

## **Nouvelle année, nouvelle donne en matière de RH ! Et si on redéfinissait les normes de recrutement et de gestion des compétences en 2022 ?**

**75%\* des recruteurs sont convaincus des bienfaits des soft skills (ou compétences transversales)**

Paris, le 3 janvier 2022 - L'année 2022 porte de nombreux espoirs de croissance et de retour au taux d'emploi d'avant-crise portées notamment par des initiatives du Gouvernement telles que le plan Jeunes ou le plan France Relance pour créer 240 000 emplois supplémentaires. Dans ce contexte, l'association Article 1 et la Fondation Mozaik ont décidé de sceller leur engagement respectif pour l'égalité des chances en favorisant l'employabilité et l'inclusion de 100 000 jeunes dans le monde professionnel. La réussite de cette mission passe par une valorisation des compétences et une redéfinition des constitutifs de la réussite pour répondre à la promesse d'une société plus juste et égalitaire qui intègre les soft skills ou compétences transversales dans les critères de recrutement.

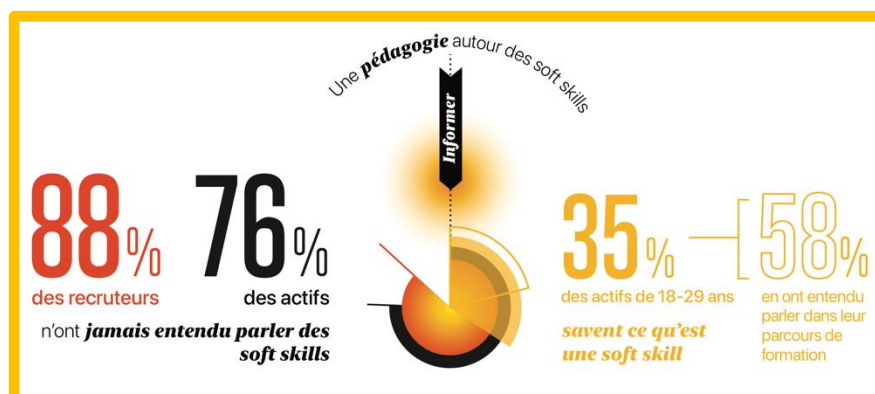
Pour appuyer leurs travaux, les deux associations ont mené, avec ViaVoice, un sondage\* inédit sur les soft skills : « le rapport aux soft skills connaissance, valorisation, évaluation regard croisé entre les actifs et les recruteurs ».

### **Entre méconnaissance et faible valorisation des soft skills**

Le sondage ViaVoice pointe des éléments à la fois surprenants et révélateurs du manque de notoriété et de compréhension des soft skills. L'association Article 1 et la Fondation Mozaik perçoivent à travers ces enseignements l'urgence à informer et à faire la pédagogie des soft skills et de leur utilité.

88% des recruteurs et 76% des actifs affirment n'avoir jamais entendu parler des soft skills. La terminologie reste en effet encore peu connue des différents publics, actifs ou recruteurs.

Néanmoins, plus on est jeune, plus le terme est identifié : 35% des actifs de 18-29 ans savent avec plus ou moins de précision ce qu'est un soft skill. Et 58% en ont entendu parler dans leur parcours de formation (université, écoles, formation professionnelle...).

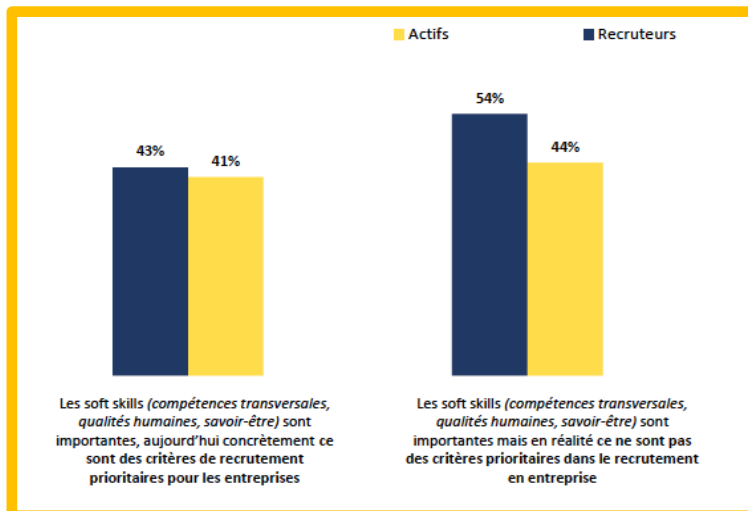


## Un décalage entre actifs et recruteurs sur la prise en compte des soft skills

Puis, une fois la notion de soft skills clarifiée auprès des personnes interrogées, leur connaissance relative n'est pas un signe d'indifférence à ces atouts de personnalités et à leur prise en considération par les employeurs.

