



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

9 décembre 2021

# Rencontres n°3

Cycle de #Rencontres DGEFP – Céreq

Céreq



# Rencontres #3

Jeudi 9 décembre 2021

**Séance n°1 | Quels sont les impacts de la crise sanitaire sur les pratiques de formation et sur les aspirations des salariés ? ..... 3**

**Premiers enseignements de l'étude Impact du Céreq**

Ekaterina MELNIK-OLIVE, Chargée d'études, Département Formation et Certification, Céreq

**Séance n°2 | Comment les compétences transversales influent-elles sur les parcours d'insertion ? ..... 13**

**Les compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur**

Julien BERTHAUD, chargé d'études, Centre associé de Dijon, IREDU, Céreq



# Séance n°1 | Quels sont les impacts de la crise sanitaire sur les pratiques de formation et sur les aspirations des salariés ?

## *Premiers enseignements de l'étude Impact du Céreq*

L'enquête Impact – pour Impact de la crise sanitaire sur les Mobilités, les Projets, les Aspirations professionnelles, les Compétences et le Travail – a été lancée au printemps 2021 et a bénéficié du soutien financier de la DARES dans le cadre de l'appel à projet de recherche du Conseil scientifique du PIC.

Un de ses premiers objectifs est de documenter le recours à la formation dans le contexte particulier de la crise sanitaire, pour mieux comprendre les inégalités d'accès et l'impact des mesures gouvernementales visant à en amortir les conséquences (élargissement du FNE Formation à toutes les catégories de salariés et d'entreprises confrontées au chômage partiel, élargissement de l'offre de formation à distance accessible dans le cadre du dispositif CPF par exemple).

Une deuxième série de questions posées par l'enquête porte sur les besoins et les attentes des individus en matière de formation. Comment la crise a-t-elle modifié leurs objectifs et quelle est la place de la formation dans les projets de reconversion professionnelle, notamment pour les publics les moins qualifiés ? La crise sanitaire a-t-elle constitué une contrainte supplémentaire, ou au contraire, une opportunité de formation et d'amorce de nouveaux projets ?

L'enquête contient un volet statistique et un volet qualitatif, menés conjointement entre mars et mai 2021, et porte sur une période d'observation qui s'étend de mars 2020 au printemps 2021. Le volet statistique s'inscrit dans la continuité du dispositif d'enquêtes couplés portant sur les Formations et Itinéraires des Salariés (dispositif Defis), développé par le Céreq en partenariat avec France Compétences. Le volet qualitatif a pour objectif de documenter les effets de la crise sur les projets et les aspirations des personnes, notamment peu qualifiées<sup>1</sup>.

## **Accès à la formation : les disparités observées selon les caractéristiques individuelles et d'emploi**

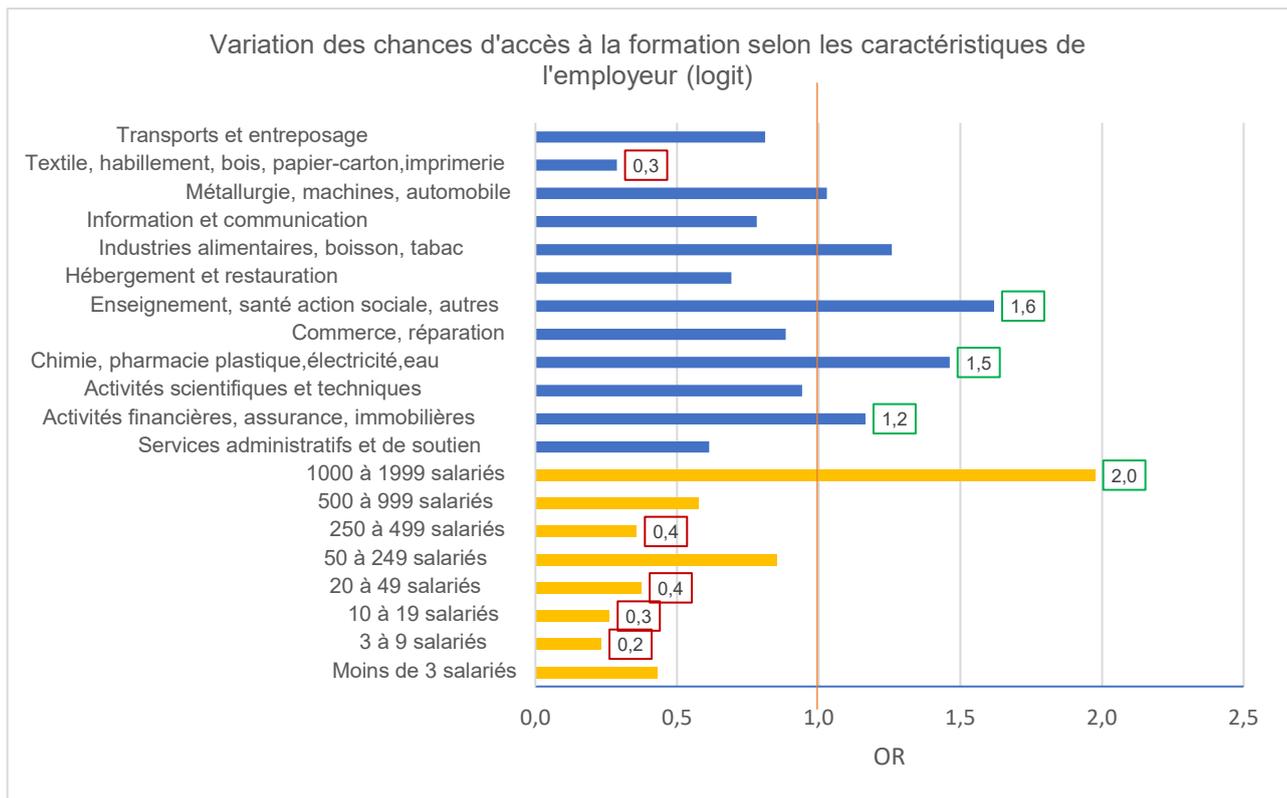
Les disparités les plus connues dans l'accès à la formation sont aussi les plus marquées :

