physique [CASPAR Pierre](#) ; Auteur physique [GAUTER Joseph](#) ; Auteur physique [GUILLOUX Patrick](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs](#). [POUR](#), 01/06/2006, n° 190. - pp. 50-166

Construire les compétences individuelles et collectives

Auteur physique [LE BOTERF Guy](#). -Paris : [EDITIONS D'ORGANISATION](#), 2006. - 271 p.
ISBN 2-7081-3705-0

EUROPASS-Formation Plus : Practicert

Auteur physique [ALEXANDER Peter-Jörg](#) ; Auteur physique [HAHNE Michael](#) ; Auteur physique [LUKAS Manfred](#) ; Auteur physique [POHL Detlef](#). [FORMATION PROFESSIONNELLE CEDEFOP](#), 01/01/2006, n° 38, 2006/2. - pp. 74-94

Modèles et méthodologies d'analyse des compétences : le double éclairage des pratiques et des recherches

Auteur physique [BAUBION-BROYE Alain](#) ; Auteur physique [HAJJAR Violette](#). [OCTARES](#), 2004. - 128 p.
ISBN 2-915346-10-0

Valorisation et validation de l'expérience professionnelle

Auteur physique [AUBRET Jacques](#) ; Auteur physique [GILBERT Patrick](#). [DUNOD](#), 2003. - 122 p.

ISBN 2 10 006925 X

##Guide pour l'élaboration d'un portefeuille de compétences de formateur à l'international

FFP, 2001. - 28 p.



##La compétence, une approche sociologique

Auteur physique **ZARIFIAN Philippe**. **L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE**, 01/09/1997, n° 3. - pp. 429-444

##Analyse du travail et production de compétences collectives

Auteur physique **WITORSKI Richard**. -Paris : **L'HARMATTAN**, 1997. - 239 p.
ISBN 2-7384-5079-9

##De la compétence : essai sur un attracteur étrange

Auteur physique **LE BOTERF Guy**. -Paris : **EDITIONS D'ORGANISATION**, 1994. - 175
ISBN 2-7081-1753-x

2. Bibliographie générale

La construction de l'Europe de la compétence : réflexions à partir de l'expérience

française / Auteur physique [BOUDER Annie](#) ; Auteur physique [KIRSCH Jean-Louis](#). [CEREO BREF](#), 09/2007, n° 244. - 4 p.



Depuis le Traité de Rome en 1957, l'harmonisation des systèmes de certification des états constitutifs de l'Europe a été considérée comme un objectif susceptible de faciliter la mobilité des personnes. À ce titre, elle a fait l'objet de différentes démarches et propositions, relancées par le sommet de Lisbonne et le processus de Bruges-Copenhague.

Le système de formation professionnelle français a longtemps fait figure d'exception dans cette dynamique. Toutefois, lorsque l'on analyse ses évolutions, il présente une certaine exemplarité dans la mesure où il s'inscrit dans l'objectif de favoriser la formation tout au long de la vie et a mis en place des outils correspondant aux préconisations européennes : cadre national de certifications, définition en termes de résultats, mobilisation de la notion de compétences, validation des acquis de l'expérience...

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [FRANCE 93127](#) ; [EUROPE 93001](#) ; [DIPLOME 14013](#)



Développement de démarches d'attestation de compétences pour les salariés en insertion et en situation d'illettrisme

L'attestation de compétences est une obligation pour les employeurs des contrats d'avenir et recommandée pour les autres "contrats aidés" (CAE, notamment). Bon nombre des personnes qui bénéficient de ces contrats aidés sont en situation d'illettrisme, à différents degrés. Quant aux employeurs concernés, ils sont souvent des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).



Les participants à l'Atelier régional du Forum permanent des pratiques de l'ANLCI en Poitou-Charentes, issus de ces structures, ont constaté que, jusque là, on n'avait fait qu'amorcer cette pratique en général, et encore moins concernant les personnes en situation d'illettrisme.

La problématique de la réalisation d'attestations de compétences pose un certain nombre de questions qui ont été traitées dans ce dossier : des problèmes de définition (de quoi parle-t-on ?) aux aspects théoriques sous-jacents sur la notion de compétence et d'attestation, en les confrontant aux dispositifs en vigueur et au cadre réglementaire (circulaire DGEFP).

Le groupe de travail s'est ensuite intéressé aux différents aspects de mise en oeuvre qui révèlent plusieurs types de problèmes à résoudre. Il s'agit notamment des aspects organisationnels qui doivent évoluer à l'intérieur des structures et entreprises amenées à réaliser cette attestation de compétences, de façon à prendre en compte cette nécessité dans l'organisation des activités productives. Par ailleurs, ont été abordés les rôles respectifs des différents acteurs qui doivent intervenir en cohérence et en synergie : les accompagnateurs en insertion, les encadrants techniques et les formateurs, généralement externes.

Ainsi, après avoir fait le tour de la question et confronté ses réflexions avec un grand nombre d'acteurs de terrain, au cours de la journée régionale, l'Atelier régional indique les préconisations et les pistes de travail qu'ils se proposent de continuer à explorer si une suite est donnée à ce travail :

- Apprendre à repérer les savoir-faire acquis
- Accompagner à la production d'attestation de compétence et cela, en s'appuyant sur la construction des outils nécessaires.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [INSERTION PROFESSIONNELLE 41072](#) ; [SALARIE 82409](#) ; [ILLETTRISME 14007](#) ; [POITOU-CHARENTES 92026](#) ; [SAVOIR-FAIRE 34092](#)



Transmission des compétences.. et organisation du travail / Auteur moral [GARE](#) ; Auteur moral [ANACT](#). -Paris : [GARE](#), 01/04/2007. - 39 p.

Ce document réalisé conjointement entre l'ANACT et le GARF sur la transmission des compétences dans les organisations, réunit plusieurs sources d'information sur le sujet :

- Une synthèse du colloque du 12 octobre organisé par l'ANACT, le CNAM et le GARF.
- Une présentation de l'étude de l'ANACT, "Acquérir et transmettre des compétences dans les organisations"
- Un extrait de l'étude initiale de l'ANACT, "Principes d'organisation pour la transmission des compétences". Ce complément traite de la typologie des différentes logiques de transmission des compétences telles qu'elles ont été mises en évidence par l'ANACT.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [TRANSMISSION SAVOIR 21072](#) ; [ORGANISATION TRAVAIL 35034](#) ; [TEMOIGNAGE 81905](#) ; [COLLOQUE 81110](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [ANALYSE TRAVAIL 35041](#)



Formation professionnelle tout au long de la vie et gestion des compétences / Auteur moral [CCI PARIS](#), [CCI PARIS](#), 2007. - 38 p.

«Je suis responsable d'une PME de 15 salariés, créée il y a 30 ans. Un de mes salariés, agent d'accueil depuis 15 ans, m'a parlé de son souhait de changement de poste sans plus de précisions. Je ne vois pas bien ce que je peux lui proposer...» Ce cas pratique est une des situations professionnelles que la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP) a mis en exergue de ce nouveau guide.

Edité par la Délégation formation et compétences de la CCIP, ce guide «est destiné à informer les chefs d'entreprise et leurs responsables des ressources humaines sur les perspectives offertes pour la gestion des compétences de leurs salariés». Cet ouvrage balaye rapidement les outils de gestion des compétences individuelles, les dispositifs et le mode de financement de la formation professionnelle.

Source : *Le Quotidien de la formation* n° 592, 2 février 2007

Descripteurs : [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [GUIDE 81402](#) ; [DISPOSITIF/MESURE EMPLOI-FORMATION 84000](#)



Professionaliser : le modèle de la navigation professionnelle / Auteur physique [LE BOTERF Guy](#), [EDITIONS D'ORGANISATION](#), 10/2006. - 143 p.

ISBN 978-2-7081-3750-9

L'exigence professionnelle est aujourd'hui omniprésente : les employeurs veulent pouvoir compter sur des professionnels, les clients exigent d'avoir à faire à des "pros", les agences d'intérim recherchent des professionnels, des encarts publicitaires s'engagent sur un service professionnel 7 jours sur 7, les demandeurs d'emploi veulent argumenter sur leur employabilité, les salariés cherchent à valider les acquis de leur expérience professionnelle, les universités mettent en avant leurs filières de professionnalisation, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont engagé une réforme en profondeur de la formation professionnelle...

Ce contexte est à l'origine des questions que Guy Le Boterf traite dans cet ouvrage :

- pourquoi cet intérêt croissant pour la professionnalisation et le professionnalisme ?
- pourquoi cet effacement de la référence à l'ouvrier qualifié ou à l'homme de métier au profit de celle du professionnel ? Suffit-il de bien posséder un métier pour être reconnu comme un bon professionnel ?
- à quoi reconnaît-on aujourd'hui qu'un professionnel est compétent ? Quel type de professionnel s'agit-il de former ?
- comment s'y prendre pour professionnaliser ?
- comment élaborer et mettre en oeuvre des parcours personnalisés de professionnalisation ?

Il propose une **conception des dispositifs de professionnalisation inspirée de ce que l'auteur appelle le modèle de navigation professionnelle** : les parcours de professionnalisation peuvent être élaborés et réalisés selon les mêmes principes que ceux qui s'appliquent aux parcours de navigation.

(d'après le résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [METIER 34099](#) ; [CARRIERE PROFESSIONNELLE 33039](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [PARCOURS FORMATION 21043](#)



Le développement des compétences dans le travail temporaire en France : approches et dispositif / Auteur moral [CEREQ](#) ; Auteur physique [MOBUS Martine](#). -Marseille : [CEREQ](#), 1/9/2006. - 42 p.



ISBN 2-11-095582-1

Les éléments rassemblés dans cette note fournissent une image des approches et dispositifs visant le développement des compétences des salariés intérimaires en France.

Au sommaire :

- Le travail temporaire en France
- Le développement des compétences par la voie de la formation professionnelle continue dans le travail temporaire
- Les modes informels de développement des compétences dans le travail temporaire
- Références bibliographiques

Descripteurs : [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [TRAVAIL TEMPORAIRE 35093](#) ; [TRAVAILLEUR TEMPORAIRE 82419](#)



Privilégier les compétences à tous les âges [TRAVAIL & CHANGEMENT](#), 01/07/2006, n° 309. - pp. 1-16

La vie professionnelle s'allonge et les seniors comme les jeunes doivent de plus en plus partager leurs connaissances. Comment gérer les compétences de juniors diplômés et bien formés, sans défavoriser les aînés, détenteur de l'expérience et de savoir-faire ?

Descripteurs : [TRANSMISSION SAVOIR 21072](#) ; [SENIOR 82420](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [JEUNE 82208](#)



Formation professionnelle : la réforme en chantier / Auteur physique [CASPAR Pierre](#) ; Auteur physique [GAUTER Joseph](#) ; Auteur physique [GUILLOUX Patrick](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs. POUR](#), 01/06/2006, n° 190. - pp. 50-166

La formation professionnelle continue est engagée dans un vaste mouvement de réforme initié par l'accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux, dans leur ensemble, en 2003 (voir l'[article d'Echos en ligne du 22 janvier 2004](#)), et par la loi promulguée en 2004 (voir l'[article d'Echos en ligne du 25 mai 2004](#)). Cette réforme modifie profondément le système créé par l'accord de 1970 et la loi de 1971.

L'ambition de ce dossier n'est pas de faire un bilan de cette réforme. Il appartient aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics de le faire. Et il est sans doute trop tôt pour y procéder. C'est un vaste chantier de construction de nouveaux dispositifs et de modification de dispositifs anciens qui est engagé, et du temps est nécessaire pour le conduire à son terme.

Les coordonnateurs de ce dossier ont tenté de mettre à jour les éléments de cette construction en demandant à quelques acteurs ou observateurs d'expliquer, chemin faisant, ce qu'ils faisaient et ce qu'ils voyaient.

L'exercice s'est avéré difficile. Ils se sont aperçus que tout le monde n'était pas prêt à s'exprimer. A cela plusieurs raisons :

- la réforme répartit différemment les responsabilités, et les nouveaux positionnements ne sont pas établis ;
- les nouveaux dispositifs ne sont pas forcément approuvés par chacun, on est encore en phase d'apprentissage ;
- la logique qui prévalait en 1970-1971 n'est plus d'actualité ;
- la gestion des ressources humaines a, elle aussi, changé ; elle est, aujourd'hui, beaucoup plus attentive à l'individu, à ses compétences et à ces performances.

(d'après l'éditorial de la revue)

Au sommaire :

Les clés de la réforme :

- De la décentralisation à la régionalisation
- "La compétence au service de tous"
- La professionnalisation en marche
- Questions pour l'évaluation
- CFDT : renforcer les dispositifs
- Medef : dynamiser les parcours professionnels
- 2006 : année de tous les dangers
- CGT : les enjeux d'une nouvelle donne

Transformer l'essai :

- Afp : pour une approche globale de la formation
- CLPS : de l'enjeu formation à l'enjeu compétences
- De nouveaux enjeux pour l'université
- Universités : accompagner les parcours professionnels
- Branches professionnelles : un pouvoir renforcé
- Télécommunications : favoriser la professionnalisation

- Paroles d'élus syndicaux
- Vers une nouvelle réforme ?
- DIF : entre attentes des salariés et intérêts des entreprises
- Des entreprises face au DIF.

Descripteurs : [REFORME 81805](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [DECENTRALISATION 63026](#) ; [METIER 34099](#) ; [EVALUATION 81308](#) ; [CFDT 83118](#) ; [CGT 83122](#) ; [AFPA 83011](#) ; [UNIVERSITE 13047](#) ; [CARRIERE PROFESSIONNELLE 33039](#) ; [BRANCHE ACTIVITE ECONOMIQUE 61078](#) ; [DROIT INDIVIDUEL FORMATION 51037](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [MEDEF 83602](#) ; [SALARIE 82409](#) ; [COMPETENCE 34073](#)



##Gestion des compétences : quand la GRH s'impose aux cabinets-conseils / Auteur physique [QUEUNIEZ Violette](#). [ENTREPRISE ET CARRIERES](#), 11/04/2006, n° 806. - pp. 12-19

Un souci de professionnalisation des pratiques anime le secteur du conseil, tant dans les petits cabinets que dans les grandes structures. Aujourd'hui, pour mieux s'adapter aux demandes des clients et attirer les meilleurs candidats, le conseil mise sur un aspect qu'il avait un peu négligé : la gestion des ressources humaines.

Les articles de cette enquête :

- Formation continue : des formations plus formalisées pour répondre aux besoins des clients.
- ProConseil : capitaliser les connaissances.
- Autoévaluation : se connaître pour progresser.
- Référentiel de compétences : un outils de qualité.
- Entretien avec Jean-Marc Thirion : "le relationnel reste un des éléments de différenciation des cabinets".

(résumé de la revue)

Descripteurs : [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [METIER 34099](#) ; [CONSEIL AUDIT 91509](#) ; [REFERENTIEL COMPETENCES 34085](#) ; [AUTO-EVALUATION 21095](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [METIER FORMATION 27055](#) ; [CONSEIL FORMATION 27017](#)



##Acquérir et transmettre des compétences : une étude conduite auprès de 10 entreprises

/ Auteur physique [ASTIER Philippe](#) ; Auteur physique [CONJARD Patrick](#) ; Auteur physique [DEVIN Bernard](#) ; Auteur physique [OLRY Paul](#). [ANACT](#), 5/4/2006. - 88 p.

Ce document rend compte de l'étude "Acquisition et Transmission des Compétences dans les Organisations" conduite par l'ANACT auprès de 10 entreprises, en relation avec des partenaires externes (CNAM, GARF).

Ce document propose :

- Un texte introductif rappelant l'actualité des enjeux de transmission des compétences dans les entreprises,
- Une présentation de chacun des cas étudiés sous la forme d'une courte fiche ainsi qu'un tableau récapitulatif de ces cas et un résumé sommaire des points clés de l'étude,
- Une analyse transversale des dix monographies. Elle reprend l'essentiel du rapport réalisé par Philippe Astier, maître de conférence à l'université Lille 1 et au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM de Paris),
- Une revue bibliographique commentée qui vise à compléter l'information du lecteur. Elle a été réalisée par Paul Olry, maître de conférence à l'université Paris XIII et au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM de Paris).

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [ENQUETE 81304](#) ; [TRANSMISSION SAVOIR 21072](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [BIBLIOGRAPHIE 81016](#) ; [PEDAGOGIE 12062](#)



##L'entretien professionnel : enjeux, outils et méthodes / Auteur physique [Collectif d'auteurs](#).

[ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE](#), 01/03/2006, n° 201. - pp. 13-82

Le salarié "acteur de sa formation". C'est pour décliner ce principe et celui de la formation tout au long de la vie que les partenaires sociaux ont voulu que chaque salarié ait **un entretien tous les deux ans au minimum** avec son employeur (ou son représentant) afin d'évoquer sa professionnalisation et sa formation dans le contexte de l'entreprise.

Le dossier de ce numéro consacré à cet aspect de la réforme de la formation reprend l'architecture voulue par les partenaires sociaux : les textes fondateurs, leur adaptation aux différents secteurs confiée aux branches professionnelles et enfin, les modalités de mise en oeuvre adoptées dans les entreprises.

Les **textes** d'abord. Le principe de l'entretien a été **fixé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003** (voir l'[article d'Echos en ligne du 22 janvier 2004](#)). Quant à l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 (voir l'[article d'Echos en ligne du 29 septembre 2005](#)), il définit la finalité de l'entretien, les principaux aspects que les accords de branches devront préciser ainsi que les points qui feront l'objet du dialogue employeur-salarié.

Les **accords de branche** ensuite. L'analyse de l'entretien tel qu'il est abordé dans 80 accords montre une **grande diversité** dans la façon dont les branches se sont approprié les textes originaux. Certaines règlent la question en deux phases, alors que d'autres ont élaboré des textes très précis, traitant de tous les aspects depuis l'initiative et la préparation jusqu'aux modalités des suites données à l'entretien, en passant par la formation des personnes chargées d'assurer ces rencontres.

Les **applications dans les entreprises**, enfin. Elles aussi présentent des formes variées. L'entretien peut être relativement sommaire ou au contraire totalement intégré à la gestion prévisionnelle des emplois et bénéficier des outils correspondants, notamment une vision sur les évolutions des emplois à moyen terme, des référentiels métiers et de compétences, avec une implication très forte du management de proximité.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [ENTRETIEN SALARIE 33019](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [REFORME 81805](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL 81004](#) ; [ACCORD BRANCHE 54090](#) ; [GPEC 33079](#)



##L'apprentissage par l'expérience : Pour développer les compétences humaines stratégiques

/ Auteur physique [KERJEAN Alain](#). -Issy-les-Moulineaux : [ESF EDITEUR](#), 2006. - 224 p.
ISBN 2-7101-1756-8

Loin de la célèbre formule du formateur «Je parle donc tu suis», l'apprentissage par l'expérience propose une démarche active et rapide de construction des compétences relationnelles et comportementales à partir de problèmes à résoudre le plus souvent en extérieur. Appelée aussi Outdoor Education, cette pédagogie non formelle et inductive, très développée dans les pays anglo-saxons, permet à tous d'enclencher le processus de développement des compétences humaines qui font la différence dans la vie professionnelle (leadership, travail en équipe, acceptation de la diversité, ouverture au changement, autonomie, responsabilisation). Cet ouvrage analyse les enjeux de ce nouveau courant de la formation d'adultes et ses fondements théoriques, et prépare à agir concrètement dans le domaine flou des compétences qui ne s'enseignent pas.

Cet ouvrage est complété par des applications pratiques et des déclinaisons au service de la formation des adultes dans le contexte nouveau d'autonomie et d'apprentissage tout au long de la vie, renforcé par la réforme de la formation professionnelle.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [APPRENTISSAGE 15055](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [ADULTE 82001](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [PEDAGOGIE 12062](#)



##Réconcilier la stratégie et l'opérationnel : l'approche "processus compétences"

/ Auteurs physique [DEMEESTER R.](#) ; Auteurs physique [GENESTET Vincent](#) ; Auteurs physique [LORINO Philippe](#). -Lyon : [EDITIONS ANACT](#), 2006. - 189 p.
ISBN 2-913488-39-0

Changer de stratégie pour attaquer un marché, pour personnaliser ses produits ou renouveler sa gamme... c'est vital pour l'avenir d'une entreprise.

Encore faut-il disposer d'hommes et de femmes qualifiés pour produire, pour vendre les nouveaux biens ou services. Or, les questions de compétences sont, le plus souvent, reléguées au second plan, loin derrière les choix financiers, technologiques ou commerciaux. Bref, on fait comme si l'opérationnel allait suivre... la stratégie. Pour les auteurs, cela ne va pas de soi. Le prix à payer est parfois lourd tant sur le plan de la performance qu'au niveau social. Pour éviter cet écueil, les auteurs proposent de faire de la gestion des compétences un objet stratégique à part entière. Des outils comme les référentiels métiers peuvent aider, mais ils ne suffisent pas, trop statiques pour s'adapter aux changements permanents.

Les auteurs proposent donc une alternative qu'ils ont éprouvée dans de grandes entreprises : la démarche SPOC (Stratégie Processus Organisation Compétences). Fondée sur l'analyse des activités et des processus, celle-ci consiste à construire une représentation partagée des risques d'inadéquation entre les besoins en compétences d'aujourd'hui et ceux à court, moyen et long terme.

Ainsi peut-on élaborer une vision prospective, construire des parcours, associer au changement des salariés bien formés, au bon endroit et au bon moment... La preuve en est faite par 4 interventions SPOC menées par les auteurs, décrites par le menu et illustrées par de nombreux outils méthodologiques.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [GPEC 33079](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [PROSPECTIVE 81708](#) ; [STRATEGIE ENTREPRISE 31037](#) ; [STRATEGIE FORMATION 21052](#) ; [ORGANISATION ENTREPRISE 32055](#)



##Ecrire sur sa pratique pour développer des compétences professionnelles / Auteur physique [CROS Françoise](#). -Paris : [L'HARMATTAN](#), 2006. - 276 p.
ISBN 2-296-00507-1

Actuellement, la formation professionnelle par "l'analyse des pratiques" connaît un grand succès. Mais on se rend vite compte de la pluralité des ateliers mis en place, de la variété de leurs effets et de leurs référents théoriques.

Face à cette multiplicité, certains dispositifs affichent fortement l'emploi de "l'écriture sur sa pratique" comme outil de professionnalisation. Qu'en est-il exactement ? L'écriture, même sur sa pratique, n'est-elle pas à l'opposé d'un développement professionnel ?

Cet ouvrage s'empare de cette question pour dégager, à travers l'analyse de dispositifs de formation très différents, les effets de formation produits par l'écriture sur sa pratique professionnelle. Cette comparaison entre dispositifs permet de conclure que ces effets sont étroitement liés au contexte de formation dans lequel est placée la pratiques d'écriture, surtout aux modalités mêmes d'accompagnement du formé dans son processus d'écriture.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [EXPRESSION ECRITE 89030](#) ; [TEMOIGNAGE 81905](#) ; [METIER 34099](#) ; [ACCOMPAGNEMENT STAGIAIRE 21070](#) ; [COMPETENCE 34073](#)



##Le capital compétences / Auteur physique [MENNECHET Armand](#). -La Plaine-st-Denis : [AFNOR](#), 2006. - 112 p.
ISBN 2-12-475521-8

La compétence est au coeur des ressources humaines et de la performance des entreprises. C'est un capital dynamique qu'il s'agit de mesurer, de consolider et d'enrichir en permanence.

C'est tout le talent des dirigeants les plus innovants et les plus offensifs de creuser un écart compétitif à partir d'une compétence prouvée et durable dans son métier. La vitesse des marchés, la multiplicité des formes de compétition et la transformation incessante des organisations bousculent les repères traditionnels du management, et invitent à une relecture profonde de la compétence comme principal levier de valeur de l'entreprise.

Cet ouvrage propose et commente de nombreuses citations d'articles, offre des témoignages de sociétés et des outils essentiels à l'identification des besoins stratégiques de l'organisation en compétences.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [TEMOIGNAGE 81905](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [COMPETITIVITE ENTREPRISE 31006](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [BESOIN FORMATION 21008](#)



##Construire les compétences individuelles et collectives / Auteur physique [LE BOTERF Guy](#). -Paris : [EDITIONS D'ORGANISATION](#), 2006. - 271 p.
ISBN 2-7081-3705-0

Dans cet ouvrage, l'auteur approfondit ce qui fait le fil conducteur de son approche à savoir faire la distinction entre "avoir des compétences" et "agir avec compétence". Etre compétent, c'est non seulement avoir des compétences mais être capable d'agir et de réussir avec compétence. Il en déduit des conséquences pratiques pour la formation, la professionnalisation, l'évaluation des compétences ou la confection des référentiels métiers.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [REFERENTIEL COMPETENCES 34085](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [METIER 34099](#)



EUROPASS-Formation Plus : Practicert / Auteur physique [ALEXANDER Peter-Jörg](#) ; Auteur physique [HAHNE Michael](#) ; Auteur physique [LUKAS Manfred](#) ; Auteur physique [POHL Detlef](#). [FORMATION PROFESSIONNELLE CEDEFOP](#), 01/01/2006, n° 38, 2006/2. - pp. 74-94

Enseignants de formation professionnelle en Allemagne, les auteurs considèrent qu'il y va de leur mission et de leur responsabilité de développer les compétences interculturelles, qui ne cessent de gagner en importance pour gérer les rapports entre différentes cultures. Certaines compétences internationales spécifiques peuvent aider les stagiaires à trouver des emplois intéressants, ainsi qu'à renforcer la position de leur entreprise sur le marché mondial.

Dans le contexte de l'intégration européenne notamment, les stages transfrontaliers en entreprise paraissent être un instrument permettant d'apprendre aux stagiaires à s'accommoder dans leur travail des situations internationales. Ces modules de formation à l'étranger impliquent une coordination spécifique avec les partenaires étrangers et une réflexion minutieuse sur le programme d'enseignement, la préparation préalable au départ, la formation linguistique, l'organisation, la supervision, le suivi et l'évaluation.

Une certification fiable des acquis interculturels, largement acceptée de la part des employeurs, semble être de toute première importance pour documenter la valeur ajoutée de la formation à l'étranger, que le stage relève de la formation ou de l'activité professionnelle.

(résumé de la revue)

Descripteurs : [EUROPASS MOBILITE 85078](#) ; [CULTURE GENERALE 89016](#) ; [EUROPE 93001](#) ; [STAGE ENTREPRISE 14040](#) ; [COMPETENCE 34073](#)



Mobilités professionnelles et compétences transversales / Auteur moral [CAS](#) ; Auteur physique [AFRIAT Christine](#) ; Auteur physique [GAY Catherine](#) ; Auteur physique [LOISIL Florence](#). [LA DOCUMENTATION FRANCAISE](#), 2006. - 103 p.



Les travaux de prospective menés à ce jour par les observatoires de métiers de quelques branches professionnelles montrent bien les enjeux en lien avec les mobilités professionnelles - évolution au sein d'un même métier, changement de métier, voire changement de secteur d'activité. En effet, les évolutions rapides de l'environnement économique, réglementaire et technologique induisent des changements importants des besoins en ressources humaines des entreprises. L'impact des évolutions identifiées peut induire des ruptures sur le plan des compétences requises : disparition d'un métier, forte évolution des compétences requises pour telle ou telle activité ou encore, changement important du niveau de qualification requis.

Cet ouvrage de prospective a pour objet de rendre compte des résultats de la réflexion sur ces évolutions. La première partie présente un **panorama des définitions de la compétence ainsi qu'une première approche de la mobilité professionnelle**. La seconde partie restitue les réflexions conduites par différents acteurs sur ce thème.

La conclusion met en perspective ces différentes contributions, tente d'en dégager des premières conclusions et ouvre plusieurs champs d'approfondissement possibles.

Ce rapport a été présenté lors d'un colloque le 29 juin dernier (voir l'[agenda d'Echos en ligne](#))

(d'après l'introduction de l'ouvrage)

Descripteurs : [MOBILITE PROFESSIONNELLE 41019](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [PROSPECTIVE 81708](#) ; [MARCHE TRAVAIL 41034](#) ; [RECRUTEMENT 33029](#) ; [METIER 34099](#)



Elaborer des référentiels de compétences / Auteur physique [JOUVENOT Christian](#) ; Auteur physique [PARLIER Michel](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs](#). -Lyon : [ANACT](#), 2005. - 464 p.
ISBN 2-913488-31-5

La notion de compétence a ouvert un large espace d'expérimentation dans les politiques et les pratiques managériales. Elle induit des évolutions tant dans les domaines de l'organisation et du contenu du travail que dans les divers champs de la gestion et du management.

Pour répondre aux besoins accrus de compétitivité, les entreprises doivent en effet renforcer leur niveau d'exigence concernant la qualité du travail. Elles doivent pour cela mieux **nommer les compétences mobilisées et les décrire** pour élaborer des référentiels adaptés à leurs objectifs et à leurs usages.

Dans ce contexte, expliquer les enjeux de chaque partenaire dans l'entreprise est un exercice nécessaire, car leurs besoins et leurs attentes diffèrent.

Qu'est-ce donc qu'une compétence ? À quelles conditions la reconnaître et comment l'identifier, la décrire et la valoriser ? Selon quels principes et selon quels processus peut-on élaborer des référentiels de compétences qui conviennent aux acteurs de terrain ? Quel cadre d'analyse pour traiter cette réalité ?

C'est à ces questions que tentent de répondre les différentes contributions de chercheurs et praticiens réputés, réunies dans cet ouvrage.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [REFERENTIEL 81804](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [REFERENTIEL COMPETENCES 34085](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [REFERENTIEL EMPLOI ACTIVITES COMPETENCES 34087](#)



Les compétences à apprendre : évaluation chez l'adulte / Auteur physique [PASQUIER Daniel](#). -Paris : [L'HARMATTAN](#), 2005. - 232 p.
ISBN 2-7475-7625-6

La question de l'évaluation des capacités d'apprentissage est revenue à l'ordre du jour, notamment à travers l'implantation des centres de bilans de compétences. Mais comment évaluer les capacités d'apprentissage ? Suite à une présentation des principes d'élaboration et d'usage des principaux types d'épreuves, l'auteur ouvre la réflexion sur la perspective de l'évaluation dynamique.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [PROCESSUS COGNITIF 12004](#) ; [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [EVALUATION 81308](#) ; [CONSEIL AUDIT 91509](#)



Référentiels et outils d'évaluation des compétences de base / Auteur moral [ANLCL](#) ; Auteur moral [ECRIMED](#) ; Auteur physique [VICHER Anne](#) ; [Collectif d'auteurs](#). -Lyon : [ANLCL](#), 2005. - 98 p.

Cette étude sur les référentiels et les outils des compétences de base est destinée aux acteurs de terrain travaillant dans le champ de la formation ou de l'insertion sociale et professionnelle. Elle se fonde sur l'analyse de 16 référentiels et/ou outils d'évaluation de compétences de base. Ils sont situés par rapport au quatre degrés de maîtrise des compétences de base définis par l'ANLCL dans son cadre de référence: "repères structurants", "compétences fonctionnelles pour la vie courante", "compétences facilitant l'action dans des situations variées", "compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance".

Les référentiels et outils d'évaluation sont classés dans deux domaines distincts: le domaine "compétences de base" (compétences langagières, en mathématique, compétences cognitives...), et le domaine "compétences langagières" (description de ces compétences, leur validation, leur apprentissage, leur évaluation). Le domaine "compétences de base" comporte neuf référentiels, le domaine "compétences langagières" en comprend sept.

Chaque référentiel est décrit sur une fiche distincte mise à jour régulièrement sur le site de l'ANLCL (www.anlci.gouv.fr)

Descripteurs : [ILLETTRISME 14007](#) ; [CALCUL 89010](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [REFERENTIEL COMPETENCES 34085](#) ; [OUTIL EVALUATION FORMATION 21092](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#)



Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses. XIèmes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail / [Collectif d'auteurs](#) ; Auteur physique [GIRET Jean-Francois](#) ; Auteur physique [GRELET Yvette](#) ; Auteur physique [OURTAU Maurice](#) ; Auteur physique [WERQUIN Patrick](#). -Marseille : [CEREQ](#), 2005. - 309 p.
ISBN 2-11-094880-9

Ce document revient sur les douzièmes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail auxquelles le CEREQ a participé. Il restitue le contenu de cette manifestation centrée sur la construction et la valorisation des compétences, en proposant une synthèse de chaque session.

