



**HAL**  
open science

# “ Compétence validée ” : le dispositif par lequel France Travail confie l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi aux employeurs

David Stindt

## ► To cite this version:

David Stindt. “ Compétence validée ” : le dispositif par lequel France Travail confie l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi aux employeurs. Marion Del Sol; Anne-Sophie Ginon. La digitalisation au service des demandeurs d'emploi : une évolution ambiguë, Institut de l'Ouest : Droit et Europe, pp.163-171, 2024, Amplitude du droit, 978-2-9581843-5-3. <halshs-04914607>

**HAL Id: halshs-04914607**

**<https://shs.hal.science/halshs-04914607v1>**

Submitted on 27 Jan 2025

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY 4.0 - Attribution - International License

# Chapitre 11. « Compétence validée » : le dispositif par lequel France Travail confie l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi aux employeurs

David STINDT

Doctorant en droit, Univ Rennes, IODE (UMR CNRS 6262)

**F**in 2023, l'espace personnel dématérialisé de chaque usager du service public de l'emploi inscrit auprès de Pôle emploi s'est enrichi d'un nouvel outil dénommé « Compétences validées ». Celui-ci s'intègre au « Profil de compétences » du demandeur d'emploi<sup>1</sup> qu'il complète et se présente comme un service destiné à permettre « aux demandeurs d'emploi de valoriser leur expérience, d'obtenir une reconnaissance de leurs compétences pour gagner la confiance de futurs recruteurs, et donc obtenir un emploi<sup>2</sup> ». Cette opération de *valorisation* des compétences définies comme « les savoir-faire et savoir-être » détenus par le demandeur d'emploi<sup>3</sup>, est réalisée par la confirmation de leur réalité par ses précédents employeurs<sup>4</sup> ; l'opérateur précisant que plus « de 95 % des employeurs trouvent de l'intérêt à voir des compétences validées par des pairs<sup>5</sup> ». Le service est accessible « à tout demandeur d'emploi, quel que soit son niveau de diplôme, ayant eu au moins une expérience professionnelle de 60 jours (consécutifs ou non) dans une entreprise toujours en activité, et avec laquelle Pôle emploi est en contact »<sup>6</sup>.

La mise à disposition du dispositif pour tous les usagers a été précédée d'une phase de développement initiée en 2020 au sein de la fabrique Pôle emploi et portée par Beta.gouv.fr<sup>7</sup> ainsi que

1. Le « Profil de compétences » vise à assurer la visibilité des compétences renseignées par le demandeur d'emploi vis-à-vis des recruteurs ainsi que du conseiller en charge de son accompagnement. Voir « Qu'est-ce que le Profil de compétences sur mon espace personnel ? » de la page « Questions et contacts » du site de France Travail, [<https://www.francetravail.fr/faq/candidat/ma-recherche-demploi/laccompagnement-par-le-reseau-fr/le-profil-de-competences/profil-de-competences.html>], consulté le 25 juin 2024.
2. P. Bazin, directeur général adjoint en charge de l'offre de services à Pôle emploi, cité dans « Pôle emploi présente "Compétences validées", un nouveau service en ligne pour fluidifier le marché du travail », communiqué de presse, 23 octobre 2023.
3. Selon les termes de la page du site de France Travail intitulée « Recommander les compétences, une preuve de confiance employeur ».
4. Présentation du service sur l'espace candidat du site de France Travail, consulté le 25 juin 2024.
5. *Ibid.*
6. Page « Recommander les compétences, une preuve de confiance employeur », précit.
7. La présente recherche a été conduite dans le cadre du projet DIGEPS, dirigé par M. Del Sol (IODE) et A.-S. Ginon (GREDEG). Elle repose notamment sur les ressources accessibles sur les sites de France Travail, Pôle emploi et

d'un déploiement progressif sur le territoire accompagné d'opérations de promotion assurées auprès des demandeurs d'emploi sous la forme de campagnes de *mailing*. Le développement du service a par ailleurs fait l'objet d'un financement par le Fonds social européen.

Le dispositif a été initialement proposé et conçu par un conseiller entreprises de Pôle emploi et il est manifeste que cette filiation emporte certaines conséquences quant aux choix conceptuels qui ont été effectués. La présentation du service sur Beta.gouv.fr énonçait ainsi que le service vise à « optimiser l'intermédiation entre offre et demande d'emploi en fiabilisant les profils des personnes en demande d'emploi grâce à une validation de compétences », et l'équipe en charge de son développement poursuivait un objectif d'amélioration du service rendu aux entreprises par l'accroissement de la pertinence des candidatures adressées par Pôle emploi aux recruteurs. Cette finalité visait à répondre au constat selon lequel, la « base de données de profils [...] n'est pas ou peu mise à jour, et mal renseignée par les demandeurs d'emploi » occasionnant un « manque de qualité des candidatures proposées, ou la difficulté de repérer des profils qui correspondent aux besoins de recrutements ». Face à un écart perçu entre les compétences déclarées par les demandeurs d'emploi et les compétences recherchées sur le marché du travail, l'équipe de conception a souhaité « fiabiliser » les profils susceptibles d'être recommandés aux recruteurs, notamment dans un contexte de développement des opérations de *matching* automatisé.

Pôle emploi devenu à présent France Travail assure par la mise en œuvre du dispositif Compétences validées la mise en relation du demandeur d'emploi avec ses anciens employeurs. Le premier initie, s'il le souhaite<sup>8</sup>, la demande de validation de compétences qu'il a préalablement identifiées et évaluées<sup>9</sup> auprès des seconds<sup>10</sup>. La sollicitation des anciens employeurs est ensuite réalisée par France Travail automatiquement *via* l'outil au moyen de l'envoi d'un courrier électronique. L'employeur destinataire de ce dernier dispose alors du choix, pour chacune des compétences renseignées : de la valider, d'indiquer n'être pas en mesure de l'évaluer, ou d'explicitement refuser de la valider. Outre la demande de validation sollicitée expressément par le demandeur d'emploi, France Travail invite également l'employeur à indiquer quels sont les savoir-être « détenus » par ce dernier, et ce que ceux-ci aient été ou non renseignés par le demandeur d'emploi dans son profil<sup>11</sup>.

À l'issue du processus de validation, le demandeur d'emploi est informé des compétences ayant reçu une validation patronale ; celles qui n'ont pas été évaluées ou qui ont donné lieu à un refus explicite de validation demeurent non validées dans le système, sans qu'aucune information

---

Beta.gouv.fr, ainsi que sur un entretien réalisé en juin 2023 avec D. Aubert, conseiller Pôle emploi membre de l'équipe de développement de « Compétences validées ».

8. Le recours au service par le demandeur d'emploi est à ce jour facultatif. Selon ses concepteurs, il a vocation à le demeurer.

9. Le demandeur d'emploi attribue à chaque compétence qu'il renseigne sur son profil un niveau : débutant, intermédiaire ou avancé.

10. Ou de ceux d'entre eux qu'il choisit seulement.

11. France Travail dresse à cet effet une liste de 14 savoir-être : capacité d'adaptation, gestion du stress, travail en équipe, capacité à fédérer, sens de la communication, autonomie, sens de l'organisation, rigueur, force de proposition, curiosité, persévérance, prise de recul, réactivité, capacité de décision.

ne soit communiquée à l'intéressé quant à la cause de l'absence de validation, absence d'évaluation ou refus d'attester de la réalité de la compétence. Le conseiller du demandeur d'emploi est lui informé des validations réalisées mais également des refus de validation.

