

# Développer les soft skills dans les parcours de formation

1ère partie : Les soft skills, de quoi parle-t-on ?

**Webinaire**  
12 mai 2022

Pauline Gay-Fragneaud,  
Chargée d'études, Carif-Oref

# L'expertise du Carif-Oref

- ✓ **Les compétences : un axe majeur d'observation** et d'accompagnement des acteurs, depuis plusieurs années
- ✓ **Plusieurs niveaux d'action :**
  - Identification des besoins de compétences en région, par métier ou secteurs
  - Mesure d'écart entre ces besoins et l'offre de formation existante et/ou les référentiels métiers
  - Outillage des individus, des acteurs et opérateurs en charge de les accompagner dans les processus de formation, d'insertion, de transition professionnelle et de transfert de compétences
- ✓ **En 2021, réalisation d'une étude** sur les compétences transversales ou « soft skills » avec Lydie Chaintreuil



# D. Romain-Delacour

Docteur en psychologie sociale et psychologue du travail

+ De 10 ans d'expérience dans les domaines de la formation, de l'accompagnement et de l'éducation

En libéral depuis 2018

Formation  
Accompagnement individuel  
Bilan de compétences  
Conseil

[www.deborahromaindelacour.com](http://www.deborahromaindelacour.com)  
[contact@deborahromaindelacour.com](mailto:contact@deborahromaindelacour.com)  
m



# Les soft skills, de quoi parle-t-on ?

*= Essentiel des constats et perspectives formulés dans l'étude du Carif-Oref, parue en janvier 2022*

- Quelle caractérisation sémantique et méthodologique ?
- Quelle intégration dans les pratiques et outils emploi-formation ?

# Quelle caractérisation sémantique et méthodologique ?

# Pourquoi s'intéresser aux soft skills (ou compétences transversales) ?

- ✓ **Mutations organisationnelles et technologiques accrues** par le contexte actuel
  - ✓ **Enjeu crucial d'anticipation et d'accompagnement des transitions professionnelles** individuelles et collectives
  - ✓ **Compétences recherchées par les employeurs** dans de nombreux métiers (1 emploi sur 2 en région)
  - ✓ **Opportunité de valorisation des atouts et capacités développés par les individus**, en complément des diplômes et des compétences techniques
  - ✓ **Compétences souvent transférables et propices à l'élargissement des perspectives d'emploi et de reconversion** pour les individus
  - ✓ **Mais complexes à appréhender**
- ➔ **Une étude à l'attention de la Dreets et de l'écosystème EFOP régional**

# Éléments de méthode et d'observation (1/2)

✓ Analyse de référentiels de compétences

✓ Conduite d'expérimentations

✓ Conduite d'enquêtes de terrain

=> un double objectif de **clarification des concepts** et **d'opérationnalisation**

✓ Elles amènent utilement aux **constats suivants** :

- Des **compétences transversales « bonificatrices »** pour les **compétences techniques**, fragilisées par une obsolescence plus rapide
- Devenues **essentielles pour soutenir ces compétences techniques** : amélioration de l'activité, de l'employabilité des personnes et de leur différenciation sur le marché du travail comme en dehors
- **Propices à l'innovation et à la transformation** des organisations

# Éléments de méthode et d'observation (2/2)

- ✓ Elles amènent également aux **constats suivants** :
  - **Statut de compétences => capacité d'acquisition, d'appropriation** par apprentissage (mises en situation répétées...)
  - Intégration de cet apprentissage spécifique dans l'ingénierie de formation et pédagogique via l'**analyse de la pratique professionnelle**
  - Des **compétences transversales** inhérentes à de nombreux métiers, facilitant la **mobilité** et la **reconversion professionnelle**
  - **Dépassement des frontières disciplinaires** et scolaires
  - **Approche plus individualisée** des parcours de formation
  - Valorisation des **apprentissages réalisés dans tous les espaces** de vie et d'activité
  - Une **influence sur les conditions salariales**, en particulier pour les plus hauts salaires et pour les emplois les plus qualifiés

# Description et notion connexe

## ✓ Parmi les compétences transversales, on peut recenser :

- Des **savoirs de base ou savoirs généraux**, indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers
- Des **aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives**, communes à de nombreux métiers ou situations professionnelles
- Exemple de soft skills : *Encadrer, superviser ; Gérer des risques (financiers, qualité, physiques) ; Utiliser l'outil informatique ; Travailler sous pression ; Gérer des charges émotionnelles ; Interagir avec le public... et aussi : ouverture d'esprit ; autonomie ; sens des relations interpersonnelles ; sens des responsabilités...*