Au sommaire :

Avant-propos :

Jean-François Giret, Yvette Grelet, Maurice Ourtau, Patrick Werquin

Session 1

Construction du signalement et gestion des carrières.

Session 2

Construction des compétences : quels rapports à la formation ?

Session 3

La formation dans les carrières professionnelles.

Session 4

Compétences des individus et compétences des emplois.
Session 5
Construction des compétences : expérience et/ou formation ?
Session 6
Trajectoires professionnelles et ajustement offre-demande de compétences.
Session 7
Professions, marchés du travail et reconnaissance des compétences.
Présentation de travaux scientifiques sous forme de posters.

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [CARRIERE PROFESSIONNELLE 33039](#) ; [MOBILITE PROFESSIONNELLE 41019](#) ; [MOBILITE SOCIALE 62024](#) ; [FEMME 82201](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [RELATION EMPLOI-FORMATION 41074](#) ; [METIER 34099](#) ; [FOAD 22087](#) ; [VENEZUELA 96321](#) ; [ANALYSE FONCTION 35021](#) ; [EUROPE 93001](#) ; [JAPON 94306](#) ; [INSERTION PROFESSIONNELLE 41072](#) ; [INSERTION SOCIALE 62051](#) ; [TOURISME 91601](#) ; [MARCHE TRAVAIL 41034](#) ; [MARCHE FORMATION 26055](#) ; [BASSE-NORMANDIE 92004](#) ; [PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR 92027](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [BELGIQUE 93123](#) ; [SIMULATION PEDAGOGIQUE 22011](#) ; [IMMIGRATION 61048](#) ; [CANADA 96102](#) ; [COLLOQUE 81110](#)



##Les acquis de l'expérience : deuxième partie / Directeur de publication [ASTIER Philippe](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs](#), [EDUCATION PERMANENTE](#), 01/06/2004, n° 159. - 172 p.

Deux numéros consécutifs d'Education permanente sont consacrés à la validation des acquis de l'expérience, question d'actualité s'il en est.

Les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 sont mises en oeuvre et l'on peut observer leurs premiers effets. On peut également les confronter aux analyses effectuées dans le cadre des dispositifs antérieurs.

Les contributions réunies dans ces deux volumes n'ont toutefois pas l'ambition de dresser un état des lieux de cette question. Elles visent plutôt à développer, à cette occasion, **des réflexions et des analyses** autour de thématiques mobilisées par la validation des acquis mais ne s'y limitent pas.

Elles **analysent le cadre socio-économique et institutionnel** des dispositifs proposés, tant du point de vue **des tâches définies que des activités** conduites par les acteurs qui y interviennent.

La question de **l'évaluation de l'expérience**, selon des cadres et des modalités différents, y est particulièrement détaillée. L'expérience, par les candidats, de cette procédure de validation, quelle se soit soldée par un succès ou un échec, est également prise en compte pour identifier les dynamiques à l'oeuvre sur les plans identitaire et cognitif. (résumé de l'éditeur)

[Consulter le sommaire et les résumés des articles.](#)

Consulter également le précédent numéro d'Education Permanente, n° 158, [les acquis de l'expérience : première partie.](#)

Descripteurs : [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [METIER 34099](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [RECONNAISSANCE ACQUIS 21088](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [EXPERIENCE 81310](#)



##De la qualification à la compétence, rupture ou continuité ? / Auteur physique [OIRY Ewan](#) ; Préfacier [D'IRIBARNE Alain](#). -Paris : [L'HARMATTAN](#), 2004. - 332 p.
ISBN 2-7475-5370-1

Cet ouvrage questionne le contenu réel du passage d'une gestion par les qualifications à une gestion par les compétences. Habituellement, la littérature avance l'idée de l'existence d'une rupture nette entre ces deux modes de gestion. Une analyse approfondie du débat montre pourtant qu'il existe plusieurs définitions de la qualification et que certaines sont identiques à celles qui sont proposées pour définir la compétence. Sur le plan théorique, l'auteur fait alors l'hypothèse que la compétence correspond à un renouvellement du concept de qualification et pas à une rupture avec celui-ci.

(d'après le résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#)



##La notion de compétence en éducation et en formation : fonctions et enjeux / Directeur de publication [TOUSSAINT Rodolphe MJ](#) ; Directeur de publication [XYPAS Constantin](#) ; [Collectif d'auteurs](#). -Paris : [L'HARMATTAN](#), 2004. - 320 p.

ISBN 2-7475-6641-2

Les réformes de l'enseignement dans plusieurs pays sont fortement axées sur le développement des compétences chez l'élève ou chez l'adulte en formation.

Leur mise en oeuvre fait surgir de nombreuses questions : quelles sont les compétences nécessaires à l'école ? Les compétences développées dans le cadre d'une matière sont-elle transférables à d'autres ? Dans quelle mesure les compétences scolaires contribuent-elles à la construction de l'identité personnelle de l'élève et de son identité sociale ? Quelle serait la fonction des compétences scolaires dans les transitions de la vie adulte ? Enfin, qu'en est-il de la validation des acquis de l'expérience en relation avec l'éducation permanente ?

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [SYSTEME EDUCATIF 13055](#) ; [PROCESSUS COGNITIF 12004](#) ; [IDENTITE SOCIALE 11061](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [FORMATION INITIALE 14052](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#)



##Mettre en place les entretiens professionnels : l'évaluation, un outil de progrès / Auteur physique [KORENBILT Patrick](#) ; Auteur physique [JEANGUIOT Christian](#) ; Auteur physique [NEUMAN Charles](#). [ESF EDITEUR](#), 2004. - 223 p.

ISBN 2-7101-1678-2

La première partie de cet ouvrage apporte des informations théoriques et des connaissances intellectuelles sur l'entretien professionnel. Il propose une méthodologie et un outil de formation pour assurer une pratique pertinente de l'entretien au sein de l'entreprise. Une partie pratique est composée d'exercices d'application.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [PSYCHOTECHNIQUE 11070](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [ENTRETIEN SALARIE 33019](#)



##Modèles et méthodologies d'analyse des compétences : le double éclairage des pratiques et des recherches / Auteur physique [BAUBION-BROYE Alain](#) ; Auteur physique [HAJJAR Violette](#). [OCTARES](#), 2004. - 128 p.

ISBN 2-915346-10-0

La notion de compétence est complexe, voire polysémique. Son étude, son usage concret dans le monde du travail, relèvent d'approches multiples et donnent lieu à des applications souvent disparates.

Il s'agit de la réexaminer selon des perspectives critiques, instruites conjointement par les recherches et les pratiques professionnelles qui s'y réfèrent.

Les textes rassemblés dans cet ouvrage permettent de la discuter et de ne pas céder aux séductions qu'elle semble exercer aujourd'hui dans les systèmes managériaux et dans les disciplines qui prennent le travail pour objet d'étude ou champ d'intervention.

Ont contribué à cet ouvrage des chercheurs/universitaires en Sciences humaines et sociales (Psychologie, Sciences de l'éducation, Sciences économiques et juridiques) qui mènent, depuis de nombreuses années, des travaux sur le thème de la compétence et des praticiens, spécialistes du bilan de compétences ou de la gestion des ressources humaines au sein de différents organismes ou d'entreprises industrielles.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [METHODOLOGIE 81509](#) ; [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#)



##L'évaluation des bas niveaux de compétence à l'écrit : actes du colloque / Auteur moral [ANLCI](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs](#). [ANLCI](#), 2004. - 88 p.

Le colloque scientifique international de l'ANLCI (Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme) avec la participation de l'AEA-Europe (Association for Educational Assessment) s'est tenu les 5-6-7 novembre 2003 à Lyon ([voir l'article d'ECHOS en ligne du 20/08/2003](#)).

Les 60 intervenants venus d'Europe, de Chine, des Etats-Unis, du Canada, du Brésil, d'Afrique et de France ont présenté leurs travaux et mis en commun les **résultats et les enseignements des opérations nationales menées dans le domaine de l'évaluation des bas niveaux de compétence à l'écrit**.

Cet évènement s'inscrit dans le prolongement de la rencontre internationale sur les politiques et pratiques



d'autres pays organisée par l'ANLCI en octobre 2002 au Conseil économique et social à Paris et s'articule avec la publication du cadre national de référence ([voir l'article d'ECHOS en ligne du 13/2/2004](#)) pour l'accès de tous à la lecture, l'écriture et aux compétences de base. Il se situe également dans le cadre d'un projet de coopération pour la définition d'une épreuve de mesure de bas niveau de compétences dans les pays de l'Union européenne.

Problématiques abordées lors des sessions :

- 1- L'évaluation des bas niveaux de compétences en Chine, au Brésil, en Afrique du Sud et de l'Est
- 2- L'évaluation des bas niveaux de compétences au Bangladesh, au Botswana et au Brésil
- 3- L'évaluation des bas niveaux de compétences au Maroc, au Niger et dans les départements français d'Outre-mer
- 4- Quelle prise en compte de l'évaluation des bas niveaux de compétences dans PISA (Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves) ?
- 5- Quelle prise en compte de l'évaluation des bas niveaux de compétences dans les évaluations internationales pour adultes et enfants ?
- 6- Quelles stratégies pour améliorer la comparabilité statistique dans les évaluations des bas niveaux de compétences ?
- 7- Comment évaluer les bas niveaux de numéracie : quels outils ? quels résultats ?
- 8- L'enquête Information et vie quotidienne : quels choix méthodologiques dans l'approche des bas niveaux de compétence ? quels résultats ?
- 9- Evaluer les bas niveaux de compétences pour la validation et la formation : l'enjeu de la valorisation des acquis
- 10- Les outils d'évaluation : comment décrire les bas niveaux de compétence ? approches analytiques ou holistiques ?
- 11- Evaluer de l'école maternelle au collège : de la prédiction des risques à l'analyse des retards
- 12- Les JAPD (Journées d'Appel de Préparation à la Défense) : buts, méthodes, résultats.

Ces actes sont disponibles sur le [site de l'ANLCI](#).

Descripteurs : [COLLOQUE 81110](#) ; [ILLETTRISME 14007](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [EUROPE 93001](#) ; [PUBLIC BAS NIVEAU 82314](#) ; [EXPRESSION ECRITE 89030](#)



Management des compétences / [AFNOR](#), 2004

Ce guide permet de : maîtriser les principes fondamentaux de management des compétences, d'analyser et d'identifier les besoins en termes de compétences, d'optimiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de faciliter le recrutement de nouveaux collaborateurs, d'attirer et fidéliser les talents, de disposer des méthodes d'évaluation et d'entretien annuel et d'analyser les besoins en formation.

Descripteurs : [GESTION CONNAISSANCES 34052](#) ; [GESTION FORMATION 33033](#) ; [GESTION ENTREPRISE 31072](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [GUIDE 81402](#) ; [COMPETENCE 34073](#)



Formation des formateurs et enseignants : pratiques innovantes et évolution des compétences / Auteur physique [COULON Arnaud](#), [INFFO FLASH](#), 01/12/2003, n° 626. - pp. 1-2

"Au printemps 2001, TTnet (réseau français et européen consacré à la formation et à la professionnalisation des enseignants et des formateurs de la formation professionnelle) s'inscrivait en appui au plan d'action de l'initiative e-learning de la Commission européenne. Celui-ci soulignait en effet le rôle des enseignants et formateurs dans l'émergence d'une véritable "culture numérique". Le volet "enseignants et formateurs" du plan d'action e-learning proposait ainsi une série d'actions fédératrices orientées sur trois axes principaux :

- l'inventaire des projets et l'analyse des modèles de formation initiale et continue des enseignants et formateurs par rapport aux nouvelles compétences requises ;
- le bilan des ressources existantes en matière de e-learning ;
- l'analyse des compétences et qualifications des enseignants et des formateurs de demain.

Ces axes rencontraient l'expertise du réseau TTnet et lui ont permis de structurer une investigation autour des pratiques de formation d'enseignants et de formateurs."

Descripteurs : [FORMATION FORMATEUR 27097](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [FOAD 22087](#)



Management des compétences et construction des qualifications : comment concilier performance des entreprises et carrières individuelles ? / Auteur physique [MONCHATRE Sylvie](#). [CEREQ BREF](#), 10/2003, n° 201. - 4 p.



"Comment sont gérées les compétences dans les entreprises ? Et avec quel impact sur le déroulement des carrières individuelles ?

Le management des compétences a pour objectif de stimuler l'engagement individuel, celui des salariés, dans leur contribution à la performance collective, celle des entreprises.

Pour ce faire, l'encadrement doit sans cesse inventer des ajustements permettant de concilier mobilisation et équité. Les compétences tendent en effet à être définies au plus près des besoins de l'entreprise, afin de favoriser les initiatives, les apprentissages et d'encourager les innovations.

Se pose alors la question de la visibilité des compétences acquises sur le marché du travail. Car la mobilité nécessite des supports qui attestent des compétences acquises par les individus, au-delà des usages qui sont faits dans les entreprises." (résumé de la revue)

Descripteurs : [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [SALARIE 82409](#) ; [CARRIERE PROFESSIONNELLE 33039](#)



De la qualification à la compétence / Auteur physique [CHAPELLE Gaëtane](#). [SCIENCES HUMAINES](#), 03/2003, n° 40. - pp. 36-37

L'écart entre le travail prescrit et le travail réel oblige les formateurs à redéfinir leurs pratiques : ils ont à créer les situations qui permettent de développer les compétences de l'individu.

Descripteurs : [FORMATEUR 27078](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [CONTENU FORMATION 21004](#) ; [RELATION EMPLOI-FORMATION 41074](#) ; [ANALYSE FONCTION 35021](#)



Conception distribuée et économie des compétences. Quels concepts pour une compréhension théorique des plateaux de conception ?

/ Auteur physique [RENOU Yvan](#). [LABORATOIRE D'ECONOMIE DE LA PRODUCTION ET DE L'INTEGRATION INTERNATIONALE](#), 2003. - 20 p.



Partant du constat que les théories des contrats ne parviennent pas à rendre compte de manière satisfaisante de l'interpénétration des organisations et, de manière plus précise, du dispositif de coordination particulier - repéré au sein de certains réseaux verticaux d'entreprises - qu'est le plateau de conception, on s'intéresse dans cette communication aux travaux menés au sein de l' "économie des compétences" (N. Foss, 1993). Cherchant à identifier des concepts susceptibles d'être mobilisés pour parvenir à une compréhension théorique de ce dispositif, on interroge plus spécifiquement les principaux travaux traitant des relations inter-entreprises au sein de cette approche. On montre que, si l'analyse de la coopération industrielle de G.B. Richardson (1972) ouvre d'intéressantes perspectives, celle-ci présente certaines limites et demande à être dépassée. On mentionne quelques pistes de recherche en conclusion.

(résumé de l'auteur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [ORGANISATION ENTREPRISE 32055](#) ; [SOCIOLOGIE ORGANISATION 11099](#)



Entreprise-réseau, plateau de conception et compétences : de la notion de "compétences distribuées" à celle d'"acteur compétent" / Auteur physique [RENOU Yvan](#). [LABORATOIRE D'ECONOMIE DE LA PRODUCTION ET DE L'INTEGRATION INTERNATIONALE](#), 2003. - 27 p.



Cette communication s'intéresse à une forme particulière des "organisations orientées conception" (A. Hatchuel, B. Weil, H. Le Masson, 2002) : le réseau vertical d'entreprises. On propose d'interroger le dispositif de coordination qui caractérise certaines d'entre elles (à savoir le plateau de conception) à travers le prisme des compétences. Pour cela, après être revenu sur la nature particulière de ce dispositif, on interroge certains travaux de l'Economie des Compétences (au sens de N. Foss, 1993) quant à leur aptitude à rendre compte de ces dernières. Après avoir mis en évidence les apports et les limites de cette approche, on propose d'avoir recours aux travaux de B. Billaudot (2002) qui invitent à appréhender les nouvelles formes organisationnelles à partir de catégories d'analyse renouvelées, s'inspirant en cela des travaux de G.B. Richardson (1972) et de A. Giddens (1987). On s'intéressera plus particulièrement à la notion de compétence des acteurs au sein des plateaux de conception, celle-ci se révélant être moins le résultat de l'apprentissage d'un monde donné (i.e un ensemble de savoirs, savoirs-faire et de savoirs-être) que la capacité de comprendre et de se positionner à l'intérieur d'un monde en construction.

(résumé de l'auteur)

Descripteurs : [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [GESTION CONNAISSANCES 34052](#) ; [SOCIOLOGIE ORGANISATION 11099](#) ; [COMPETENCE 34073](#)



■ Cadre d'évaluation de PISA 2003 : connaissances et compétences en mathématiques, lecture, science et résolution de problèmes / Auteur moral [OCDE](#), [OCDE](#), 2003. - 226 p.

ISBN 92-64-01900-6

Cet ouvrage présente les principes directeurs du cycle d'évaluation PISA (Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves) 2003 et définit les contenus que les élèves doivent acquérir, les processus qu'ils doivent appliquer et les contextes dans lesquels leurs savoirs et savoir-faire et compétences seront évalués.

Descripteurs : [ILLETTRISME 14007](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [OCDE 83702](#)



■ Valorisation et validation de l'expérience professionnelle / Auteur physique [AUBRET Jacques](#) ; Auteur physique [GILBERT Patrick](#), [DUNOD](#), 2003. - 122 p.

ISBN 2 10 006925 X

Remise au coeur du débat à l'occasion de la loi de modernisation sociale de janvier 2002, la gestion de l'expérience professionnelle est désormais un axe incontournable de la gestion des ressources humaines. Après avoir défini la notion d'expérience en milieu professionnel, les auteurs de cet ouvrage propose des réponses aux questions suivantes : Comment faire en sorte que l'expérience apporte une contribution positive au développement des organisations et des personnes et soit reconnue comme telle ? Peut-on "gérer" l'expérience ? Au carrefour de plusieurs thématiques intéressant à la fois la GRH, la psychologie du travail, la sociologie des organisations, cet ouvrage offre une synthèse claire et illustrée des caractéristiques et des enjeux de l'expérience professionnelle envisagée tant du point de vue des organisations (compétences acquises par les organisations) que des individus (validation des acquis de l'expérience).

(d'après le résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#) ; [ORGANISATION QUALIFIANTE 34041](#)



■ Revue d'économie industrielle / [STANKIEWICZ Francois](#), [REVUE D'ECONOMIE INDUSTRIELLE](#), 2003. - 96 p.

Ce numéro est composé de quatre articles :

- Endogénéisation des externalités de recherche : le rôle de la capacité d'émission des connaissances.
- Compétences pour innover et coopérations technologiques - une analyse multivariée de l'industrie française : L'objet de cet article est d'examiner s'il existe, au delà du lien bien connu entre innovation et compétence, un lien entre le noyau des compétences internes de l'entreprise et sa participation à des relations de coopération technologique. Afin de tester ce lien, l'auteur mobilise une base de données issues de l'enquête sur les "compétences pour innover" réalisée par le SESSI en 1997. Une analyse multivariée de la variance permet de montrer que le noyau de compétences internes discrimine entre les entreprises participant à des collaborations technologiques et celles qui ne s'engagent pas dans de telles relations. Les compétences sont alors d'une part indispensables pour les collaborations technologiques, et sont d'autre part le produit de ces relations de coopération.
- De compétences de la firme aux compétences des salariés - le point de vue non autorisé d'un économiste du travail : Le système actuel est de plus en plus souvent caractérisé comme une économie fondée sur la connaissance. On observe toutefois, au niveau des théories en usage, une séparation entre l'analyse des compétences de la firme faite par les spécialistes de l'économie industrielle et la théorie du capital humain qui sert de paradigme aux économistes du travail. Cet article souligne la nécessité d'un rapprochement entre l'analyse des compétences de la firme et celles des salariés, ce qui rend nécessaire l'élaboration d'une micro-économie évolutionniste du travail.
- Gibrat's law and the firm size/ firm growth relationship in italian small scale services (la loi de Gibrat et la relation entre la taille et la croissance des petites entreprises de service en Italie)

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [SOCIOLOGIE TRAVAIL 11097](#) ; [ITALIE 93131](#)



##Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire / [DUPRAY Arnaud](#) ; [GUITTON Christophe](#) ; [MONCHATRE Sylvie](#). [OCTARES](#), 2003. - 272 p.
ISBN 2-906769-97-5

Quels sont les enjeux associés aux dispositifs de gestion des compétences dans les entreprises ? Comment les décrire et les analyser ? L'ambition de cet ouvrage est d'aller au-delà des justifications les plus couramment avancées sur la nécessité du management par les compétences. La compétence est considérée ici comme objet de recherche ordinaire, que chaque discipline mobilisée cherche à resituer dans les questionnements qui lui sont propres.

Il s'agit plus précisément de "réfléchir les compétences" à la lumière des théories et problématiques respectives de la sociologie, du droit et de l'économie. La compétence, comme la qualification, constitue en effet une catégorie de la pratique qui relève de plusieurs dimensions : les systèmes de relations dans lesquels elle s'inscrit, les règles qu'elle mobilise voire qu'elle participe à faire évoluer, les modes de fixation de la valeur du travail auxquels elle se réfère.

Cet ouvrage apporte des grilles de lecture distanciées sur une question faisant l'objet de nombreuses polémiques dans le débat social et suscitant des prises de position enflammées, parfois même au sein de la communauté scientifique. Il a vu le jour dans le sillage d'un séminaire pluri-disciplinaire sur la compétence qui s'est tenu au Cereq entre octobre 2001 et février 2002. (d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#)



##Acteurs de la formation et FOAD, compétences et profils [ACTUALITE DE LA FORMATION PERMANENTE](#), 1/9/2002, n° 180. - pp. 15-85

Ouvrage cent fois remis sur le métier, en France, du fait de la relative instabilité des statuts et des organisations de formation, la question des compétences et profils des acteurs de la formation est aujourd'hui réinterrogée à la lumière des formations ouvertes et à distance.

