

Groupe de travail REC :

Compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle ?

Compte-rendu réunion du 23 juin 2015

Participants

Andji Kaele (AFPA), Sylvie Delattre et May Cha (APEC), Georges Wahnich (association Avec), Bénédicte Delneste (C2R Bourgogne, représente le réseau des Carif-Oref), Morgane Peynen (C2RP), Guillaume Laurent (Carif-Oref Pays de la Loire), Dominique Aulagner (CEA), Alexandra d'Agostino et Damien Brochier (Céreq), Carole Zavadski (CPNEF-SV), Stéphanie Rodriguez (Conseil Régional d'Ile-de-France), Jean-Louis Gouju (DGSIP), Michel Boissonnat (Opca FAFIH), Manon Tatibouet (FORCO), Claude Chouillet (GIP Alfa Centre), Delphine Goniaux (MDE Est du Val d'Oise), Justine Ferro (MDEF Sénart), Nathalie Tessier (MEDDE), Jean-Michel Dupont et Christine Afriat (MENESR), Pierre Chanceaulme (Observatoire des métiers des télécoms), Véronique Chauvin (Observatoire des métiers du BTP), Noémia Marques (Observatoire des métiers dans les professions libérales), Alice Helias (Observatoire métiers emploi travail temporaire), Hélène Baffin (ONISEP), Charlotte Lefebvre (Opcalia), Catherine Gaveriaux (PLIE de Bohain en Vermandois, représente le réseau Alliance Villes Emploi), Murielle Matus et Sylvie Zebouloun (Pôle emploi), Jeanne Jimenez (Prisme Limousin), Bénédicte Bastie (réseau FCU), Aline Bomba (Uniformation), Sandrine Aboubadra, Lucie d'Artois, Frédéric Lainé, Marc-Arthur Diaye (France Stratégie).

Rappel des objectifs du groupe de travail

Ce groupe de travail a pour ambition de répondre à trois enjeux sociaux :

- favoriser la sécurisation des parcours professionnels en particulier pour les chômeurs de longue durée et les actifs peu qualifiés,
- renforcer la mobilité choisie en identifiant les passerelles entre métiers et entre secteurs ainsi que les compétences transversales ou transférables,
- construire des outils personnalisés d'accompagnement des trajectoires professionnelles.

Plusieurs avancées méthodologiques sont attendues à l'issue de ces réflexions :

- identification des compétences communes à des référentiels de compétences et de métiers,
- identification des facteurs clés de la mobilité choisie,
- repérage des trajectoires de mobilité sortante (transition d'emploi à emploi avec changement de métier et/ou de secteur),

- mise en place d'outils permettant de définir des aires de mobilité métiers/secteurs, en favorisant la création de démarches communes observatoires de branches / observatoires régionaux.

Au-delà de ces enjeux sociaux et méthodologiques, il s'agit d'identifier les difficultés rencontrées par les acteurs dans la réalisation de travaux sur les compétences transversales et les compétences transférables, notamment lors du croisement de travaux sectoriels/régionaux, afin d'élaborer - dans le cadre du groupe de travail - des réponses partagées et communes.

Ainsi, ce groupe de travail, au même titre que les autres, vise à :

- Capitaliser les bonnes pratiques
- Elaborer des documents de référence (ex : définition des concepts, etc.).
- Référencer les outils facilitant le recensement des compétences transversales en précisant leurs usages
- Identifier les problématiques non résolues pour organiser des « saisines » le cas échéant
- Mieux identifier les usages des travaux d'observation et de prospective emplois/compétences

La première séance du groupe est consacrée à un tour de table des participants destiné à identifier les travaux et questionnements existants sur la thématique, de préciser la(les)problématique(s) à traiter (les questions auxquelles le groupe souhaite répondre, et celles qu'il ne traitera pas) afin de définir une feuille de route pour les prochaines séquences. Le groupe devrait se réunir 5 à 6 fois après cette première séance (durée de vie d'un an), en visant une finalisation des travaux pour l'automne 2016.

France Stratégie présente la [Note d'Analyse : Compétences transversales, compétences transférables](#) et les travaux en cours sur une étude quantitative destinée à analyser des compétences spécifiques (et transférables) ou génériques entre métiers, ou secteurs. Il s'agit d'identifier quelle proximité entre métiers et quels liens avec les mobilités professionnelles.

