

- En orientation ou évolution professionnelle :
 - au cours du CEP : identification des compétences transversales maîtrisées et le niveau d'intérêt pour accompagner la réflexion à la mobilité professionnelle ;
 - en bilan de compétences : pour un travail plus approfondi sur la situation professionnelle actuelle et les éléments que la personne souhaite voir évoluer. Identifier les activités transversales à désinvestir et/ou celles à développer ;
- En orientation scolaire :
 - Aider les jeunes à identifier les compétences transversales acquises dans les activités hors établissement scolaire ou même dans les activités scolaires (travail de groupe, recherche documentaire au CDI, tenue du bureau des lycéens, animation du club photo, etc ...)
 - Accompagner les jeunes en apprentissage : identification des compétences transversales acquises en entreprise ou même dans la mise en œuvre des démarches de recherche d'une entreprise, etc ...

3. Construction du questionnaire AECTF

Le questionnaire AECTF requête les compétences transversales du ROME V4.0. A l'écriture de cette fiche pédagogique, la table contient 57 de ces compétences (cf tableau en annexe – Mise à jour du ROME 25M06). Comme tous les outils du site *deporientation*, le questionnaire AECTF ne recueille aucune donnée personnelle, ni aucune donnée de navigation (pas de cookies). Il est néanmoins possible de retrouver les résultats d'une passation avec la référence de passation fournie sur la page de résultats. Afin de mieux analyser les résultats (étalonnage) mais également pour garantir que le répondant retrouve sa passation, il lui est demandé de renseigner quelques caractéristiques le concernant :

- Genre :
 - Homme ; Femme ; Autre
- Age : liste déroulante (de « 12 » à « plus de 100 ans »)
- Qualification :
 - Sans qualification ; CAP/BEP ; BAC ; BAC+2 ; BAC+3 ; BAC+5 et plus
- Situation actuelle :
 - En emploi ; En recherche d'emploi ; En formation ; A l'école
- Dans quel type d'accompagnement ce questionnaire lui a été proposé :
 - En bilan de compétences ; En CEP ; Autre accompagnement ; J'y réfléchis seul

Le questionnaire propose au répondant de faire une auto-évaluation sur deux dimensions pour chaque compétence transversale⁴ :

- son sentiment de maîtrise de la compétence
- son intérêt pour la réalisation de l'activité

A l'aide de deux curseurs, le répondant va situer son sentiment de niveau de maîtrise et son niveau d'intérêt pour l'activité entre deux bornes :

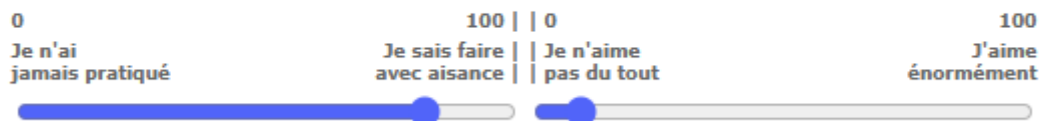
- maîtrise :
 - Jamais pratiqué : vous n'avez jamais exercé cette activité
 - Je sais faire avec aisance : vous avez déjà exercé cette activité avec réussite et dans une fréquence très régulière
- Intérêt :
 - Je n'aime pas du tout : vous n'aimeriez pas retrouver cette activité dans votre futur projet professionnel
 - J'aime énormément : vous aimeriez beaucoup retrouver cette activité dans votre futur projet professionnel

⁴ Convention : les compétences transversales sont formulées par « un verbe d'action + objet + contexte », on utilisera donc indifféremment le terme de « compétence » ou « activité »

Exemple, ci-dessous, avec la compétence N°12 « Corriger et mettre en forme un document » : ici le répondant a estimé qu'il maîtrise la compétence en positionnant le curseur vers la droite (valeur = 84) et qu'il n'aime pas réaliser cette activité en plaçant le curseur proche de 0 (valeur = 7).

12/57

Corriger et mettre en forme un document



Capture écran : illustration des curseurs de la compétence N°12

Cela va sans dire, mais cela va mieux en le disant : les deux curseurs sont indépendants. Ce point est important à souligner et le professionnel n'hésitera pas à le faire remarquer au répondant. En effet, toutes les combinaisons sont possibles : une compétence maîtrisée n'est pas forcément une activité appréciée et une compétence non maîtrisée, peut tout à fait être appréciée. Ce qui ouvre la voie à toutes les formes d'évaluation possible pour une même compétence :

- Maîtrisée ET appréciée
- Maîtrisée ET détestée
- Non maîtrisée ET détestée
- Non maîtrisée ET appréciée

4. La feuille de résultats

Comme tous les outils du site *deporientation*, la feuille de résultats est volontairement minimaliste car l'outil ne peut se substituer à l'accompagnement par le professionnel. L'outil AECTF vient en appui de l'accompagnement du professionnel.

