

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

« Dans un monde où les changements s'accélèrent, 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