Présentation de travaux par les participants :

- L'Observatoire des métiers du BTP : Ces travaux (cf. PPT joint) ont conduit à identifier plusieurs questions : la prise en compte de l'environnement professionnel (dans quel contexte s'exercent les compétences) ; comment travailler sur ce sujet des compétences transversales ou transférables d'une branche à une autre ?
- La DGSIP : il existe un référentiel de compétences (y.c. les compétences transverses) des Licences (45 en France) – cf. document joint. Ce référentiel est utile pour faire l'interface entre la formation initiale généraliste et les spécialisations définies par des référentiels métiers ;
- L'APEC : deux études ont été réalisées, la première sur la mobilité sectorielle des cadres et les compétences transférables (étude qualitative qui aborde les différents

secteurs comme entrée pour traiter des compétences transversales et transférables, les passerelles entre les secteurs et les proximités sectorielles : <https://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Etudes-Apec-2013/Les-mobilites-sectorielles-des-cadres-et-les-competences-transferables/Des-mobilites-sectorielles-encore-trop-rares-face-au-potentiel-qu-elles-representent>), la seconde sur le secteur de l'aéronautique et les métiers en tension ;

- Le MENESR a travaillé sur des référentiels métiers des agents du Ministère et travaille par ailleurs sur la certification ainsi que les blocs de compétences. Sont identifiés les compétences relevant du savoir initial (formation initiale), les compétences opérationnelles (liées au métier) et comportementales (aptitudes développées dans un contexte particulier). L'analyse de compétences transversales communes à plusieurs métiers permet d'accompagner la mobilité des agents en interne et en externe ;
- La MDEF de Sénart a réalisé le projet « EvoMétiers 3D » (<http://www.evometiers3d.fr>), outil de cartographie de l'emploi et des métiers au service de la GTEC présentant les métiers en tension sur un territoire. La visualisation des compétences entre métiers est possible via les passerelles métiers : création en tenant compte des aires de mobilité Pôle Emploi ;
- Prisme Limousin a engagé des travaux sur la mobilité professionnelles avec l'Insee, en analysant les entrées/sorties par Familles professionnelles (nomenclature des FAP) ; Par exemple, les employés du commerce évoluent vers des métiers de manutention (plutôt les hommes), les métiers administratifs, et les métiers d'aide à domicile (femmes). Un besoin de mieux outiller les personnes dans leur mobilité (demandes croissantes). Les travaux n'ont pas été creusés sur la dimension compétences, les référentiels métiers existants sont trop limités ;
- C2R Bourgogne : il existe peu de statistiques dans le domaine, les travaux sont donc essentiellement qualitatifs. Une étude sur les métiers du tertiaire et transversaux a été réalisée avec des Maisons de l'emploi dans le cadre de GPEC territoriales ;
- Les PLIE travaillent sur une approche centrée sur les individus afin de repérer les compétences cognitives et les compétences de base. La MDE du Val d'Oise a initié une plateforme de mobilité professionnelle sur l'industrie dans le département ;
- Pôle emploi a réalisé un travail sur la mobilité des demandeurs d'emploi à leur sortie du chômage, notamment pour identifier le caractère durable de ces mobilités (<http://www.pole-emploi.org/actualites/mobilite-professionnelle-qui-change-de-metier-et-pourquoi--@/563/view-article-72757.html>) ;
- L'Observatoire des métiers dans les professions libérales a réalisé un travail de cartographie des métiers ; mais les mobilités entre métiers restent encore difficiles (réticence des employeurs) même avec de l'accompagnement ;
- L'observatoire des télécoms a produit deux études sur les passerelles entre métiers permettant de définir des aires de mobilité (diaporama joint) ; l'analyse fine des écarts de compétences entre métiers est nécessaire pour définir les compétences acquises, à développer, à acquérir ; l'analyse des compétences transférables intègre toutes les

compétences y.c. techniques ; le contexte professionnel est déterminant. Identification de la notion de « métiers pivots » qui permet de déterminer des recouvrements de compétences ;

