



LES COMPETENCES TRANSVERSALES : QUEL IMPACT SUR LA QUALITE DES PROFILS DE SORTIE ?

[Étapes de traitement de l'article]

Date de soumission : 17-04-2025 / Date de retour d'instruction : 22-04-2025 / Date de publication : 15-07-2025

Sanaa AATOUF

Faculté des sciences de l'éducation Université Mohamed V- Rabat

&

Moulay Smaïl HAFIDI ALAOUI

Faculté des sciences de l'éducation Université Mohamed V- Rabat

Résumé : Lors de son apparition à la fin des années soixante, La notion de softs skills avait pour objectif de distinguer les compétences humaines et comportementales (soft skills) des compétences techniques (hard skills). Il s'agit de compétences de travail impliquant peu ou pas d'interactions avec des machines. Il n'est pas aisé de définir les soft skills, vu la difficulté de les classer dans une catégorie particulière, car elles ne rentrent ni dans la catégorie des connaissances ni dans celle des compétences techniques. Les aptitudes transversales reflètent plutôt des aspects comme le "savoir-être" et les compétences relationnelles et émotionnelles. Bellier (2004) les résume en trois points : adaptation professionnelle, développement personnel et compétences non techniques.

L'Organisation de Coopération et de Développement Economique OCDE a tenté en 2015, de mesurer ces compétences, et certaines, présentées comme des compétences clés pour 2019 - 2022 ont été identifiées par le Forum Économique Mondial, comme étant :

- La résolution de problèmes complexes,
- La pensée analytique et critique ;
- La créativité.

Une étude de Monster.fr en 2024 a rapporté que les compétences les plus demandées par les recruteurs sont la communication, la gestion du temps et le travail en équipe.

Bien que leur mise en œuvre soit complexe, les softs skills sont aujourd'hui des atouts majeurs pour l'employabilité. Les recruteurs sont constamment à la recherche de profils conjuguant compétences techniques et soft skills pour une meilleure intégration et efficacité professionnelle. Notre recherche met en évidence l'existence d'un lien empirique entre le développement des soft skills et la qualité des profils de candidats et ce en mesurant son impact sur deux volets :

- L'efficacité de l'intégration professionnelle
- La pérennisation de l'emploi et l'évolution de carrière.

La conception d'un questionnaire quantitatif a été utile pour essayer d'atteindre notre objectif de recherche. Les réponses de 235 questionnés ont permis une évaluation de la perception des chercheurs d'emploi des compétences transversales ainsi que l'impact de leur développement sur l'accès à l'emploi.

Les données préliminaires prévoient que ces compétences humaines ont un effet attractif sur le profil des candidats et pèsent significativement sur les décisions d'embauche.

Mots clés : soft skills, employabilité, immersion, carrière, pérennisation

Abstract : When it first appeared in the late 1960s, the concept of soft skills was intended to distinguish human and behavioural skills (soft skills) from technical skills (hard skills), i.e. work skills involving little or no interaction with machines. It is not easy to define soft skills, given the difficulty of classifying them in a particular category, as they do not fall into either the knowledge or technical skills categories. Rather, cross-disciplinary skills reflect aspects such as “savoir-être” and interpersonal and emotional skills. Bellier (2004) summarises them in three points: professional adaptation, personal development and non-technical skills.

In 2015, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) attempted to measure these skills, and some of them, presented as key soft skills for 2019 - 2022, were identified by the World Economic Forum as being: - Complex problem solving, - Analytical and critical thinking; - Creativity.

A Monster.fr study in 2024 reported that the skills most in demand by recruiters are communication, time management and teamwork.

Although they are complex to put into practice, soft skills are now major assets for employability. Recruiters are constantly on the lookout for profiles that combine technical skills and soft skills to ensure better integration and professional effectiveness. Our research highlights the importance of soft skills in recruitment by means of a questionnaire, the aim of which is to prove that soft skills significantly improve profiles and remain the key to successful and, above all, lasting professional integration.

Keywords : soft skills, employability, immersion, career, sustainability

Introduction :

Face à bon nombre de changements, une nouvelle approche fonctionnelle voit le jour : les soft skills, ces compétences transversales qui apparaissent dans le jargon professionnel, deviennent désormais un sujet d'actualité et font couler beaucoup d'encre.