## ✓ Les compétences transférables comprennent, quant à elles :

- les **compétences techniques ou transversales**, liées à un contexte professionnel particulier mais qui peuvent être utilisées dans un autre métier, dans un contexte professionnel différent
- les **compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle**, mais utiles, voire indispensables à l'exercice de certains métiers (compétences en analyse financière / activité bénévole de trésorier d'une association)

# Quelle intégration dans les pratiques et outils emploi-formation ?

# De nombreux outils/travaux mobilisent ces compétences

- ✓ **Différents objectifs poursuivis ou combinés :**
  - Projet de caractérisation de ces compétences, construction de référentiel
  - Programme de formation ou ingénierie pédagogique spécifiques
  - Diagnostic, évaluation de compétences, modalité de certification...
- ✓ **Une articulation à différentes étapes des parcours de formation et d'emploi**
- ✓ **Des démarches conduites, riches, rigoureuses et opérationnelles**
- ✓ **Une diversité de parties-prenantes à mobiliser (voire à professionnaliser) sur ce sujet dans l'écosystème emploi-formation :**  
branches professionnelles, OPCO, entreprises, services RH, collaborateurs, professionnels de l'éducation et de l'orientation, organismes de formation, prescripteurs, certificateurs...

# Illustrations (1/2)

- ✓ **Outils, démarches de caractérisation des compétences transversales et référentiels**
  - RECTEC (Reconnaitre les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications)
  - Esco (European skills/compétences, qualifications and occupations)
- ✓ **Construction de programmes de formations visant l'acquisition de compétences transversales**
  - COMPETENCES 3.0 : Les compétences transversales au service d'une approche inclusive des publics fragilisés
  - Programme de formations autour des compétences transversales communes à l'économie sociale et solidaire (ESS) en Pays de la Loire

## Illustrations (2/2)

- ✓ **Outils, démarches d'évaluation et de diagnostic de compétences transversales**
  - Eva
  - Box Compétences transverses
  - Langues & compétences
  - Diag' Compétences
  - Cap'Compétences Clés
  
- ✓ **Outils, démarches de certification des compétences transversales**
  - Cléa, certification de connaissances et compétences professionnelles

# Un enjeu de réflexion et de déploiement à différents niveaux

- ✓ **Sur un plan psycho-sociologique voire idéologique => déploiement des potentialités à encourager, à stimuler** et pas uniquement liées à des dispositions innées ou personnelles
- ✓ **Sur un plan RH => élargissement du concept « d'employabilité »** pour les entreprises dans leur stratégie et modalités de recrutement et de formation
- ✓ **Ingénierie de formation => recomposition des référentiels et structuration par blocs de compétences** à partir de l'analyse des compétences transversales requises par l'activité professionnelle
- ✓ **Ingénierie pédagogique => mise en œuvre de modalités hybrides et innovantes :** outils technico-pédagogiques adaptés à ces apprentissages et à leur stimulation, accompagnement renforcé présentiel ou distanciel (en particulier sur ces dimensions sociales et relationnelles)...
- ✓ **Repérage et reconnaissance de ces compétences abstraites => adoption et création de modalités et moyens *ad hoc* :** évaluation en situation ou en cours de formation, badges numériques, micro-crédits, passeport ou portefeuille de compétences...