La formation en ligne (la 'e-formation'), en particulier, introduit de nouvelles pratiques qui exigent d'une part des compétences spécifiques, techniques ou non, et d'autre part des ruptures avec les approches pédagogiques centrées sur l'omniscience des formateurs. De nouveaux acteurs entrent en jeu : des activités traditionnellement exercées par les acteurs de la formation se trouvent partagées avec des informaticiens, des techniciens, des gestionnaires.

Ce dossier présente des **études françaises et européennes**, émanant le plus souvent de réseaux constitués, augmentées de réflexions de praticiens-chercheurs sur l'évolution des compétences et des métiers de la formation.

L'accompagnement des acteurs à ces changements prend la forme **d'outils d'aide au diagnostic ou d'aide à la décision, d'offre de formation** sous des modalités particulières. Ce dossier en propose également quelques illustrations.'

Actualité de la formation permanente, n° 180, septembre-octobre 2002, pp. 15-85.
Consulter le [sommaire détaillé de la revue](#).

Descripteurs : [FOAD 22087](#) ; [FORMATION DISTANCE 22076](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [METIER FORMATION 27055](#)



##Compte épargne compétences : le dispositif suédois qui a séduit Jacques Barrot / Auteur physique [GERARD Laurent](#). [ENTREPRISE ET CARRIERES](#), 19/02/2002, n° 610. - pp. 22-24

Le modèle suédois de formation continue s'oriente autour de cinq points: l'enseignement municipal pour adulte, les programmes destinés aux chômeurs, le programme national d'élévation des compétences et l'alternance dans l'enseignement supérieur. De plus, le principe de compte épargne compétence permet à un salarié de placer une partie de son salaire sur un compte épargne en vue de suivre une formation.

Descripteurs : [SUEDE 93152](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#)



##La gestion des compétences : acteurs et pratiques / Auteur physique [BROCHIER Damien](#) ; Préfacier [BERTRAND Hugues](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs](#). -Paris : [ECONOMICA](#), 2002. - 179 p.
ISBN 2-7178-4536-4

La gestion des compétences, mise en oeuvre de façon diversifiée dans de nombreuses entreprises françaises, suscite un débat nourri parmi les chercheurs et les praticiens des ressources humaines.

Cette contribution originale à ce débat présente les enjeux auxquels sont confrontés les acteurs chargés de mettre en oeuvre concrètement des "démarches compétences".

Trois thèmes sont approfondis. Ils concernent d'une part les outils de base que constituent les référentiels de compétences, d'autre part les interactions entre compétences des salariés, organisation du travail et performances des entreprises, et enfin la contribution des "démarches compétences" au processus d'individualisation de la relation salariale.

Ces analyses sont illustrées par trois monographies d'entreprises engagées dans le développement des compétences de leurs salariés.

Cet ouvrage se démarque volontairement du "modèle de la compétence" conçu comme un nouveau paradigme gestionnaire. Il fait émerger les transformations que provoque la mise en place des "démarches compétences" dans le rôle des différents acteurs de l'entreprise. Salariés, encadrement de proximité, organisations syndicales s'avèrent particulièrement sensibles au changement des modes d'évaluation du travail et à leur caractère plus ou moins équitable.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [FONCTION RESSOURCES HUMAINES 32057](#) ; [REFERENTIEL COMPETENCES 34085](#)



##Gestion des connaissances, outils et application du knowledge management / Auteur physique

BALMISSE Gilles, VUIBERT, 2002. - 266 p.

ISBN 2-7117-8697-8

Qu'est-ce que la connaissance ? Quel est son rôle au regard de l'activité de l'entreprise ? Comment et pourquoi mettre en place une démarche de gestion des connaissances ? Quelle est la place des outils informatiques dans cette démarche ? Quelles sont leurs possibilités et leurs limites ? Quelles sont les applications possibles ? Autant de questions auxquelles cet ouvrage apporte des réponses.

L'auteur propose un panorama complet des stratégies et techniques actuelles concernant la gestion des connaissances.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [GESTION CONNAISSANCES 34052](#) ; [ENTREPRISE 31055](#) ; [INFORMATIQUE 36053](#)



##La notion de compétence en langue / [CASTELLOTTI Véronique](#) ; [PY Bernard](#) ; [Collectif d'auteurs](#). **ENS**

EDITIONS, 2002. - 123 p.

ISBN 2-84788-013-5

La notion de compétence est de celles qui ont connu des déclinaisons multiples en didactique des langues.

Problématisée de diverses manières par les Sciences du langage et les Sciences de l'éducation, elle reste un objet flou dans le champ didactique, malgré une place centrale constamment réaffirmée.

Comment la notion de compétence a-t-elle évolué ? comment peut-elle être encore opératoire ?

Les contributions réunies dans ce volume visent à expliciter la pertinence de cette notion aujourd'hui, à partir de points de vues diversement situés, à l'intérieur ou aux marges de la didactique des langues.

Avec la notion de plurilingue, qui permet de revisiter, en la décalant légèrement, la dynamique portée par la compétence de communication, se renouvelle le champ de réflexion ouvert autour de cette notion complexe.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [LANGUES 89060](#) ; [SCIENCES EDUCATION 12055](#)



##Mondialisation, compétitivité et développement des compétences / Auteur physique

FOURCADE Bernard, LIRHE, 2002. - 27 p.

La présente communication explore l'approche du Bureau International du Travail (BIT) sur les questions soulevées par la mondialisation et une série de facteurs de changement en matière de travail, d'emploi et de fonctionnement du marché du travail, les conséquences qu'ils entraînent pour le développement des compétences et de la compétitivité, et les impératifs qu'ils créent pour l'éducation et la formation sous toutes leurs formes. Elle s'appuie sur les travaux récents de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont elle tente de fournir les principaux éléments.

Elle aborde successivement trois questions. La mondialisation, le progrès technique et l'organisation du travail ont une forte incidence sur le développement de qualifications et compétences nouvelles. Face à de telles transformations, il est nécessaire d'améliorer la compétitivité et l'employabilité, et c'est le rôle primordial qui est dévolu à l'éducation et la formation. Le BIT, avec le concours d'autres organismes internationaux, travaille à dégager des principes fondamentaux pour élaborer des politiques de formations appropriées.



En conclusion, le développement de la formation en vue d'améliorer les compétences de la population et d'améliorer leur employabilité, ainsi que la compétitivité des entreprises sur les marchés concurrentiels induits par la mondialisation, doit aller de pair avec le développement du "travail décent". L'OIT, préoccupée des conséquences sociales de la mondialisation, en fait désormais le centre de son activité normative. (résumé de l'auteur)

Descripteurs : [INTERNATIONALISATION 31008](#) ; [OIT 83705](#) ; [BIT 83033](#) ; [COMPETITIVITE ENTREPRISE 31006](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [EMPLOYABILITE 41035](#)



##L'évaluation des acquis des étudiants dans l'enseignement universitaire / Auteur physique **ROMAINVILLE Marc**. [HAUT CONSEIL DE L'EVALUATION DE L'ECOLE](#), 2002. - 70 p.



De quelles informations dispose-t-on à propos des connaissances et des compétences acquises par les étudiants au cours de leurs études ? Pourquoi sait-on si peu de choses ? Pourquoi devrait-on en savoir davantage ? Comment améliorer les pratiques d'évaluation des acquis ? C'est à ces questions que le professeur Marc Romainville tente de répondre. Il apparaît que très peu de données sont disponibles sur l'évaluation de ces acquis que ce soit au plan local ou au plan national. Pour expliquer le déficit de données précises, l'auteur du rapport constate notamment une grande hétérogénéité dans les pratiques d'évaluation. Marc Romainville dresse également un inventaire des effets dommageables de l'absence de données (par exemple, le manque d'adéquation entre les compétences de sortie des étudiants et les compétences attendues par le monde économique et social) et, plus généralement, des faiblesses et des lacunes des pratiques actuelles d'évaluation à l'université. La dernière partie du rapport propose des pistes d'action parmi lesquelles la professionnalisation de l'évaluation locale des acquis. (résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [ETUDIANT 82124](#) ; [UNIVERSITE 13047](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [RECONNAISSANCE ACQUIS 21088](#)



##Objectif compétences / Auteur moral **MEDEF. MEDEF**, 2002. - 9 tomes de 90 pages

Les 9 tomes qui constituent ce coffret traitent de : l'influence des contextes nationaux sur le management par les compétences, la relation entre compétences et évolution démographique, les méthodes pour entrer dans une démarche compétences, les compétences dans les métiers de service, l'organisation du travail et la gestion par les compétences, le management et les missions de l'encadrement, le rôle du salarié dans la gestion de ses compétences, l'acquisition et la transmission des compétences et la relation entre la notion de reconnaissance et celle de compétence.

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [EUROPE 93001](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#)



##L'identité d'engagement des conseillers en insertion : entre mission et service / Auteur physique **MAGNIN Michel**. 2002. - 167

"Les dispositifs publics offrent une large gamme d'outils d'aide à l'insertion socioprofessionnelle, mais ils n'ont pas enrayé pour autant le risque d'exclusion. Les Missions Locales, qui soutiennent les jeunes dans leurs démarches, voient leurs activités s'inscrire progressivement dans une logique de gestion d'une catégorie de jeunes en situation de précarité. Ces évolutions interrogent les identités professionnelles des conseillers en insertion. Cette recherche est basée sur dix entretiens réalisés en région Centre et s'appuie sur les concepts d'identité, de compétence et de partenariat. Elle met en relief la tension que vivent les conseillers entre leur engagement d'éducateur-médiateur et leur rôle d'agent délivrant des services. La formation continue peut aider le conseiller à trouver un équilibre entre mission et service. L'auteur préconise que dans le cadre du programme de formation des personnels soient développés l'axe stratégique du projet local favorisant l'ancrage des programmes d'insertion dans leur environnement et une ingénierie des compétences renforçant les ressources collectives pour compléter et appuyer l'intervention individuelle".

Descripteurs : [MISSION LOCALE 83636](#) ; [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [INSERTION PROFESSIONNELLE 41072](#) ; [INSERTION SOCIALE 62051](#) ; [JEUNE 82208](#) ; [IDENTITE SOCIALE 11061](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [PARTENARIAT 81703](#) ; [METIER INSERTION 27051](#)



##Développer la compétence des professionnels : Construire les parcours de

professionnalisation / Auteur physique **LE BOTERF Guy**. -Paris : **EDITIONS D'ORGANISATION**, 2002. - 311 p.
ISBN 2-7081-2759-4

Dans cette ré-édition de "compétence et navigation professionnelle" Guy Le Boterf expose sa conception des parcours de professionnalisation en terme de "navigation ". Il revient également sur les notions de "professionalisme" et de "compétence" ainsi que sur les "ressources incorporées au professionnel" à identifier et à combiner pour tendre vers un management optimal du dispositif de professionnalisation et assurer sa qualité. Il conclut sur la nécessité de maintenir les investissements dans la recherche fondamentale concernant ce domaine.

Descripteurs : **COMPETENCE 34073** ; **BILAN COMPETENCES 24071** ; **GESTION COMPETENCES 34061** ; **VALIDATION ACQUIS 21078** ; **TRANSMISSION SAVOIR 21072** ; **RECONNAISSANCE ACQUIS 21088**



La validation des compétences professionnelles / **MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE**
BIPE. MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE, 2002

Des fiches métiers listant les compétences liées à l'activité décrite.

Descripteurs : **VALIDATION ACQUIS 21078** ; **COMPETENCE 34073**



La démarche compétence : une approche stratégie au service de la performance **PAROLES**
D'ENTREPRISE, 01/09/2001, n° 26. - p.7

Le Medef Centre a mis en place un plan d'action régional 2001-2002 baptisé "Objectifs compétences" qui s'articule autour de trois objectifs ; mettre en place des "clubs départementaux de compétences" et un observatoire régional d'entreprises, expérimenter la démarche compétence avec sept entreprises du Centre, et construire un réseau de partenaires conseil.

Descripteurs : **MEDEF 83602** ; **COMPETENCE 34073** ; **CENTRE 92007**



Pénuries de compétences : les solutions s'élaborent au plus près du terrain / Auteur physique **FRANCHET Sandrine** ; Auteur physique **BRUGVIN Emmanuel** ; Auteur physique **DESCAMPS Adeline** ; Auteur physique **MANDRAUT Claude**. **ENTREPRISE ET CARRIERES**, 13/02/2001, n° 563. - p. 16

Branches professionnelles et collectivités territoriales se mobilisent au niveau local pour réorienter les jeunes vers les filières qu'ils délaissent. Le 25 janvier 2001, par exemple, le lycée Alfred-Mézières de Longwy accueillait 750 élèves des collèges et lycées avoisinants, dans le cadre d'une journée "jeunes dans l'industrie, des métiers à (ap)prendre" pour leur faire découvrir les métiers de l'industrie qui, pour les jeunes comme pour leurs familles reste un secteur qui n'est pas porteur d'emplois. Ceci montre à quel point la lutte contre les difficultés de recrutement doit s'appuyer sur la réalité économique et culturelle des territoires et s'élaborer au plus près du terrain.

Descripteurs : **COMPETENCE 34073** ; **RECRUTEMENT 33029** ; **ORIENTATION PROFESSIONNELLE 24053**



Compétences et formation : les entretiens de Clermont, 5 et 6 juillet 2001 / **Collectif**
d'auteurs. -Clermont Ferrand : 2001. - 114 p.

Ces actes du 3e colloque des responsables de formation des personnels des établissements d'enseignement supérieur proposent une réflexion sur les thèmes suivants : "compétences et référentiels", "compétences et évaluation de la performance", "gestion des ressources humaines, compétences et formation".

Descripteurs : **COMPETENCE 34073** ; **FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069** ; **COLLOQUE 81110** ; **REFERENTIEL FORMATION 21038** ; **REFERENTIEL COMPETENCES 34085** ; **EVALUATION FORMATION 21074** ; **GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055**



Le bilan de compétences / Auteur physique **CARABIN Thierry M.** ; Auteur physique **QUENET Jacques**. -Paris : **EDITIONS DE VECCHI**, 2001. - 170 p.
ISBN 2-7328-0856-3

Après un essai de définition des termes "bilan" et "compétence", les auteurs décrivent de manière détaillée et concrète ce qu'est un bilan de compétences. Après cette définition accompagnée de la procédure méthodologique, la suite de l'ouvrage s'intéresse à l'utilité du bilan de compétences pour le bénéficiaire et pour l'entreprise et conclut sur les questions à se poser pour bien choisir son prestataire.

Etudes de cas, annexes et bibliographie.

Descripteurs : [CONGE BILAN COMPETENCES 51028](#) ; [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [OUTIL BILAN 24050](#) ; [CENTRE BILAN 24080](#)



##Guide pour l'élaboration d'un portefeuille de compétences de formateur à l'international [FFP](#), 2001. - 28 p.

Fiches pratiques pour établir un portefeuille de compétences de formateur à l'international.

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [FORMATEUR 27078](#) ; [ENTREPRISE INTERNATIONALE 86022](#) ; [GUIDE 81402](#) ; [PORTEFEUILLE COMPETENCES 21097](#)



##La formation professionnelle en mutation : développer et reconnaître les compétences /

Auteur physique [JACOT Henri](#). -Paris : [EDITIONS LIAISONS](#), 2001. - 200 p.
ISBN 2-87880-389-2

A partir d'un état des lieux contrasté, les auteurs développent leurs réflexions et propositions sur le système français de formation professionnelle.

Descripteurs : [FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 14069](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [RECONNAISSANCE ACQUIS 21088](#)



##Compétences et qualification : certification des acquis professionnels / Auteur physique [DEVAUD Jean Marc](#) ; Auteur physique [ESTIVAL Jean-Louis](#) ; Auteur physique [MORIER Francis](#). -Paris : [GARF](#), 2001. - 30 p.

Le monde du travail connaît une mutation profonde et le développement des compétences est impératif pour obtenir les performances qu'exige la compétitivité. Les hommes doivent évoluer, devenir plus compétents à titre individuel et il doit en être de même des organisations dans lesquelles ces compétences s'expriment. La gestion de ces mutations par les acteurs repose sur la formation qui devient un outil stratégique. Cette publication trimestrielle du Garf s'intéresse donc à ces thématiques professionnelles afin de coller au plus près des attentes et besoins de ses adhérents. (d'après l'introduction de l'ouvrage)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [VALIDATION ACQUIS 21078](#)



##La validation des acquis professionnels / [AUBRET Jacques](#) ; [CHARRAUD Anne-Marie](#) ; [COLARDYN Danielle](#) ; [GAGNON Emile](#) ; [FARZAD Medhi](#) ; [FEUTRIE Michel](#) ; [FORESTIER Danièle](#) ; [THIBAUT Marie-Christine](#) ; [PAIVANDI Saeed](#) ; [LIETARD Bernard](#) ; [GILBERT Patrick](#), [EDUCATIONS](#), 01/12/2000, n° 18-19. - 96 p.

Le thème de la validation des acquis et des compétences est d'actualité dans le domaine de la formation comme dans celui des ressources humaines, mais il est également objet de débat. Les contributions rassemblées dans ce dossier apportent un éclairage sur l'état de la question. Elles s'organisent autour de trois grands thèmes :

- histoire, état des lieux en France et à l'étranger ;
- principes, définitions, relation avec reconnaissance et certification, évocation d'un système pluriel de validation ;
- peut-on apprendre par l'expérience ? Récits de vie et portfolio.

En conclusion une mise en perspective des écrits sur la validation.

Descripteurs : [VALIDATION ACQUIS 21078](#) ; [GESTION PERSONNEL 33036](#) ; [RECONNAISSANCE ACQUIS 21088](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [PORTEFEUILLE COMPETENCES 21097](#) ; [REFERENTIEL 81804](#) ; [QUALITE 31019](#)



##Savoirs et compétences en éducation, formation et organisation / Auteur physique **RUANO-BORBOLAN Jean-Claude**. **LES EDITIONS DEMOS**, 2000. - 190 p.
ISBN 2-910157-39-3

Les actes de séminaire dont cet ouvrage est issu dressent l'état des recherches contemporaines et proposent des approches novatrices sur les savoirs. (d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#)



##Compétence et navigation professionnelle / Auteur physique **LE BOTERF Guy**. -Paris : **EDITIONS D'ORGANISATION**, 2000. - 332 p.
ISBN 2-7081-2445-5

Dans cet ouvrage Guy Le Boterf développe trois concepts : le modèle combinatoire de la compétence selon lequel une compétence professionnelle résulte de la mobilisation d'une combinatoire de ressources au travers d'une action mise en oeuvre dans une situation de travail; la navigation professionnelle où chacun peut devenir pilote de ses parcours de professionnalisation, tout en prenant en compte les exigences de l'entreprise et enfin compétence collective qui résulte de la bonne coopération entre les compétences individuelles. (d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [GESTION CONNAISSANCES 34052](#) ; [GESTION PERSONNEL 33036](#) ; [GESTION RESSOURCES HUMAINES 33055](#)



##Savoir-être : compétence ou illusion ? / Auteur physique **PENSO-LATOUCHE Anne**. -Rueil-Malmaison : **EDITIONS LIAISONS**, 2000. - 144 p.
ISBN 2-87880-363-9

Savoir, savoir-faire, savoir-être... Le savoir-être est une notion creuse et floue, que certaines entreprises s'attachent à effacer, mais qui resurgit souvent sous des formes plus pudiques (compétences comportementales, faculté de mise en oeuvre...). Après avoir démontré que le savoir-être est utile aux entreprises, cet ouvrage propose plusieurs pistes pour traiter le contenu que cache cette notion : une analyse soignée des activités supposées par le savoir-être et des composantes cognitives qu'il met en oeuvre, une évaluation outillée, et la mise en lumière de la conformité attendue, à travers l'analyse des rôles. Ce livre s'adresse à tous les acteurs de l'entreprise, opérationnels aussi bien que services de gestion de ressources humaines, de même qu'aux consultants externes qui veulent, à leur tour, en finir avec le savoir-être (d'après le résumé de l'ouvrage).

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [SAVOIR-FAIRE 34092](#)



##L'expérimentation COGNOSCE d'auto-évaluation des compétences par tests informatisés / Auteur moral **CRCI PACA**. -Marseille : **CRCI PACA**, 2000

Rapport final de l'expérimentation COGNOSCE d'autoévaluation des compétences par tests informatisés en PACA. Ce dispositif a permis l'évaluation des compétences professionnelles par tests informatisés d'un échantillon de 130 salariés avec le concours de 70 chefs de PME.

Descripteurs : [INFORMATIQUE 36053](#) ; [AUTO-EVALUATION 21095](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#) ; [PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR 92027](#) ; [EVALUATION NIVEAU COMPETENCES PROFESSIONNELLES 84107](#) ; [OUTIL EVALUATION FORMATION 21092](#)



##Du bilan comportemental à l'évaluation formative : quand la compétence apparaît... / Auteur physique **Collectif d'auteurs** ; Auteur moral **CIBC DES PAYS DE LA LOIRE**. **CIBC**, 2000. - 87 p.

Issue de l'entreprise et réservée initialement aux cadres en situation de recrutement ou de promotion interne, la méthode du bilan comportemental peut constituer, aujourd'hui, une aide précieuse pour les professionnels de l'évaluation et de l'orientation auprès d'un public élargi et diversifié comme le démontrent ici les conseillers en bilan des Pays de la Loire.