Il s'agit des compétences transversales qui se développent tout au long du parcours de vie, s'enrichissant à travers le vécu et les expériences personnelles et professionnelles.

La notion soft skills acquiert désormais une place cruciale au niveau de la sphère de l'emploi il n'est plus question de se contenter uniquement des compétences techniques



qui peuvent devenir éphémères voire obsolètes si elles ne sont pas associées à des compétences humaines et comportementales.

De nos jours, la révolution numérique et la montée de l'intelligence artificielle présentes dans tous les secteurs, affectent considérablement les attentes de tout type d'organisation par rapport à ses employés, sollicités pour plus de polyvalence et plus de flexibilité en plaçant les compétences humaines au centre des compétences exigées. Le concept soft skills apporte donc des éléments de réponse aux diverses dérives comportementales professionnelles et renforce la qualité des profils qui en disposent.

D'une part, les opportunités d'emploi seront plus nombreuses pour les candidats ayant l'atout soft skills. Exit le cv à rallonge place maintenant aux profils faisant preuve d'adaptabilité de curiosité et d'intelligence émotionnelle ...

D'autre part, ces compétences transversales demeurent essentielles pour lancer son propre projet et devenir entrepreneur.

Il est essentiel qu'un entrepreneur développe un bon nombre de compétences personnelles telles que la créativité, l'innovation, l'empathie, l'écoute, l'initiative...

Sur ce volet, le futur entrepreneur doit être en mesure de travailler sur ses soft skills pour pouvoir non seulement créer mais également pérenniser son projet dans un écosystème entrepreneurial se resserrant de plus en plus.

Désormais, les soft skills sont étroitement liées au monde de l'emploi car elles permettent amplement d'élargir le spectre des perspectives dans tous les sens.

A l'opposé des hard skills (compétences techniques et spécifiques) mesurables et acquises lors des fonctions académiques et liées à une spécialité bien définie, les soft skills demeurent des compétences humaines non mesurables en raison de leur liaison étroite avec les relations humaines fondées en grande partie sur les émotions et leur nature transversale couvrant toute discipline confondue.

1-Apparition des soft skills et tentatives de définition :

La notion soft skills est apparue au sein de l'armée américaine afin de les distinguer des hard skills relatives aux compétences techniques par rapport au maniement des machines et outils.

Le concept soft skills désigne, de façon globale, l'ensemble des techniques employées pour réussir à mener les troupes vers la victoire et motiver les soldats.

Toutefois, la première définition des soft skills a été déclarée lors d'une conférence du commandement de l'armée américaine à propos du thème soft skills en 1972 :

« Les soft skills sont d'importantes compétences liées au travail qui impliquent peu ou n'impliquent pas d'interactions avec des machines et dont l'application au travail est assez générale. »

Cette définition si large qui n'était en fait qu'une opposition à la notion hard skills liées aux compétences techniques donne l'aspect fourre-tout au concept soft skills pour conclure que tout ce qui n'est pas hard skills fait partie des soft skills.

La difficulté de définir le concept réside dans l'absence d'un consensus pour nommer ces compétences qu'on ne peut classer ni dans le volet de la connaissance ni dans celui de la compétence technique. Certains auteurs parlent de « *savoir être* » (Bellier, 2004 ; Le Boterf, 2008), d'autres parlent de « *compétences humaines, sociales, relationnelles* », (Brasseur et Magnien, 2009, Thiberge, 2007), d'autres encore évoquent des « *compétences émotionnelles* » (Bender *et al.*, 2009).

Par ailleurs, l'absence d'un consensus sur le terme laisse le champ libre à une panoplie de définitions parmi lesquelles nous préférons celle de de Bellier (2004) qui résume une soft skills en lui attribuant trois particularités :

- Toute compétence qui donne à un individu la possibilité de s'adapter à son contexte professionnel ;
- Tout ce qui concerne son être profond et lui permet de réussir ;
- Toute compétence qui n'est pas de l'ordre du savoir ou du savoir-faire.

