Comment repenser notre approche des compétences ?

SÉANCES PUBLIQUES PUBLIÉE LE 17/03/2026

Saisine liée : CHANGEMENTS SYSTÉMIQUES ET RUPTURES : REPENSER NOTRE APPROCHE DES COMPÉTENCES

Formation de travail liée : COMMISSION TRAVAIL ET EMPLOI

À l’heure où les transformations technologiques, écologiques et démographiques redéfinissent le travail, le CESE, dans une étude, pose une question centrale : notre approche des compétences est-elle encore adaptée ?

Dans cette étude, le CESE dresse un état des lieux de l'écosystème de la formation professionnelle, en souligne les limites notamment financières et de gouvernance et explore de nouvelles voies pour développer les compétences.

L'étude "Changements systémiques et ruptures : repenser notre approche des compétences" a été présentée en séance publique mardi 24 mars à partir de 14h.

Revoir la présentation

Des transformations systémiques qui touchent le travail

Le monde du travail entre dans une ère de transformations accélérées. Vieillissement de la population, essor de l'intelligence artificielle, risques géopolitiques, dérèglements climatiques, nécessité de réindustrialiser : ces ruptures s'inscrivent dans un ensemble de transformations systémiques qui reconfigurent simultanément les modèles productifs, l'organisation du travail et les trajectoires professionnelles.

> *6 à 24 mois : c'est désormais la durée de vie moyenne d'une compétence technique, contre 30 ans en 1980.*
>
> *4 transformations majeures : l'intelligence artificielle, l'urgence climatique, le choc démographique et les tensions géopolitiques.*
>
> *Un angle mort persistant : malgré leur importance croissante, les apprentissages informels (expérience, bénévolat) restent largement sous-valorisés dans les parcours de certification en France.*

Cette étude interroge la manière dont la France peut adapter son approche des compétences pour garantir à la fois soutenabilité environnementale, cohésion sociale et qualité du travail

---

Savoir, savoir-faire, compétences, quelles différences ?

Savoir. Le savoir renvoie à des connaissances, généralement plutôt théoriques, que l’on a apprises (école, livres, cours, expérience). C’est ce que l’on peut expliquer, définir, raconter.

Savoir-faire. Le savoir-faire est la capacité à mettre un savoir en pratique, à réaliser concrètement une tâche. On parle souvent d'habileté technique, de gestes ou de méthodes maîtrisés.

Compétence. La compétence est la combinaison de savoir + savoir-faire + savoir-être. Utilisée dans une situation donnée pour atteindre un résultat. La définition fréquemment utilisée dans le travail est la suivante : une compétence est un ensemble organisé de ressources (connaissances, capacités pratiques, comportements) mobilisées pour réaliser une activité professionnelle. 4

Qualification. La qualification correspond au niveau de reconnaissance formelle d'une personne pour un type d'emploi (diplôme, titre, classification dans une convention collective, certificat, etc.). Elle indique que l'on est officiellement habilité à exercer un métier à un certain niveau. On peut avoir du savoir et du savoir-faire sans avoir la qualification officielle.

Repenser notre approche des compétences : un enjeu de cohésion sociale et de sécurisation des parcours individuels

Pour faire face à ce contexte d'incertitude et de transformation miser sur l'accumulation des connaissances, vouloir maîtriser tous les processus est illusoire. Pour les individus comme pour les organisations et les entreprises s'impose la nécessité de développer leurs capacités d'adaptation.

Le CESE ne se contente pas de pointer les risques, face à ces constats, l'étude soulève plusieurs pistes de réflexions.

> *Comment sortir d'une gestion purement comptable pour faire de la compétence un investissement stratégique de long terme?*
>
> *De quelle manière normer et valoriser les « habiletés socio-cognitives » (adaptabilité, coopération) ?*
>
> *Comment bâtir des « organisations apprenantes » capables de briser l'assignation au diplôme initial et d'intégrer réellement ?*

Voir la vidéo de la séance publique

Cette étude a été présentée au nom de la commission Travail et emploi. Elle est rapportée par Thierry Cadart (groupe de la CFDT) et Eric Chevée (groupe des Entreprises).

© - copyright CESE - Novembre 2026