- Les plus qualifiés et les plus diplômés sont les plus nombreux à se former. Ainsi, 50 % des cadres ont suivi une formation, contre moins de 34 % des ouvriers, et moins d'un tiers des non-diplômés a accédé à une formation.

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus : [Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ?](#) Alexandra d'Agostino, Catherine Galli, Ekaterina Melnik-Olive, Céreq Etudes n°37, Janvier 2022.

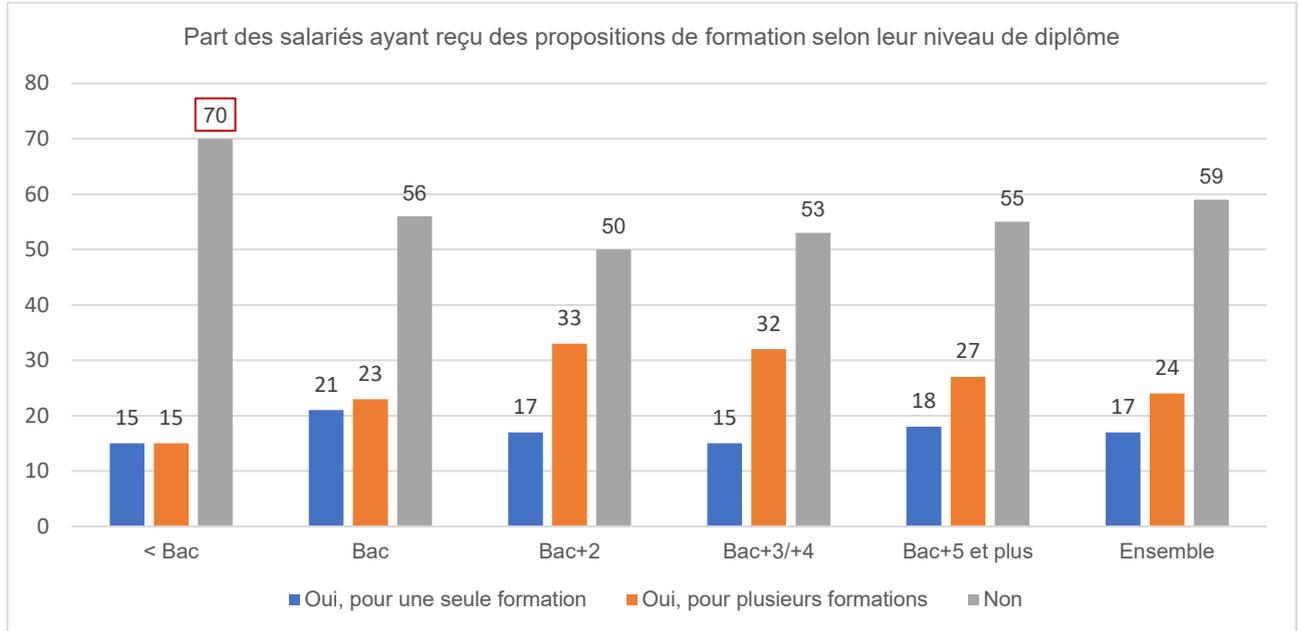
- Les caractéristiques de l'emploi et du secteur sont également un facteur différenciant. Les salariés en contrats courts ou à temps partiel accèdent moins à la formation, de même que ceux appartenant à des entreprises de plus faible taille.



Source : enquête Impact, 2021. Champ : salariés en mars 2020.

