

Introduction

La notion de compétence est une nouvelle venue dans le vocabulaire des psychologues du travail, et, plus généralement, des gestionnaires de ressources humaines.

La gestion des compétences est devenu essentielle pour les DRH au même titre que le recrutement ou les relations sociales, elle consiste à répondre à un double objectif : **maintenir** la compétitivité de l'entreprise et **sécuriser** les parcours professionnels des salariés

En devenant **une notion clé de la gestion des ressources humaines**, le concept de compétence a progressivement élargi sa signification théorique, et sa portée pratique.

Pendant longtemps, la compétence avait seulement un sens juridique – qualifier le pouvoir attribué à une personne ou à un organisme.

► « compétence : pouvoir d'un tribunal, d'un fonctionnaire, d'un officier public » ;

► « compétent : qui a le droit de connaître d'une matière, d'une cause... Le mariage doit être contracté devant l'officier civil compétent. »

Mais ce qui confère la compétence n'est indiqué qu'« au figuré » comme une « **habileté reconnue... et qui donne le droit de décider** ».

Trois étapes récentes ont concrétisé l'évolution du concept de compétence et ont défini sa place actuelle dans le processus de formation et dans le cours de la vie professionnelle :

- le bilan de compétences créé en 1991 ;
- le lancement de la VAE (validation des acquis de l'expérience) en 2002 ;
- la loi de 2005 imposant la démarche de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

A) Avec la loi de décembre 1991 sur le bilan de compétences, la signification implicite de la compétence se précise. D'abord, elle concerne des individus qui cherchent à identifier leurs compétences, donc à **clarifier leur image de soi** et à s'en servir pour **gérer leur carrière**.

L'objectif du bilan de compétences consiste à faire face « à l'exigence accrue de mobilité professionnelle, qu'elle ait pour origine les mutations industrielles et technologiques, l'évolution des rapports de l'homme au travail... ou les transformations de l'organisation du travail et de l'environnement » et « permettre à chacun de gérer son évolution professionnelle en fonction notamment des contraintes, mais aussi des opportunités du marché du travail ».

Faire un bilan de compétences a donc comme but principal de **définir son projet professionnel**. Et de le définir dans un monde du travail en rapide évolution.

B) La validation des acquis met en relief le rôle de l'expérience, en concurrence avec l'acquisition scolaire des compétences.

C) Et la GPEC s'appuie sur les progrès précédents pour faire un bond en avant, en introduisant dans le dialogue social l'idée d'une nécessaire complémentarité entre les ressources en compétences de l'organisation et ses perspectives d'évolution stratégique.

Alors qu'on donne traditionnellement, une grande importance aux diplômes acquis en formation initiale, le concept de compétence a mis l'accent sur l'idée **que l'expérience professionnelle est le seul moyen d'acquérir des compétences non reconnues par des diplômes**, mais dont l'évaluation objective est nécessaire pour que l'individu puisse en faire état, et pour que l'organisation puisse les utiliser.