



HAL
open science

De l'usage des TIC au capital humain : l'expression des compétences dans l'économie immatérielle

Rawad Chaker, Audrey Garaffa

► To cite this version:

Rawad Chaker, Audrey Garaffa. De l'usage des TIC au capital humain : l'expression des compétences dans l'économie immatérielle . Congrès AREF 2013, Aug 2013, Montpellier, France. ⟨halshs-01528863⟩

HAL Id: halshs-01528863

<https://shs.hal.science/halshs-01528863v1>

Submitted on 1 Jun 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

De l'usage des TIC au capital humain : l'expression des compétences dans l'économie immatérielle

Rawad Chaker

Docteur en sciences de l'éducation, Laboratoire CIREL-Trigone, Université de Lille 1

Audrey Garaffa

Docteure en sciences de l'éducation, ESTC Marseille

Introduction

L'usage des TIC, l'exploitation du capital humain et la prise en compte de l'importance des apprentissages informels, apportent aujourd'hui de nouvelles perspectives de recherche en sciences de l'éducation autour de la reconnaissance des compétences et de leur évaluation (Carré, 2005; Gorz, 2003). Il est nécessaire d'analyser comment l'ère numérique, à travers le développement de nouveaux secteurs et de modèles économiques, conduit à la modification de l'organisation du travail et à la mutation des identités professionnelles. Ces nouveaux métiers nécessitent des compétences spécifiques en TIC, en termes de manipulation et d'approche, et de flexibilité pour l'acceptation des usages de technologies sans cesse renouvelées.

Dans cet article, nous tentons de mettre en lumière les différentes phases qui jalonnent le passage de l'usage et la maîtrise des TIC dans la formation d'un capital humain. Nous émettons l'hypothèse que l'activité médiatisée permet une expression des compétences qui mène à leur reconnaissance socioprofessionnelle. Cette dernière permettant d'exploiter le capital humain sur le marché du travail.

Nous montrons d'abord en quoi l'entrée dans l'ère numérique bouleverse l'activité humaine dans son ensemble, à travers l'avènement de l'économie immatérielle, puis nous tentons de vérifier nos hypothèses à la lumière de deux travaux portant l'un sur les compétences liées à l'usage des TIC et la reconnaissance professionnelle, et l'autre sur l'expression du capital humain à travers des dispositifs de gestion des compétences en organisations.

1. Transformations des logiques d'action dans l'ère numérique et l'économie immatérielle

Parler de bouleversement de l'activité humaine nous conduit, ici, à porter un regard sur les déterminants de notre société qui ont amené des transformations remettant en question l'organisation de l'économie. Plus précisément, nous nous attachons à ce qui touche la gestion de l'humain et la production de valeur dans les milieux socioprofessionnels.

1.1. Logique de l'immatériel, production de valeur et capital humain

Depuis le début des années 90, de nouvelles pratiques et préoccupations ont intégré les discours manageriaux et professionnels. En effet, le discours du management des années 90, ou néomanagement, s'inscrit comme une offre de libération de l'individu (du moins du salarié). L'entreprise se targue ainsi de devenir un lieu de construction de sens, de finalités partagées, où chacun peut à la fois développer son autonomie personnelle et contribuer au projet collectif (Boltanski et Chiapello, 1999). C'est l'univers du réseau et du projet qui émerge dans l'organisation des structures professionnelles.

C'est aussi le développement de la GRH (initiée dès le début des années 80), la Gestion des Ressources Humaines, qui transforme, en un sens, le regard porté sur l'Homme en entreprise. Il s'agit d'un nouveau modèle de société et d'économie, un *paradigme informationnel* qui décrit le projet d'un homme nouveau dans une nouvelle société (Breton, 2005). Ce paradigme englobant des savoirs à la fois techniques, scientifiques et philosophiques, place les nouvelles technologies au centre de la promotion de cette nouvelle société.

Cette dernière est en outre fondée sur la connaissance et l'innovation, l'apprentissage étant au cœur du développement économique. La connaissance est présentée comme un phénomène endogène à l'économie, cette conception s'inscrit, également, par ce qui a été développé à travers le *capitalisme cognitif* : « une forme émergente de capitalisme dans laquelle l'accumulation, c'est-à-dire la dynamique de transformation économique et sociale de la société est fondée sur l'exploitation systématique de la connaissance et de l'information nouvelle » (Moulier-Boutang, 2008). Ou ce que Philippe Carré (2005) appelle la *société cognitive* et ses *quatre idées forces*. Premièrement, la réussite des individus passe par le développement de l'apprentissage et des compétences en permanence. Deuxièmement, ce développement doit intégrer et exploiter tout le potentiel des TIC. Troisièmement, l'apprentissage ne doit plus être réduit aux situations formelles d'enseignement mais s'étendre à toutes les circonstances de la vie professionnelle et citoyenne. Quatrièmement, l'individu est appelé à devenir sujet social apprenant, coresponsable de sa formation.

