

QUALIFICATION

Définition

La *qualification* désigne principalement la **capacité à exercer un métier ou un poste déterminé**.

Remarque :

Cette qualification est essentielle pour assurer l'employabilité des personnes actives. Elle est "mesurée" par les diplômes acquis ou l'expérience des personnels.

Explications

La notion de *qualification* renvoie à deux approches selon que l'on se place du côté de l' *emploi* à occuper ou du côté du salarié qui occupera cet emploi.

1. lorsqu'il s'agit de la **qualification d'un *emploi***, on repère les qualités et capacités humaines nécessaires pour occuper ce poste de *travail*. L'ensemble des savoir-faire dans l'entreprise doit ainsi être détaillé et répertorié. Ceci permet notamment d'obtenir des grilles de qualification, nécessaires à l'établissement des salaires. Chaque branche de l'économie détermine alors des classifications d'emplois, des titres et niveaux hiérarchiques, afin d'établir les *conventions collectives*. Il faut d'ailleurs noter que la notion de qualification des postes apparaît dans les années 1930, lorsque le souci est d'organiser une première classification sociale distinguant en particulier l'ouvrier spécialisé de l'ouvrier qualifié.
2. lorsqu'il s'agit de la **qualification d'un *travailleur***, il faut distinguer deux significations.
 - il peut s'agir de la **formation initiale** validée par un diplôme ; on parle alors qualification personnelle, acquise par l'enseignement essentiellement.
 - Il peut s'agir aussi de **l'expérience**, c'est à dire la qualification acquise au sein de l'entreprise (ou **formation continue**), reprise parfois sous le terme de **learning by doing**. Ces deux types de qualifications sont essentiels pour évoluer au sein de l'entreprise.

Indicateurs

Pour observer les qualifications, il existe deux moyens principaux :

- **utiliser les *grilles de qualification*** des différentes branches d'activités. Ceci permet de repérer à la fois des qualifications de postes (par exemple dans la branche des conseils en entreprises, on distingue les chargés d'étude qui ne font qu'un constat de la situation de l'entreprise, des responsables d'études qui peuvent proposer des améliorations suite à ce constat), et des qualifications des salariés, puisqu'on associe souvent un poste à un niveau de diplôme minimal (par exemple BAC+3 pour un responsable d'étude).
- **utiliser le *dernier diplôme obtenu*** comme indicateur de la qualification personnelle. C'est la donnée la plus fréquemment utilisée : on la retrouve notamment dans les enquêtes formation/qualification professionnelle (dite FQP) de l'INSEE.

Tendances

Il y a deux évolutions majeures à noter :

1. On observe dans les pays développés **une tendance à l'élévation des qualifications des salariés** sous le double effet d'une transformation structurelle des emplois et d'une démocratisation des enseignements (cf le cours de BRISES). Ceci s'est effectué au risque parfois d'une dévalorisation des diplômes ou d'un **déclassement** (c'est-à-dire un niveau de formation supérieur au niveau de l' *emploi* réellement occupé). On parle alors d'une surqualification des travailleurs ou d'**une déqualification des emplois** (ce qui est la même chose, bien évidemment).

2. Le **travail** requis devient plus indirect, plus concentré autour de tâches de gestion technique ou économique, centré sur l'initiative et la réaction individuelles. **Il faut alors développer des compétences plus que des qualifications.** Ces compétences représentent alors avant tout une disposition personnelle, une faculté d'adaptation aux techniques et aux modes de gestion. Mais cette faculté n'est guère discernable a priori, et elle n'est pas inscrite au préalable dans une **qualification**... **Pour garantir son "employabilité", il faut désormais concilier un bagage technique important (des qualifications) et des qualités d'adaptation et de réaction (des compétences).** Les qualifications s'appuient sur des validations et des classifications déterminées, alors que les compétences sont d'un ressort plus personnel. **Enjeux**
- La **qualification** est un moyen d'assurer "l'employabilité" de la **population active**, dans un contexte où le **chômage** est persistant. Il est donc essentiel d'obtenir une "bonne qualification", c'est à dire une qualification qui permette la permanence de l' **emploi**. Les évolutions des qualifications ont donc été nombreuses sur les 30 dernières années : elles suivent les innovations et le **progrès technique** incorporé dans les entreprises. Pour ne prendre qu'un exemple, l'informatique a complètement renouvelé les méthodes de gestion et de production. Les qualifications nécessaires pour occuper un poste sont donc de plus en plus poussées.
 - Aujourd'hui, **les qualifications changent au rythme du progrès technique**, ce qui amène finalement à la difficulté de concilier deux attentes contradictoires : **il faut posséder un bagage technique et une spécialisation poussés, mais aussi faire preuve d'une grande polyvalence, d'une grande adaptabilité et capacité à acquérir de nouvelles qualifications**... Les compétences propres aux individus qu'ils peuvent déployer font donc, et de plus en plus sans doute, partie de l'efficacité du travailleur sur son poste de **travail**, le problème étant bien sûr sa reconnaissance par l'employeur.

Erreurs Fréquentes

Il faut faire attention aux deux confusions suivantes :

- la **qualification** des postes n'est pas synonyme de qualification des travailleurs.
- la qualification des travailleurs n'est pas synonyme de compétence.

Sources : d'après <http://ses.webclass.fr/>
(+ mise à jour et modifications)