# Développer les soft skills dans les parcours de formation

2ème partie : Soft skills, entreprise et  
pédagogie

**Webinaire**

12 mai 2022

Déborah ROMAIN DELACOUR

Docteur en psychologie sociale et psychologue du travail

# Soft-skills : de multiples appellations



# Soft-skills : de multiples compétences



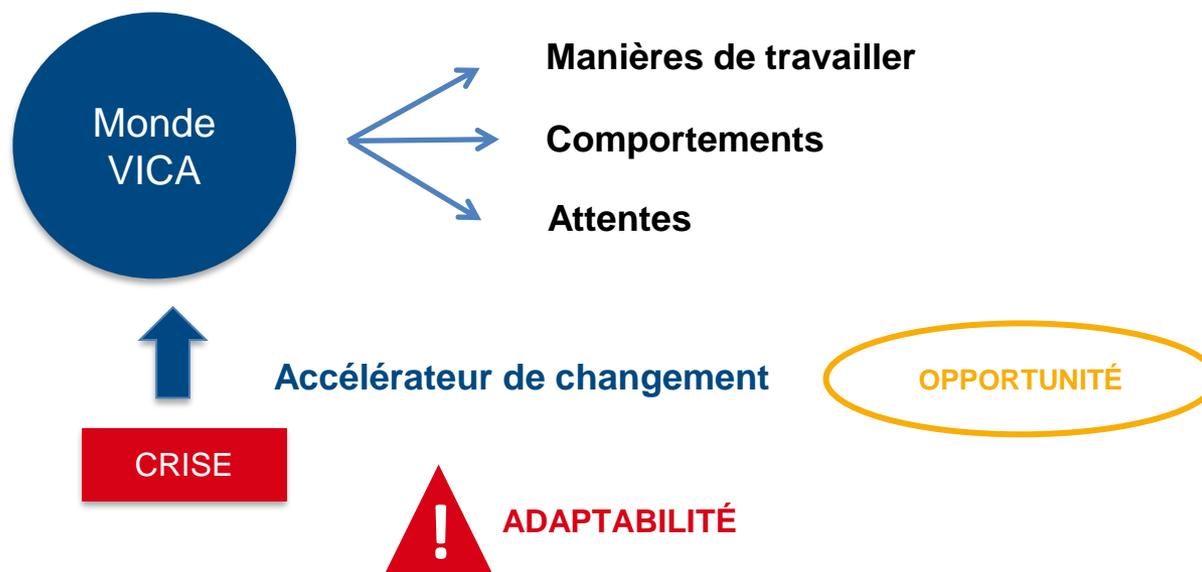
# Un marché du travail en mutation



# Un marché du travail en mutation



# Un marché du travail en mutation



Que voyez-vous sur cette image ?



# Que voyez-vous sur cette image ?



« Ma femme et ma belle-mère »  
William Ely Hill, 1915



Effet de l'âge



ADAPTABILITÉ

# Le travail demain

- ✓ **85 %** des emplois de 2030 n'existent pas encore
- ✓ **12-18 mois** : durée de vie d'une compétence technique
- ✓ **13-15** : nombre d'emplois occupés par les jeunes **OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES TECHNIQUES** à l'issue de leur formation dans leur carrière

