

Déterminer les compétences transversales à partir des situations de travail

Une analyse récente¹, développée par *France Stratégie* et *Pôle Emploi* a déterminé seize situations de travail transversales permettant de caractériser un emploi. Ainsi chaque emploi peut être caractérisé par une part relative de chacune de ses situations. Leur proportion peut également varier en fonction de la taille de l'entreprise, de l'âge du travailleur et du niveau d'éducation.

Chacune des seize situations de travail est associée à des compétences transversales :

Situations de travail	Compétences transversales associées
Utilisation des outils informatiques	Compétences en bureautique et en informatique
Lecture ou rédaction de documents, textes, fiches d'instructions	Expression et compréhension écrite
Contact avec le public, par téléphone ou en face à face	Capacité à communiquer Sens de l'écoute Sens de la relation client (prise en compte des besoins du client, sens commercial) Agir dans une relation de service
Réponse immédiate à la demande <i>Rythme de travail imposé par une demande extérieure nécessitant une réponse immédiate</i>	Réactivité
Travail en équipe	Capacité à travailler en équipe Capacité à coopérer
Encadrement, supervision	Capacités managériales Capacité de décision

1 Lainé F., *Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers*, France Stratégie, document de travail n°2018-3 [Disponible sur strategie.gouv.fr]

	<p>Capacité à fédérer</p> <p>Capacité à s'affirmer et faire face</p>
<p>Procédures de qualité et prise en charge des risques</p> <p><i>Doit suivre des normes de qualité strictes ; risque financier ; risque qualité ; risque de danger physique</i></p>	<p>Respecter les normes, les consignes et les procédures</p> <p>Sens des responsabilités</p> <p>Avoir les bons gestes et réflexes pour éviter les risques</p> <p>Appliquer un règlement, une procédure en matière d'hygiène, de sécurité, de qualité et d'environnement</p>
<p>L'organisation du travail est définie par les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rythme de travail (<i>imposé par une machine, contraintes techniques, contrôle de la hiérarchie, demande extérieure</i>) - Norme de production ou de délais (<i>par jour, par heure ; objectifs numériques précis</i>) - Autonomie dans les procédures (<i>application de consignes, gestion des incidents, possibilité de faire varier les délais</i>) - Dimension répétitive du travail - Coopération - Polyvalence (<i>rotation régulière entre différentes tâches ou postes en fonction des besoins de l'entreprise</i>) 	<p>Capacité à suivre un rythme de travail répétitif</p> <p>Réactivité</p> <p>Faire face à un aléa courant</p> <p>Capacité à actualiser ses connaissances</p> <p>Capacité à se représenter un processus</p> <p>Capacité à créer, à innover, à inventer</p> <p>Capacité à prendre des initiatives</p>
<p>Conduite d'un véhicule</p>	<p>Capacité à conduire un véhicule</p>
<p>Travailler sous pression</p>	<p>Capacité à travailler sous pression</p> <p>Capacité à gérer le stress</p>
<p>Charge émotionnelle</p>	<p>Capacité à maîtriser ses émotions (compétences émotionnelles)</p> <p>Capacité à gérer le stress</p> <p>Capacité à prendre du recul</p>

Efforts physiques (<i>porter de lourdes charges, rester debout longtemps, rester longtemps dans une posture fatigante</i>)	Résistance physique Adopter des gestes et des postures adaptés aux différentes situations afin d'éviter la douleur et de ménager son corps.
Environnement physique (<i>humidité, courant d'air, température élevée ou basse</i>)	
Changements organisationnels	Capacité d'adaptation
Examen de petits objets, de détails	Dextérité manuelle
Attention visuelle ou auditive (<i>ne pas quitter le travail des yeux ; faire attention aux signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter</i>)	Capacité à maintenir l'attention dans la durée

Une représentation différente des données permet de déterminer quels sont les emplois les plus concernés par une situation de travail (cela montre une proximité entre des emplois qui ne sont pas nécessairement considérés comme proches, par exemple parce qu'ils appartiennent à un secteur économique différent).

En ce qui concerne l'organisation du travail, quatre types sont mis en évidence : le travail autonome peu formalisé, le travail de type tayloriste, le travail autonome qualifié et réglementé par des objectifs, et le travail répétitif de type artisanal. Cette catégorisation permet de cartographier les professions ou les emplois en fonction des situations de travail transversales prédominantes.

Les flux de mobilité entre professions ou métiers sont d'autant plus intenses qu'ils partagent les mêmes situations de travail transversales. Cela est particulièrement vrai pour la mobilité interne et pour la mobilité des ouvriers et des employés.

Cette démarche peut également être utilisée avec les réfugiés et les primo-arrivants pour déterminer les principales compétences transversales qu'ils possèdent en fonction de leur expérience professionnelle antérieure. À partir de là, il est possible d'explorer les emplois potentiels qui appartiennent au même groupe caractérisé par la même prédominance de compétences.



<http://velay.greta.fr>