La psychologue, doctorante en psychologie du travail et experte en intelligence émotionnelle, Cécile Jarleton, a mis l'accent sur 3 dimensions pour ressortir ces compétences à savoir :

1. Les traits de personnalité caractérisant chaque individu : ouverture, empathie, compassion
2. Les états émotionnels (joie, colère, surprise ...)
3. Les compétences acquises ou à développer : prise de parole, flexibilité, communication ...

1-1 : Classification des principales soft skills :

A titre illustratif, l'étude publiée par l'OCDE en 2015 sur la mesurabilité des compétences non techniques suggère que ces compétences peuvent être évaluées en fonction du cadre linguistique et culturel et en combinant d'autres paramètres tel que la personnalité, les traits comportementaux et l'état psychologique (OCDE, 2015). Toutefois, selon un article de Sage Journals, « rapports psychologique 125(1), 620 – 648, 2022 », il n'existe aucun instrument qui saisit les compétences non techniques.



En 2023 le World Economic Forum annonce ses prévisions de classement des compétences transversales dans le Global Skills Taxonomy pour l'année 2024 comme suit :

Pensée analytique et innovation ; Apprentissage actif et stratégie d'apprentissage ; Résolution de problèmes complexes ; Pensée critique et analyse ; Créativité, originalité et initiative.

Toutefois, ce rapport signale l'importance de la résilience et la capacité d'adaptation en tant que compétences indispensables pour faire face aux changements multiples à caractère technologique.

En 2024, le classement des soft skills, selon le World Economic Forum, reposant sur les résultats du rapport Future of Jobs Report 2023, met en évidence plusieurs compétences essentielles considérées comme indispensables par les entreprises. Il a repéré les compétences principales suivantes :

- La réflexion analytique est perçue comme la compétence la plus essentielle.
- La créativité est considérée comme cruciale pour l'innovation et la résolution de problèmes.
- La résilience - La faculté de s'ajuster et de relever les obstacles.
- La flexibilité est essentielle pour s'adapter aux évolutions rapides de l'environnement professionnel.
- La curiosité et la capacité d'apprentissage sont indispensables pour progresser dans sa carrière.
- La compréhension et l'écoute active sont des compétences relationnelles essentielles pour collaborer en équipe.
- Le leadership et l'influence jouent un rôle crucial pour guider et encourager les équipes.

Non seulement ces compétences sont actuellement recherchées, mais leur importance devrait continuer à augmenter dans les années à venir, avec près de 44 % des compétences professionnelles devant être actualisées d'ici 2027.

Selon une étude de Monster.fr, les soft skills les plus recherchées par les recruteurs en 2024 sont :

Aptitude au travail en équipe (66% des recruteurs) ; Capacité de communication ; Gestion du temps ; Esprit critique ; Leadership ; Motivation et ambition ; Aptitude à la négociation.

Force est de constater que ces différentes études montrent que les soft skills liées à la communication, au travail d'équipe, à l'adaptabilité et à l'intelligence émotionnelle sont de plus en plus valorisées par les recruteurs dans leurs processus de recrutement.

Et si le quotient intellectuel QI nous permet de mesurer les habilités intellectuelles analytiques logiques et rationnelles chez les individus, le quotient émotionnel QE identifie le niveau de l'intelligence émotionnelle relative à la capacité de comprendre,

réguler ses émotions, identifier celles des autres, et savoir adopter des réactions, prenant en considération l'aspect émotionnel.

Malgré leur aspect personnel, les soft skills s'apprennent, se perfectionnent et s'entretiennent tout au long de la vie. Elles sont développées à travers le vécu, à savoir : voyage, expériences personnelles, projets, fréquentation ...

Omniprésentes dans toutes disciplines, elles peuvent être classées comme suit :



Figure 1 : Classification des compétences

Ces aptitudes interpersonnelles ont part à doter le profil professionnel de dimension distinctive à condition qu'elles soient mises en application de façon stratégique répondant aux spécificités disciplinaires.

1.2 Communication skills :

La compétence communicationnelle fait partie désormais des caractéristiques d'un bon profil et elle repose sur un ensemble de paramètres entre autres :

- **Empathie :**

C'est une posture qui permet de se mettre à la place de l'autre afin de mieux comprendre sa situation et pouvoir donner un retour garantissant une communication efficace

Il s'agit d'une éthique qui demande une qualité d'écoute, d'attention et de concentration. C'est la capacité de se mettre en lien avec soi-même pour celui qui écoute et s'ouvrir à l'autre sans présupposés ni préjugés.