- Le groupement des professions de services a mis en place un Certificat national de compétences « relation client » <http://ccs.gps.asso.fr/accueil.php> ; il garantit un socle commun, certifié et reconnu par l'ensemble des branches de services qui sont engagées dans la mise en œuvre du CCS (Assurance, banque, formation professionnelle, hôtellerie restauration) ;
- Pôle Emploi engage un programme destiné à améliorer le recrutement par les compétences et mieux répondre aux besoins des entreprises avec des approches de recrutement diversifiées ; il s'agit notamment de faire évoluer le ROME par une entrée compétences, observée sur la base de l'exercice de la compétence, avec des niveaux de mesure de la pratique différenciés selon que la compétence s'exerce accompagnée, seul, ou à un niveau d'expert ;
- Le Fafih a engagé un travail sur les compétences transversales et transférables afin d'accompagner les parcours professionnels : il s'agit de casser la vision des métiers en 'silo' pour faciliter les évolutions de carrière ; Les compétences sont structurées en 15 blocs, dont 7 blocs de compétences transférables. Besoin de retravailler les CQP dans cette logique ;
- Carif Oref Pays de la Loire : des travaux réalisés sur le tertiaire, sur une entrée qualitative (entretien avec des professionnels). Un travail engagé dans le cadre du CREFOP Pays de la Loire (compétences 2020) ; le travail autour des blocs de compétences n'est pas raccordé aux modules de formation.
- Le Cereq a réalisé le CEP du secteur des transports fluviaux et maritimes, et analysé les liens possibles entre les différents métiers du transport ;
- Le MEDDE a réalisé plusieurs travaux avec la DGEFP, mais une difficulté dans l'appropriation des outils. Une approche personnalisée est nécessaire.
- L'observatoire des professions libérales a identifié que malgré les cartographies des métiers qui permettent d'identifier des compétences communes à certains métiers, la pratique démontre que les mobilités réussies ne s'appuient pas forcément sur ces outils ;
- Uniformation : les 21 branches ont beaucoup de métiers transversaux avec des compétences communes. L'enjeu est l'accompagnement des personnes dans leur reconversion (ex : aide à domicile confrontées à l'usure professionnelle) ; mais également de nombreux métiers réglementés pour lesquels ces reconversions sont plus complexes ;
- Opcalia : des CQPI ont été élaborés et de nombreux salariés ont été certifiés, toutefois, l'effet de ces certifications sur les mobilités reste incertain. Il pourrait être utile de mesurer si l'obtention de CQPI facilite les mobilités interbranches.

Les problématiques soulevées par les participants :

Il a été rappelé que le thème du groupe de travail est centré sur l'analyse des compétences transférables et transversales comme facteur de mobilité pour les actifs, mais ne traitera pas de la question des mobilités dans son ensemble.

Le besoin de définitions et d'un vocabulaire commun

Afin de travailler sur des concepts de « compétences transversales » et « compétences transférables », il est important de s'accorder sur des définitions claires qu'il ne faut pas déconnecter des réflexions qui ont cours depuis plusieurs années, notamment autour d'autres notions telle que la « qualification ». La notion de « transférabilité » peut par exemple prendre différents sens, selon les utilisateurs.

Pistes de travail :

- Recenser les définitions existantes sur les compétences transversales et transférables auprès des opérateurs (ex : socle commun de compétences élaboré par le COC au sein du COPANEF, agenda européen pour la formation des adultes - <http://www.agence-erasmus.fr/page/bilan-et-perspectives>) ;

Livrable associé : La réalisation d'un glossaire / vocabulaire commun

Recenser et évaluer les outils existants sur l'identification des compétences transversales / transférables et les modes d'accompagnements des individus ou entreprises dans une optique d'appui à la mobilité ; identifier la demande économique et sociale à l'origine de ces outils, analyser les modes de diffusion de ces outils (mise en ligne, personnalisation de l'accompagnement, rôle des différentes institutions...)

De nombreux outils de formalisation des compétences / d'appui à la mobilité existent mais leurs usages et leur utilité sont encore peu renseignés.