Au contraire. Les actifs et les recruteurs reconnaissent l'importance des soft skills, mais restent partagés sur leur réelle prise en compte par l'entreprise lors d'un recrutement.

En effet, **plus de la moitié des recruteurs (54%)** et **44% des actifs** pensent que les soft skills sont importantes quel que soit le recrutement mais non prioritaires.



Pour les actifs, bien que l'importance accordée aux soft skills soit relative, ces atouts de personnalité restent déterminants tout au long du parcours professionnel par rapport à d'autres comme la formation.

Dans un monde professionnel en constante évolution, les soft skills restent également des critères de recrutement importants à valoriser et à identifier : intégrer les qualités développées par des expériences personnelles permet une meilleure prise en compte des talents de chacun. Elles sont facteurs d'inclusion et d'intégration.

## Un alignement complexe entre la théorie et la pratique

Intégrer les soft skills à leur juste place dans les politiques de gestion des ressources humaines, tout le monde est pour !

Pourtant, malgré les intentions déclarées, recruteurs et actifs se retrouvent autour de l'idée d'un alignement complexe entre la théorie et la pratique.

Ainsi, selon les actifs, il existe un double décalage au sein même des entreprises :

- D'abord entre ce que déclarent les entreprises en termes de valorisation des soft skills et la réalité des pratiques,
- Puis entre les compétences qui devraient être reconnues en entreprises et celles qui sont aujourd'hui prises en compte.

Le sondage révèle que, dans un recrutement, les soft skills ne semblent pas constituer une priorité pour les actifs et les recruteurs : elles passent derrière la formation et l'expérience professionnelle... à des degrés qui évoluent au fil des carrières.

L'expérience professionnelle restant l'élément fondamental et prioritairement pris en compte par les recruteurs.

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle dépasse largement la « personnalité » du candidat

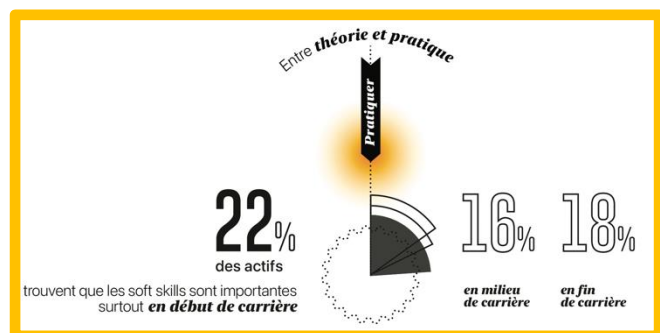
« Il faut que 2022 soit l'année d'une vraie prise en compte des soft skills dans les processus RH. Sinon, ce seront les jeunes de milieux populaires, qui resteront encore une fois sur le carreau de la reprise économique. Depuis 2 ans, avec JOBBREADY.FR, nous offrons la possibilité à tous les jeunes qui le souhaitent de prendre conscience de leurs soft skills et d'être capables de les mettre en valeur aux yeux des employeurs. Maintenant la balle est dans le camp des recruteurs pour laisser leur chance à ces jeunes talents, quels que soient leurs origines et leurs parcours (plus ou moins linéaires et plus ou moins atypiques) ! » affirme Benjamin Blavier, Fondateur et Président d'Article 1 et JobReady.

« L'individu ne se résume ni à un CV, ni à une photo, ni à une école. Le plus important est d'analyser les compétences, les attitudes, le potentiel. Reconnaître les soft skills, c'est s'engager sur la voie d'un recrutement et un management plus justes et plus ouverts » explique Said Hammouche, Fondateur et Président de la Fondation Mozaik.

### Un décalage entre actifs et recruteurs sur la prise en compte des soft skills

Pour les candidats, bien que l'importance accordée aux soft skills soit relative, ces atouts de personnalité restent déterminants tout au long du parcours professionnel par rapport à d'autres comme « la formation ».

- Pour **22%** des actifs les soft skills sont importantes surtout en début de carrière et ils sont **18%** à considérer leur importance en fin de carrière.



- Les soft skills sont donc perçues comme des savoirs complémentaires et non substituables à d'autres compétences plus techniques.
- De la même façon, pour les recruteurs, les soft skills restent essentielles tout au long du parcours professionnel, du recrutement à l'évaluation en passant par le management au quotidien.