- **Feed-back :**

Indispensable au processus de communication, le feed-back garantit la persistance de la communication et la différencie du monologue. Il serait désormais utile de formuler un feed-back constructif privilégiant l'assertivité dans un climat professionnel sain.

La classification des types de feed-back qui repose sur le fait que celui-ci est personnel, évaluatif ou descriptif, prend une nouvelle forme annoncée en premier lieu comme feed-back de motivation mettant en valeur les éléments positifs de la prestation



afin de pointer et valoriser les acquis avant de passer au développement des éléments nécessitant une amélioration et ce à travers un feed-back de développement.

Formulé de la sorte, le feed-back sera mieux accepté de la part de l'interlocuteur qui aura une réaction apaisée par la motivation et renforcée par une volonté d'amélioration par le biais du feed-back de développement.

1.3 Confiance en soi et assertivité :

La confiance en soi est l'une des soft skills qui acquiert un aspect naturel vu que nous l'avons tous au même niveau à notre naissance, mais elle peut varier selon les expériences émotionnelles et personnelles qu'on peut vivre.

Cependant, cette compétence humaine intra personnelle ne doit en principe dépendre en aucun cas de nos réussites, qualités ou atouts. Elle doit dépendre uniquement du principe qu'on est unique et qu'on doit se valoriser et s'estimer, abstraction faite de ce qu'on a, ou par qui on est entouré.

Un candidat sûr de lui, peut intervenir, se lancer et s'exprimer sans pour autant avoir peur de ne pas plaire au sein du milieu professionnel ou de se tromper. Au contraire il transmettra cette attitude de respect et d'estime de soi à son entourage.

De ce fait, il sera ouvert de telle façon à accepter la critique et ce en distinguant sa personne de sa prestation et pouvoir par conséquent adhérer au travail de groupe.

Distinction entre prestation et personne :



Figure 2 : Schéma de séparation entre actions professionnelles et individu

Ce principe de séparation de ces deux notions : prestation et personne (briser la noix) améliore le niveau de professionnalisme au milieu professionnel et y instaure le climat de confiance réciproque.

Elle repose d'une part sur le fait d'adresser des critiques relatives à la prestation sans tenir compte de la relation qui peut nous lier à la personne concernée par la critique.

D'autre part, notre relation personnelle avec notre entourage n'influe en aucun cas nos considérations professionnelles. Par conséquent, la critique provenant des autres,

doit être accueillie de façon objective quel que soit sa source (personne proche ou antipathique,)

Notre style de communication est lié à notre confiance en soi, il en dépend de façon étroite. A part la maîtrise des techniques de communication à savoir : la compréhension, l'écoute et l'empathie, il y a bien d'autres éléments à préciser en matière de confiance : il s'agit de la notion d'assertivité qui émane de la confiance en soi et la confiance aux autres.

La notion de l'assertivité constitue la capacité de communiquer de façon assertive, sans pour autant être agressif ni soumis.

Matrice de l'assertivité :

Bien qu'il soit le premier à publier un livre abordant la notion de l'assertivité en 1992, Eric Schuler n'a fait que surgir une notion déjà initiée par le psychologue New-Yorkais Andrew Salter à partir des années 1940 en définissant celle-ci en tant que « *attitude dans laquelle on est capable de s'affirmer fermement tout en respectant autrui* ».

A. Salter a dressé une matrice développée par la suite par plusieurs auteurs figurant le lien entre la façon avec laquelle on perçoit soi-même ainsi que notre entourage. Cette perception diffère d'une personne à une autre et peut modifier notre style de communication et notre relationnel.