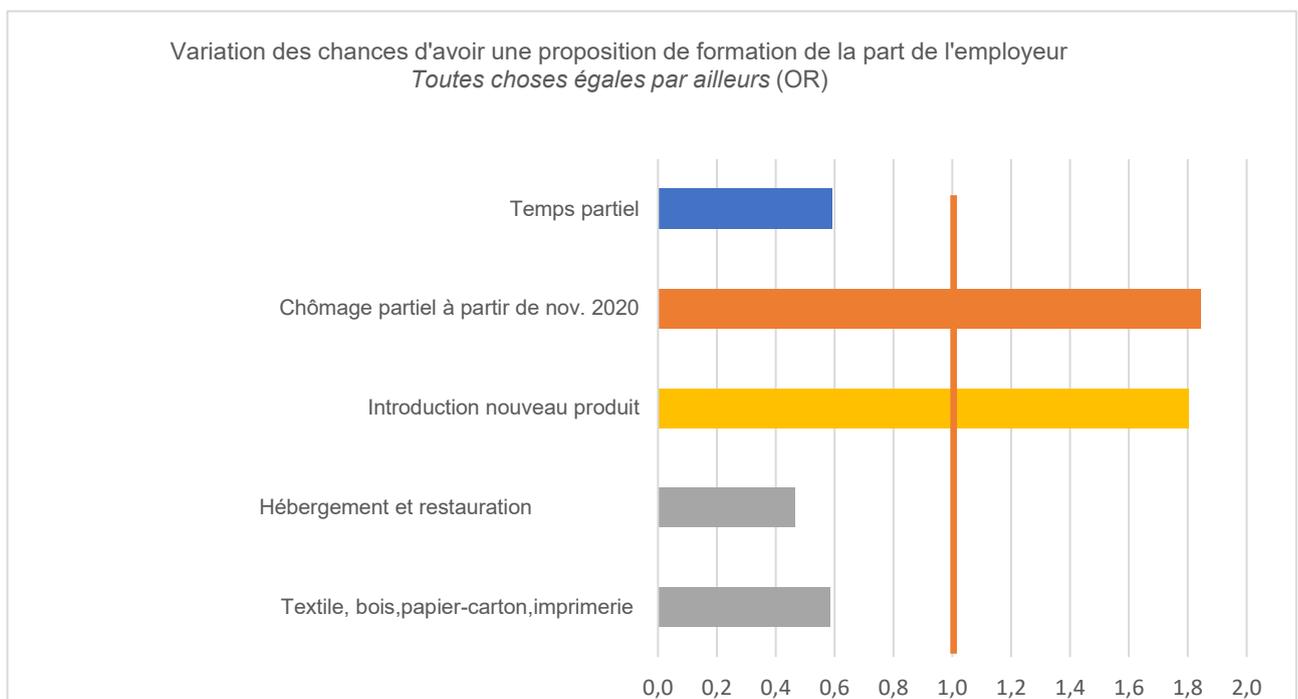
Lecture : les odd ratios (OR) encadrés sont significatifs ( $p < 0.05$ ). Les OR supérieurs à 1 (encadrés en vert) signifient une augmentation des chances d'accéder à une ou plusieurs formations, toutes choses égales par ailleurs. Les OR inférieurs à 1 (encadrés en rouge) signifient une diminution de ces chances. La référence concernant le secteur d'activité est le secteur Construction. La référence concernant la taille de l'entreprise est 2 000 salariés et plus.

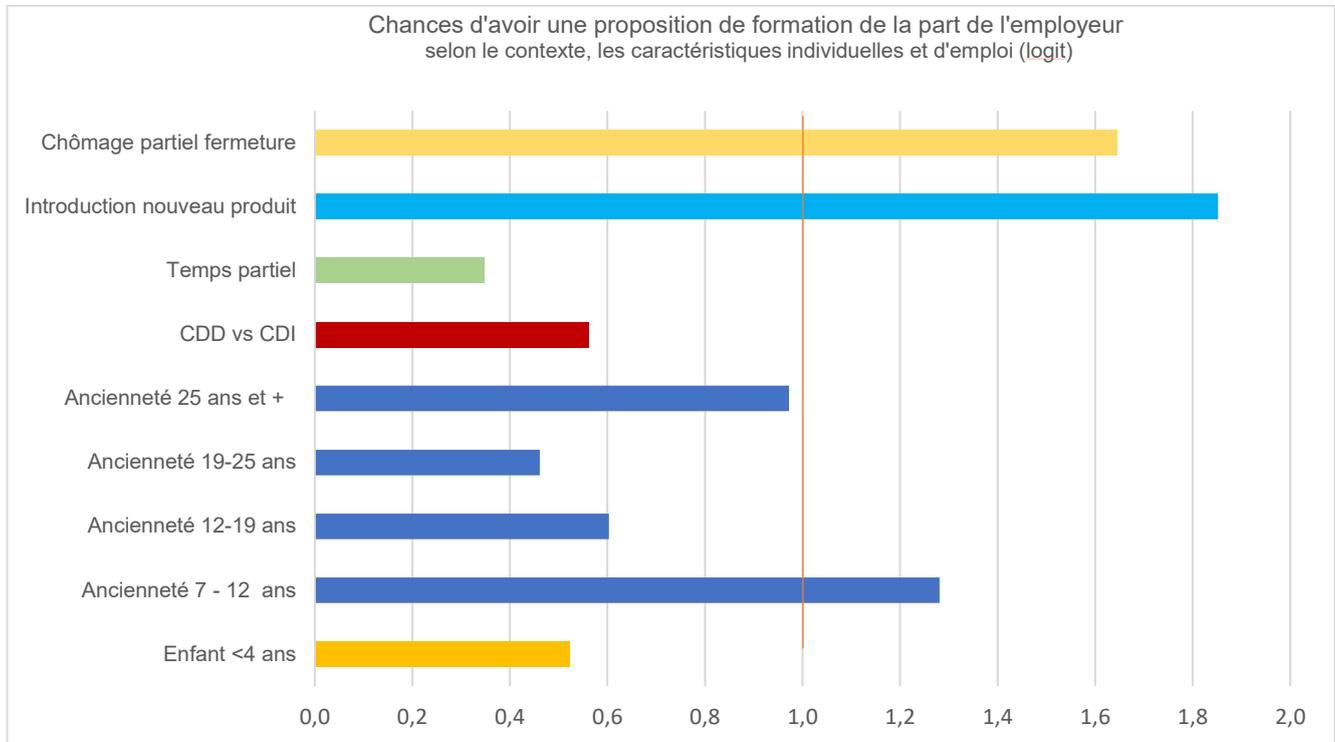
- Les différences concernent aussi le type des formations et leurs modalités. Plus de la moitié des formations suivies par les ouvriers sont des formations réglementaires, indispensables à l'exercice de l'activité, tandis que le numérique occupe une place plus importante dans les formations des salariés les plus qualifiés. De même, l'offre de formation à distance s'est considérablement élargie, mais a surtout profité aux cadres et aux télétravailleurs (qui sont souvent des cadres).
- De même, les objectifs des formations varient suivant qu'elles sont proposées ou demandées, selon les secteurs et les caractéristiques de l'emploi. Les propositions de formation sont moins souvent émises auprès des salariés moins diplômés, 70 % n'ayant reçu aucune proposition. À l'inverse, l'introduction d'un nouveau produit et le chômage partiel ont joué favorablement sur les propositions de formation.



Source : enquête Impact, 2021. Champ : salariés en mars 2020.

Lecture : 70% des salariés sans diplôme (niveau < Bac) déclarent n'avoir pas reçu de proposition de formation entre mars 2020 et mai 2021.

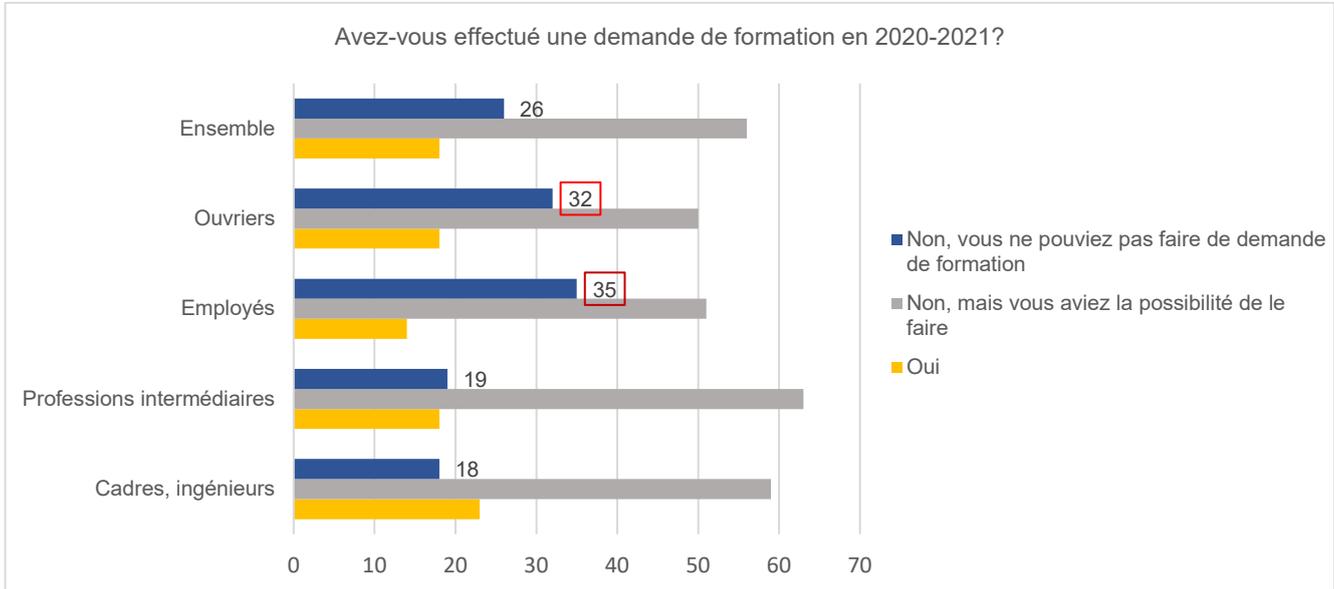




Source : enquête Impact, 2021. Champ : salariés en mars 2020.

Lecture : Les odd ratios (OR) présentés sont significatifs ( $p < 0.05$ ). Les OR inférieurs à 1 signifient la diminution des chances, les OR supérieurs à 1 signifient l'augmentation des chances de recevoir une proposition de formation de la part de l'employeur, toutes choses égales par ailleurs. La référence concernant le secteur d'activité est le secteur Construction.

La tendance est la même pour les demandes de formation, les salariés les moins qualifiés estimant qu'ils ne peuvent pas en formuler, comme l'illustrent le graphique ci-dessous, ainsi que certains propos recueillis au cours de l'enquête qualitative :



Source : enquête Impact, 2021. Champ : salariés en mars 2020.

« ...on n'a aucune information de l'entreprise ...

*Ils sont trois magasins, il y a deux frères, deux patrons, il y a une secrétaire et après vous avez trois vendeurs dans chaque magasin et puis c'est tout...*

*la secrétaire n'est pas au courant de ça, elle ne connaît pas. Le patron si on lui demande il va dire qu'il n'est pas au courant et qu'il faut qu'il se renseigne avec le cabinet comptable.*

*Il faut se débrouiller tout seul pour avoir les infos. »*

M. Jacques, 40 ans, en couple, vendeur de meubles.  
Formation initiale : BTS action commerciale

Les formations proposées portent plutôt sur l'adaptation aux changements et à la prise de responsabilités, alors que les formations demandées visent le changement de métier ou d'employeur.

Par ailleurs, toutes les formations ne sont pas jugées utiles par les salariés. Plus encore, certaines peuvent même contribuer à la perte de sens au travail, au sentiment d'un manque de reconnaissance de son travail, comme l'illustre le témoignage recueilli auprès d'un télésurveillant dont l'entreprise a été rachetée par un groupe bancaire :



« Et étant gouverné par des banquiers je fais les formations de banquier.