# Le travail demain

Burn-out

Brown-out

Bore-out

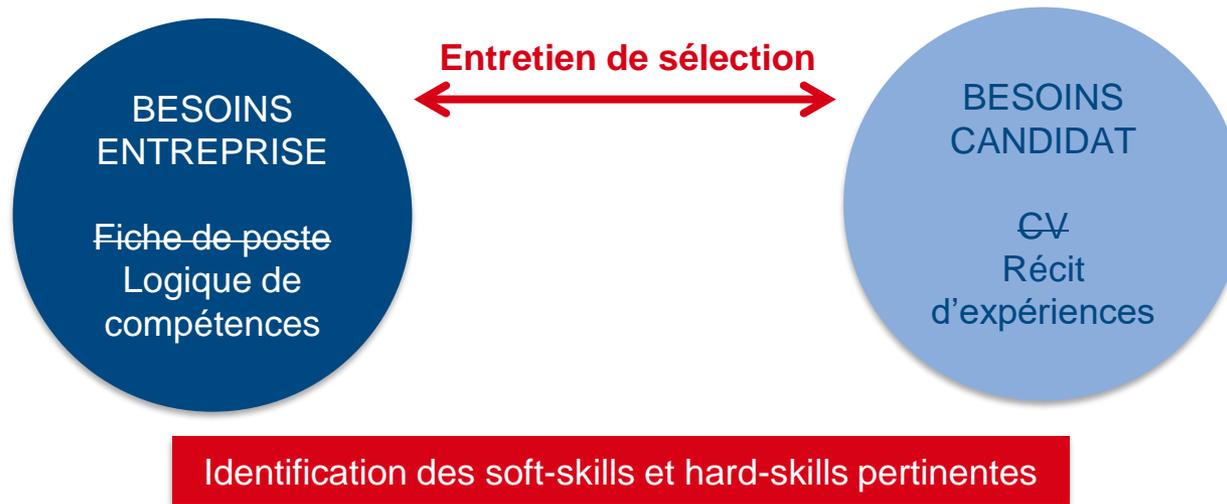
## Nouvelles formes de non travail

Démissio  
n de  
masse

Détravail

Retraite  
précoce

# Avenir du recrutement



**FORMATION - ACCOMPAGNEMENT**

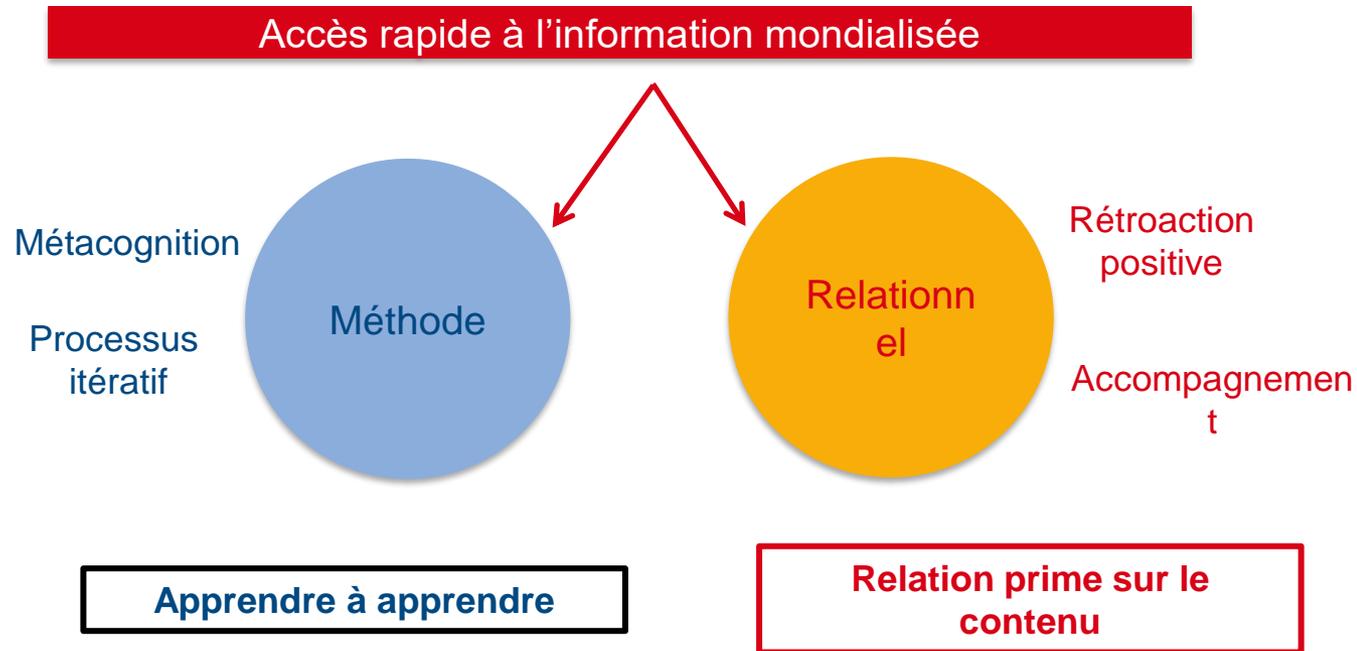
# Pédagogie, internet et les neurosciences

<b>AVANT</b>	<b>APRÈS</b>
Autoritaire Magistral Concentration des pouvoirs Pédagogie descendante Supports peu variés	Démocratique Interactif Dissolution des pouvoirs Pédagogie opérative et itérative Supports multi-sensoriels