Cette vision s'inscrit dans le courant sociologique constructiviste dans lequel les sujets sociaux sont privilégiés ainsi que la dynamique de leurs actions intentionnelles. C'est considérer une émergence du sujet social de plus en plus libéré des institutions sociales traditionnelles, que Joffre Dumazédier (1985) décrivait comme *sujet social apprenant qui prend de plus en plus de pouvoir sur ses propres moyens de formation*.

À travers une focalisation nouvelle sur un principe de formation tout au long de la vie, nous assistons à l'émergence de l'individualisation de la formation, qui offre au sujet les moyens d'accéder à des parcours de formation à tous les stades de la vie (personnel et professionnel). Considéré, de plus en plus, comme une ressource à développer plutôt qu'un coût à minimiser, le capital humain devient la ressource productive essentielle des organisations. Le terme de capital humain, issu d'une théorie économique appliquée au choix éducatif (Becker, 1964), est particulièrement utilisé, depuis les années quatre-vingt dix, tant par des organisations mondiales que dans le milieu des entreprises, pour désigner les compétences d'un individu ainsi que ses caractéristiques personnelles pouvant être optimisées au sein de la société (Healy et Field, 2001).

Le capital humain englobe l'ensemble de l'activité humaine, des choix d'appartenance à un réseau à tout ce qui structure l'individu... (Garaffa, 2013).

Autrement dit, le capital humain, c'est "ce que je suis", en tant qu'individu, "ce que je possède", en termes de qualités, diplômes... et "ce que j'arrive à en faire", du moins, comment je l'investis, notamment dans mes projets professionnels. La question principale étant de savoir ce qu'on est capable de mesurer, est-ce réellement ce qu'on a choisi de mesurer et surtout, qu'est-ce qu'on en fait ?

En définitive, pour le capital humain, c'est s'intéresser, en premier lieu, à sa représentation et ce qu'il donne à voir à travers son expression mesurable. En second lieu, c'est s'interroger sur les répercussions de son expression mesurable dans des dispositifs socio-professionnels mis en place en organisations. Qu'il soit qualifié de *bien partiellement non marchand jouant un rôle important dans la définition du bien-être sociétal* ou d'*outil intéressant dans une approche plus patrimoniale de la richesse* (Méda, 2002), le capital humain s'intègre dans un corpus théorique tout autant que dans une représentation de nos sociétés actuelles. Dans cette logique, l'OCDE "affirme" que *la notion de capital humain souligne avec force l'importance des personnes dans les économies sur le savoir et les compétences*.

Ce qui s'intègre totalement dans la logique de valorisation d'actifs non matériels, tant pour le monde de l'entreprise que pour l'économie en général, à travers la reconnaissance d'une dimension invisible (Breton, 1991) qui va prendre de plus en plus de place dans la production. Autour d'une logique de l'immatériel qui définit de "nouvelles règles d'organisation, de compétition et de valorisation" (Goldfinger, 1994) c'est la créativité, la qualité, le savoir-faire et la réputation des équipes qui déterminent la valeur des entreprises. Mutations des modes de production, remise en question des modes d'exploitation des ressources, le cœur de la création de la valeur tend à s'inscrire dans une dématérialisation de l'économie. Pour l'économiste André Gorz, "le cœur de la création de valeur est le travail immatériel" puisque, pour lui, "travailler c'est se produire". Plus encore, "en devenant la base d'une production de valeur fondée sur l'innovation, la communication et l'improvisation continues, le travail immatériel tend finalement à se confondre avec un travail de production de soi" (Gorz, 2003).

Ainsi, ces transformations, marquant l'émergence de paradigmes nouveaux, ont de fortes répercussions sur la production de l'individu social : premièrement, dans ses logiques de fonctionnement et, deuxièmement, dans ses attentes en termes de reconnaissance et de construction identitaire.

1.2. Logique communicationnelle et informationnelle:

1.2.1 Sphère professionnelle

Nous sommes ainsi passés progressivement de l'analyse du travail et des professions vers le fonctionnement des marchés du travail (Dubar, 1991, p.179). Ce modèle d'analyse donne la définition suivante du capital humain : le salarié est conçu comme un gestionnaire d'un capital qu'il constitue à partir d'investissements et dont les services, combinés à ceux du capital matériel,

sont transformés en produit (salaires) (Silvestre, 1978). L'intégration des TIC dans l'organisation du travail va alors jouer un rôle crucial sur les nouveaux besoins des entreprises en termes de capital humain. Des nouvelles compétences vont alors être requises non seulement en tant que bagage individuel, mais également afin d'intégrer les réseaux sociaux et de trouver un emploi, justement à l'aide de ces nouveaux outils.