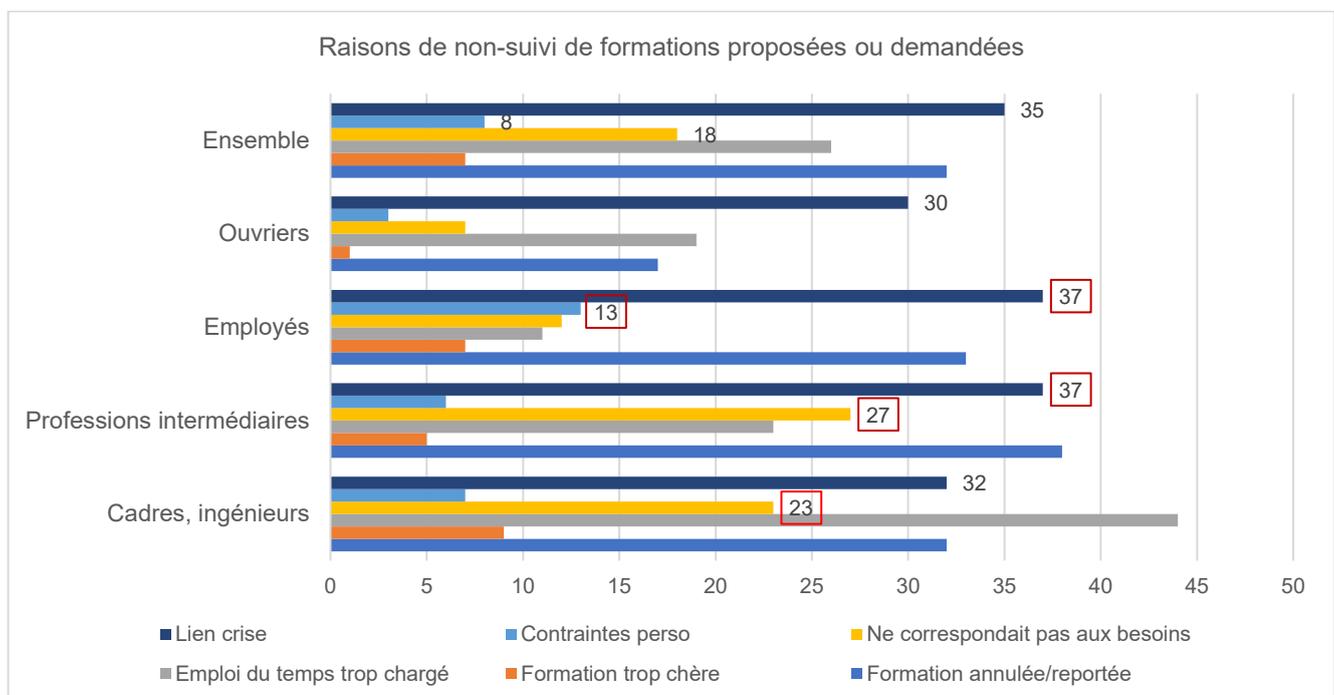
*L'illogisme dans tout ça est assez formidable. Une formation que j'ai eu la semaine dernière et que j'avais déjà fait l'année dernière, j'ai fait une formation sur les relations internationales, alors comme mon travail c'est d'appeler un client, par exemple un Carrefour ou un Intermarché, je l'appelle pour lui dire qu'il a un problème de frigo,*

*vous pouvez m'expliquer à quoi me sert de savoir que l'Iran et l'Irak sont des pays avec qui il ne faut pas faire de marché, je ne comprends pas le but de ça, en tant que délégué syndical ça me hérise le poil. »*

M. Roumens, 46 ans, Bac, Télésurveillant dans une entreprise rachetée par un groupe bancaire, souhaite d'une mobilité géographique pour se rapprocher de sa compagne

## Les obstacles à la formation

Les obstacles à la formation sont pluriels. Plus d'un tiers des salariés évoque une raison en lien avec la crise sanitaire (cf. Graphique). Les contraintes personnelles sont plus souvent évoquées par les employés et les femmes, tandis que les cadres évoquent plutôt un emploi du temps trop chargé.



Source : enquête Impact, 2021. Champ : salariés en mars 2020.

Du reste, il n'y a pas un obstacle, mais une conjugaison d'obstacles, comme l'illustre ce témoignage recueilli dans l'enquête qualitative :



*« ...pour moi, il y a trop d'obstacles.*

*Alors déjà, l'entreprise, par rapport au planning pour trouver des absences, le financement, ceux-là, ce sont des réponses que je n'ai pas, et puis après, de jumeler avec ma vie familiale...*

*...On n'a pas de DRH, on a juste un service de ressources humaines. En fait, ils n'en ont rien à faire quand je vais leur parler de mon compte formation, tout ça, ce n'est pas leur problème. Et on n'a aucune explication, alors qu'on a quand même des droits, et ils s'en foutent éperdument. »*

M. Carmet, 51 ans, en couple, 2 enfants,  
BP viticole et bac pro commerce et service,  
ouvrier caviste en CDI depuis plus de 20 ans

## Un nouveau rapport à la formation et au travail ?

Concernant la formation, les résultats des volets quantitatif et qualitatif se rejoignent : nombreux sont les individus qui estiment que rien n'a changé, mais le contexte de l'entreprise, ainsi que les catégories de salariés, jouent nettement sur la perception des possibilités de formation. L'offre de formation s'est surtout élargie pour les plus diplômés.