Les compétences constituent au sein du système d'information de France Travail l'une des variables mobilisées par le système de rapprochement entre les offres d'emploi et les profils des demandeurs d'emploi accessible à ces derniers sur leur espace personnel et également employées par les acteurs du service public de l'emploi. Les compétences ayant été validées sont mises en évidence sur le Profil de compétences du demandeur d'emploi par l'apposition d'un badge attestant de leur « certification » accompagné d'une information quant à la date et l'origine de celle-ci. Il est par ailleurs prévu qu'à terme l'accès aux données de validation des compétences soit possible dans l'API<sup>12</sup> « Compétences » les mettant ainsi à la disposition des éditeurs de l'Emploi store (Stindt, 2024 ; Camaji, 2023).

Pour l'heure, le dispositif Compétences validées vient d'être adossé au Profil de compétences du demandeur d'emploi et d'être rendu accessible à tous. Du temps devra s'écouler avant qu'il soit possible d'en mesurer empiriquement les effets. Son adoption et son utilisation habituelle par une large proportion de demandeurs d'emploi sont en outre incertaines, de sorte que sa pérennité l'est également. Le dispositif présente néanmoins certains traits caractéristiques dont l'identification (1) peut nous permettre d'entrevoir les transformations dont il pourrait être porteur (2).

## 1. Les attributs remarquables

Compétences validées constitue un dispositif singulier se situant à l'intersection du service public de l'emploi et des services numériques (1.1) et dont l'objet est l'organisation d'un marché dématérialisé de la compétence (1.2).

### 1.1. Typologie

Envisagé d'un point de vue organique, le dispositif Compétences validées est mis en œuvre par France Travail, institution participant au service public de l'emploi chargée du placement et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Le dispositif vise pour ses concepteurs à favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi. Il se rattache à ce titre et d'une façon générale à deux des principales missions assignées au service public de l'emploi consistant à « prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois, des parcours professionnels et des compétences, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi [...]»<sup>13</sup> et à « accueillir, informer et accompagner les personnes, qu'elles

12. Interface de programmation d'application.

13. Art. L. 5312-1, I, 1°, du Code du travail (C. trav.).

disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité [...]»<sup>14</sup>.

Si Compétences validées constitue ainsi un service d'intermédiation, son existence, les fonctions qui lui sont assignées ou la finalité qu'il poursuit ne peuvent être précisément attribuées à une quelconque source normative. Les méthodes traditionnelles d'analyse fondées sur les interprétations fonctionnelles ou téléologiques des textes ou la recherche des intentions de leurs auteurs deviennent ainsi, dans un tel contexte, inopérantes.

Abordée sous l'angle des procédés techniques auxquels il est fait recours, l'analyse est plus féconde. Le dispositif constitue une infrastructure communicationnelle ayant pour objet et pour effet la mise en relation de différents acteurs du marché du travail aux fins d'identifier, d'évaluer et de mettre en visibilité les compétences des demandeurs d'emploi. Ainsi envisagé, Compétences validées réunit quatre critères d'identification permettant de le rattacher à la catégorie des plateformes (Bullich, 2021). Premier élément révélateur, le dispositif est animé par une logique de médiation opérant une dissociation entre l'opérateur qui le met en œuvre et les producteurs des informations qu'il a pour objet de recenser et de rendre accessibles. Deuxième élément distinctif, la production de ces informations se trouve allouée par le système aux demandeurs d'emploi et aux anciens employeurs : les premiers sont chargés d'identifier, d'énumérer et d'évaluer les compétences qu'ils possèdent au moyen de l'interface du Profil de compétences ; les seconds, de certifier leur réalité. Troisième attribut distinctif, les procédés de mise en avant des compétences ayant fait l'objet d'une validation patronale sur le profil du demandeur d'emploi visent à produire un effet incitatif encourageant à l'utilisation du service par ces derniers ; la précision de l'origine de la certification obtenue est destinée à produire effet similaire auprès des employeurs<sup>15</sup>. Quatrième élément, enfin, le recueil des données produites par les utilisateurs du service : il concerne ici notamment les informations se rapportant au refus explicite de validation d'une compétence par un employeur.

