

Les compétences transversales : les déterminer, les utiliser, les développer

« Dans un monde où les changements s'accroissent, il apparaît partout essentiel, pour les individus, les organisations et les États, d'être en capacité de s'adapter pour évoluer à tous les âges... Alors que les profils les plus recherchés aujourd'hui sont pour des emplois qui n'existaient pas il y a quelques années et que l'on prévoit d'importantes nouvelles mutations du travail, il est urgent de réfléchir aux conditions et aux compétences transversales qui vont permettre aux organisations et aux individus de se préparer à ces changements... » (extrait de la page 7 de "[Vers une société apprenante](#)" - Rapport sur la recherche et développement de l'éducation tout au long de la vie – Mars 2017)

Que sont les compétences transversales ?

Les compétences transversales sont définies comme un ensemble de « compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles », elles reposent sur :

- des savoirs de base (lire, écrire, compter),
- des connaissances techniques et professionnelles liées à un métier ou à une discipline spécifique,
- des aptitudes comportementales, organisationnelles ou relationnelles. Ces dernières sont souvent appelées les « soft skills », en opposition aux « hard skills » ou compétences techniques.

Comment les décrire ? Les objectiver ?

Dans le rapport [« Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer »](#), l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA) propose 12 compétences transversales organisées en 3 pôles - cf. *extrait ci-contre* →

Pôle Réflexif	Pôle Organisationnel	Pôle Communicationnel
1 – Construire son parcours professionnel	5 – S'organiser dans son activité professionnelle	9 – Communiquer à l'oral dans le monde professionnel
2 – Apprendre et se former tout au long de la vie	6 – Travailler en sécurité selon les cadres réglementaires	10 – Communiquer à l'écrit dans le monde professionnel
3 – Gérer des informations	7 – Mobiliser les raisonnements mathématiques	11 – Appliquer les codes sociaux inhérents au contexte professionnel
4 – Adapter son action face à des aléas	8 – Utiliser les techniques de la communication numérique	12 – Travailler en groupe et en équipe

Chaque compétence est ensuite déclinée en critères et graduée en quatre paliers de maîtrise :

- 1/ Mise en œuvre partielle en contexte connu, observation, identification
- 2/ Réalisation avec compréhension de l'environnement
- 3/ Adaptation à des situations variées et prise en compte des enjeux
- 4/ Analyse critique, propositions d'amélioration, anticipation

D'autres travaux proposent des classements différents, par exemple ceux menés par le [projet Yes-Me](#) (*Young Employment System for Mobility in Europe*).

Comment les développer ?

Selon le type de connaissances à acquérir, les modalités de professionnalisation seront différentes :

- actions de formation « classiques » pour le développement des compétences de base,
- échanges entre pairs, social learning, codeveloppement, mentoring... pour le développement des compétences comportementales.

Sur ce thème, une relecture utile : « [de la fabrication des compétences](#) » - Richard Wittorski

En complément de l'article précédent :

« [Compétences transférables et transversales - Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?](#) » - France stratégie – Réseau emplois compétences