Au total, 20 % des personnes n'ayant jamais accédé à la formation au cours des 5 années précédentes se sont formées pendant la crise. Ces personnes indiquent plus souvent que les autres que l'offre de formation s'est élargie, qu'ils ont eu plus de temps disponible pour se former et plus d'occasions de s'informer sur la formation. Ce sont aussi eux qui ont le plus souvent recours au CPF et au conseil en évolution professionnelle.

Concernant plus spécifiquement la formation à distance, 87 % des salariés estiment que leur contenu est adapté et 76 % que l'offre est adaptée à leurs besoins.

Ce témoignage illustre la façon dont la crise a pu constituer, pour certains, une opportunité pour se lancer dans la réalisation de son projet professionnel :

*« ...j'ai entamé une démarche après le premier confinement, dans l'été, ça fait longtemps que ça me trotte dans la tête, c'est-à-dire travailler dans mon métier mais dans l'enseignement. Et pour ça j'ai fait des enquêtes auprès des écoles et j'ai déjà postulé dans... des écoles d'esthétique, il faut le BTS que je n'ai pas.*

*Je n'en ai pas parlé à mon employeur mais il a fallu que je fasse des démarches pour passer une VAE, et je me suis dit c'est la bonne année parce qu'on est à l'arrêt, on a moins de travail, le confinement, ... et donc j'ai lancé la démarche »*

Mme Ferrier, 40 ans, mariée, 1 enfant,  
BP et diplôme d'une école d'esthétique de niveau bac,  
esthéticienne/conseillère de vente en CDI depuis 20 ans



Selon notre enquête statistique, les trois premiers aspects qui ont pris plus d'importance avec la crise pour les salariés sont : l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi arrive même en deuxième position pour les moins qualifiés – employés et ouvriers.

La crise sanitaire a amené les personnes à questionner leur rapport au travail, ce que montrent aussi les deux volets de l'enquête. Les trois premiers aspects qui ont pris plus d'importance avec la crise pour les salariés sont : l'équilibre entre la vie professionnelle et privée, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi. Pour les personnes au chômage, la sécurité de l'emploi vient en première position, devant l'équilibre entre vie privée et professionnelle.

Enfin, certains salariés n'ont pas suivi de formations, pour différentes raisons. Certaines sont liées à la crise sanitaire, sont plutôt d'ordre personnel et concernent plus souvent les femmes. Les raisons varient aussi selon les niveaux de qualification et les situations professionnelles. À cet égard, l'absence de besoins est évoquée par les personnes sans diplôme ou, au contraire, par les plus diplômés, mais moins par les diplômés bac à bac+2.

De plus, les travaux antérieurs sur les données Defis ont montré que le souhait de se former dépend fortement de la satisfaction au travail et des perspectives perçues. Ainsi, les salariés ayant des carrières bien établies, satisfaits, souvent proches de la retraite, ne souhaitent pas nécessairement se former.

Ces premières analyses vont être poursuivies, notamment sur le lien entre l'accès à la formation et le chômage partiel, sur les inégalités de genre, ou sur les apprentissages et les compétences numériques en lien avec le télétravail.

## Bibliographie

D'Agostino A., Fournier C., Stephanus C. (2021) [Emploi éclaté, précarité et formation : sortir du cercle vicieux](#), *Céreq Bref*, n°401, 4 p.

Barrero J.-M., Bloom N., Davis S.-J. (2021) "Why Working From Home Will Stick", Working Paper n°2020-174, Becker Friedman Institute, April, 70 p.

Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E. (2021) [Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?](#) *Dares Analyses*, n°28, 10 p.

Berton F. (2013) [Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles](#), *Travail et Emploi*, n°136, p. 49-68.

Bismuth J., Valero M. (2021) [Le compte personnel de formation en 2020. Une hausse sans précédent des entrées en formation](#), *Dares Résultats*, n°59, 4p.

Brunet C., Rieucan G. (2019) [Tous informés...tous formés ?](#), *Céreq Bref*, n° 378, 4 p.

Brochier D., (2021) [Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ?](#), *Céreq Bref*, n°405.

Calavrezo O., Lodin F. (2012) [Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 - Forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite](#), *Dares Analyses*, n°004, 15 p.