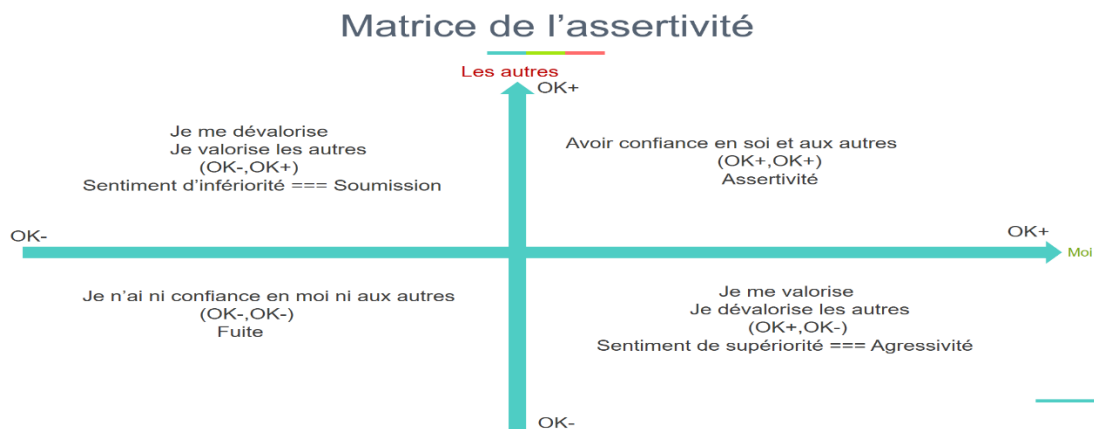


Figure 3 : Représentation de la perception de soi et d'autrui

La zone de l'assertivité est la zone où on se valorise et on valorise les autres. C'est là où la confiance est ressentie et partagée avec notre entourage (ok + ok+).

La zone où je me valorise plus que les autres en les sous-estimant marque les personnes ayant un sentiment de supériorité par rapport à leur entourage. Chose qui peut induire un mode de communication agressif.



La zone opposée est celle où je me valorise moins et j'accorde plus d'estime à mon entourage de façon à consolider le sentiment d'infériorité qui renforce une relation déséquilibrée conduisant à un style de communication soumis ou susceptible d'être manipulé.

La zone de fuite est une zone où la confiance fait défaut. Il s'agit d'une sous-estimation de soi et des autres pouvant être à l'origine d'un grand nombre de conflit au sein de l'organisation en question.

Bien que l'évaluation des compétences humaines parait difficile et loin d'être pertinente, des tests ont été élaborés dans ce sens permettant relativement d'identifier notre niveau d'assertivité à travers des questions sur nos attitudes personnelles dans différentes situations. Ce genre de réflexions permet la découverte de soi, fonction principale des soft skills à base de laquelle se font les différents développements comportementaux et sociaux.

2. Exploration pratique des compétences comportementales :

2.1 Importance des soft skills pour un recruteur :

- **Contexte et objectif de l'étude :**

Le rôle des soft skills dans le recrutement suscite l'intérêt et stimule un bon nombre d'interrogations par rapport à l'évaluation d'un profil lors d'un recrutement.

L'étude porte sur la relation entre le niveau de développement des compétences transversales et l'insertion professionnelle et tenter d'identifier les compétences les plus recherchées au marché de l'emploi.

- **Méthodologie de recherche :**

On a opté pour une recherche quantitative illustrant la place des soft skills dans le monde de l'emploi. « La mesure de variables peut s'avérer très simple lorsqu'il s'agit de connaître l'âge ou le genre des personnes interrogées. Elle est plus complexe lorsque les caractéristiques du répondant sont mesurées au moyen de tests destinés à mettre en évidence différentes dimensions. Dans ce cas, la mesure est un élément extrêmement important. Il s'agit en particulier de s'assurer que les concepts mesurés sont fiables et diffèrent bien de concepts voisins (validité discriminante) » Giordano, Y., & Jolibert, A. (2016). *Pourquoi je préfère la recherche quantitative/Pourquoi je préfère la recherche qualitative*. *Revue Internationale de Marketing*, 29(2), 1-12.

Les interrogations de notre questionnaire se focalisent sur un ensemble de paramètres pour pouvoir en déduire des interprétations et des corrélations nous permettant d'évaluer l'impact des soft skills dans l'amélioration des profils.

Il s'agit de relever chez les chercheurs de l'emploi l'appréhension effective du concept des soft skills et son importance dans l'embauche. D'où la nécessité de se pencher sur le rôle des soft skills et leur apport dans le perfectionnement de profils.