L'ascension fulgurante des TIC dans la société a conduit à l'établissement de normes de nouvelles conduites et d'usages technologiques justement en phase avec ces nouveaux outils. Leur utilisation est ainsi devenue une norme aussi bien dans le milieu professionnel que dans le milieu domestique.

Les TIC sont le symbole de tous les changements majeurs qui ont eu lieu dans le monde du travail durant ces vingt dernières années : changement dans les modes d'organisation, émergence des entreprises réseaux, externalisation, développement des services, automatisation des tâches informelles, codification des tâches, polyvalence, flexibilité, etc.

Dans les années 90, l'intégration organisationnelle des TIC en termes d'intranet et de besoins d'expertise ont contribué au développement de la culture d'entreprise (objectifs communs, la qualité totale, polyvalence). Enfin, dès le début des années 2000, l'économie numérique et l'explosion de la bulle Internet ont permis la création de nouveaux modèles économiques, comme le commerce électronique ou les entreprises virtuelles (ouverture vers le monde extérieur et liaisons des différentes organisations entre elles, que ce soit dans un processus de commande commerciale (EDI, e-business) ou de projets communs (groupware, extranets, etc.)).

Avec l'évolution des identités professionnelles et l'apparition de nouveaux métiers nécessitant des compétences diverses en matière de TIC, l'on doit s'interroger sur les conditions d'accès à ces métiers, notamment au travers des critères de sélection. C'est pourquoi la question de la formation aux TIC, qu'elle soit d'initiative domestique ou au sein d'une formation initiale, peut dans cette logique paraître pertinente dans une optique d'insertion ou de ré-insertion professionnelle. D'autant plus que, comme le rappelle Paul (1999), c'est essentiellement la formation initiale qui est utilisée comme critère de sélection par les employeurs. L'émergence des TIC a conduit à celle de nouveaux métiers et donc de nouveaux besoins dans le marché de l'emploi. Ces derniers éléments ont créé des nouvelles dynamiques, parcours et différents domaines de professionnalisation, et l'évolution incessante de la technologie et des techniques de production contraignent sans cesse le marché à une évolution et à une adaptation rapide à ces nouvelles technologies dans leur organisation et mode de fonctionnement.

Mais la maîtrise de ces nouveaux outils est-elle synonyme de nouvelles identités professionnelles? Ruellan et Thierry (1998) ont pris comme exemple les rédactions des quotidiens de province en France, pour étudier l'impact que les TIC peuvent avoir sur les mutations organisationnelles liées à leur introduction. Autrement dit, que changent les nouveaux outils de production dans le processus social de fabrication et de diffusion de l'information par le journal local (idem.) ? Ils posent donc la question de savoir si l'intégration de nouveaux outils entraîne des nouvelles identités professionnelles. Les auteurs se penchent d'abord sur la formation des usages : pour cela on doit se pencher sur les interactions entre les technologies, les convergences d'intérêt des acteurs ainsi que les usages potentiels. Il ressort que c'est la culture

prééminente dans l'entreprise qui va conditionner la constitution des usages (découverte, formation, appropriation) (idem). Or, pour Dubar (1991), les quatre éléments de base de l'identité professionnelle sont la nature des tâches, la conception du rôle, l'anticipation des carrières, et l'image de soi. Ainsi, l'intégration des TIC dans l'organisation professionnelle impacte chacune de ces dimensions.

Les technologies font évoluer la nature des tâches, puisqu'elles modifient la façon de faire. Avec cette modernisation, c'est l'organisation toute entière du travail qui est bouleversée. Donc de par là-même la conception du rôle que l'individu va jouer dans cette nouvelle organisation. Les TIC vont en outre devenir un élément à prendre en compte dans le choix des formations, ainsi que dans le choix de suivre une formation continue, pour faciliter la mobilité professionnelle. On anticipe les carrières à la lumière des compétences et profils que requiert le marché de l'emploi, ou l'entreprise dans laquelle l'individu travaille déjà. Quant à l'image de soi, notion connexe de celle de reconnaissance, elle peut être influencée positivement si l'on considère les TIC et leur maîtrise comme une gageure moderniste, puisque le travail ne devient plus manuel au sens strict mais digital.

