

Compétences, qualifications et blocs de

connaissances-compétences (BCC), où est l'arnaque ?



Introduction

Il y a belle lurette que le concept de « compétences » a envahi les maquettes de diplômes de l'enseignement supérieur. A chaque nouvelle offre de formation, nous observons que les modèles de maquettes imposés par le MESR sont de plus en plus restrictifs et normatifs. De plus, comme tous les documents administratifs émanant de nos tutelles, leurs discours sont forgés dans une langue de bois insipide dont le terme de « compétence » n'est qu'un exemple parmi d'autres. Que pouvons-nous deviner derrière l'écran de fumée de termes issus du néo-management tel que celui-ci ? Rien d'autre que le vide intersidéral de la pensée... « Une compétence n'est pas prédictible et ne peut donc être définie a priori », explique Philippe Jonnaert¹. Qu'à cela ne tienne... Les injonctions dénuées de sens telles que « traduire en compétences des domaines de connaissance » prônée par la « démarche Compétences » peuvent aisément se passer du simple constat du flou sémantique de cette notion. L'important est ailleurs, mais où ? C'est pour tenter de répondre à cette question que ce texte a été rédigé.

La qualification

Selon les sociologues du travail, la qualification traduit la « valeur des capacités professionnelles du salarié à un moment donné de sa carrière et détermine par là-même les droits et obligations des parties : obligation pour le travailleur de fournir des services correspondant à la qualification convenue ; obligation pour l'employeur de lui attribuer un poste ou une fonction correspondant à cette qualification » (N. Catala). Par exemple, l'annexe 1 de la convention collective des organismes de tourisme de 1996 (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005668283/?idConteneur=KALICONT000005635728&origin=list) définit les types d'emplois que peuvent occuper les travailleurs et les rémunérations qui vont avec en fonction des niveaux de diplômes et de l'expérience.

Cette qualification caractérisée à partir des diplômes, de la validation des formations suivies, des acquis de l'expérience, de l'ancienneté dans le secteur et dans l'entreprise est ou devrait être reconnue au sein des conventions collectives. C'est l'un des enjeux des négociations des conventions collectives de branches.

Les compétences

La nouveauté c'est l'introduction des « Blocs de connaissances et de compétences » ou BCC dans les maquettes de diplôme de l'enseignement supérieur. Le « bloc de compétences » est un « nouveau » concept apparu en 2013 au moment de la signature de l'ANI (Accord national interprofessionnel – fruit des négociations entre patronat et syndicat), puis dans la loi sur la formation professionnelle de 2014. Dans l'enseignement supérieur, le « bloc de connaissances et de compétences » est le premier niveau de division d'un diplôme. Ainsi, dans l'article 11 de l'arrêté de la licence professionnelle du 6 décembre 2019 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039481561>), il est inscrit que les « Les parcours de formation sont structurés en ensembles cohérents d'unités d'enseignement permettant l'acquisition de blocs de connaissances et de compétences ». Et l'arrêté licence du 30 juillet 2018 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037291166>) indique dans son article 9 « Sur un plan pédagogique, les parcours de licence sont organisés en semestres, en blocs de connaissances et de compétences et en unités d'enseignement, afin de séquencer les apprentissages » et l'article 2 que « La licence atteste l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences dans un champ disciplinaire ou pluridisciplinaire. »

1. L'article 6 du même arrêté précise : « Tout au long du parcours personnalisé de formation, l'étudiant doit acquérir un ensemble de connaissances et compétences comprenant notamment : des connaissances et compétences disciplinaires, (...) »
2. Des compétences linguistiques (...);
3. Des compétences transversales, telles que l'aptitude à l'analyse et à la synthèse, à l'expression écrite et orale, au travail individuel et collectif, à la conduite de projets, au repérage et à l'exploitation des ressources documentaires, ainsi que des compétences numériques et de traitement de l'information et des données ;
4. Des compétences technologiques, pré-professionnelles et professionnelles, fondées sur la connaissance des champs de métiers associés à la formation et, le cas échéant, sur une expérience professionnelle... ».

On voit bien que si l'expression associe, voire amalgame connaissance et compétence, l'accent est surtout mis sur la compétence, ce que confirmera l'article 9.

¹ Philippe Jonnaert, « Sur quels objets évaluer les compétences ? », Revue Education et formation, déc. 2011, p. 32

² Il ne s'agit pas ici de critiquer en soit la modalité pédagogique de l'approche par compétence, stratégie pédagogique parmi de nombreuses autres, dont la mise en œuvre relève de la liberté pédagogique, mais de souligner les dangers de sa généralisation à la fois en terme de liberté pédagogique (si elle est imposée) et en termes sociaux.

Le danger de l'approche par compétences²

■ Les BCC dans les diplômes

Pour les étudiants, l'effet le plus directement visible est qu'avant la mise en place des BCC ils pouvaient bénéficier (cela varie d'une université à l'autre ou à l'intérieur d'une même université selon les diplômes et / ou les niveaux d'études) d'un système de compensations à l'intérieur des semestres ou des années d'études, c'est-à-dire qu'il suffisait d'avoir la moyenne à un semestre / une année pour valider le semestre ou l'année. La logique des compétences, c'est qu'elles ne peuvent pas se compenser entre elles et qu'il faut donc valider chacun des BCC pour valider un semestre ou une année (donc un étudiant peut avoir une moyenne largement supérieure à 10/20 et ne peut valider son semestre ou son année). La conséquence logique est l'augmentation de l'échec des étudiants (ou du moins de l'utilisation de davantage d'années pour valider un diplôme), ce qui explique généralement l'opposition des syndicats étudiants à ces BCC.

■ Une approche au service du patronat et contre les conventions collectives

A moyen terme, il devient possible de délivrer à un étudiant une certification d'obtention de telle ou telle compétence sans qu'il ait obtenu le diplôme. Ce qui permettra à un employeur de savoir ce que pourrait immédiatement faire un futur salarié tout en le payant moins qu'un étudiant ayant obtenu un diplôme complet et donc une qualification entrant éventuellement dans les conventions collectives.

De manière plus collective, à un diplôme national correspond un niveau de qualification qui est reconnu à tous les titulaires d'un même niveau de diplôme. Le niveau de qualification est donc utilisable dans des négociations collectives. En revanche, les « portefeuilles de compétences » (regroupant les compétences obtenues par un individu) sont individuelles et permettent donc à l'employeur d'individualiser les rémunérations et, en retirant aux travailleurs leurs forces collectives, de baisser ces niveaux de rémunération.

■ Emancipation ou insertion professionnelle

La volonté de développer l'approche par compétence repose également sur l'idée que le rôle de l'enseignement supérieur (et de tout enseignement) est essentiellement de fabriquer des futurs employés immédiatement utilisables par l'employeur. Cela signifie implicitement que le chômage serait en grande partie causé par les défaillances du système d'enseignement. Or, les études du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) montrent que l'insertion professionnelle augmente avec le niveau de qualification (voir les différentes enquêtes « Génération » : <https://www.cereq.fr/>). Le chômage provient donc bien du système économique et non d'un problème de formation initiale.

Par ailleurs, pour la CGT, l'enseignement, et notamment l'enseignement supérieur, ne peut avoir pour seul objectif l'insertion professionnelle ou « l'employabilité » de nos étudiant-es dans les champs rentables du capitalisme triomphant (tel le BTS pneumatique à Clermont-Ferrand qui permettait de travailler uniquement chez Michelin !). L'éducation et la formation doivent permettre l'émancipation de tous pour que chacun devienne acteur de sa vie sociale, professionnelle et participe à ses évolutions, à ses transformations et à ses socialisations. Dans l'enseignement supérieur, l'enseignement par et pour la recherche vise à apporter des connaissances, à apprendre à réfléchir, à apprendre à apprendre de manière autonome, ainsi qu'à aiguiser son esprit critique.

Ce mode de formation a pour avantage, d'un point de vue professionnel, de former des travailleurs plus autonomes, capables d'évoluer et d'acquérir de nouvelles capacités, de nouvelles connaissances... toutes qualités que le patronat prétend vouloir attendre de ses salariés.

Stratégies syndicales

Face à ce développement de l'approche par compétence, quelles stratégies syndicales mettre en oeuvre ? Dans un premier temps, il est toujours utile de demander que soit traduit en français correct la langue de bois du néo-management qui vérole tous les textes bureaucratiques auxquels nous avons affaire. Ensuite, s'il est utile de rappeler nos arguments de fond contre cette approche, les directions d'établissements rétorqueront qu'ils sont bien obligés d'appliquer la loi, « there is no alternative » est la réponse habituelle. Il est pourtant possible de s'opposer à cette mise en place dans les diplômes, notamment pour les responsables de formation et les élus en CFVU :

- en regroupant le maximum d'enseignements dans un même BCC afin de les rendre inopérants
- en relevant et soulignant les incohérences (regroupements qui n'ont pas de sens pédagogiques, BCC n'ayant qu'une seule matière ; BCC ne développant pas de connaissance comme par exemple des BCC « insertion professionnelle » ne comportant que des stages...)
- Tous les autres bidouillages qui permettent in fine de faire ce qui a du sens pédagogiquement dans un cadre formel contraint sont à partager avec les camarades. Après tout, sous certains intitulés on peut bien faire figurer nos propres contenus ; en forçant quelque peu la boîte, le contenu finit par rentrer. Ils nous obligent à tricher ? Trichons.

Résolument attachés aux dimensions sociales des formations qualifiantes, nous invitons nos collègues à mettre en échec l'individualisation rampante de formation vues comme des accumulations de compétences.