

13 avril 2017

Compétences transférables et transversales : Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?

Fruit de la concertation entre l'État et les partenaires sociaux, le Réseau Emplois Compétences, animé par France Stratégie, a été mis en place en 2015. Il publie son rapport sur les compétences transférables et transversales.

Aujourd'hui, moins d'un jeune sur deux issu de la formation professionnelle trouve un métier en lien direct avec sa spécialité de formation. Le diplôme et le niveau de qualification restent cruciaux pour l'insertion professionnelle, mais les compétences transférables et transversales deviennent aussi un critère de recrutement important. Cette approche par « portefeuille » de compétences et non plus par « métiers » doit permettre à tout individu de mieux s'orienter et de développer sa capacité à construire son parcours professionnel de façon plus sécurisée.

Les compétences transférables sont attachées à une situation professionnelle donnée, mais peuvent être mises en oeuvre dans un autre contexte professionnel : par exemple, des compétences en analyse financière développées dans le cadre d'une activité bénévole de trésorier d'une association. Les compétences transversales sont génériques, mobilisables dans diverses situations professionnelles : maîtrise de la langue, connaissances en bureautique, capacité à travailler en équipe...

Les référentiels de compétences sont des outils essentiels pour objectiver et partager les concepts. Concernant les compétences transférables, le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) et les répertoires proposés par les observatoires de branche décrivent le plus souvent les métiers en y associant les compétences requises pour les exercer. Malheureusement, on déplore un défaut de connexion entre eux. Les référentiels de compétences transversales se concentrent sur les

compétences « socles » ou « clés », mais accordent peu de place aux « soft skills » (capacité d'adaptation, motivation, disponibilité, sens de l'initiative...). Ces compétences comportementales sont complexes à objectiver.

De nombreux outils d'aide au repérage et à la formalisation des compétences transférables et transversales existent aujourd'hui. Ils se révèlent complémentaires et permettent, en repérant ces compétences, de favoriser la découverte de métiers aux compétences transférables proches ; de faciliter les reconversions ; de rapprocher l'offre et la demande de compétences. Le big data semble être une opportunité : la mise en relation des candidats et des recruteurs est facilitée grâce à de simples mots clés. Il pourrait aussi favoriser le décloisonnement du marché du travail en allant au-delà du métier, dans le rapprochement entre une offre d'emploi et un candidat.

Le repérage des compétences transversales, plus difficile, pourrait passer par des « mises en situation de travail ». Il s'agirait de réaliser concrètement une tâche, une action pour repérer la compétence. Ces démarches sont intéressantes car accessibles à des personnes sans diplôme ou peu qualifiées, ou encore disposant d'un diplôme très éloigné du poste envisagé.

Du côté des individus, l'utilisation des outils de détection des compétences est loin d'être suffisante pour engager une reconversion professionnelle : l'accompagnement est déterminant pour devenir acteur de son parcours professionnel. Du côté des entreprises qui externalisent leur fonction RH, l'accompagnement est fondamental pour l'identification des compétences associées à un poste, à une activité, et en particulier pour les compétences transversales.

La certification d'une compétence transversale ou d'une compétence transférable fournit aux employeurs et aux actifs des indicateurs de qualification et de capacité à occuper un emploi. Il existe cependant aujourd'hui plusieurs types de certifications (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle) et plusieurs organismes certificateurs développant chacun leur propre démarche de certification. Des rapprochements sont toutefois à l'oeuvre concernant la certification des compétences transférables : les certificats de qualification professionnelle (CQP) ont tendance à se rapprocher ; les certificats de qualification professionnelle interbranches, après dix ans de fonctionnement, connaissent un beau succès. La certification des compétences transversales est encore trop récente pour que l'on puisse mesurer ses effets sur les trajectoires professionnelles.

L'approche par blocs de compétences se diffuse dans les certifications des branches. Elle permet d'envisager que certains blocs puissent être communs à plusieurs métiers et/ou certifications. Elle pourrait aussi permettre de reconsidérer la certification sous forme modulaire : il faudrait construire les CQP à partir des troncs communs et y ajouter des blocs de compétences spécifiques. Dans l'enseignement supérieur aussi cette logique se fait une place, en s'orientant, depuis 2011, vers des diplômes qui ne sanctionneraient plus uniquement des connaissances mais aussi l'acquisition de compétences (disciplinaires et génériques).

[Consulter le rapport](#)