Par la réalisation de cet article, nous voudrions mettre l'accent sur l'importance des compétences dites « soft skills » dans l'employabilité et particulièrement, la valeur ajoutée que celles-ci peuvent assurer pour une nouvelle recrue. Le recours au questionnaire donnera la parole aux intéressés et nous permettra de nous faire une idée sur les difficultés rencontrées par les chercheurs d'emploi.

Dans l'objectif de relier le niveau de formation en soft skills aux exigences du marché de l'emploi, notre questionnaire a été reparté en trois parties :

La première partie s'intéresse à l'importance des soft skills, alors que la seconde partie est axée sur les soft skills demandées par un recruteur et la troisième partie s'articule sur le niveau en soft skills et le perfectionnement du profil.

Le sondage comprend des questions aux choix multiples. A la fin, les interrogés ont parlé de leurs expériences personnelles en réponse à une question ouverte. Il en résulte plusieurs témoignages dont deux nous ont servi de verbatim pertinent lors de l'analyse des résultats.

2-2 Analyse des résultats :

Notre échantillon de 235 chercheurs d'emploi dont 70% sont des jeunes de moins de 30 ans, est majoritairement composé de lauréats titulaire d'un bac+2 (46,8%) et de bacheliers (24,5%).

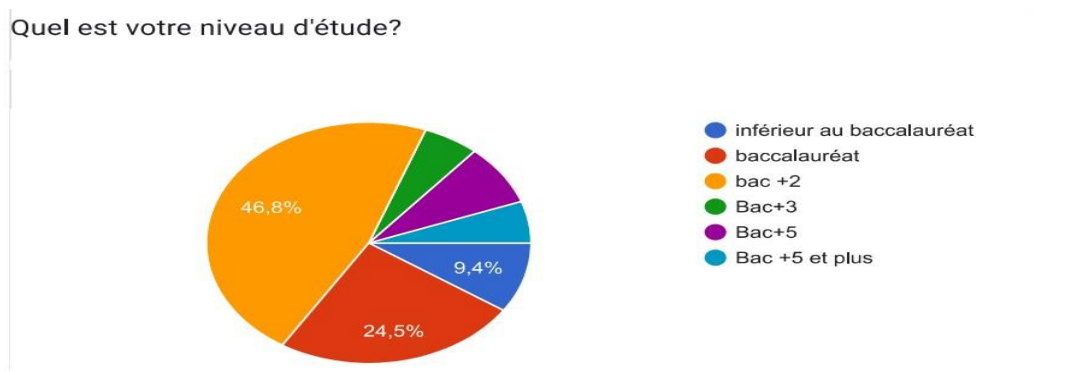


Figure 4 : Niveau d'étude des questionnés.

Le questionnaire révèle que 77,7% des interviewés ont déjà suivi une formation en soft skills et considèrent que la compétence de communication est la plus développée au cours de ces formations atteignant 68,2% suivie de la confiance en soi et assertivité 65,7% et gestion du temps 59,6%.