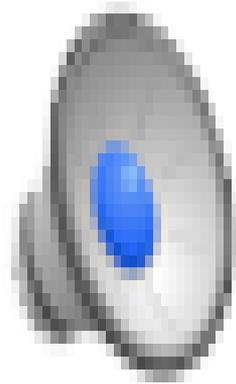


**CHANGEMENT DE CONTEXTE**

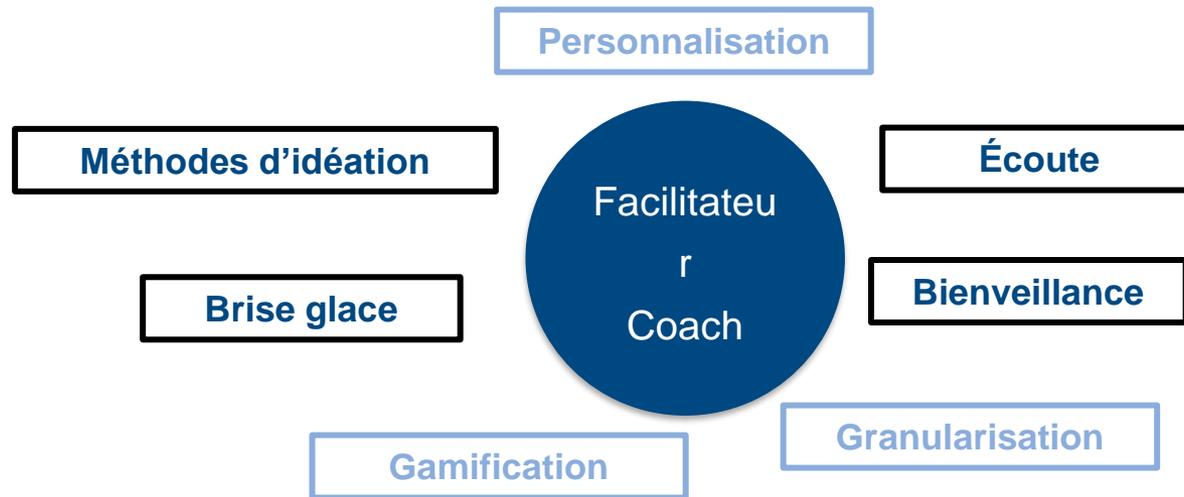
# Attentes des apprenants



Que se passe t-il dans ce court extrait  
?



