


FORMATION, QUALIFICATION ET COMPÉTENCES

 Niveau
d'étude
BAC +4

 ECTS
2 crédits

 Composante
EDS - Institut
d'administration
économique
et sociale
(IAES)

 Volume
horaire
19,5h

 Période de
l'année
Automne

plugin.odf:CONTENT_PROGRAM_TAB01_TITLE

Description

Cours de MI AES "Formation, qualifications, compétences"

Présentation courte

Ce cours d'économie s'organise autour de deux parties. La première analyse dans un premier temps le rôle économique du système de formation (doter les individus de capital humain, mais aussi les sélectionner et produire des « signaux » pour les employeurs à travers le diplôme), avant d'aborder le rôle des entreprises (leurs besoins et politiques de formation, le lien qu'elles établissent entre la qualification et la rémunération, le passage à une logique de compétence). La deuxième partie aborde plus particulièrement les problèmes de désajustements entre offre et demande (pénuries de main d'œuvre, déclassement, chômage d'inadéquation) et les enjeux en termes de formation des transformations actuelles du système productif liées à la digitalisation.

Présentation longue

Ce cours d'économie s'inscrit dans le parcours de MI "Travail et ressources humaines", et aborde des thématiques essentielles pour les parcours de M2 en ressources humaines, et notamment deux d'entre eux, Anticipation et

Gestion de l'Emploi et des Compétences et Développement des Compétences et Formation Numérique. Il est très complémentaire d'autres cours de MI qui peuvent aussi aborder les questions de formation / qualification (notamment ceux qui traitent des questions d'inégalités) ou de compétences, au sens que lui donne les gestionnaires (notamment le cours de GRH).

Le cours s'organisera en deux parties et 4 chapitres. La première partie aborde successivement l'offre de formation initiale sur le marché du travail, et sa "demande" par les entreprises. Un premier chapitre, en partant de la notion de "capital humain" montre comment la formation peut être conçue comme un investissement, dont on peut évaluer les coûts et les rendements, au niveau individuel comme au niveau collectif. Mais le rôle du système de formation n'est pas seulement de doter les individus en capital humain, mais aussi de jouer le rôle de filtre, les diplômés jouant le rôle de signaux. Le deuxième chapitre se place du point de vue des entreprises : quels sont leurs besoins en "formation" ? Comment y pourvoient-elles en arbitrant entre recrutement (formation initiale) et formation en interne (formation professionnelle) ? Comment, à travers les classifications en termes de qualification (aussi établies au niveau des branches professionnelles), associent-elles des niveaux de formation au sens large à des échelles de rémunération ? Pourquoi sont elles passées d'une logique de "qualification" à un logique de "compétences" (qui sera plus particulièrement étudiée dans le cours de GRH) ?.

La deuxième partie se focalise sur les problèmes d'adéquation entre offre et demande sur le marché du travail selon le niveau et la nature de la formation. Le chapitre 3 aborde les questions pénurie de main d'œuvre

qualifié, mais aussi, symétriquement de déclassement (quand des travailleurs occupent des emplois pour lesquels ils sont "surqualifiés"). Le chapitre 4 adopte une perspective plus globale et de plus long terme en étudiant plus particulièrement comment les grandes évolutions du marché du travail résultent de l'évolution de l'offre de formation d'une part et des besoins induits par les grandes mutations organisationnelles et technologiques qui affectent le système productif d'autre part. Est abordée notamment la révolution digitale et ses effets sur la structure et la nature des emplois en fonction des compétences qu'ils requièrent.