- Cour des comptes (2021) [Préserver l'emploi. Le ministère du travail face à la crise sanitaire](#). Rapport public thématique, 193 p.
- Denave S. (2006) Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles, *Cahiers internationaux de sociologie*, n°120, p. 85-110.
- Denave S. (2017) Changer de métier : les effets des sphères professionnelle et privée, *Éducation permanente*, n°212, p. 109-120.
- Dubois J-M., Melnik-Olive E. (2017) [La formation en entreprise face aux aspirations des salariés](#), *Bref Céreq*, n°357, 4 p.
- Fournier G., Gauthier C., Perron F., Masdonati J., Zimmermann H., Lachance L. (2017) Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3.
- Jauneau Y., Vidalenc J. (2020) « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », Insee Focus N° 207, octobre 2020.
- Guillemot, D., Melnik-Olive, E. (2019) [Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise](#), *Céreq Echanges* n°15, 2020 - pp. 5-9.
- Ghrai J. (2021) [Crise sanitaire : quels sont les branches et les territoires les plus concernés par les plans de sauvegarde de l'emploi ?](#), *Dares Focus*, Juillet 2021, n° 35, 4p.
- Leroyer A., Lescurieux M., Giraldo V. (2021), [Comment la pandémie de la pandémie de Covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail](#), *Connaissance de l'emploi*, CEET n°172, 4 p.
- Maurin J-C. (2004) Les enjeux psychologiques de la mise à distance en formation, *Distances et Savoirs* 2004/2-3 (Vol. 2) p. 183- 204 ;
- Mazade O. (2004) Passé professionnel et reconversion : l'exemple des mineurs du Nord, *Formation Emploi*, 85, p. 41-55.
- Melnik-Olive E., Stephanus C. (2019a) Que font les restructurations aux parcours des salariés ? *Socio-Economie du Travail* 2019-1, n° 5, p. 99-133.
- Melnik-Olive E., Stephanus C. (2019), [La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles](#), *Céreq Bref* n° 374.
- Négroni C. (2007) *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin.
- Négroni C., Mazade O. (2019) Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires, *Recherches & formation*, 2019/1 n° 90 p. 87-102.
- Nohara H. (2016) Réflexion à partir d'une étude comparative France Japon sur l'articulation entre les aspirations professionnelles et les contextes sociaux, *Bulletin de la Société Franco-Japonaise de Gestion*, 2016/33, p.1027.
- Otte L. (2021) [En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés](#), *Dares Focus* n° 3.
- Perez C. (2013) Changements organisationnels et déstabilisation des salariés : quels modes de rupture des contrats de travail ?, *Revue Française de Socio-Économie*, n°12, p. 209-229.
- Pinol O., Levasseur S. (2021) [Le recours à l'activité partielle atténue l'impact de la crise sur l'emploi](#), *Insee Conjoncture*, 4 p.



Roupenel-Fuentes M. (2017) Se former, est-ce s'insérer ? *Sociologies pratiques*, 2017/2 N° 35, p. 59-72.  
Vidal M., Grandbastien M., Moeglin P. (2010) Formation à distance, *Distances et savoirs*, 2010/2 (Vol. 8), p.149-152.



## Séance n°2 | Comment les compétences transversales influent-elles sur les parcours d'insertion ?

### *Les compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur<sup>2</sup>*

#### **A quoi renvoient les compétences transversales ?**

Les compétences transversales sont indépendantes d'une discipline ou d'une spécialité et renvoient aux savoir-faire et aux savoir-être. Elles sont qualifiées de *soft skills* en management et de compétences sociales, émotionnelles ou comportementales en sciences sociales. Ces différences d'appellation illustrent les débats sur leur définition, leur acquisition et leur évaluation. Elles sont à la fois intrapersonnelles (estime de soi, autonomie, etc.) et interpersonnelles (management, travail en équipe, communication, etc.).

Cette approche – qui n'est pas neuve – jouit d'un intérêt accru aujourd'hui. De nombreux acteurs du monde éducatif et professionnel se sont saisis de cette notion. Longtemps considérées comme des savoirs invisibles, requis et « allant de soi », elles sont reconnues en 2005 dans le domaine scolaire (avec leur inclusion au socle commun de connaissances et de compétences) et considérées dans un rapport de l'OCDE en 2015<sup>3</sup> comme une façon d'appréhender les inégalités sociales et économiques. L'épreuve du grand oral du baccalauréat témoigne également du regain d'intérêt qui leur est accordé. Leur visibilité a aussi été renforcée suite aux attentats survenus en France à partir de 2015, et au renforcement des compétences citoyennes qui en a découlé.

Elles jouent également un rôle sur le marché du travail, car le diplôme ne suffit plus toujours à départager les candidats sur un marché de plus en plus concurrentiel et évolutif. En outre, les transitions numériques, énergétiques et écologiques favoriseraient la mise en avant des compétences transversales. Elles permettraient enfin de cadrer les exigences réelles du travail tout en masquant le rôle des conditions organisationnelles. En ce sens, elles s'inscriraient dans un processus de responsabilisation des individus, pour s'adapter aux évolutions de leurs emplois et du monde du travail.

---

<sup>2</sup> Cette présentation s'appuie sur deux *Céreq Bref* parus en 2021 et consacrés à cette question : [Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur](#), J. Berthaud, *Céreq Bref*, n° 408, 2021, 4 p. et [Compétences spécialisées vs transversales, un faux débat ?](#) N. Beaupère, M. Blanchard, P. Lemistre, B. Ménard, *Céreq Bref*, n° 410, 2021, 4 p.

<sup>3</sup> OCDE. (2015). *Skills for social progress: the power of social and emotional skills*. Paris: OECD.



## Rôle des compétences transversales dans les trajectoires professionnelles

Les trois études présentées dans le [Céreq Bref n°408](#) mettent en avant plusieurs résultats :

- la perception des recruteurs varie en fonction de compétences transversales telles que le travail en équipe et le dynamisme, auxquelles ils accordent plus d'importance qu'au diplôme et à la mention obtenue ;
- les étudiants ayant développé ces mêmes compétences transversales pendant leur cursus ont, statistiquement et à conditions égales, plus de probabilité d'accéder à un emploi ;
- les compétences transversales influent sur la qualité de l'emploi exercé : l'autonomie, l'éthique professionnelle, la communication, la curiosité et l'innovation augmentent la probabilité d'être employé en CDI, à temps complet, d'être embauché comme cadre ou d'obtenir une meilleure rémunération ;
- le niveau de rémunération des diplômés augmente avec le niveau d'estime de soi, de prise de risque, de persévérance et de communication ;
- les compétences transversales ont un effet plus important sur les salaires les plus élevés ;
- le diplôme et l'expérience restent des caractères discriminants pour les emplois moins rémunérés, mais ne suffiraient pas pour les postes les plus qualifiés et rémunérateurs.

