

Le Centre d'analyse stratégique vient de publier  
sa note d'analyse 219 :

## “Compétences transversales” et “compétences transférables” : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles

Les évolutions de l'emploi prévues pour les dix prochaines années laissent présager de nombreuses recompositions professionnelles: baisse du nombre d'ouvriers industriels, hausse des besoins dans les métiers d'aide à la personne, de maintenance ou d'expertise ou encore dans les métiers dits “verts”.

En outre, les différentes formes de flexibilité s'étendent (externe, interne ; touchant le statut d'emploi ou le contenu des postes de travail). Les mobilités professionnelles induites par ces changements devraient être importantes : changement de poste ou de fonction au sein des entreprises ou de secteur d'activité, voire de métier ; simples adaptations ou véritables reconversions professionnelles. Par ailleurs, les organisations productives mobilisent davantage de compétences en rapport avec les technologies de l'information et de la communication (TIC) ou la relation client. Les emplois qui ne requièrent aucun savoir de base en écriture ou en lecture se raréfient également.

**Par ailleurs, trois ans après son entrée dans la vie active, un jeune sur deux n'exerce pas le métier pour lequel il a été formé.**

En matière de politiques d'emploi, de formation et d'orientation, la question des compétences à mobiliser pour faire face à ces transformations et favoriser des mobilités positives pour les actifs et les entreprises occupe une place centrale.

Les compétences transversales et transférables font ainsi l'objet d'un intérêt croissant, car elles sont jugées fondamentales pour permettre ces transitions et rendre le marché du travail plus fluide.

**Compétences transversales et compétences transférables sont deux notions souvent confondues dans le débat public.**

Les premières sont génériques (directement liées à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles).

PLUS  
D'INFOS

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

Contact Presse :

Jean-Michel Roullé, Responsable  
de la Communication  
[jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr](mailto:jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr)  
Tel : +33 (0) 1 42 75 61 37  
Port. : 06 46 55 38 38



Le Centre d'analyse stratégique est une institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale et technologique. Il préfigure, à la demande du Premier ministre, les principales réformes gouvernementales. Il mène par ailleurs, de sa propre initiative, des études et analyses dans le cadre d'un programme de travail annuel. Il s'appuie sur un comité d'orientation qui comprend onze membres, dont deux députés et deux sénateurs et un membre du Conseil économique, social et environnemental. Il travaille en réseau avec les principaux conseils d'expertise et de concertation placés auprès du Premier ministre :

- le Conseil d'analyse économique,
- le Conseil d'analyse de la société,
- le Conseil d'orientation pour l'emploi,
- le Conseil d'orientation des retraites,
- le Haut Conseil à l'intégration.

PLUS  
D'INFOS

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

**Contact Presse :**

Jean-Michel Roullé, Responsable  
de la Communication  
jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr  
Tel : +33 (0) 1 42 75 61 37  
Port. : 06 46 55 38 38

Les secondes sont attachées à des situations professionnelles mais peuvent être mises en œuvre dans d'autres secteurs d'activité ou métiers. **Mieux appréhendées, identifiées et signalées, toutes ces compétences pourraient contribuer à faciliter les mobilités professionnelles et sécuriser les parcours professionnels.**

Les discussions aujourd'hui centrées sur les compétences transversales ne doivent pas occulter l'importance des compétences spécifiques transférables.

On peut identifier plusieurs enjeux : **l'identification et le signalement des compétences, leur acquisition et leur certification, l'accompagnement des salariés et des entreprises.**

Les outils visant à identifier ces compétences et les expériences d'accompagnement des salariés, des demandeurs d'emploi ou des entreprises sont nombreux. Les usages sont variés, mais pas toujours connus de l'ensemble des structures chargées de cette question. Les dispositifs d'acquisition ou de certification de compétences génériques se sont élargis et décloisonnés, mais il reste des progrès à faire, en particulier à destination des salariés fragiles.

**Les propositions du Centre d'analyse stratégique :**

1. Diffuser les outils sur les compétences transversales / transférables, en précisant leurs usages, et les améliorer (en tirant parti des travaux statistiques sur les mobilités professionnelles constatées).
2. Promouvoir, notamment *via* Pôle emploi, l'usage plus large d'un modèle-type de CV avec une ou plusieurs rubriques "compétences transversales".
3. Étendre la méthode de recrutement par simulation, qui permet de tester l'aptitude des candidats à s'adapter à différentes situations, à de nouveaux métiers.
4. Accroître dans les filières professionnelles de l'enseignement secondaire et à l'université l'apprentissage des compétences transversales mobilisées en situation de travail.
5. Renforcer l'apprentissage des compétences transversales au cours de la vie active, par une amélioration de la qualité de l'offre et un accès plus large aux dispositifs de formation.
6. Développer les formations organisées en modules séparés (permettant notamment d'acquérir des compétences complémentaires) et, dans l'enseignement professionnel, réduire la gamme des spécialités.

**Note d'analyse disponible sur**

[http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id\\_article=1405](http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=1405)