L'entête de la feuille de résultats affiche les caractéristiques de la passation et du répondant.

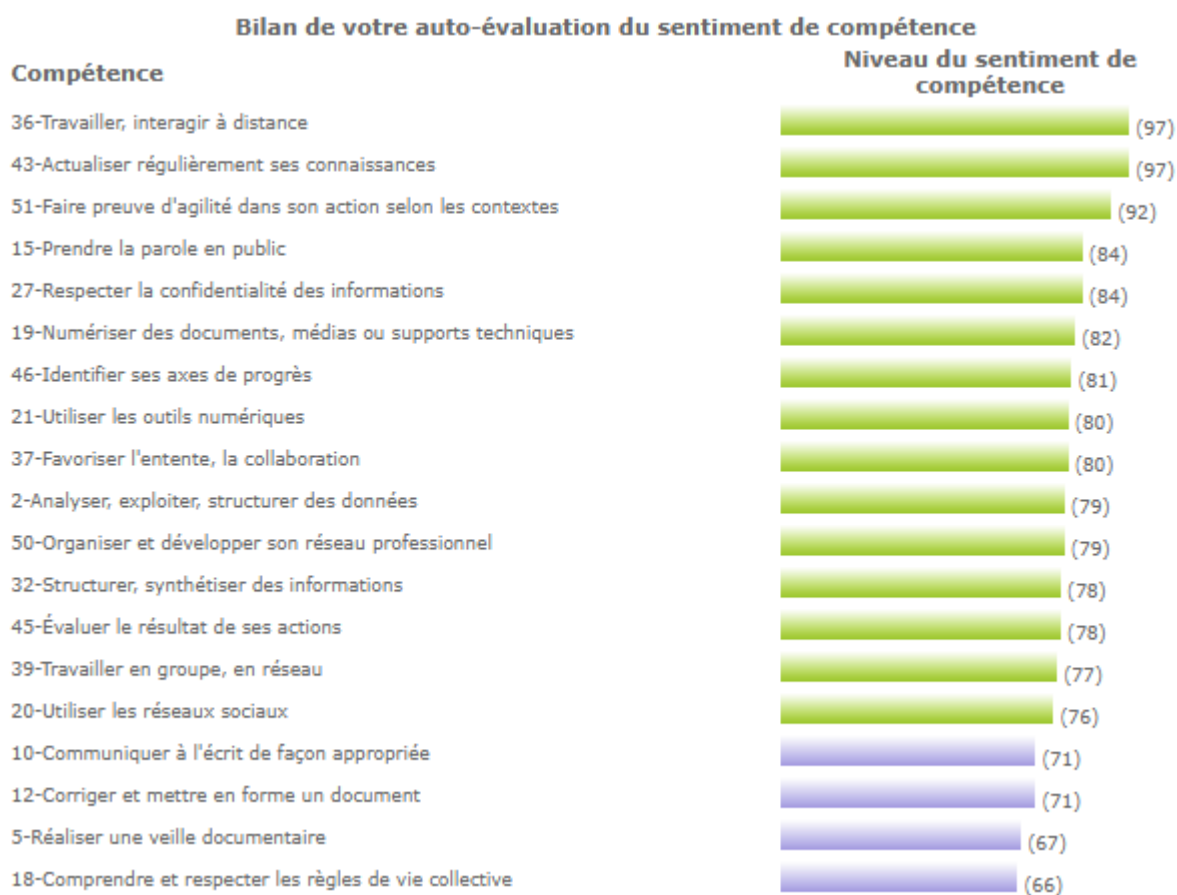


La référence de passation, permet de retrouver la feuille de résultats à partir de cette page du site : <http://deporientation.free.fr/LirePassations.html>

En dessous de l'entête, l'ensemble des compétences transversales sont affichées classées par ordre décroissant de l'auto-évaluation du sentiment de maîtrise. Une barre horizontale, verte ou violette suit l'intitulé de la compétence. La longueur de cette barre est proportionnelle à l'évaluation faite par le

répondant. Enfin, la valeur du curseur choisie par le répondant est restituée entre parenthèse à droite de la barre colorée.

La distinction entre la couleur verte et violette est située au seuil de 75. On considère ici que la personne se sent en confiance dans son sentiment de maîtrise de l'activité lorsqu'elle place le curseur à 75 et au-delà. Mais cette valeur est tout à fait arbitraire et il sera important, lors de l'accompagnement, que le professionnel s'assure que la personne n'est pas dans une forme de manque de confiance en elle qui l'amènerait à sous-estimer son sentiment de maîtrise de l'activité.



Capture écran (partielle) des compétences restituées par ordre de sentiment de maîtrise décroissant

Si l'objectif est de valoriser des compétences transversales dans le CV, alors il est judicieux de ne pas faire une liste à la Prévert. Ce classement par ordre décroissant du sentiment de compétence peut aider à sélectionner les compétences transversales à valoriser dans le CV. Une liste de 5 compétences apparaît comme un bon compromis. Ce n'est pas forcément les 5 premières, mais plutôt, parmi celles en vert, les 5 qui apparaissent les plus pertinentes par rapport au projet d'insertion de la personne.

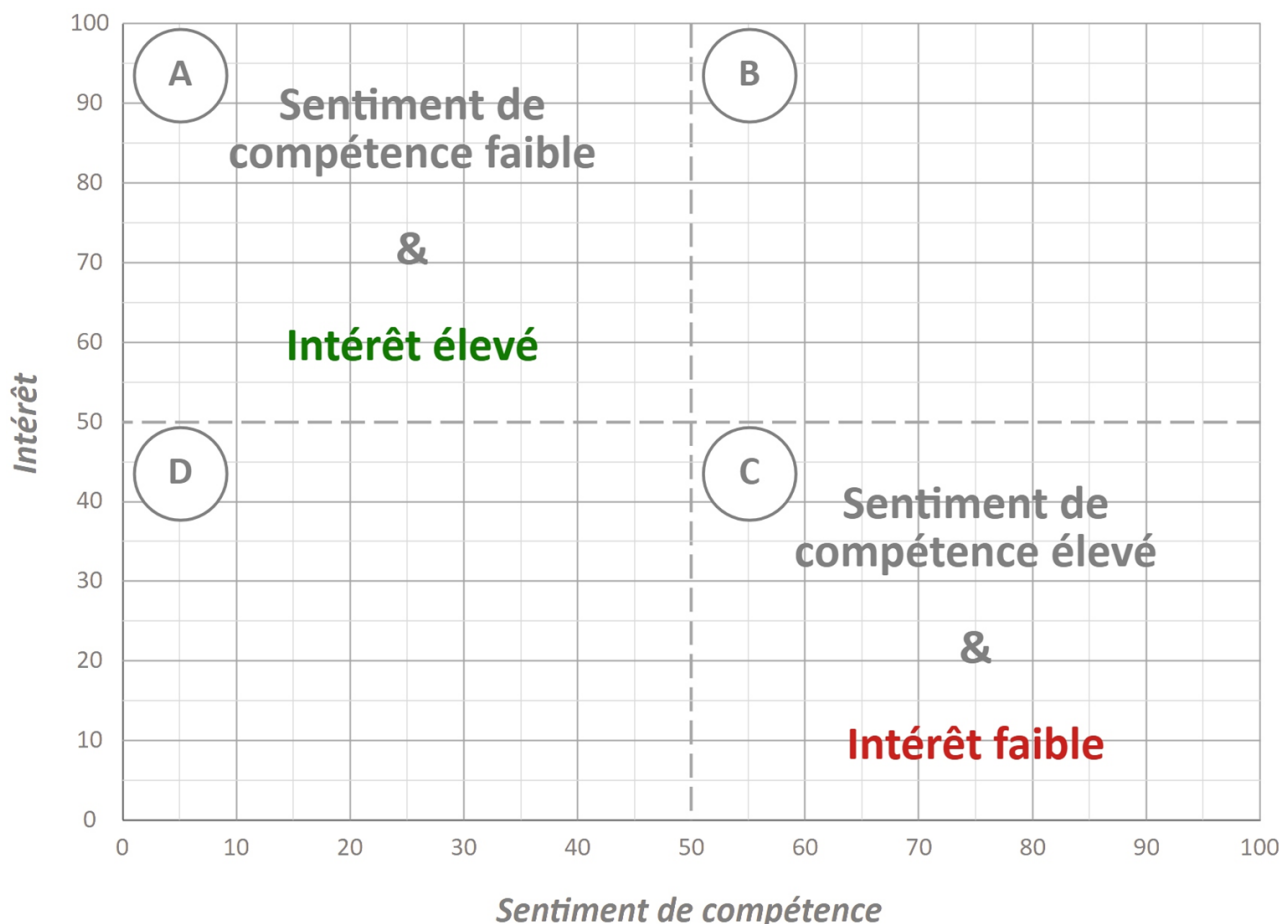
Ensuite, le travail d'accompagnement du professionnel consistera à aider la personne à construire ses éléments de langage pour illustrer sa maîtrise de ces 5 compétences. Il l'aidera à identifier des exemples de situations où la personne a mis en œuvre cette compétence. Il l'accompagnera avec une méthode d'explicitation, dans la formalisation d'un discours, qui décrit la situation et les caractéristiques précises qui démontrent que c'est bien la compétence ciblée qui a été mise en œuvre. Et enfin, il amènera la personne à expliquer la manière dont elle a mobilisé la compétence transversale pour répondre à la situation.