## 1.2. Ressorts et environnement conceptuel

La notion de compétence, envisagée comme la combinaison des savoirs, savoir-faire et savoir-être (Stroobants, 1993), innerve à l'évidence le dispositif. Ainsi et en dépit du fait que Compétences validées soit le produit de l'initiative spontanée d'un conseiller Pôle emploi, il prend place au sein d'un ensemble cohérent et participe d'un système. Adossé au Profil de compétences, le dispositif s'inscrit d'abord remarquablement dans la perspective des diagnostics et propositions réalisés

14. Art. L. 5312-1, I, 2°, C. trav.

15. La présentation du dispositif sur les pages employeur du site de France Travail précise ainsi : « Finalement, participer à cette démarche contribue à la valorisation de votre Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et renforce votre marque employeur sur le long terme. En tant qu'employeur, "Compétences validées" vous offre donc la possibilité unique de contribuer de manière concrète à la réussite professionnelle de vos anciens collaborateurs tout en renforçant votre propre position sur le marché. »

par la mission de préfiguration France Travail en 2023 appelant à « un “saut qualitatif sur l’intermédiation” [...] avec une base “profils et compétences” de candidats dûment renseignée et plus accessible » (Guilluy, 2023, p. 13) dans le but de remédier à un chômage persistant co-existant avec des difficultés de recrutement des entreprises par la simplification de « la recherche de candidats pour les entreprises en consolidant une “banque de profils” comprenant plus d’informations sur les demandeurs d’emploi et leurs compétences » (Guilluy, 2023, proposition #74) et « un fort développement des approches centrées sur les compétences comportementales et les habiletés » (Guilluy, 2023, proposition #79). Le dispositif s’agence ensuite avec d’autres initiatives. Il est ainsi doté d’une identité partielle d’objet et d’une complémentarité évidente avec le Passeport d’orientation, de formation et de compétences<sup>16</sup>, en ce sens que tous deux visent à attester la réalité d’une compétence du travailleur par le recours à une démarche de certification. Une volonté identique d’identifier et de cartographier les compétences transposables à même de faciliter la mobilité interprofessionnelle sur le marché du travail sous-tend également le répertoire ROME également utilisé par France Travail (Clouet, Pillon, 2022).

C’est précisément dans la conduite d’une analyse dans une perspective systémique à partir de la notion de marché que le couple Profil de compétences/Compétences validées nous paraît pouvoir révéler les transformations dont il pourrait être porteur.

Compétences validées repose ainsi sur l’idée que la réalisation d’un recensement de l’ensemble des compétences accessibles serait susceptible de permettre l’identification d’opportunités nouvelles d’emploi. Ou, pour le dire autrement, la création d’un marché ouvert et lisible des compétences serait à même d’encourager le développement d’activités économiques nouvelles. L’idée n’est pas nouvelle, elle se fonde sur le postulat suivant lequel l’amélioration de l’employabilité des travailleurs serait à même d’exercer une influence favorable sur le nombre total d’emplois disponibles (Chassard, Bosco, 1998). Le Profil de compétences opère alors le démembrement du demandeur d’emploi et de son parcours en un ensemble de compétences qui se trouvent ainsi partiellement dissociées du cadre dans lequel elles ont été exercées afin d’encourager leur transition dans une autre activité ou environnement de travail. Les compétences deviennent dès lors mobilisables individuellement et susceptibles d’être recomposées à loisir, notamment dans le cadre d’une opération de *matching* automatisé afin de répondre au mieux aux besoins des employeurs sur le marché du travail. L’outil vise alors à faciliter et à fluidifier les transactions en assurant l’information d’agents économiques opérant sur un marché et l’enjeu devient la certification et la traçabilité des compétences qu’il recense de sorte à générer la confiance à même de susciter les transactions.

Cette première analyse nous permet de mettre en lumière les principaux traits saillants du dispositif : sa relative absence d’encadrement par le droit, son appartenance à la catégorie des plateformes numériques et sa finalité de rendre les compétences des travailleurs davantage accessibles à l’échange marchand. Sur la base de ces éléments, nous émettons l’hypothèse que Compétences validées pourrait ne pas seulement, ainsi qu’il y paraît au premier abord, s’adosser

---

16. Sur ce dernier, voir la contribution de M. Del Sol dans le présent ouvrage.

au marché traditionnel du travail pour en améliorer le fonctionnement par le recensement et l'évaluation des compétences qui s'y trouvent, mais permettre à un espace de médiation distinct et soumis à d'autres formes de régulation de prendre corps.

## 2. Les effets potentiels

Les effets que pourrait produire Compétences validées demeurent largement hypothétiques. Pourtant, en imaginant que l'usage du dispositif se généralise au point d'en devenir systématique<sup>17</sup>, l'espace de médiation qu'il crée et maintient hors d'une régulation par le droit (2.1) pourrait se trouver livré entièrement aux forces du marché tendant alors à soumettre la communauté des travailleurs qui y évoluent à la discipline qu'exige ce dernier (2.2).

### 2.1. L'éviction du droit

En ce que le mode opératoire de Compétences validées repose sur une auto-évaluation initiale des travailleurs et sa certification patronale ultérieure, le dispositif est d'abord susceptible de déployer ses effets au sein de la relation de travail. C'est précisément ce dernier cadre qui constitue le point de départ d'un cheminement à même de rendre apparents certains des effets que nous cherchons à identifier. Le dispositif consacre donc la faculté pour l'employeur de reconnaître – ou non – les compétences de son ancien salarié après le terme de la relation de travail. Cette validation potentielle des qualités professionnelles du travailleur constitue une prérogative de fait, créée par l'outil technologique et dont l'usage n'est pas à même d'être réglementé par le droit du travail dont l'objet est de permettre l'encadrement du pouvoir de l'employeur pendant le cours de la relation de travail et non après son terme. L'employeur se voit ainsi reconnaître la possibilité d'exercer un pouvoir discrétionnaire sans qu'aucun mécanisme de contrôle ne garantisse qu'il n'en fasse pas un usage arbitraire. L'asymétrie de la relation de travail considérée sur le plan individuel résultant tant de la subordination juridique que de la dépendance économique du travailleur a normalement vocation à être compensée dans la dimension des relations collectives de travail. Or l'emploi du dispositif n'est là encore pas à même d'être saisi par les mécanismes de garantie institués sur le plan collectif susceptibles de constituer un garde-fou quant à ses conditions d'exercice.

Hors du cadre de la relation de travail, dans le contexte de l'exécution du service public de l'emploi, le pouvoir de l'employeur ne rencontre pas davantage de limites. Compétences validées n'incorpore aucun mécanisme de contrôle de la validation patronale. Validation et refus de validation sont enregistrés par le système sans considération, par exemple, du motif de la rupture du contrat de travail ou des circonstances de celles-ci qui pourraient être susceptibles d'alerter quant

---

17. Les concepteurs du dispositif anticipent que son usage devienne systématique à la rupture de tout contrat de travail. Durant la phase de déploiement progressif, le taux de validation des demandes effectuées était de 25 %, mais une hausse importante était attendue dès lors que la « reprise du stock » des expériences professionnelles anciennes aurait été effectuée.

à un risque de détournement de l'outil<sup>18</sup>. Il n'est pas davantage tenu compte des capacités professionnelles du salarié ou encore de la durée de l'exercice de son activité auprès de l'employeur<sup>19</sup>. L'absence de tout contrôle de l'opération de validation par France Travail constitue ici davantage une fonctionnalité qu'une omission en ce que l'employeur endosse pour les concepteurs de l'outil le rôle de tiers de confiance : une information jugée fiable dans la logique propre du dispositif est une information évaluée comme telle par un membre de la communauté des employeurs.