Pistes de travail :

- Recenser les outils existants et les analyser : comment sont-ils construits, utilisés, quel type d'accompagnement est proposé ?
- Quelle est la « commande » à l'origine de l'outil ? : Qui passe cette commande ? A quels besoins répond-elle ? Pour quelle cible (salariés / actifs ou entreprises) ? Les outils sont-ils destinés à construire/réguler l'offre de formation, accompagner les salariés, construire des dynamiques RH ? Par qui sont-ils utilisés (salariés, entreprises, acteurs de l'accompagnement et de l'intermédiation) ?
- Evaluer ces outils : facilitent-ils les mobilités entre métiers ? Entre branches ? Quel est le lien entre formation et compétences transversales / transférables ?

Livrable associé :

Un recueil / répertoire qualifié des outils existants selon les usages et les cibles ?

Analyser les modes de reconnaissance et de certification des compétences transversales et transférables, en particulier mieux documenter la notion de « niveaux » ; prendre en compte le contexte d'exercice des compétences transversales et transférables

Pistes à explorer :

Une compétence transversale ou transférable identifiée dans deux référentiels distincts avec le même terme est-elle équivalente dans deux métiers différents ? Faut-il distinguer plusieurs niveaux de reconnaissance de la compétence ? Comment les intégrer dans les niveaux de formation ? La compétence est une donnée évolutive, à quel moment une compétence transversale devient-elle une compétence spécifique (ex : compétences numériques et linguistiques) ?

La réflexion sur les compétences transversales/transférables doit prendre en compte le contexte dans lequel se situe la réflexion sur les compétences :

- l'ensemble des métiers et/ou des secteurs ;
- une branche avec une pluralité de professions qui peuvent être dans certains cas très qualifiées et dans d'autres cas moins qualifiées;
- une famille de métiers ou un métier précis que l'on retrouve dans plusieurs branches ;
- un territoire
- un public particulier (personnes fragiles peu diplômés, demandeurs d'emplois, salariés en activité...)

Cette analyse est complémentaire de la question du « niveau » des compétences acquises ou attendues : un même niveau de compétence transversale est-il reconnu de la même façon selon le métier exercé, l'entreprise, ou le territoire (national, régional ou local) ? Pour des actifs peu mobiles géographiquement, la question des compétences transversales et transférables se pose-t-elle dans les mêmes termes que pour un actif mobile ?

Pistes à explorer :

- Analyser des contextes d'exercice de compétences transversales / transférables en croisant territoire et secteur ou branche et leur évolution

Croiser les approches qualitatives et quantitatives pour améliorer la connaissance sur les compétences transversales et transférables

La majorité des travaux réalisés sur l'identification et le repérage des compétences transversales et transférables sont qualitatifs (réalisés à partir d'entretiens notamment).

Pour objectiver et mieux croiser les travaux entre les secteurs, branches, ou territoires, il serait utile de réaliser des travaux plus quantitatifs : ces croisements semblent toutefois complexes à réaliser.

Pistes à explorer :

- Identifier les approches qualitatives et croiser les travaux qualitatifs et quantitatifs.
- Développer des travaux d'analyse qualitatifs (méthodes, sources, ...)

Cibler les travaux selon le profil des usagers ou aborder le sujet sans catégoriser les publics ?

Un débat s'est engagé au sein du groupe de travail sur la définition des cibles : est-il nécessaire de développer des approches distinctes selon les profils des actifs (demandeurs d'emplois, salariés, cadres / non cadres, qualifiés/peu qualifiés...) ou le groupe de travail doit-il aborder la question des compétences transversales et transférables sans « catégorisations » ?

Piste à explorer :

- Point d'accord à trouver au sein du groupe de travail : question à traiter lors du recueil et de l'analyse des outils existants

De façon générale, le groupe de travail vise également :

- A capitaliser et favoriser le transfert d'expérience entre membres du groupe
- A permettre aux représentants de réseaux membres du groupe de travail de diffuser les travaux au sein de leur réseau
- Il est notamment indiqué que l'un des « livrables » du groupe pourrait être de mesurer les évolutions des pratiques des acteurs de l'accompagnement
- Enfin, l'analyse de pratiques étrangères (ex : école Québécoise) doit être intégrée à la feuille de route du groupe de travail

Les pilotes du groupe de travail et France stratégie se réuniront d'ici fin août / début septembre pour élaborer la feuille de route du groupe de travail, issue de ces premières présentations et pistes de travail.