Les praticiens des CIBC des Pays de la Loire ont souhaité, par cet ouvrage, expliciter comment ceci peut se réaliser, par la combinaison à la fois créative et opérante de simulations et d'un accompagnement pédagogique hautement individualisé, propre à déclencher d'authentiques dynamiques de changement et de transferts de compétences. Telle est l'ambition d'une conception de l'évaluation formative mise au service de l'insertion et de la transition professionnelle. (d'après résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [COMPETENCE 34073](#) ; [BILAN COMPETENCES 24071](#) ; [PSYCHOLOGIE COMPORTEMENT](#)

11010 ; EVALUATION FORMATIVE 21093

##Précis de développement des compétences / Auteur physique **ERAY Philippe**. -Rueil-Malmaison : **EDITIONS LIAISONS**, 1999. - 262 p.
ISBN 2-87880-284-5

Confrontées à un environnement concurrentiel technique et socio-économique de plus en plus complexe et changeant, les entreprises recherchent toujours plus de réactivité pour maintenir et accroître leur compétitivité. Cette réactivité dépend pour beaucoup de deux paramètres essentiels : l'organisation et les compétences. (d'après le résumé de l'ouvrage).

Descripteurs : **COMPETENCE 34073** ; **GESTION COMPETENCES 34061**



##Travail, compétences et adaptabilité / Auteur physique **STANKIEWICZ Francois**. **L'HARMATTAN**, 1998. - 233 p.
ISBN 2-7384-6142-5

Au "travail à consignes" de l'ère taylorienne succède un "travail intelligent" où le salarié est invité à mobiliser son potentiel cognitif. Ce changement, qui transforme le travail en activité résolutoire de problèmes, réclame des organisations productives flexibles et des salariés capables de s'adapter. Ce nouveau contexte appelle aussi un réexamen des schémas analytiques.

Ce livre analyse différents aspects concernant l'adaptabilité dans ses rapports avec l'évolution du travail et des compétences : critère du coût d'adaptation et principes de gestion des ressources humaines, vertus de la déspecialisation et rationalité de la "non-division du travail", stratégies d'adaptation des entreprises face aux pénuries de qualification ou au vieillissement du personnel. Il envisage par ailleurs le développement de la capacité d'adaptation au travers de la construction de l'expérience ou de la mise en place de processus d'apprentissage, l'importance des compétences transversales et l'impact du "système national de formation" sur la production d'adaptabilité...

(d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : **COMPETENCE 34073** ; **ADAPTATION PROFESSIONNELLE 41084** ; **TRAVAIL 35055**



##Les transformations des compétences du personnel technico-commercial dans une société fondée sur les connaissances / Auteur moral **CEDEFOP**. **CEDEFOP**, 1998. - 120 p.

Cette étude menée en France, au Portugal et en Ecosse a pour objectif d'identifier les nouvelles compétences requises au personnel de technico-commercial (niveau européen 3-4) travaillant dans deux secteurs où l'impact des mutations technologiques est très fort : le secteur de l'électronique et celui des télécommunications, qui se caractérisent par une composante importante de R&D et un accroissement de la concurrence dû à la dérèglementation des marchés des télécommunications. L'étude vise à repérer la place des techniciens de niveau 3-4 dans les activités technico-commerciales, d'en tracer l'évolution et de mettre en évidence en particulier l'impact de l'innovation dans la structure de leurs profils professionnels

Descripteurs : **COMMERCE 91101** ; **COMPETENCE 34073** ; **FRANCE 93127** ; **PORTUGAL 93144** ; **ECOSSE 93149**



##Acquisition et transfert des compétences professionnelles / Auteur physique **WITTORSKI Richard** ; Auteur physique **BARKATOOLAH A.** ; Auteur moral **CENTRE INFO** ; Auteur moral **CNED** ; Auteur moral **UNIVERSITE DE ROUEN**. -Paris : **CENTRE INFO**, 1998

Dossier documentaire rassemblant 12 articles concernant l'acquisition et le transfert des compétences professionnelles. Ils traitent plus précisément de :

- l'évolution du travail et la formation des compétences,
- l'articulation travail-formation dans un dispositif de formation intégré au travail,
- la reconnaissance et validation des acquis.

Descripteurs : **INGENIERIE FORMATION 21055** ; **POLITIQUE FORMATION ENTREPRISE 33053** ; **QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078** ; **VALIDATION ACQUIS 21078** ; **RECONNAISSANCE ACQUIS 21088**



**##La compétence, une approche sociologique** / Auteur physique [ZARIFIAN Philippe](#). **L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE**, 01/09/1997, n° 3. - pp. 429-444

L'usage du terme de "compétence" s'est largement diffusé dans les entreprises. Cet article propose une approche sociologique de la compétence qui, partant de changements concrets dans les pratiques de gestion des ressources humaines, revient sur les mutations qui affectent les situations professionnelles. S'appuyant sur les notions de "maîtrise des événements", de "communication dans le travail" et de "prise de responsabilité", il montre que l'usage du mot "compétence" renvoie à l'émergence d'une forme sociale nouvelle. Mais, en même temps, cette forme a beaucoup de mal à être reconnue, au sein du système de relations professionnelles français, et on ne peut écarter l'idée que le modèle de la compétence reste bloqué et étouffé par le modèle traditionnel du poste de travail. (d'après le résumé de la revue).

Descripteurs : [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [ORGANISATION TRAVAIL 35034](#) ; [FONCTION INFORMATION COMMUNICATION 32077](#) ; [PSYCHOSOCIOLOGIE TRAVAIL 35038](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE 34038](#)

**##Analyse du travail et production de compétences collectives** / Auteur physique [WITTORSKI Richard](#).

-Paris : [L'HARMATTAN](#), 1997. - 239 p.
ISBN 2-7384-5079-9

A partir de l'étude de la mise en place, du fonctionnement et des effets de groupes d'analyse du travail dans un milieu industriel (une entreprise de textile québécoise), cet ouvrage se donne pour objectif de comprendre comment se construisent des compétences collectives qui structurent un processus d'apprentissage individuel, collectif et organisationnel permettant d'accompagner et de gérer un changement organisationnel.

A partir d'une approche pluridisciplinaire, il s'intéresse tout particulièrement aux concepts de compétences individuelles, partagées et collectives ainsi qu'aux processus d'évolution des compétences.

Descripteurs : [ENTREPRISE 31055](#) ; [ANALYSE EMPLOI 33058](#) ; [ANALYSE FONCTION 35021](#) ; [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [TRAVAIL POSTE 35001](#) ; [ORGANISATION TRAVAIL 35034](#)

**##Stratégies dans l'apprentissage et l'usage des langues** / Auteur physique [HOLEC Henri](#) ; Auteur physique [LITTLE David](#) ; Auteur physique [RICHTERICH René](#) ; Auteur physique [Collectif d'auteurs](#). -Strasbourg : [CONSEIL DE L'EUROPE](#), 1996. - 132 p.

ISBN 92-871-2770-0

Ce document regroupe trois études :

- La compétence stratégique examinée par rapport à la maîtrise stratégique du processus d'apprentissage des langues.
- La compétence stratégique : acquérir des stratégies d'apprentissage et de communication
- L'apprentissage autodirigé : une autre offre de formation.

Ces études ont été proposées dans le cadre d'un travail préliminaire sur l'élaboration d'un cadre européen commun de référence pour l'enseignement et l'apprentissage des langues. Les auteurs explorent la notion de compétence stratégique dans des situations de communication et d'apprentissage, apportant ainsi une précieuse contribution à la discussion sur la relation entre les modèles de compétence et leur mise en oeuvre dans l'exécution des tâches communicatives, et mettant davantage en lumière le rôle central des "stratégies" dans la communication et l'apprentissage des langues.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [LANGUES 89060](#) ; [REFERENTIEL 81804](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [ILLETTRISME 14007](#) ; [EUROPE 93001](#)

**##Production de diplômes et diffusion de compétences** / Auteur physique [BEDUWE Catherine](#) ; Auteur physique [ESPINASSE Jean-Michel](#). [LIRHE](#), 01/09/1995. - 159 p.

ISBN 2 911345 00 2

La première partie de cet ouvrage rappelle les principaux éléments factuels du problème. Plus diplômés qu'en 1982, les jeunes de 1990 sont qualitativement moins bien insérés dans l'emploi. L'effort du système éducatif - qui s'est traduit sur la période par une augmentation massive des flux de diplômés et une élévation du niveau de sortie - n'a donc pas permis de résoudre les difficultés d'insertion des jeunes. Bien qu'elle se soit accélérée ces

dernières années, la hausse du niveau de diplôme est un phénomène générationnel ancien.

La deuxième partie présente les concepts et les outils économiques utilisés pour analyser la propagation des diplômés au sein de l'économie. Elle justifie la démarche adoptée qui consiste à analyser la compétence d'un individu suivant deux composantes : formation explicite (le diplôme) et formation implicite (l'expérience professionnelle).

L'approche en terme de compétences étant ainsi posée, la troisième partie présente la méthode utilisée pour séparer effectivement les effets de production du système éducatif des préférences intrinsèques des employeurs dans le renouvellement des emplois. On montre alors que les structures de compétence des professions évoluent essentiellement sous l'effet des contraintes de reproduction du système éducatif. Face à ça, l'argument du besoin de qualification lié à l'évolution technologique n'a qu'un pouvoir explicatif limité. Reste à interpréter les évolutions résiduelles, témoins des préférences du marché.

La quatrième partie est consacrée aux listes de professions classées suivant les modes de comportement observés aux chapitres précédents. (résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [DIPLOME 14013](#) ; [GESTION COMPETENCES 34061](#) ; [COMPETENCE 34073](#)



De la compétence : essai sur un attracteur étrange / Auteur physique [LE BOTERF Guy](#). -Paris :

[EDITIONS D'ORGANISATION](#), 1994. - 175

ISBN 2-7081-1753-x

Gestion anticipée des compétences, bilans de compétences, compétence collective, production et maintenance des compétences, qualité des compétences... Mais qu'est-ce que la compétence ?

Tout le monde en parle, mais personne ne sait exactement la définir. Il devient pourtant nécessaire de le faire dans une société où la compétitivité tend à dépendre de plus en plus de l'économie du savoir. Dans cet essai, Guy Le Boterf entreprend de répondre à des questions essentielles. Sa réflexion théorique ouvre des perspectives nouvelles à une gestion efficace du capital des compétences et à la découverte d'une nouvelle compétitivité par le savoir.

(d'après le résumé de l'ouvrage)

Descripteurs : [QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 34078](#) ; [SAVOIR-FAIRE 34092](#) ; [COMPETENCE 34073](#) ; [BILAN COMPETENCES 24071](#)



Compétences de base : outils de positionnement / Auteur moral [CRIA 45](#). -Orléans : [CRIA 45](#). - 5 p. + 19 p. + 4 p.

Un équipe de formateurs s'est réunie pour préparer un outil de positionnement dans le champ des savoirs de base. Ce document a pour objectif de fournir un soutien méthodologique aux formateurs engagés dans une réflexion et une mise au point d'un outil de positionnement en mathématiques.

(résumé de l'éditeur)

Descripteurs : [ILLETTRISME 14007](#) ; [MATHEMATIQUES 89070](#) ; [OUTIL METHODE ORIENTATION 24074](#) ; [EVALUATION COMPETENCES 34081](#)

