

"De la gestion par les qualifications à la gestion par les compétences : Une analyse par les outils de gestion"

Ewan Oiry

Jury: M. Godelier (U. de Poitiers), A. d'Iribarne (Directeur de thèse, CNRS), Y.-F. Livian (U. de Lyon III), C. Paraponaris (U. d'Aix-Marseille II), A. Roger (U. de Lyon III-Jean Moulin), P. Romelaer (U. de Paris IX-Dauphine), Soutenance: 5/2/2001, U. d'Aix-Marseille II.

Cette thèse questionne le contenu réel du passage d'une gestion par les qualifications à une gestion par les compétences. Habituellement, la littérature avance l'idée de l'existence d'une rupture nette entre ces deux modes de gestion.

Une analyse approfondie du débat qui s'est développé en France montre pourtant qu'il existe plusieurs définitions de la qualification et que les définitions les plus récentes de ce concept sont identiques à celles qui sont actuellement proposées pour définir la compétence. Sur le plan théorique, nous ferons alors l'hypothèse que la compétence correspond à un renouvellement du concept de qualification et pas à une rupture avec celui-ci.

Cette assertion sera confirmée par l'étude de cas d'une entreprise qui vient d'adopter une gestion par les compétences. En décrivant successivement la gestion par les qualifications que cette entreprise utilisait puis sa gestion actuelle par les compétences, nous détaillerons, sur un plan concret, leurs nombreux points communs.

De plus, en détaillant les différentes étapes de la construction de ces outils, nous en avons élaboré une définition conceptuelle. Celle-ci définit la nature, le fonctionnement et le mode d'évolution de ces outils de gestion. En constatant que ceux-ci synthétisent les différentes traductions qui en ont été faites au cours de leur processus de construction, nous développerons un nouvel élément expliquant leur mise en œuvre différenciée en fonction des individus, des services et des moments.

"From Job-based to competency-based management : a management tools analysis", Abstract.

Based on the French history, this work criticizes the idea that there is a split between job-based and competency-based management. Across a wide review of literature, it shows that several definitions of job analysis methods are available. Particularly, it appears that the most recent job definitions are equivalent to actual definitions of competence.

Next, this conceptual proximity had been put to an empirical test. The petrochemical industry had been chosen because in the literature this one is generally considered as the one where the break should be the clearest. During three years, we had followed the transition of a firm from a job-based to a competency-based remuneration tool. A detailed analysis of this transition shows that competency-based management tool defines, evaluates and organizes worker's work in the same way of the pre-existing one.

This work permit also to describe accurately the genesis of a management tool. We verified that each conceiver had a different conception of real aims pursued by this tool. But, we established also that there is not a conception that finally surrendered the others. All those conceptions remained in the final design of this tool. As a conclusion, this work proposes un conceptual framework of nature and development of management tools. It also explains why a single tool can be used in so many different ways.