

Auteur : Muriel DESSERTENNE	Mots-clés : <i>qualification, compétences, poste, emploi</i>
Etablissement : Lycée de la Herdrie	Date de publication sur le site : fév. 2005
Académie : Nantes	Date de révision :
Relecteur(s) : Maguy Péréa	

**FICHE D'AIDE AU PROFESSEUR: CONTENUS**  
**« QUALIFICATION »**

**Définition ou mise en perspective**

De façon générale, on peut définir la qualification comme l'ensemble des connaissances, des aptitudes et des expériences que requiert l'exercice d'un emploi déterminé (on parle dans ce cas de qualification d'un emploi, d'un poste de travail) ou qu'est susceptible de mettre en oeuvre un individu (il s'agit dans ce cas d'une qualification individuelle). AFNOR

Un individu possédant une certaine qualification (un CAP par exemple) peut être amené à occuper un emploi correspondant à une autre qualification (et donc rémunéré en fonction de cette autre qualification). (Y. CAPUL, O. GARNIER).

Il convient de distinguer :

*Notion  
ou  
thèmes*

- La qualification acquise par la formation, attestée par l'obtention d'un diplôme ou la réussite à un examen ;
- La qualification du poste de travail, définie d'une façon négociée ou non, dans la branche ou l'entreprise ;
- La qualification de chaque personne comprise comme capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail. (F. D'ANVERS).

Dans l'ouvrage coordonné par Dimitri WEISS, on peut trouver la définition suivante qui paraît synthétiser les propositions ci-dessus :

« Dans son acception commune, la qualification désigne l'attribut d'un individu ayant accumulé un savoir et un savoir-faire susceptibles d'être valorisés socialement, par exemple en termes de rémunération ou de promotion.

Dans [une autre acception], la qualification désigne la hiérarchie que l'on peut établir entre les individus selon leur capacité prouvée. »

## Commentaire

La dualité de la notion, poste et personne, conduit à distinguer la qualification du poste (défini par rapport à ce que l'on peut appeler le travail théorique, formalisé par les services d'organisation) et la qualification de l'opérateur.

Cette dualité oppose les spécialistes du travail. Pierre NAVILLE (1956) estime très clairement « que la qualification dépend de l'homme et pas du poste de travail qu'il occupe ». Mais Georges FRIEDMAN soutient que « la qualification n'appartient plus à l'homme, elle appartient au poste de travail ».

Comme le soulignent Ewan OIRY et Alain d'IRIBARNE, « ce double aspect de la qualification (...) est bien analysé » mais la controverse n'a « jamais pu être réduite ».

Pour conclure, on peut dire que le processus de qualification consiste à « mettre en rapport deux catégories de qualités : celles qui sont acquises par les individus (par le biais de la formation et de l'expérience) et celles qui sont requises par les postes de travail (en fonction de la division sociale et technique du travail) » (Magdalena ROSENDE).

*Notion  
ou  
thèmes*

De la gestion des qualifications à la gestion des compétences. C'est la différence qui existe entre « le travail réel », celui du poste de travail qui demande à l'opérateur de mettre en œuvre autre chose qu'une stricte observance des consignes opératoires et « le travail prescrit » Guy JOBERT. Cet écart, entre travail réel et poste de travail, tel qu'il a été défini par l'organisation (travail prescrit), s'accroît encore du fait des exigences de flexibilité, de polyvalence ou a contrario de spécialisation, de qualité, d'adaptabilité technologique et organisationnelle des organisations.

L'évolution des conditions de travail (Influence des TIC) en éclatant la notion de lieu de travail, en privilégiant l'interactivité, contribue à scléroser la notion de qualification dans son acception bureaucratique et rigide (Guy JOBERT). De même, la prise en compte de la « composante non matérielle de la qualification », de la nécessité pour l'opérateur de manipuler des « informations abstraites et de comprendre et gérer des situations complexes » (Conférence débat La Cinquième) confirme l'écart accru entre « travail réel et travail prescrit » (Guy JOBERT).

Ces exigences peuvent expliquer le glissement d'une gestion par la qualification vers une gestion par les compétences. Bien sûr, cette explication ne suffit pas à appréhender cette évolution. Un certain nombre de facteurs sociologiques et politiques doivent être pris en compte.

Il n'en reste pas moins, comme le souligne Magdalena ROSENDE, qu'il est difficile de distinguer clairement les notions de qualification et de compétences « puisqu'elles convergent vers une idée, celle d'aptitude et d'habilitation ».

---

---

---

**Place dans le programme de Terminale Com et Grh****C – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES****1. LES SPÉCIFICITÉS DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS**

*Position  
-nement*

**Concepts associés**

Compétences, poste, emploi.

---

---

**Utilisation ultérieure**

C – La gestion des ressources humaines

2. Le parcours professionnel

3.2. Rémunération

**Pour aller plus loin**

*Et  
après ?*

- Article de la revue Sciences humaines. Hors série 2003-040 (03/2003) « De la qualification à la compétence » : entretien avec Guy JOBERT
  - Problèmes économiques, No2.717, 13 juin 2001 « De la qualification à la compétence ; Requalifier l'emploi pour réorganiser le travail (Sociologie du travail) » - Ewan OIRY et Alain D'IRIBARNE
  - La compétence contre la qualification. Magdalena ROSENDE, assistante en sociologie du travail à l'université de Lausanne, Solidarités n°120, 18/01/01 Monde du travail
  - Qualifications et compétences, Les mots clés des CEP. Consultation Internet de Janvier 2005
  - Savoirs, qualifications, compétences : enjeux pour l'entreprise, enjeux pour l'école. Priscia KERGOAT, attachée temporaire d'enseignement et de recherche à l'université d'Évry-Val-d'Essonne, doctorante à « Travail et mobilités » Paris-X-Nanterre
  - « Ressources humaines ». Collectif d'auteurs. Dimitri WEISS. Éditions d'organisation
- 
-