Au-delà, en envisageant cette fois l'entièreté de l'ordre juridique, l'absence d'information délivrée au travailleur en cas de refus exprès de validation de l'une de ses compétences emporte pour conséquence remarquable que ce dernier se trouve privé de la possibilité de saisir le juge d'un rejet qu'il jugerait abusif<sup>20</sup>.

On pourra bien sûr objecter, avec justesse, que l'emploi de Compétences validées et la demande de validation d'une compétence restent des facultés auxquelles le travailleur n'est pas tenu de se soumettre. Il faut cependant noter que, pour le demandeur d'emploi inscrit auprès de France Travail et astreint à ce titre d'accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi<sup>21</sup>, la non-utilisation du service pourrait à terme devenir suspecte. Plus largement, ce serait par ailleurs à notre sens se méprendre sur la normativité propre dont est doté ce type de dispositif que de penser que le travailleur pourrait ne pas subir une forte incitation à s'y soumettre. De fait, dans un contexte où le recours à l'outil serait largement adopté, une compétence non validée deviendrait, dans l'environnement mercantile dessiné par le dispositif, essentiellement non fiable.

## 2.2. La subordination au marché

Élément le plus immédiatement apparent, le travailleur soumis à la concurrence sur le marché du travail est informé du statut de ses compétences comptabilisées, attestées, validées, le tout de manière traçable et est invité à réduire l'écart entre celles possédées et celles requises par le marché. La fonctionnalité suivant laquelle le conseiller France Travail du demandeur d'emploi est informé des refus de validation conduira également à orienter les préconisations de formation qui lui sont adressées dans le but d'adjoindre aux compétences détenues et certifiées les compétences (possédées ou non) non certifiées répondant aux besoins du marché. Le dispositif constitue alors un outil supplémentaire contribuant à accroître l'emprise d'une notion d'employabilité désormais bien connue.

---

18. On peut bien évidemment songer aux éventuelles représailles exercées par un employeur ou à une entente entre les parties au contrat de travail visant à faire de la validation de compétences une contrepartie.

19. Dès lors qu'elle dépasse les 60 jours d'activité en deçà desquels l'accès au dispositif est fermé.

20. À supposer que le travailleur puisse avoir accès à l'information – le droit à la protection des données à caractère personnel pourrait être mobilisé à cet effet, la question de savoir quel juge pourrait être compétent pour connaître d'une telle action se pose. La compétence du juge du travail paraît en toute hypothèse devoir être écartée. Le juge judiciaire pourrait-il être saisi d'une action en responsabilité extra-contractuelle dirigée contre l'employeur ? Une action pourrait-elle être intentée devant le juge administratif à raison du dysfonctionnement du service public de l'emploi ?

21. Art. L. 5412-1. C. trav.

La portée du dispositif est cependant susceptible d'être plus grande. En évinçant le droit et, caractéristique propre aux plateformes numériques (Eurofound, 2018 ; Bullich, 2021), en organisant son propre marché, Compétences validées permet, aux termes de l'échange marchand qui est réalisé sur la base des informations qu'il collecte, produit, agence et distribue, d'être déterminés par le seul référentiel interne au système. Ne sont alors *valorisées*<sup>22</sup> que les compétences ayant reçu l'approbation patronale. Suivant cette perspective, Compétences validées contribue à créer un espace non régulé par le droit ayant vocation à se substituer au marché classique du travail et au sein duquel peuvent être édictées des conditions que le travailleur soucieux du développement de son employabilité va chercher à satisfaire dans le but de faire fructifier ses compétences recensées.

Pour reprendre le cours du cheminement que nous avons débuté en observant l'effet du dispositif au sein de la relation de travail, la généralisation de son usage viendrait alors inciter le travailleur, par anticipation de la rupture de son contrat de travail, à se conformer aux attentes d'un employeur-certificateur dans le but d'obtenir le moment venu la validation des compétences nécessaire à la poursuite de son parcours professionnel. Le travailleur internalisant ces attentes se trouve dès lors soumis au cours de sa période d'emploi à une évaluation continue dont le résultat est en outre persistant après son terme. Dans un contexte où les compétences tendent à mêler les qualités de la personne avec les propriétés de sa force de travail (Boltanski, Chiapello, 2011) et où leur évaluation marque en conséquence un mouvement vers l'évaluation de la personne et non plus du travail (Dejours, 2003), le travailleur ajuste son comportement sous l'effet de la normativité du dispositif sans que la barrière du contrat de travail ne constitue alors plus un rempart.

