

**DIXIEME RENCONTRE INTERNATIONALE DU GERPISA
TENTH GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM**

La coordination des compétences et des connaissances dans l'industrie automobile
Co-ordinating competencies and knowledge in the auto industry

6-8 Juin 2002 (Palais du Luxembourg, 15, rue Vaugirard, 75006 Paris, France)

**QUESTION ET EVALUATION DES COMPETENCES :
LE CAS D'UN CONSTRUCTEUR AUTOMOBILE**

Isabelle GHESQUIERE

CUEEP LILLE 1

(écrit en collaboration avec Marie-Christine VERMELLE, CLERSE ESA 8019 CNRS)

Renault a signé , le 29 juin 2001, un accord relatif à la professionnalisation par la compétence de ses opérateurs de production qui vise à organiser leur carrière en fonction des compétences acquises et exercées ; il modifie ainsi un précédent accord d'entreprise du 18 mai 1984 portant des réforme des classifications.

Nous avons accompagné la direction des ressources humaines du constructeur à élaborer la démarche de définition des référentiels de compétences et des outils d'évaluation associés, dans le cadre de la réorganisation de la carrière des ouvriers et cette communication est une occasion d'analyser cet aspect de l'évolution du rapport salarial.

Resituant les principaux termes du débat entre praticiens des ressources humaines et chercheurs en Sciences Sociales, nous interrogeons successivement :

- les conditions d'émergence de la notion de compétence ;
- les différents modes de définition et de gestion des compétences à partir des relations entre le salarié, son entreprise et les principes de l'organisation du travail ;
- le rôle de l'évaluation dans la gestion des compétences.

Après avoir précisé les enjeux de la politique de gestion des compétences élaborée par sa direction, nous soulèverons les questions posées par la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise, qui tiennent notamment :

- à la manière dont les acteurs de l'entreprise articulent la transformation des situations de travail, dans un objectif de performance, avec l'acquisition individuelle de compétences ;
- au rôle de hiérarchique, dans l'évaluation des compétences.

Pour conclure, nous discuterons des conditions d'émergence d'une gestion effective par la compétence qui suppose, de notre point de vue, le dépassement de la contradiction entre deux logiques qui cohabitent au sein des firmes :

- une logique de standardisation des activités, des process et des règles de fonctionnement des collectifs de travail, d'une part,
- et une logique de développement de l'autonomie, des connaissances et des capacités d'action des salariés, d'autre part.

Mots-clés : compétence, organisation du travail, gestion, évaluation