Cette nouvelle identité requiert logiquement une souplesse professionnelle afin de passer outre les résistances qui empêcheraient la migration et l'évolution vers de nouveaux outils de travail, et fait appel à des compétences et connaissances qui doivent être mobilisées dans le cadre professionnel (productiviste), même si elles ont été acquises dans un cadre domestique (Chaker, 2013).

1.2.2 Sphère privée

L'usage des TIC conduit les individus à adopter des comportements nouveaux, à s'inscrire dans une logique particulière alliant volonté de communiquer avec autrui et volonté d'appartenance à une communauté d'utilisateurs. D'un côté, ces nouveaux types d'usages conduisent les utilisateurs domestiques à développer de nouvelles compétences. De l'autre, l'activité médiatisée que représente la communication avec les TIC, pourrait peut-être permettre à l'individu de s'inscrire dans un mode communicationnel qui mettrait en jeu, au travers les rapprochements individuels par delà les distances, des rapprochements communautaires (notamment avec l'apparition des communautés virtuelles). S'inscrire durablement dans une communauté, même virtuelle, s'apparente en effet à une insertion dans un milieu ou un groupe d'individu, donc à une insertion sociale.

Intéressons-nous aux travaux de Barabasi (2002), qui a introduit l'idée du « scale-free network », ou réseau sans échelle. Les individus faisant usage de portails Internet de réseaux sociaux se retrouveraient selon lui dans une situation de réseautage dans laquelle tout ce monde est connecté, mais où apparaît une sorte de hiérarchie de nœuds, un tout petit nombre d'« échangeurs » (« hubs ») très connectés, puis un nombre de plus en plus important de nœuds moyennement ou peu connectés. Le réseau permettrait alors non seulement à des personnes non vouées à se croisées normalement, à être connectées par le bien de « nœuds » communs, mais également de positionner ces personnes à la même échelle. La légitimité classique de

connaissances et de réseau social se retrouve alors dissoute dans un océan de connexions, ce qui conduit naturellement au décuplement du capital social de l'individu connecté. Les échelles hiérarchiques entre les personnes « de grande importance » existantes dans le monde réel, se retrouve donc mise à plat dans un système de réseau virtuel, ces personnes ne faisant plus qu'office de « nœuds » de grosse importance, permettant l'interconnexion d'un nombre important de personnes. Dans cette logique, des personnes qui possèdent beaucoup d'amis sur les portails de réseaux sociaux se trouvent alors être des nœuds. On peut associer cette force à une qualité, et dans la logique de possession d'un capital social, à une compétence : celle de la popularité.

Feenberg (2004) expose la théorie des réseaux de Latour (1992) : « les objets techniques ne sont pas des « choses » au sens habituel du terme, mais des nœuds dans un réseau qui inclut aussi bien des humains que des dispositifs jouant des rôles enchevêtrés ». Il continue plus loin : « (...) les groupes sociaux ne précèdent pas et de constituent pas la technique, mais émergent avec elle ». Cette formule appliquée aux TIC, on peut considérer alors qu'elles favorisent la création de groupes comme les communautés virtuelles, qui, à leur tour, favorisent le développement de techniques allant dans le but de leurs intérêts (mais aussi de termes langagiers propres à la technique et à la communauté d'intérêts) qui participent au développement et à l'évolution des pratiques : internes au groupe dans un premier temps, mais étendu à l'ensemble de la sphère technique dans un deuxième temps et aux autres groupes sociaux. Comme par exemple sur Internet avec comme groupes la multitude de communautés virtuelles.

Selon Latour (1992), et comme repris par la suite par De Certeau (1980), la pratique est inter-dépendante du groupe social. De son côté, Barabasi (2002) affirme que dans un système en réseau, les personnes connectées constituent des nœuds (plus ou moins gros) et font office de « hubs » dans les relations sociales virtuelles. Latour affirme à son tour que les objets techniques ne sont pas des « choses » mais des nœuds dans un réseau incluant aussi bien des humains que des dispositifs technologiques.

En associant ce discours sur la technique et celui de Barabasi sur les TIC, on pourrait alors dire qu'avec les TIC, le capital social et la pratique technique sont entre-mêlées. D'où l'affirmation que le capital social est une forme de compétence dans une société en réseau.

1.3. Porosité entre sphère privée et professionnelle

À un méta-niveau, il y a différents facteurs à prendre en compte pour l'organisation du travail avec les TIC, comme l'aspect de l'appropriation et des usages des outils de travail, et de leurs représentations sous-jacentes de la part des acteurs, qui sont un facteur d'acceptation des technologies (ou de facteurs à prendre en compte pour la prévisibilité des usages).

L'emploi domestique d'un outil informatique peut se faire dans le cadre d'un usage ou d'une utilisation. L'usage a une connotation de pratique, d'habitude, alors que l'utilisation a un caractère occasionnel ou conjoncturel. L'appropriation se rapproche davantage du terme usage, puisqu'il met en jeu un certain degré de maîtrise, de fréquence de pratique, et surtout de capacité de création et de détournement de l'objet de son but initial (Chaker, 2012).

C'est cette appropriation qui va mettre l'utilisateur en condition pour le développement de compétences, qui vont apparaître selon la nature de l'outil et de son usage. Ainsi, dans une logique de pure technicité, l'individu qui va pratiquer certains logiciels au niveau domestique (ou scolaire), va être plus à même de reproduire ces comportements dans un cadre professionnel. Les nouveaux modes de production et de fonctionnement des entreprises ou des institutions requièrent, pour leur personnel, un minimum de savoir-faire et de connaissances informatiques. Cela va des simples logiciels de bureautique (tableurs, traitement de textes, présentation, etc...) à des logiciels particulièrement utilisés dans des spécialisations ou corps de métier (logiciels de retouche d'images, Autocad pour les architectes, etc...). Aussi, ces nouveaux usages conduisent à repenser les modes d'expression, de reconnaissance et d'évaluation des compétences (Chaker, 2013).

1.4. De la nécessité de repenser l'approche par compétences

Reconnaître les compétences s'apparente surtout à identifier un ensemble de ressources et à porter un jugement sur cet ensemble. Cette identification, ainsi que les formes de jugements attribuées, s'intègrent, plus globalement, dans une gestion de l'humain où la logique de l'immatériel et la société des savoirs viennent structurer un rapport au monde bousculant des logiques d'action tant sur un plan économique (la connaissance devient un bien économique) que sociologique (l'individu devient producteur et consommateur de connaissance). L'individu se retrouve ainsi moteur et condition du développement socio-économique de nos sociétés à travers son capital humain, c'est à dire un ensemble de ressources incorporées principalement identifiable à travers des actions effectuées « avec » compétences. Ces dernières permettent de proposer une expression mesurable du capital humain représentant, également, un ensemble de ressources incorporées mais dont on peut estimer (ou juger) la mobilisation dans une mise en œuvre pratique, c'est à dire une activité, une situation concrète.

Soulignons que les compétences ne peuvent être dissociées du processus d'évaluation qui les structure, lui-même engageant nécessairement une question de valeur et d'estimation de valeur. Le processus d'évaluation des compétences ainsi que les jugements qui le constituent portent sur la manière dont, concrètement, le sujet qui travaille négocie son rapport avec le réel du travail. Ce dernier renvoie à l'interprétation d'une réalité pour l'individu (comme pour l'organisation) articulant estimation de compétences et interprétation d'une situation.

Aussi, les compétences sont entendues comme un ensemble de ressources incorporées dont on peut estimer (ou juger) la mobilisation dans une mise en œuvre pratique, c'est à dire une activité, une situation professionnelle qui sera jugée efficace, conforme, voire belle ou singulière se référant à des principes d'action engagés, a minima, dans trois registres de rationalité: instrumental, moral-pratique et expressif s'inscrivant, respectivement, dans un rapport au monde se voulant objectif, social et/ou subjectif (Dejours, 1995). Autrement dit, l'évaluation de cet ensemble de ressources ou du capital humain s'inscrit dans un processus d'interprétation, engageant l'individu dans des logiques d'action où son rapport au monde, aux normes et à l'estime de soi interrogent les déterminants d'une reconnaissance socioprofessionnelle,

exprimée, notamment, par des compétences. L'intérêt étant alors de s'interroger sur les modalités d'expression de ces compétences.

2. De l'expression des compétences au capital humain

L'expression par les compétences englobe une double perspective autour de ce qui est attendu (par l'individu, l'entreprise, normes...) et de ce qui est effectif (action réalisée, visible), le processus d'évaluation étant perçu comme créateur de sens et faisant le lien entre les deux. Autant dire que ce processus tend vers une interprétation globale de *l'intelligibilité des comportements et des conduites humaines en situation concrète* (Dejours, 1995). C'est prendre en considération tout ce qui est inhérent à l'individu (un ensemble quasi incommensurable de ressources incorporées) et tout ce qui, pourrions-nous dire, le transcende dans l'action (ce qui détermine les logiques d'action).

2.1. Présentation des études empiriques

Le travail d'analyse a consisté à mettre en perspective trois axes d'interprétation de l'expression par les compétences. Premièrement, une interprétation autour d'un *agir avec compétences* (Le Boterf, 2008) référençant les contextes et conditions d'expression des compétences. Deuxièmement, les éléments permettant de justifier la démarche d'expression des compétences et, avec elle, les logiques d'actions qui en découlent (Aubert, 1993 ; Vial, 2003). Troisièmement, une interprétation proposée à travers le modèle des économies de la grandeur (Boltanski et Thévenot, 1991). Tout d'abord, car ce modèle expose, précisément, une justification autour des formes de légitimité sur lesquelles peuvent s'appuyer les personnes pour fonder leurs critiques et justifier leurs accords en pratique. L'apport majeur pour notre analyse concerne l'interprétation des compétences comme moyen d'identifier des situations autour de l'idée qu'elles représentent le sens du commun ou le bien commun sur lequel se fonde les personnes pour justifier leurs actions. Ensuite, parce que ce modèle s'articule autour de la compréhension des principes ou des valeurs de références, c'est à dire les *grandeurs*, sur lesquelles les individus peuvent s'appuyer pour se situer dans une action. Nous proposons deux illustrations de l'expression des compétences. La première constitue une analyse quantitative de l'impact de l'usage des TIC sur l'insertion socioprofessionnelle. La seconde est une étude qualitative proposant un regard sociologique sur l'utilisation du terme du capital humain depuis les années 60 jusqu'aux années 2000, axée sur l'analyse de dispositifs de gestion de compétences en organisations.

2.2. Usage des TIC, expression des compétences et reconnaissance socioprofessionnelle

Nous avons entrepris de vérifier dans quelle mesure les compétences liées à l'usage des TIC conduisent à une reconnaissance professionnelle. Pour cela, nous avons établi un questionnaire à l'attention d'une population composée de jeunes libanais âgés entre 18 et 35 ans, faisant partie de

la population active. Le choix du Liban a été fait car ce pays présente un terrain de choix puisque touché sévèrement par le phénomène du chômage. Il est intéressant de vérifier si la variable technologique est déterminante dans le processus d'insertion socioprofessionnel individuel.

À partir des réponses au questionnaire, nous croisons statistiquement chaque variable d'insertion sociale et professionnelle avec chacune des variables TIC. C'est à l'aide du test du χ^2 , en validant ou non le test d'indépendance entre deux variables, que nous pouvons établir certaines implications statistiques, notamment des relations de dépendance entre les variables technologiques et les variables de reconnaissance socioprofessionnelle.

Il est nécessaire d'insister ici sur la relation existante entre les dimensions informationnelles et interactionnelles de l'activité professionnelle, et leur extension au niveau domestique, à travers l'usage de réseaux sociaux virtuels et la lecture d'informations permise par l'accès aux savoirs grâce à Internet (développement du capital culturel), comme nous l'avons vu précédemment avec le phénomène de porosité de pratiques entre ces deux contextes.

Parmi les résultats obtenus, nous pouvons citer comme exemple les liens de dépendance entre les usages des logiciels de bureautique (et la fréquence importante d'usage de l'ordinateur en général) et des variables d'insertion pourraient s'expliquer par le fait que certains postes dans l'entreprise (qui correspondent à des positionnement professionnels intéressants) nécessitent l'emploi et l'usage des TIC de manière fréquente. Ces postes et fonction dans l'entreprise sont alors rétribués de manière intéressante, et renvoient donc à une meilleure insertion socioprofessionnelle. D'un côté, nous pourrions affirmer que les usages domestiques des TIC favorisent le développement de certaines compétences (techniques, interactionnelles, informationnelles) mobilisables dans le domaine professionnel. D'un autre côté, nous pouvons émettre l'hypothèse que les usages professionnels des TIC peuvent créer une proximité (matérielle et représentationnelle) avec ces outils, et, par conséquent, conduire au développement de leurs usages domestiques. Cela expliquerait l'interdépendance, ou la porosité entre les contextes professionnel et domestique au niveau des activités médiatisées. Pourquoi ne pas parler alors de transfert de compétences d'un contexte à l'autre.

À l'issue de l'analyse de nos résultats, nous sommes en outre en mesure de mettre en lien le capital social individuel (social et professionnel) avec la reconnaissance socioprofessionnelle. Les personnes se sentant reconnues pour leurs compétences et sollicitées pour elles, sont celles qui ont un usage fréquent de l'ordinateur, notamment pour faire de la bureautique, de la programmation et pour la fréquentation des réseaux sociaux. Il existe bien une relation entre la performance dans le travail et les interactions que les employés peuvent avoir avec leur entourage professionnel. Nous pouvons donc parler autant d'insertion socioprofessionnelle, que de reconnaissance socioprofessionnelle (même si le lien entre performance au travail et reconnaissance professionnelle peut être discuté (Dejours, 2005)).

Nous pouvons interpréter les résultats de notre étude de la manière suivante : l'usage des TIC permettrait une meilleure expression des compétences. Notamment lorsque l'activité et le dynamisme sont sous-tendus par une dimension interactionnelle et communicationnelle induite par l'usage des TIC (Chaker, 2013).

2.3. L'interprétation d'une valeur ajoutée dans l'évaluation des compétences

Nous nous sommes interrogés sur les critères dominants mis en oeuvre dans des dispositifs de gestion de compétences en organisations autour de la problématique suivante : en quoi l'estimation d'une valeur individuelle s'intègre dans des logiques d'action spécifiques participant à une confusion entre une chose mesurée (le capital humain exprimé par des compétences) et ce qui conduit à la mesurer (la justification de la démarche) ? Nous avons mis en perspective deux enquêtes de terrain au sein de deux organisations d'Ile de France (Garaffa, 2011).

La première enquête s'attache à rendre compte de la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences lors d'une immersion professionnelle durant 17 mois dans une entreprise de transport , en s'appuyant sur des entretiens semi-directifs effectués auprès de 143 salariés.

La seconde enquête porte sur un dispositif de bénévolat de compétences (transfert de compétences professionnelles vers une structure associative par le biais de bénévoles effectuant des missions ciblées et précises autour de leurs propres compétences) au sein d'une association parisienne à travers le compte rendu d'entretiens libres effectués auprès d'acteurs salariés et bénévoles.

Dans les deux cas, il résulte de l'enquête que les compétences ne sont pas véritablement mesurées ou évaluées mais plutôt utilisées et exprimées de façon différente tout en étant définies de la même manière. En effet, dans les deux organisations étudiées, les compétences sont présentées par les acteurs comme une valeur ajoutée et l'expression de cette valeur engageait, a minima, deux dimensions autour des compétences s'intégrant dans le prisme paradoxal du capital humain: entre marchandisation et réalisation de soi.

Premièrement, dans l'entreprise, le dispositif de GPEC tend à aller vers une instrumentalisation où les compétences sont la valeur ajoutée existante que l'entreprise cherche à rendre visible. L'expression des compétences s'apparente alors à un relais pour communiquer et négocier autour de sa valeur ajoutée pour obtenir une reconnaissance (félicitations, augmentation salariale, primes...).

Deuxièmement, dans l'association parisienne, le bénévolat de compétences s'inscrit dans un investissement: il s'agit d'exploiter des compétences existantes afin de révéler une valeur ajoutée pour créer une richesse humaine et sociale.

Ainsi, l'expression par les compétences donne à voir une normalisation référentielle générale, autrement dit un optimum à atteindre plutôt qu'une évaluation individuelle. Il s'agit d'estimer une valeur pouvant s'exprimer à travers deux facettes dominantes du capital humain ayant de fortes répercussions dans la construction de l'individu social. Tout d'abord, instrumentaliser l'existant : il s'agit d'être en mesure de marchander ses compétences sur le marché de l'emploi en vue d'une meilleure reconnaissance socioprofessionnelle. Ensuite, réaliser sa valeur en tant que capital humain pour mieux l'investir dans une logique de projet à long terme; logique permettant, également, une insertion socioprofessionnelle plus épanouie et adaptée au contexte de réalisation, c'est à dire une société inscrite dans l'ère du numérique et de l'immatériel.

Exprimer des compétences dans une économie immatérielle : la nécessité de capitaliser sur l'humain

Pour conclure, nous pouvons affirmer que les résultats des deux enquêtes se rejoignent autour de l'idée que l'expression des compétences est effectivement une condition nécessaire pour une reconnaissance socioprofessionnelle. En effet, l'individu inséré peut bénéficier de la reconnaissance puis de la valorisation de ses compétences lorsqu'elles sont mises en évidence à travers des usages numériques. Ces derniers, lorsqu'il sont importants, sont donc associés avec une insertion professionnelle visible (capital social et reconnaissance professionnelle : interaction et collaboration avec collègues et supérieurs, attribution de meilleurs salaires, de postes importants, de projets clés, etc....).

Cette insertion passe par la reconnaissance de l'individu salarié par le monde du travail (notamment) en tant que capital humain. Cependant, il ne s'agit pas d'une analyse utilitariste au sens paradigmatique, tel que pourraient le faire les sociologues de ce courant, mais plutôt d'un constat sur la société contemporaine, en pleine nouvelle ère du capitalisme. Il est cependant naturel que dans une société dont le modèle économique, loin d'une idéologie maussienne du don, est basé sur la rentabilité et l'investissement, que la logique marchande gagne même l'individu, considéré lui aussi dorénavant comme un capital. Etre capable de marchander ses compétences et ses connaissances, ses savoir-faire et ses savoirs sur le marché du travail, est aujourd'hui une condition nécessaire pour la survie de l'homme moderne dans l'économie immatérielle.

Enfin, en présentant une approche actualisée du *capital humain* qui interrogerait les logiques d'action individuelle induites dans nos sociétés concernant la marchandisation de soi à travers ses compétences, nous avons soulevé, sans pour autant l'avoir développé dans le présent article, les théories socio-économiques qui interrogent la tendance dominante des logiques économiques à prendre le pas sur les déterminants sociaux et culturels dans la socialisation des individus (Garaffa, 2011).

Bibliographie

- Aubret J., Gilbert Patrick, Pigeyre Frédérique (1993) *Savoir et pouvoir – les compétences en questions* PUF, Paris, pp.58-65.
- Barabasi A.L. (2002), *Linked: How Everything Is Connected to Everything Else*, Perseus Publishing, Cambridge Mass.
- Becker G. S. ; (1964, 1993) *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press, 3e éd. 390 p.
- Boltanski L. & Chiapello E., (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimart.
- Boltanski L. & Thévenot L. (1991), *De la justification, Les économies de la grandeur*, Paris : Gallimart.

- Breton Philippe, « "la société de la connaissance" : généalogie d'une double réduction » in Padioleau « La société de la connaissance et l'école », Revue internationale de sociologie, éducation et société, n°15, janvier 2005 pp. 45-57.
- Breton Thierry (1991) *La dimension invisible, le défi du temps et de l'information*, Odile Jacob, Paris, 287p.
- Chaker R. (2013), « Les effets de l'usage des TIC sur les compétences et l'insertion socioprofessionnelle », in Education et Formation, UMons, mai, n°e-298-03, pp.29-46.
- Chaker R. (2012), *La transmission des pratiques technologiques dans l'ère numérique : une dialectique entre normes sociales et apprentissages informels*, biennale du CNAM, Paris, 6 Juillet.
- Carré P. (2005) *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*, Dunod, Paris, 212 p.
- De Certeau M. (1980), *L'invention du quotidien*, Arts de faire, Folio, Paris.
- Dejours C. (1995) *Le facteur humain*, Que sais-je ? PUF, Paris, 127 p.
- Dubar C. (1991), *La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris : Armand Colin.
- Dumazedier Joffre ; « Formation permanente et autoformation » in Education permanente n°78-79, juin 1985, p.9-24.
- Feenberg A. (2004), *(Re)penser la technique : vers une technologie démocratique*, La Découverte, Paris.
- Garaffa A. « L'individu dans les sociétés du savoir: regard sociologique sur l'éducation à travers le concept de capital » in Sciences croisées, n°12, *L'éducation*, janvier 2013.
- Garaffa, A. (2011), *Le capital humain : entre marchandisation et réalisation de soi, Perspectives et discussions autour de deux dispositifs en organisation*, Thèse de doctorat, Université Paris 5.
- Gorz A. (2003), *L'immatériel*, Paris : Galilée.
- Healy Tom, Field Simon (2001) *Du bien-être des nations, Le rôle du capital humain et social*, OCDE, Paris, 136 p.
- Latour B. (1992) *Aramis ou L'amour des techniques*, Paris, La Découverte.
- Le Boterf Guy (2008) *Repenser la compétence pour dépasser les idées reçues : quinze propositions collection ressources humaines*, éditions d'Organisation, Paris, 139 p.
- Méda Dominique; « le capital social : un point de vue critique » in L'économie politique, n°14, avril 2002, pp.36-47.
- Moulier-Boutang Y., (2008), *Le capitalisme cognitif - La Nouvelle Grande Transformation*, Coll. Multitudes/Idées, Paris : Editions Amsterdam.
- Paul J.J. (1999), *La formation continue favorise-t-elle l'augmentation du salaire?*, in La Promotion Sociale en France, DUBAR C. et GADEA C. (éds), Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.
- Ruellan D., Thierry D. (1998), "La presse locale assistée par ordinateur", in *Nouvelles technologies de communication*, Textes réunis par Thierry D., Paris: L'Harmattan.
- Silvestre J.-J. (1978), *Les inégalités de salaires. Marchés du travail et croissance économique*, PUF, Paris

Vial Michel (2003) *Se former pour évaluer. Se donner une problématique et élaborer des concepts*, De Boeck, Pédagogie et développement, Bruxelles, 280 p.