Recruteur et actifs sont alignés sur les soft skills jugées prioritaires :

- Le travail en équipe, l'adaptabilité et la communication étant celles qui se détachent du reste.
- Pour autant, selon les actifs il y a un décalage entre les soft skills qui devraient être prises en compte dans l'évaluation des candidats (travail en équipe, implication et les critères actuellement pris en compte tournés surtout vers l'idée de performance.

**Soft skills** les + importantes pour les actifs et les recruteurs

→ Travail en équipe

→ Adaptabilité

→ Communication

Riches des enseignements de ce sondage croisé, Article 1 et La Fondation Mozaik confortent leur démarche visant à mettre les soft skills au cœur des processus de recrutement d'une part et dans l'évaluation des parcours professionnels des actifs d'autre part.

Contacts presse - Agence Shadow communication

Karima Doukkali – karimadoukkali@shadowcommunication.fr – 07 77 36 64 10

Aurélie Vinzent – aurelievinzent@shadowcommunication.fr – 06 58 66 80 49

## **D'ici 2024, Accompagner 100.000 nouveaux jeunes talents vers l'emploi avec les soft skills**

Depuis plusieurs années, Article 1 et La Fondation Mozaïk s'engagent pour accompagner des jeunes issus de milieux populaires vers l'emploi, avec le soutien de la Fondation Accenture. A date, ce sont déjà plus de 40 000 talents qui bénéficient de leurs actions et bientôt, ce sont 100 000 jeunes qui seront accompagnés vers l'emploi d'ici 2024.

Afin de réussir cette mission ambitieuse, les deux partenaires ont mis en place un écosystème d'actions complémentaires :

- ⇒ Article 1, pour permettre aux jeunes d'identifier, de développer et de faire reconnaître leurs soft skills auprès des entreprises et recruteurs via la **plateforme JobReady**.
- ⇒ La fondation Mozaïk avec sa **plateforme de recrutement en ligne DiversifiezvosTalents.com** dont l'objectif est de déjouer les discriminations à l'embauche tout en garantissant aux recruteurs les meilleurs profils.

### **Les Soft Skills en quelques mots**

« Les soft skills ("compétences douces" en anglais) sont des compétences relationnelles, émotionnelles ou méthodologiques. On parle aussi parfois de savoir-être ou de compétences comportementales. Elles ne sont pas aussi faciles à mesurer que les connaissances ou les compétences techniques. Elles sont acquises au fil de l'expérience (que ce soit dans un cadre professionnel ou non) et sont des qualités qui peuvent être mobilisées dans différents contextes. Quelques exemples de domaines de ces soft skills : communication, travail en équipe, créativité, résolution de problèmes. etc. »

*\* Sondage ViaVoice « le rapport aux soft skills connaissance, valorisation, évaluation regard croisé entre les actifs et les recruteurs » - Mené en ligne du 12 au 19 octobre 2021 auprès de 1500 personnes, représentatives de la population active française âgée de 18 ans, et par téléphone du 11 au 27 octobre 2021 auprès de 206 Français recruteurs, représentatifs des entreprises françaises de plus de 5 salariés.*

### **A propos de d'Article 1**

Article 1 œuvre pour une société dans laquelle l'orientation, la réussite et la trajectoire professionnelle ne dépendent plus des origines, pour une liberté réelle débarrassée des déterminismes sociaux ; pour une société où la réussite passe par le lien social et l'engagement citoyen. Grâce à des dispositifs innovants et à un système de mentorat solidaire, Article 1 a su mobiliser 17 000 bénévoles, 200 partenaires et accompagner chaque année 100 000 jeunes issus de milieux populaires dont 25000 jeunes rencontrés en ateliers ou accompagnés individuellement issus de milieux populaires dans leur orientation, leurs réussites académiques et professionnelles en 2020.

[www.article-1.eu](http://www.article-1.eu)

### **A propos de La Fondation Mozaïk**

En partenariat avec de grandes entreprises et les pouvoirs publics, la fondation actionnaire Mozaïk a pour ambition d'impulser un changement systémique pour que 100% des employeurs pratiquent un recrutement inclusif. Nouvelle forme donnée au groupe Mozaïk, devenu en 14 ans leader du recrutement des talents de la diversité, la fondation est un acteur de l'entrepreneuriat social dont le statut de « Fondation actionnaire d'une entreprise à mission » permet de conjuguer activités profit et non-profit au service d'un changement global des pratiques. Elle compte 80 collaborateurs répartis dans 5 antennes régionales et qui s'appuient sur un réseau de 100 bénévoles et plus de 3 000 points de contacts sur tout le territoire.

[www.fondation-mozaiik.org](http://www.fondation-mozaiik.org)