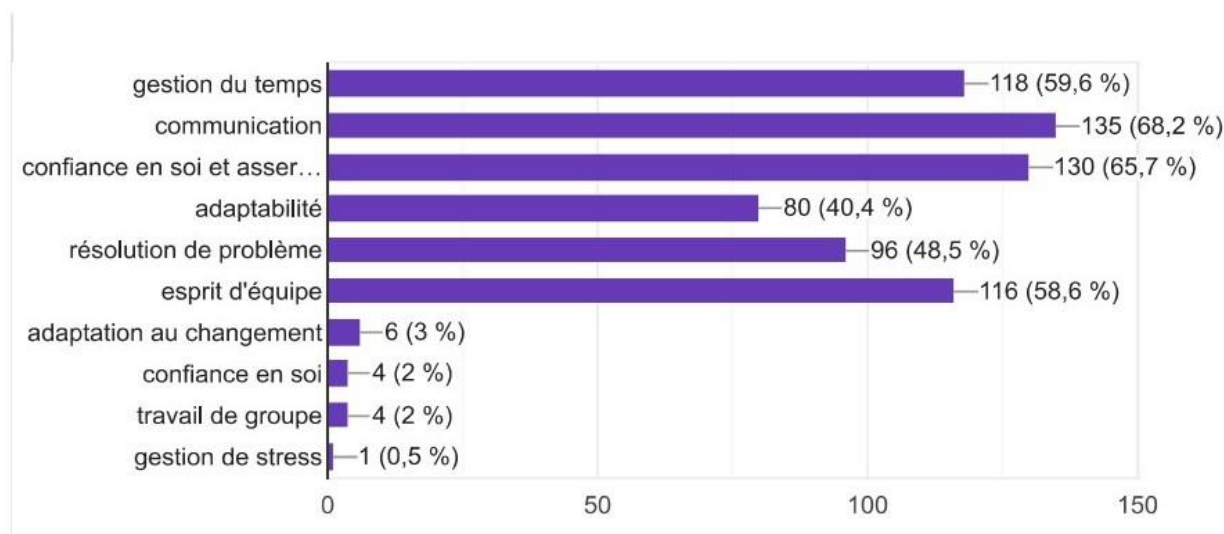


Figure 5 : Compétences développées au cours des formations

D'une part, l'importance des soft skills en général reste sous-estimée vu que plus que la moitié voient qu'elle n'est pas indispensable et 33,6 % la considère comme facultative par rapport aux opportunités de l'emploi.

26,4% des interviewés ayant confronté une situation de défaillance en compétences transversales lors des entretiens d'embauche, confirment que la source de cette défaillance émane principalement des difficultés communicationnelles suivie de la confiance en soi et la gestion du temps à titre égal.

Quel est votre avis sur l'importance des soft skills pour dénicher un emploi?

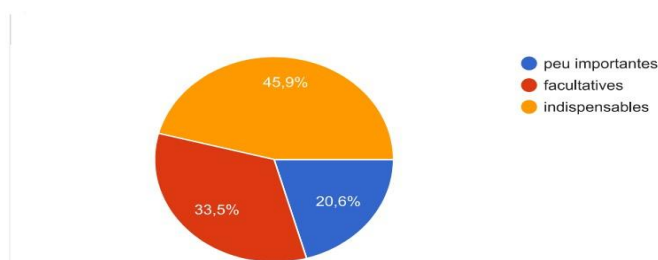


Figure 6 : Répartition des opinions sur l'importance des soft skills

Plus que la moitié de la population juge que les compétences transversales ne sont pas indispensables pour dénicher un emploi.

Néanmoins, un grand nombre de réponses (71,5%) convergent vers l'importance des formations en matière d'amélioration et développement des compétences comportementales et sociales en classant les activités parascolaires (54,5%) en second lieu suivies par les lectures et recherches personnelles (52,8%).

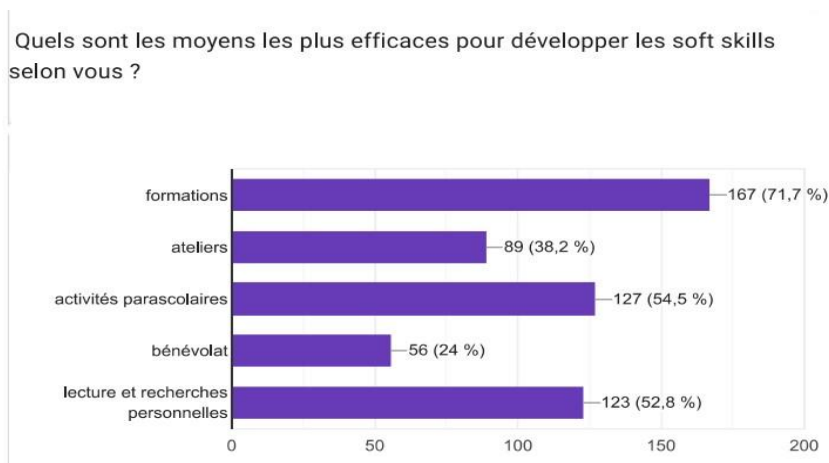


Figure 7 : Dispositifs jugés efficaces pour développer les soft skills

De ce fait, il devient nécessaire de développer les compétences précitées pour pouvoir cerner leur utilité au niveau personnel académique et professionnel.