# Formateur : posture et méthode



**SOFT SKILLS**

# Méthode de développement des soft skills

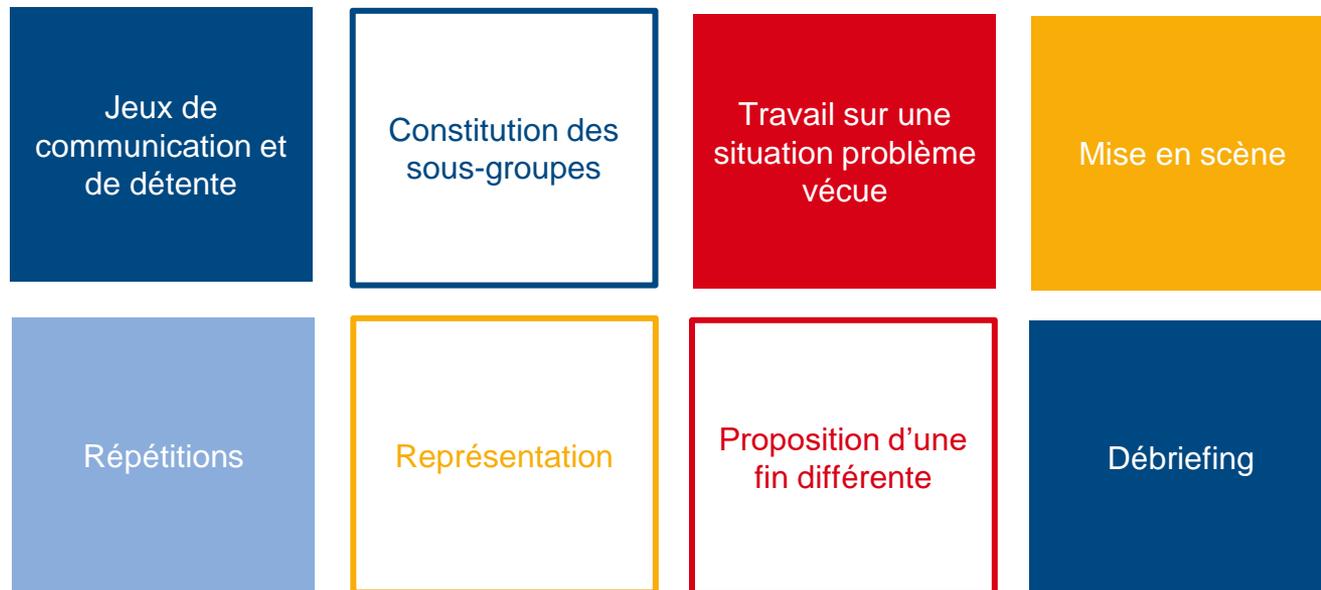
Apprenant



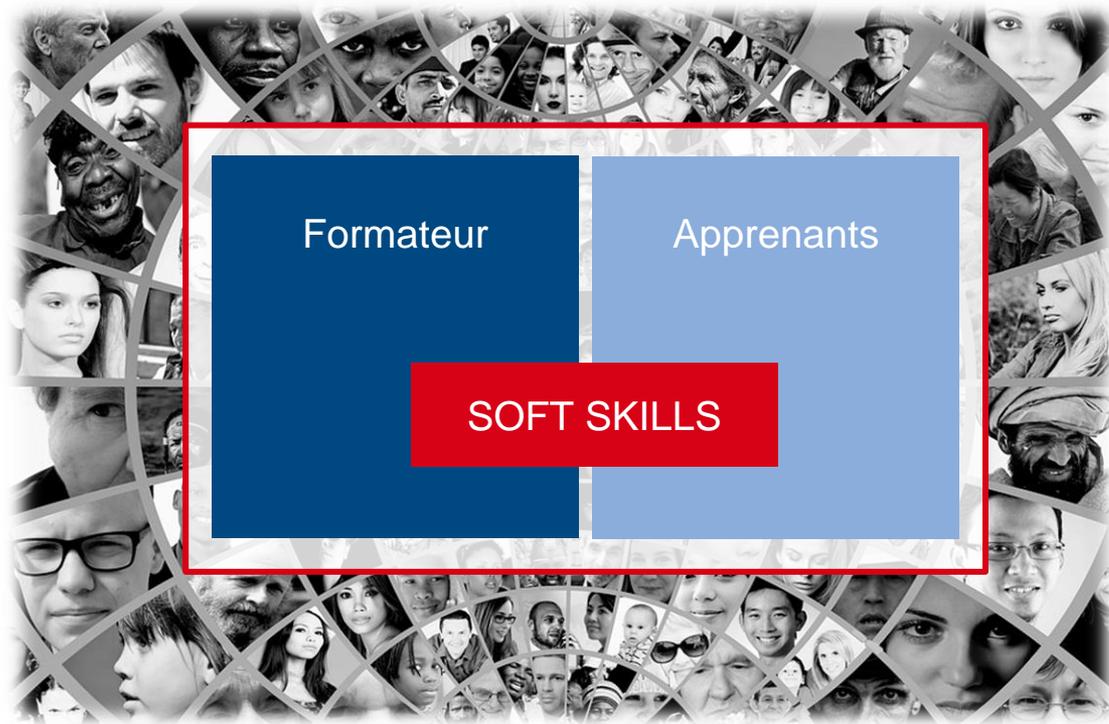
Formateur



# Un outil idéal : le théâtre forum



# Conclusion



# Pour aller plus loin : formation

**DÉVELOPPER LES SOFTSKILLS DANS LES SÉQUENCES PÉDAGOGIQUES**



<https://www.espace-competences.org/Content/upload/Professionalisation/2022/Axe4/CarifOref-Prof2022-4-5.pdf>

# Quelques références bibliographiques

- Scouarnec A. et alii, *Compétences 3.0 : Les compétences transversales au service d'une approche inclusive des publics fragilisés*, 31e Congrès de l'AGRH, mai 2021
- Albandea I., Giret J.-F., *L'effet des soft-skills sur la rémunération des diplômés*, Net.Doc, n° 149, Céreq, janvier 2016
- APEC, *Recrutement, misez sur les soft skills !*, août 2021
- Boanca I., Starck S., *Les compétences transversales : un référent pertinent pour la formation ?*, Recherches en éducation, n°37, juin 2019
- Chaintreuil L., Milliard S., *Les compétences : comment les définir ? Comment les observer ? Pistes de réflexion pour l'élaboration d'outils régionaux*, Point de vue, n° 3, novembre 2020
- Conférence PACTE, *Les compétences transversales au service des pratiques des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation*, organisée par le GIP Alfa Centre-Val de Loire, 2 décembre 2021
- France Stratégie, *Compétences transférables et transversales. Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?*, Rapport du groupe de travail n° 2 du Réseau Emplois Compétences, avril 2017
- Lainé F., *Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ?*, Éclairages et synthèses, n° 42, Pôle emploi, mars 2018
- Rey M., Jolly C., Lainé F., *Cartographie des compétences par métiers*, La Note d'analyse, n° 101, France stratégie, mai 2021
- Roscoät du B. et alii, *Les soft skills liées à l'innovation et à la transformation des organisations. Comment agir dans l'incertitude ?*, Institut pour la transformation et l'innovation, mars 2022

# Merci de votre attention !

**Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur**

22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille

Tél. 04 42 82 43 20 / 04 96 11 56 56



---

Des ressources pour agir ensemble