Là où le contrat de travail permettait d'assurer la conciliation de la protection des droits du travailleur avec l'évaluation marchande de son travail (Supiot, 1993), Compétences validées contribuerait à réaliser, par l'extension au-delà du contrat de travail de la subordination, non pas à tant l'égard d'un employeur déterminé que de la communauté des employeurs, la création d'un espace de médiation nouveau dont la régulation n'est plus assurée par le droit. Au sein du nouvel environnement qui s'esquisse s'opère la mise au contact du travailleur avec le marché et la soumission aux forces qui s'y déploient.

## Conclusion

Au terme de notre analyse, l'emploi du dispositif Compétences validées pourrait paraître aboutir au premier abord à un paradoxe. Le dispositif contribue en un sens au morcellement du travailleur, au fractionnement de ses aptitudes, à sa fragmentation en un ensemble d'unités, les compétences, pouvant être mobilisées isolément (les unes par rapport aux autres et par rapport à la personne du travailleur) dans un quelconque contexte professionnel possiblement sans rapport avec celui dans lequel elles ont été acquises ou perfectionnées. En un sens sinon opposé, du moins divergent, le service vise à évaluer les caractéristiques comportementales attachées à la personne du travailleur.

---

22. Le terme est ici employé en son sens économique : provoquer une hausse de la valeur marchande d'un produit.

La contradiction n'est qu'apparente en ce que l'objet du dispositif est de contribuer à assurer une allocation optimale de la ressource en main-d'œuvre sur le marché du travail. Ainsi envisagée, la décomposition en unités de compétences accessibles à l'échange marchand vise à améliorer la fluidité des transactions et l'évaluation comportementale, qu'elle soit autonome ou contingente à l'évaluation des compétences techniques, à discipliner des agents économiques opérant sur un marché. Se dessine alors une double finalité allocative servie par le dispositif. L'une a pour objet des compétences identifiées comme pouvant être transposées d'une situation professionnelle déterminée à une autre dans un but d'appariement visant à pourvoir les emplois rencontrant des difficultés de recrutement. L'autre, des travailleurs dotés d'une employabilité alors entendue comme l'aptitude à se conformer non plus aux seuls besoins du marché, mais également à la discipline qu'il impose.

## Bibliographie

BULLICH V., 2021, « La "platformisation" comme déploiement d'une logique organisatrice : propositions théoriques et éléments de méthode », *Effeillage*, vol. 10, n° 1, p. 30-34

BOLTANSKI L., CHIAPELLO È., 2011, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard

CAMAJI L., 2023, « Les données personnelles des demandeurs d'emploi : où est le droit ? », *Revue de droit du travail*, n° 10, p. 616-623

CHASSARD Y., BOSCO A., 1998, « L'émergence du concept d'employabilité », *Droit social*, n° 11, p. 903-911

CLOUET H., PILLON J.-M., 2022, « Du menaçant à l'irrésistible, La gouvernementalité d'appariement dans le service public de l'emploi (1816-2016) », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 168, p. 57-85

DEJOURS Ch., 2003, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Paris, INRA Éditions

DIRINGER J., 2022, « À la découverte du Lab Pôle emploi », *Revue de droit sanitaire et social*, n° 5, p. 804

EUROFOUND, 2018, *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union

GUILLUY Th., 2023, *Mission de préfiguration France Travail. Synthèse de la concertation*, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises

STROOBANTS M., 1993, *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles

SUPIOT A., 1993, « Le travail, liberté partagée », *Droit social*, n° 9-10, p. 715-724