

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



L'importance des compétences transversales

Dans le champ de la formation ou de l'emploi, il est aujourd'hui courant d'opérer une distinction entre des **compétences spécifiques** ou techniques et des compétences dites génériques ou transversales. Les premières renvoient à des savoirs disciplinaires et techniques, clairement identifiables et mesurables. La manière de définir et de qualifier les secondes peut varier fortement en fonction du secteur où elles sont mobilisées.

Les **compétences transversales** peuvent revêtir une dimension intrapersonnelle, renvoyant au rapport à soi, à l'atteinte d'objectifs ou à la gestion des émotions (estime de soi, autonomie, gestion du stress etc.) et/ou une dimension interpersonnelle renvoyant au rapport à autrui (capacité à travailler en équipe, à communiquer, leadership etc.). Elles sont parfois appelées *soft skills* dans le champ de la gestion et du management ou compétences sociales et émotionnelles du côté des sciences sociales et sont des savoirs invisibles auxquelles les recruteurs se réfèrent de plus en plus.

L'ajout de l'épreuve du « Grand oral » à la session 2021 du baccalauréat témoigne par exemple de l'importance conférée au développement et à l'évaluation des compétences transversales liées aux capacités à communiquer et à interagir à l'oral.

Sur le marché du travail, pour le recrutement de débutants, les compétences transversales viennent compléter l'obtention d'un .../...

Vers un rebond de l'activité en France ?

Dans sa dernière note de conjoncture, l'Insee table sur une **croissance du PIB de + 6,0 % en 2021** grâce à un progrès important de l'activité économique au troisième trimestre (+3,4 %).

Après une année 2020 plus que moribonde (croissance de - 8,0 % en 2020), la croissance annuelle devrait atteindre +6,0 % cette année et retrouver ainsi peu ou prou son niveau d'avant crise (2019). Ce « **retour en surface** » désigné par l'Insee bénéficie à l'**emploi** qui devrait augmenter de 281.000 postes, suffisant pour rattraper les 266.000 destructions de postes en 2020. Quant au chômage, il devrait rester quasiment stable jusqu'à la fin de l'année autour de 8,2 % et ainsi ne pas connaître de nouveau pic.

A titre de comparaison, on attend dans les principaux pays européens un rebond du PIB allant de +3,5 % en Allemagne, à +6,3% au Royaume-Uni

Insee, note de conjoncture, 1er juillet 2021

diplôme et permettent aux recruteurs de trier chaque année la masse croissante de candidats bien formés. **Certaines compétences transversales constitueraient ainsi « un plus » décisif**, recherché par les recruteurs et valorisé par les entreprises.

Par ailleurs, la transition numérique, énergétique et écologique favoriserait la mise en avant de ces compétences transversales puisqu'elles permettraient aux salariés d'accroître leur capacité à s'adapter aux évolutions des emplois et des compétences.

Selon les études menées par le centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq), certaines compétences transversales jouent un rôle non négligeable pour les recruteurs afin d'évaluer les candidatures reçues. Lorsque la **capacité à travailler en équipe** est mise en avant dans le CV, les recruteurs accordent en moyenne 11 points supplémentaires (variable ayant le plus de poids).

Ainsi, mettre en avant des compétences transversales dans le CV **agit positivement sur l'appréciation des recruteurs**. Lorsqu'il est demandé aux recruteurs de classer les compétences jugées les plus importantes pour recruter un jeune diplômé, la capacité à travailler en équipe, de s'organiser, le sens des responsabilités et la capacité d'initiative arrivent en premier lieu. Suivent ensuite la capacité d'innovation et d'initiative, le fait d'être minutieux, l'autonomie et enfin l'éthique professionnelle.



Plus étonnant, le Céreq révèle que **ces qualités transversales influent directement sur la qualité de l'emploi occupé après l'obtention du diplôme** : à conditions égales, les diplômés déclarant avoir développé leur autonomie ont en effet une probabilité plus forte d'être employés en CDI plutôt qu'en CDD, de travailler à temps complet plutôt qu'à temps partiel, d'être embauchés sur un poste de cadre ou encore d'avoir une rémunération plus élevée.

L'étude révèle aussi que **le niveau de rémunération des diplômés augmente avec l'estime de soi** (penser réussir professionnellement mieux que les autres), la prise de risque, la capacité de communication (être satisfait des échanges entretenus avec les collègues) et la persévérance.

Finalement, les compétences transversales influent directement non seulement sur les trajectoires professionnelles mais également sur la nature de l'activité.

Le diplôme et l'expérience restent des marqueurs importants mais ne suffisent désormais plus pour accéder aux postes les plus qualifiés et les plus rémunérateurs pour lesquels des soft skills sont indispensables.

Cette tendance devrait encore prendre de l'ampleur avec la crise sanitaire qui marque profondément le monde professionnel. Selon le Céreq, il y a fort à parier que les évolutions en cours et à venir concernant l'emploi, notamment le développement du télétravail, feront davantage encore la part belle à certaines compétences transversales telles que l'autonomie, l'adaptabilité ou encore les compétences communicationnelles.

Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur, Céreq Bref, n° 408, 2021



L'obligation de rester joignable n'est pas incompatible avec une pause

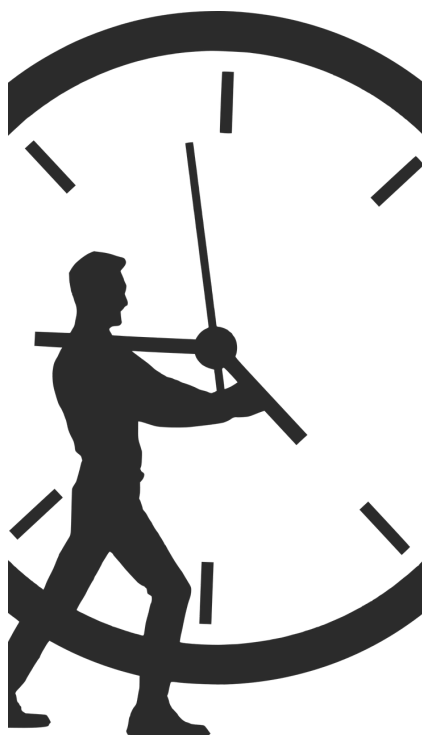
En droit du travail, le temps de pause s'oppose à la notion de **travail effectif** qui correspond au temps pendant lequel le salarié est à la **disposition de l'employeur** et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des **occupations personnelles** (art. L. 3121-1 et L. 3121-2 du Code du travail).

En conséquence, **l'employeur peut-il imposer certaines contraintes aux salariés durant cette période d'interruption du travail ?** La question a été posée à la Cour de cassation à propos de plusieurs salariés exerçant les fonctions d'encadrement qualité.

Une disponibilité, seulement en cas d'urgence

Dans cette affaire, les salariés en question se voyaient imposer par leur employeur de **conserver leurs téléphones mobiles** professionnels durant leur pause obligatoire de 30 minutes, afin de rester joignables en cas d'urgence.

Considérant que cette obligation devait mener à la requalification du temps de pause en temps de travail effectif, ces salariés réclamaient un rappel de salaire en démontrant qu'ils devaient rester constamment à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives, sans pouvoir disposer librement de leur temps.



Mais pour la Cour de cassation, le fait de devoir garder son téléphone professionnel durant les temps de pause afin de rester joignable en cas d'urgence ne suffit pas à caractériser un travail effectif.

Cette décision s'explique par les **fonctions particulières des salariés** occupant un poste d'encadrement. La Cour de cassation avait d'ailleurs déjà décidé que le temps de pause n'était pas forcément incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles, en cas de nécessité (Soc. 16 mai 2007 n° 05-42.639 justifié ici par des **impératifs de sécurité**). Tant que la possibilité d'une intervention reste exceptionnelle ou conditionnée par une urgence, cela n'empêche pas nécessairement le salarié de vaquer à ses occupations personnelles et de bénéficier de la coupure qu'induit la pause, c'est du moins l'avis de la Cour de cassation

Soc., 2 juin 2021, n° 19-15.468

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



Cftc Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 S 06214