Il s'agira d'effectuer cet exercice pour les 5 compétences transversales identifiées. Afin de ne pas laisser ces éléments de langage s'évaporer avec le temps, il sera judicieux de coucher par écrit, sur le support de l'accompagnement, le discours d'explicitation des 5 compétences transversales valorisées.

En bas de ce classement par ordre décroissant des compétences transversales, se trouve une cartographie, en deux dimensions.

5. Lecture de la cartographie des compétences transversales

Chaque compétence transversale est évaluée sur deux dimensions par un curseur gradué de 0 à 100 : le sentiment de compétence et l'intérêt. La cartographie positionne, dans un espace à 2 dimensions cette évaluation. En effet, en abscisse (X) on retrouve la valeur du sentiment de compétence et en Ordonnée (Y) la valeur de l'intérêt. Par exemple, pour l'exemple ci-dessus et la compétence transversale « 46-Identifier ses axes de progrès », le répondant a indiqué un sentiment de compétence de 81 et un intérêt de 9. Cette compétence est donc située dans le cadran C de la cartographie.



La cartographie ne fait que restituer les évaluations de la personne mais sous une forme « graphique » qui donne à voir où se situe la compétence dans l'espace du sentiment de compétence et de l'intérêt. Ce positionnement permet, suivant le cadran concerné par la compétence de guider le questionnement du professionnel. En effet, il s'agit maintenant de mettre la personne en réflexivité sur **ses choix** « pourquoi elle a évalué avec ces valeurs » et **ses souhaits** « quelle place souhaite-elle pour cette compétence dans l'avenir ». Ci-dessous, une synthèse de lecture de la cartographie :

1. **cadran A** : la personne estime que sa compétence est faible pour les activités qui se trouvent dans ce cadran. Par contre, elle montre un fort intérêt pour ces activités. C'est une zone de changement potentiel : la personne peut se projeter dans ces activités moyennant une montée en compétence. L'explicitation a pour objectif de clarifier ce souhait, ou pas, d'évoluer vers ces activités
2. **Cadran B** : la personne estime que sa compétence est forte pour les activités de ce cadran. Et son intérêt est également fort. L'explicitation a pour objectif de s'assurer qu'elle n'a pas mis un intérêt fort juste parce qu'elle s'estime compétente sur ces activités.

3. **Cadran C** : la personne s'estime compétente pour les activités qui se trouvent dans ce cadran. Néanmoins, elle montre un désintérêt pour ces activités. Il est probable que la personne ait envie de changement sur ces activités. L'explicitation a pour objectif de clarifier, avec elle, cette éventualité.
4. **Cadran D** : la personne s'estime peu compétente pour les activités de ce cadran. Et son intérêt est également faible. L'explicitation a pour objectif de s'assurer que son faible intérêt n'est pas juste dépendant de son faible niveau de compétence.

6. Quelques analyses de cas par l'exemple

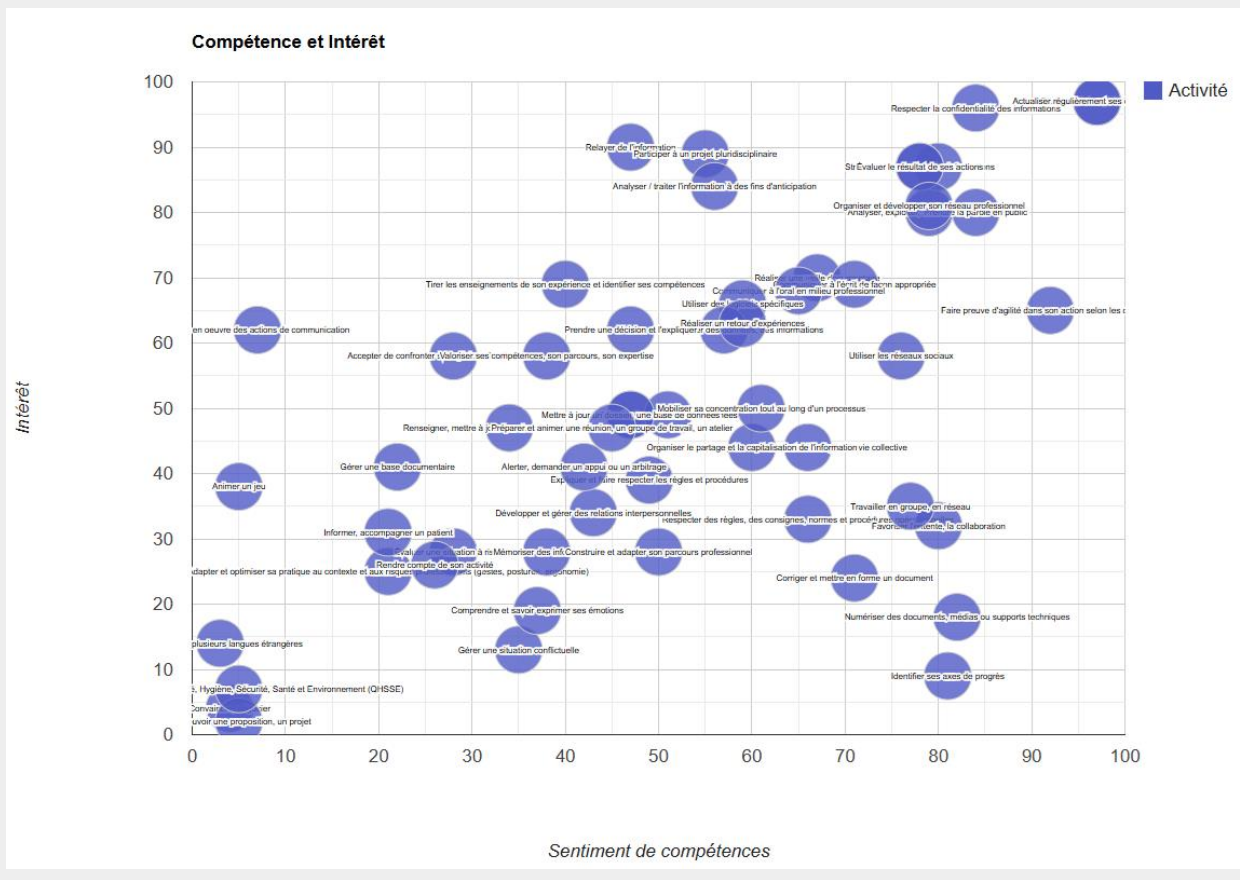
Analyse de cas N°1 : (OQX1748154632)

Au premier « coup d'œil », on se rend compte que cette cartographie positionne des compétences dans tous les cadrans. Le cadran A est toutefois le moins fourni avec des compétences positionnées principalement sur la bordure inférieure et droite du cadran.

Dans un 1^{er} temps, le professionnel peut se concentrer sur le cadran C. C'est à dire sur les compétences pour lesquelles la personne a indiqué un **fort sentiment de compétence et un faible intérêt**. Et ensuite, mettre en regard les compétences situées en cadran A. C'est-à-dire avec un sentiment de compétence faible mais un intérêt supérieur à 50

Ce type d'évaluation mérite d'être interrogée par le professionnel qui accompagne car c'est peut-être un souhait d'évolution de la personne :

- sentiment de compétence élevé mais intérêt faible : est-ce que la personne souhaiterait ne plus exercer ce type d'activité ?
- Sentiment de compétence faible mais intérêt élevé : est-ce que la personne souhaiterait monter en compétence sur ces activités ?