2.3 Impact des soft skills sur la sélection des profils

Les recruteurs cherchent à dénicher des profils ayant un potentiel poussé qui pourra assurer des tâches techniques, se développer au sein de l'entreprise en adéquation avec les objectifs tracés mais également maintenir un relationnel efficace au milieu professionnel.

« Lors de mon entretien d'embauche, le recruteur a apprécié mon activité au sein du Club Skills Team (club de développement des soft skills) de l'institut au sein duquel j'ai suivi ma formation que j'ai mentionnée sur mon CV vu que cela signifie pour lui que je serai capable d'adhérer au travail de groupe sans difficulté. » Témoignage d'une lauréate.

Les différentes trajectoires professionnelles exigent des compétences comportementales et sociales largement développées. De ce fait, le recruteur filtre les candidats en se basant sur des critères techniques aussi bien que humains via des tests en ligne ainsi qu'une sélection de cv qui examine les qualités personnelles en premier lieu avant d'inviter le candidat à l'entretien d'embauche.

Durant la période d'essai, le stagiaire doit faire preuve d'un ensemble de qualités humaines lui permettant une immersion fluide dans le milieu professionnel et également vanter ses mérite d'écoute, d'organisation et d'initiative et ce pour laisser une bonne impression et marquer ses supérieurs.

« A la fin de période de stage de formation, j'ai demandé à mon encadrant de me convoquer pour assister à l'exercice de l'inventaire, donner de l'aide et vivre cette expérience de près. C'était la raison pour laquelle il m'a appelé par la suite pour proposer son offre d'emploi. Ma curiosité et mon initiative l'ont attiré vers mon profil non seulement mes compétences techniques en comptabilité. » Témoignage d'un lauréat.



Conclusion :

Les compétences transversales ne constituent plus un simple avantage facultatif, mais un vrai catalyseur de résilience professionnelle.

D'ailleurs, dans un marché de travail de plus en plus numérisé et en mutation permanente, des compétences humaines multiples seront exigées à savoir flexibilité, communication efficace, gestion de stress, résolution de problème...

Ces compétences sont incluses dans les conditions d'embauche afin de pouvoir dénicher des profils aptes à se métamorphoser en fonction des mutations sectorielles.

En définitive, une approche holistique demeure essentielle et une formation hybride s'impose afin de reconfigurer les compétences pour joindre la maîtrise des notions techniques aux aptitudes transversales et placer le bon profil au bon poste à travers l'imbrication de module de développement de ces compétences dans le cadre de la formation et forger des profils dotés d'expertise technique et d'aptitude comportementale adéquate.

Le diplôme, seul, ne fait pas l'Homme mais avec des compétences comportementales et sociales développées, il en fera !

Bibliographie :

- World economic forum. (2023). The Future of Jobs Report2023
- Bouret,J. Van Laethem, N., & Josset,J.-M. (2020). Soft Skills : Développer ses compétences comportementales, un enjeu pour sa carrière. Paris : Dunod.
- Famery, S. (2004). *Avoir confiance en soi*. Eyrolles.
- Cungi, C. (2006). *Savoir s'affirmer en toutes circonstances*. Retz.
- Lamri,J.,Barabel,M.,Lubart,T.,&Meier,O.(2022).*Le défi des Soft Skills :comment les développer au XXIe siècle*.Dunod
- Monster.fr. (2024). *Les soft skills recherchées par les recruteurs en 2024*.
- Giordano,Y.,&Jolibert,A. (2016).*Pourquoi je préfère la recherche quantitative/Pourquoi je préfère la recherche qualitative*. Revue Internationale de Marketing, 29(2),1-12.
- Assertivité
- Berthaud,J .Céreq.(2023).*le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur*.Buletin de Recherche Emploi et Formation
- Nathalie Van Laethem, Jean-Marc Josset2020,*La boîte à outils des soft skills* Dunod,

Ressources numériques :

- <https://www.cereq.fr/le-role-des-competences-transversales-dans-les-trajectoires-des-diplomes-du-superieur>
- <https://www.monster.fr/conseil-carriere/evolution-de-carriere/developper-ses-competences/soft-skills-les-plus-recherches>].

- <https://www.erudit.org/fr/revues/ipme/2016-v29-n2-ipme02710/1037919ar/>
- <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/4-skills-outlook/>