

Le temps des compétences transversales



Dans un contexte économique tendu, la seule maîtrise des compétences métier ne suffit plus. L'acquisition ou le renforcement de compétences transversales et transférables d'un métier à l'autre permettront aux jeunes comme aux salariés de mieux rebondir au sortir de la crise et aux entreprises de disposer rapidement des compétences dont elles ont besoin.

Dans un environnement peu stable et au futur incertain, comment répondre aux besoins des entreprises ? Sur quoi s'appuyer pour faciliter les transitions professionnelles et développer l'employabilité des personnes ?

Une nécessité

L'ANI, l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, a apporté le premier une réponse en reconnaissant la nécessité pour tous d'avoir certaines compétences transversales de base. L'idée a été

reprise par la loi de l'orientation et de la formation adoptée définitivement par le Parlement le 14 octobre dernier. Des références que l'Europe a également prises à son compte. Le "recrutement par les habilités" développé par Pôle emploi va également dans ce sens.

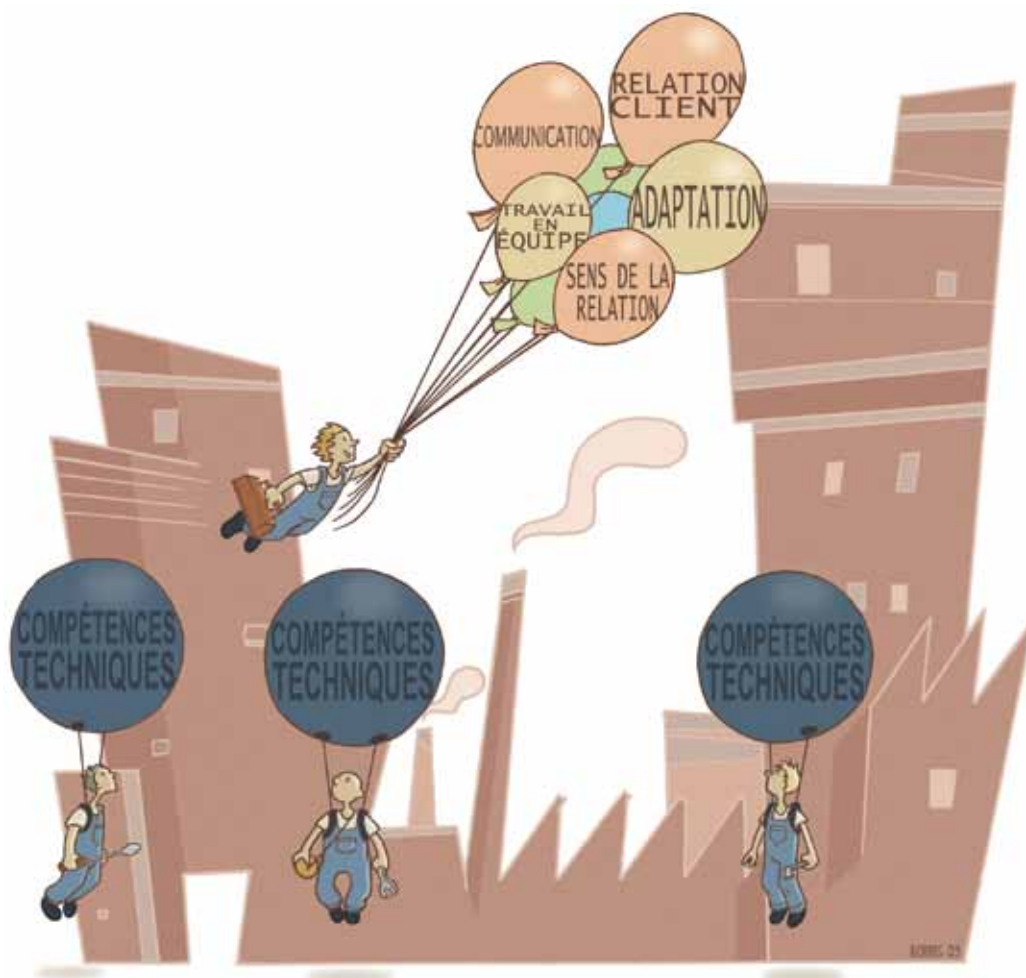
Un tel consensus apparaît aussi dans les entreprises où l'on reconnaît aujourd'hui de plus en plus le besoin d'associer aux compétences techniques, d'autres compétences non techniques

tournées, par exemple, vers la relation client, le travail en équipe, l'adaptation au changement... La seule maîtrise des techniques ne suffit plus, un bon professionnel n'est pas seulement un bon technicien. Ces compétences transférables formeraient le socle de base des évolutions professionnelles futures.

« Comme il est de plus en plus difficile de prévoir l'avenir économique et social, il faut s'attacher à maintenir et à développer des compétences réutilisables dans des lieux et des secteurs très différents afin de garantir un socle de compétences de base », soulignait récemment* Jean-François Pilliard, délégué général de l'UIMM. « C'est sur la base de ces compétences là, que l'on pourra en développer de nouvelles. Arrêtons de fantasmer sur ce qu'on appelle les métiers de demain », s'insurge-t-il, « posons-nous plutôt des questions rigoureuses sur les besoins à venir des entreprises ».

Des réalités diverses

Un besoin croissant, certes mais des réalités diverses. Quelles sont ces compétences attendues par les entreprises, existe-t-il vraiment des compétences transversales et donc transférables ? Les acteurs de l'emploi et de la formation évoquent des compétences d'ordre techniques ou cognitives, sociales, organisationnelles ou comportementales. « Dans nos métiers, on attache une importance capitale à ces compétences transversales », affirme Jean-Claude Delmas, DRH de Casino Supermarché. Le commerce, l'intérim, le bâtiment, tous sont intéressés.



Mais tous n'y mettent pas le même contenu. Compétences clés, génériques, de base, transversales, générales, sociales, comportementales... la liste est longue des termes utilisés. « Ces notions de compétences dites transférables et transversales sont nouvelles. Tout le monde utilise ces termes sans forcément vouloir dire la même chose. S'il faut développer ces compétences, il faudra s'attacher à les définir et s'entendre sur leur signification précise », mettait en garde, récemment George Asseraf, président de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)*.

Surtout si l'on envisage à terme, de certifier ces compétences transversales. Ce qui serait aussi un moyen de valoriser des emplois perçus comme non qualifiés ou requérant peu de qualification.

Danièle Ginisty

*Lors d'une table ronde consacrée aux "compétences de demain face aux innovations technologiques, économiques ou sociales", dans le cadre d'un colloque sur "Les emplois de demain" organisé au ministère de l'Économie le 16 octobre 2009.