

MÉTIERS & ACCOMPAGNEMENT

Reskilling et upskilling

Aussi écrit : Reskilling - Upskilling - Reskilling et upskilling - Requalification - Montée en compétences - Re-skilling - Up-skilling

DÉFINITION

Deux stratégies de développement des compétences souvent confondues. Le reskilling (requalification) consiste à apprendre un nouveau métier ou une fonction différente ; l'upskilling (montée en compétences) renforce les compétences dans le métier déjà exercé. Le premier accompagne un changement de poste ou de voie, le second une progression sur place.

Reskilling et upskilling décrivent deux mouvements différents, et les confondre fait choisir la mauvaise formation. L'upskilling, montée en compétences, approfondit le métier que vous exercez. Le reskilling, requalification, en apprend un autre. Le premier accompagne une progression sur place ; le second, un changement de voie - le registre de la reconversion au sens plein.

Upskilling, reskilling, cross-skilling : le tableau

Upskilling

- Ce qui change : Le niveau, dans le même métier
- Exemple : Un comptable qui se forme à l'analyse de données ; un technicien qui se certifie sur une infrastructure récente
- Durée et risque : Court, faible risque
- Financement typique : Plan de développement des compétences, CPF

Reskilling

- Ce qui change : Le métier lui-même
- Exemple : Un vendeur qui devient développeur ; un cariste qui passe à la relation client
- Durée et risque : Long, engagement fort
- Financement typique : PTP, CPF, aides de France Travail, alternance

Cross-skilling

- Ce qui change : La circulation de compétences transverses entre métiers
- Exemple : Un chef de projet qui apprend les bases du droit social pour piloter des équipes
- Durée et risque : Variable
- Financement typique : Souvent interne à l'entreprise

Le Centre Inffo décrit ces trois logiques et leur impact sur la formation en entreprise (Centre Inffo). L'enjeu dépasse l'individu : le Cedefop estimait en 2020 que 128 millions d'adultes de l'Union européenne présentaient un potentiel de montée ou de requalification en compétences (Cedefop), dans la continuité de la recommandation du Conseil de 2016 sur les parcours de renforcement des compétences (Upskilling Pathways).

La question qui décide

Ce n'est pas « lequel vaut mieux ? » mais « lequel correspond à ma situation ? ». Si le métier vous convient encore et que c'est le poste, l'outil ou le secteur qui bouge, l'upskilling suffit souvent : plus court, moins risqué, souvent financé par l'employeur. Si le métier lui-même ne fait plus sens, aucun perfectionnement ne remplacera une requalification. Savoir lequel des deux vous concerne, c'est déjà la moitié de la décision.

Deux situations concrètes

L'upskilling qui évite une reconversion inutile

Une infographiste de 39 ans se sent dépassée par les outils. Elle envisage de tout quitter. Un bilan montre que le métier lui plaît toujours ; ce sont les outils qui ont changé. Six semaines de formation sur les nouveaux logiciels, financées par l'employeur, et elle reprend pied. Le reskilling aurait été un détour coûteux.

Le reskilling qu'on repoussait

Un agent de maintenance de 46 ans enchaîne depuis trois ans les formations courtes : habilitations, mises à jour, certifications. Rien n'y fait : il ne supporte plus les astreintes ni le métier. Le nommer lui permet enfin d'engager un projet de transition vers la formation d'adultes. Les formations d'upskilling n'étaient pas inutiles ; elles servaient à ne pas décider.

Les erreurs fréquentes

- Empiler des formations courtes pour éviter de nommer un besoin de changer de métier.
- Engager une requalification longue quand le problème tenait à un outil ou à un employeur.
- Choisir le dispositif avant d'avoir répondu à la question du métier.
- Croire que le reskilling repart de zéro : les compétences transférables réduisent le parcours.
- Ignorer que l'employeur finance l'upskilling bien plus facilement que le reskilling.

Pour votre reconversion

Commencez par la question du métier, pas par le catalogue. Le bilan gratuit sert précisément à cela ; la fiche compétences transférables montre ce qui se transporte d'un métier à l'autre, et le tour des financements distingue ce qui finance une montée en compétences de ce qui finance un changement de voie.

À RETENIR

- Upskilling : renforcer ses compétences dans le métier exercé ; reskilling : apprendre un autre métier ; cross-skilling : faire circuler des compétences transverses d'un métier à l'autre.
- Une seule question tranche : le métier vous convient-il encore, ou est-ce lui qui doit changer ?
- Le Cedefop estimait en 2020 à 128 millions le nombre d'adultes de l'Union européenne à potentiel de montée ou de requalification en compétences.
- Le piège courant : empiler des formations d'upskilling pour éviter de nommer un besoin de reskilling.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Centre Inffo - « Upskilling, Reskilling, Cross Skilling : quel impact sur la formation en entreprise ? »
<https://www.centre-info.fr/site-centre-info/upskilling-reskilling-cross-skilling> (consulté 2026-07-11)

ACADÉMIQUES

- Cedefop - « Adult learning: empowering adults through upskilling and reskilling » (128 M d'adultes UE à potentiel de reskilling/upskilling, estimation 2020)
<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/adult-learning-empowering-adults-through-upskilling-and-reskilling> (consulté 2026-07-11)
- EUR-Lex - Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences (« Upskilling Pathways »)
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001 (consulté 2026-07-11)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion
Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/reskilling-upskilling

Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF