

TR1B.2. *La reconnaissance et la certification des compétences développées en situation de travail*

L'AFEST et le développement des compétences

Questions à Natacha Sanchez, Région Nouvelle Aquitaine

Emmanuel Triby, Sciences de l'éducation et de la formation,
LISEC UR 2310, Université de Strasbourg - F

3èmes Journées Vincent Merle, Pessac, 14-6-22

La reconnaissance et la certification des compétences développées en situation de travail

- Choix – forcément un peu arbitraire - de trois énoncés relevés dans la présentation de Natacha Sanchez :
 - « *Analyse des écarts entre attendus, réalisations et acquis* » (diapo 3)
 - « *Acculturation des apprenants à l'entreprise, accompagnement sur des problématiques périphériques* » (diapo 5)
 - « Les résultats » des expériences ou de l'expérimentation pour « les apprenants, ...les formateurs internes, ...l'entreprise » (diapo 6)

L'AFEST : l'évaluation des écarts

- « *Analyse des écarts entre attendus, réalisations et acquis* » (diapo 3)

1. Pour qu'il y ait **compétences certifiées**, la préoccupation ne peut pas être simplement de réduire l'écart entre les attendus, mais de **donner une autre valeur à cet écart, lui donner un autre sens** :

- Le comment : qu'est-ce que l'apprenant a fait des attendus (d'un référentiel), des instructions (d'une organisation), comment il a actualisé ces attendus, il se les est appropriés ?
- L'attendu, c'est l'objectif, à la fois le but et l'objectif : quelle place est accordée aux effets réels (/but) et à la subjectivité (/objectif) ?

L'AFEST : l'évaluation des écarts

- « *Analyse des écarts entre attendus, réalisations et acquis* » (diapo 3)

2. Pour qu'il y a compétences certifiées, le souci ne peut pas être de réduire simplement l'écart entre le réalisé et l'acquis, mais de *l'inscrire dans un processus de valorisation, à un triple niveau* :

- Micro : entretenir la posture réflexive au-delà de l'AFEST, dans l'activité quotidienne : la reconnaissance des compétences, c'est reconnaître que le salarié est « capable de penser »
- Méso : la place de ces apprentissages organisés par l'AFEST dans la valeur générée par l'entreprise : la reconnaissance des compétences, c'est la reconnaissance de la part du travail et de ses potentialités dans la valeur
- Macro (...anthropologique) : le commun des savoirs incorporés s'est-il enrichi ? La reconnaissance, c'est la possibilité de donner une valeur sociale aux apprentissages

L'AFEST, acculturation et problématiques personnelles

- « *Acculturation des apprenants à l'entreprise, accompagnement sur des problématiques périphériques* » (diapo 5)

1. L'ambivalence de « l'acculturation » en matière de certification et de reconnaissance

- Une certification « localisée » ? Quel lien avec l'organisation validante ?
- Une reconnaissance par les pairs ? Quel partage de la compétence est vraiment à l'œuvre ?

L'AFEST, acculturation et problématiques personnelles

- « *Acculturation des apprenants à l'entreprise, accompagnement sur des problématiques périphériques* » (diapo 5)

2. La reconnaissance est inséparable de l'identification et la mise en débats (de valeurs et de normes) des « problématiques périphériques »

- La « résistance » des problématiques périphériques : *attachement*, retour du refoulé, catégorisation (assignation) par les autres...
- Les limites de la RSE : les problématiques périphériques : est-ce l'affaire de l'entreprise ? Quand leurs issues le deviennent...

L'AFEST : ses effets sur les acteurs et l'organisation

- « *Les résultats* » des expériences ou de l'expérimentation pour « *les apprenants, ...les formateurs internes, ...l'entreprise* » (diapo 6)

1. Interroger la dimension collective des compétences

- toute compétence comporte une dimension collective (on ne peut pas être compétent tout seul) : ce « résultat » apparaît-il ?
- le développement des compétences concernent les individus *et* l'organisation : dans quelle dépendance réciproque?

L'AFEST : ses effets sur les acteurs et l'organisation

- « *Les résultats* » des expériences ou de l'expérimentation pour « *les apprenants, ...les formateurs internes, ...l'entreprise* » (diapo 6)

2. La reconnaissance est forcément liée à la valorisation

→ la *valorisation*, c'est à la fois :

- l'appropriation d'une valeur par et pour celui qui apprend,
- la reconnaissance de cette valeur : le titre, mais aussi les représentations partagées...
- la possibilité de mobiliser cette valeur dans de nouveaux processus d'activité (et/ou de formation)