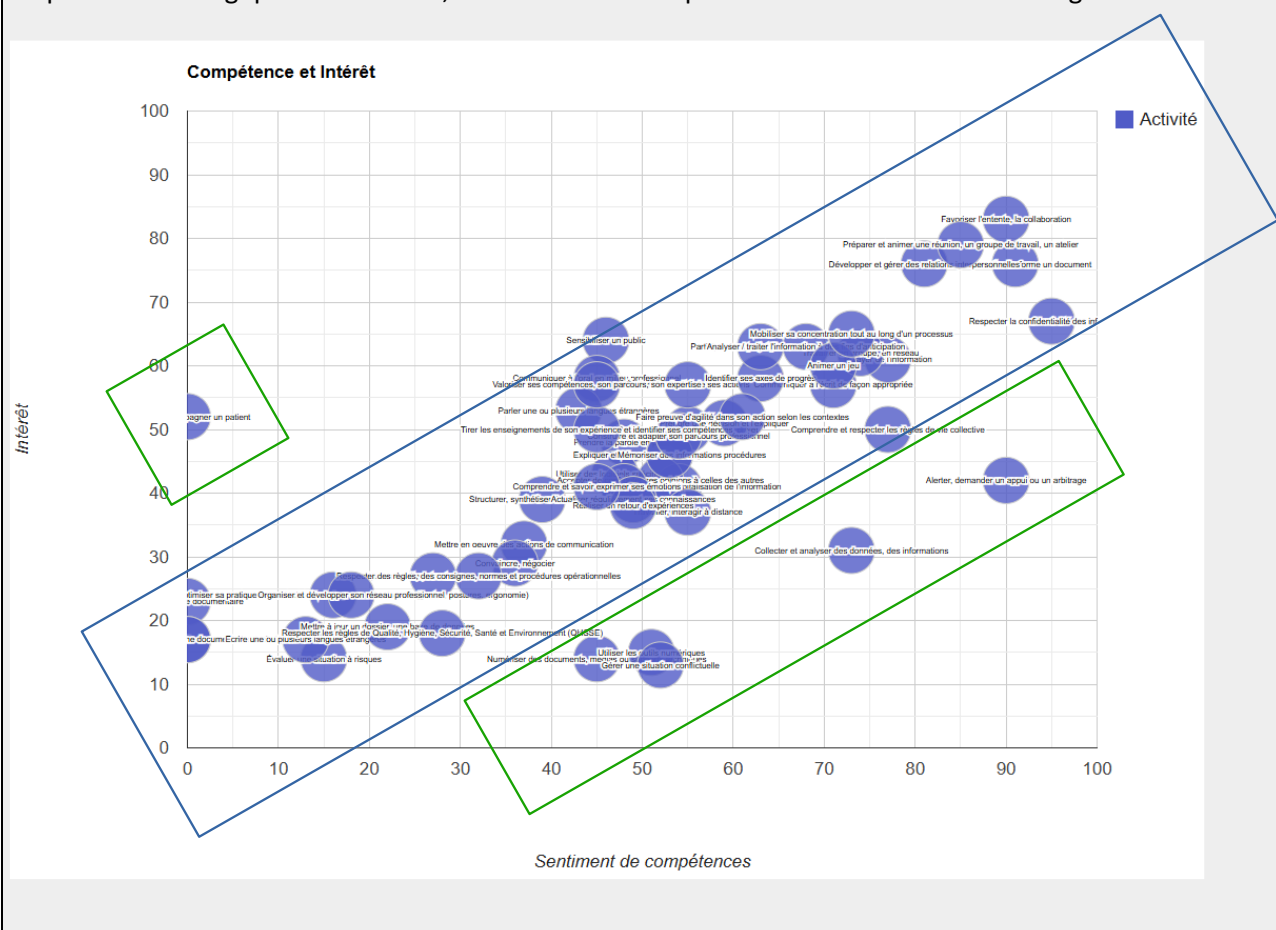


Analyse de cas N°2 : (RMK1748179270)

Ici, on peut voir sur la cartographie qu'il apparaît une corrélation assez forte entre le sentiment de compétence et l'intérêt. C'est à dire que la personne a eu tendance à placer les deux curseurs sur des valeurs identiques pour les compétences situées dans le rectangle bleu :

- petit sentiment de compétence et petit intérêt
- sentiment de compétence moyen et intérêt moyen
- grand sentiment de compétence et grand intérêt

Dans ce cas, le professionnel à tout intérêt à interroger cette configuration. **Attention**, il ne s'agit pas de la remettre en cause, mais bien de comprendre pourquoi cette configuration, un peu particulière, est apparue. Dans un second temps, le professionnel pourra interroger la personne sur les compétences qui « sortent » un peu de cette logique d'évaluation, c'est-à-dire les compétences situées dans les rectangles verts.