### Effets des compétences transversales à différentes étapes des trajectoires professionnelles Synthèse des trois études

Compétences valorisées par les recruteurs pour accéder à l'emploi [7] [8] 	Compétences associées à la probabilité d'être en CDI / à temps plein [8] 	Compétences associées à la probabilité d'avoir un poste de cadre [8] 	Compétences associées à une plus forte rémunération [8] [9] 
<i>Travail en équipe</i> <i>Dynamisme</i> <i>Organisation</i> <i>Sens des responsabilités</i> <i>Initiative</i> <i>Innovation</i> 	<i>Autonomie</i> <i>Ethique professionnelle</i> <i>Innovation</i> <i>Curiosité</i> <i>Minutie</i> 	<i>Autonomie</i> <i>Communication</i> 	<i>Autonomie</i> <i>Ethique professionnelle</i> <i>Estime de soi</i> <i>Prise de risque</i> <i>Communication</i> <i>Persévérance</i> 

Source : Céreq, résultats issus des 3 études présentées.



## Compétences mobilisées en début de vie active : la perception des diplômés

L'étude présentée dans le [Céreq Bref n° 410](#) complète ces résultats, en identifiant que :

- les compétences transversales sont jugées essentielles à la réussite d'un entretien d'embauche par les candidats car elles permettent de faire la différence ;
- les compétences transversales sont, selon les diplômés, insuffisamment mises en avant et acquises en formation initiale alors qu'elles sont particulièrement requises dans l'emploi ;
- les compétences spécialisées sont, à l'inverse, suffisamment, voire trop, développées en formation et parfois éloignées par rapport à ce qui est requis dans l'emploi ;
- les compétences spécialisées sont néanmoins transférables, y compris dans des domaines éloignés de la spécialité d'origine, car elles permettent de s'adapter aux spécificités d'un poste de travail.

En fin de compte, les compétences transversales et spécifiques apparaissent complémentaires.

### En conclusion

Certaines compétences transversales, comme l'esprit d'équipe ou le dynamisme, jouent un rôle de signal auprès des recruteurs, en témoignant de la capacité d'un candidat à s'intégrer dans un collectif de travail. D'autres, comme l'autonomie et l'éthique professionnelle influent sur la qualité de l'emploi et l'évolution professionnelle, en valorisant la capacité de l'individu à évoluer dans son environnement professionnel. Enfin, des compétences telles que l'estime de soi, la communication, la prise de risque et la persévérance permettent d'accéder à des emplois plus qualifiés et rémunérés, qui semblent ainsi exiger un certain niveau d'indépendance et de confiance en soi.

Ces résultats confirment ainsi l'intérêt à porter aux compétences transversales dans l'étude des trajectoires professionnelles et dans l'adéquation entre les formations et le marché de l'emploi. Elles dépendent toutefois aussi du contexte socio-économique global. À cet égard, le développement du télétravail a potentiellement accru l'intérêt de certaines compétences transversales (communication, adaptabilité et autonomie par exemple). Les études évoquées s'intéressant aux trajectoires des diplômés du supérieur, elles concernent potentiellement davantage les professions du secteur tertiaire. Toutefois, les compétences transversales sont utiles dans divers champs professionnels et sont mises en avant pour tous les individus, y compris les demandeurs d'emploi. D'ailleurs, les politiques publiques mettent en avant les compétences transversales, notamment pour les publics peu qualifiés, tant au moment de l'insertion que lors d'une reconversion professionnelle. En témoigne l'importance accordée au certificat CléA par exemple. Ce ne sont pas nécessairement des compétences nouvelles, car elles étaient déjà valorisées de manière informelle auparavant. Néanmoins, nous prenons conscience de leur importance et elles sont désormais considérées comme pouvant faire l'objet d'un apprentissage par tous.

La question de la mesure, et donc de l'évaluation, de ces compétences transversales est sujette à débats, notamment d'ordres sémantiques et méthodologiques. En effet, il n'existe pas de référentiel commun sur les compétences transversales. Les outils sont divers et s'appuient sur différents champs d'analyse, comme par exemple la psychologie cognitive (tests psychométriques et taxonomies). En conséquence, les chercheurs, les formations comme les professionnels définissent bien souvent eux-mêmes leur propre référentiel de compétences transversales et leur grille d'analyse. Ceci s'explique



également par la nécessité de contextualiser ces compétences qui, bien que transversales, s'expriment et s'observent en situation.

## Bibliographie

I. Albandea, J-F. Giret, [L'effet des soft-skills sur la rémunération des diplômés](#), I. Albandea, J-F. Giret, *Net.doc*, n°149, Céreq, 2016.

I. Albandea, [La perception des parcours d'études non linéaires par les recruteur·euse·s](#), *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 49 (1), 2020.

N. Beaupère, M. Blanchard, P. Lemistre, B. Ménard, [Compétences spécialisées vs transversales, un faux débat ?](#)

J. Berthaud, [Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur](#), *Céreq Bref*, n° 408, 2021, 4 p.

J.-F. Giret, S. Morlaix, [Les compétences sociales et non académiques dans les parcours scolaires et professionnels](#), EUD, Sociétés, 2016.

S. Morlaix, [Compétences transversales et employabilité : de l'université au marché du travail](#), N. Nohu, *Education permanente*, 218, 2019.