4 Bibliographie

Beaupère Nathalie, Blanchard Marianne, Lemistre Philippe, Ménard Boris, Compétences spécialisées vs transversales, un faux débat ?, Céreq Bref, n° 410, 2021, 4 p.

<https://www.cereq.fr/competences-specialisees-vs-transversales-un-faux-debat>

Réseau Emplois Compétences (2017). Compétences transférables et transversales. Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises ?, rapport, France Stratégie.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/competences-transferables-transversales>

Réseau Emplois Compétences (2019). Les compétences transversales : quels usages sur le marché du travail ?, rapport, France Stratégie.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/rec-les-competences-transversales-quels-usages-sur-le-marche-du-travail>

Le nouveau ROME 4.0 - L'ambition d'un langage compétences accessible et partagé. Présentation :

https://www.francetravail.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/Open-data/ROME/ROME_Presentation.pdf

Requête utilisée dans les données du ROME 4.0 pour extraire les compétences transversales :

- Table : unix_referentiel_competence_v4xx_utf8.csv
- Filtre 1 : colonne « nature » = « Macro-compétence »
- Filtre 2 : colonne « cat_comp » = « Savoir-faire »
- Filtre 3 : colonne « sous_cat_comp » = « Transverse »

ANNEXES

Liste des compétences transversales – ROME 4.0 25M06

N°	Compétence transversale
1	Sensibiliser un public
2	Analyser, exploiter, structurer des données
3	Mettre en oeuvre des actions de communication
4	Gérer une base documentaire
5	Réaliser une veille documentaire
6	Renseigner, mettre à jour une documentation technique
7	Adapter et optimiser sa pratique au contexte et aux risques professionnels (gestes, postures, ergonomie)
8	Contrôler la conformité des données
9	Évaluer une situation à risques
10	Communiquer à l'écrit de façon appropriée
11	Ecrire une ou plusieurs langues étrangères
12	Corriger et mettre en forme un document
13	Communiquer à l'oral en milieu professionnel
14	Parler une ou plusieurs langues étrangères
15	Prendre la parole en public
16	Convaincre, négocier
17	Promouvoir une proposition, un projet
18	Comprendre et respecter les règles de vie collective
19	Numériser des documents, médias ou supports techniques
20	Utiliser les réseaux sociaux
21	Utiliser les outils numériques
22	Utiliser des logiciels spécifiques
23	Mettre à jour un dossier, une base de données
24	Respecter les règles de Qualité, Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement (QHSSE)
25	Respecter des règles, des consignes, normes et procédures opérationnelles
26	Expliquer et faire respecter les règles et procédures
27	Respecter la confidentialité des informations
28	Relayer de l'information
29	Collecter et analyser des données, des informations
30	Organiser le partage et la capitalisation de l'information
31	Accepter de confronter ses opinions à celles des autres
32	Structurer, synthétiser des informations
33	Prendre une décision et l'expliquer
34	Rendre compte de son activité
35	Développer et gérer des relations interpersonnelles
36	Travailler, interagir à distance
37	Favoriser l'entente, la collaboration
38	Préparer et animer une réunion, un groupe de travail, un atelier
39	Travailler en groupe, en réseau
40	Alerter, demander un appui ou un arbitrage
41	Gérer une situation conflictuelle
42	Mémoriser des informations
43	Actualiser régulièrement ses connaissances
44	Réaliser un retour d'expériences
45	Évaluer le résultat de ses actions
46	Identifier ses axes de progrès
47	Construire et adapter son parcours professionnel
48	Tirer les enseignements de son expérience et identifier ses compétences
49	Valoriser ses compétences, son parcours, son expertise
50	Organiser et développer son réseau professionnel
51	Faire preuve d'agilité dans son action selon les contextes
52	Participer à un projet pluridisciplinaire
53	Comprendre et savoir exprimer ses émotions
54	Analyser / traiter l'information à des fins d'anticipation
55	Informé, accompagner un patient
56	Animer un jeu
57	Mobiliser sa concentration tout au long d'un processus