

Les softskills : entre quête de sens et transformation des entreprises

72%, des salariés considèrent qu'une meilleure prise en compte des soft skills aurait un impact positif sur leur parcours professionnel

Paris, le 4 avril 2022 – En deux années, la crise sanitaire a accéléré des tendances de fond déjà latentes d'un monde du travail qui se doit d'évoluer. Pour les salariés, la quête de sens n'a jamais été aussi centrale et pour les entreprises, elles doivent repenser leurs modèles managériaux.

Pour Article 1 et la Fondation Mozaïk, la prise en compte et la valorisation des Soft Skills sont un levier à considérer pour attirer et convaincre des talents de rejoindre une organisation plus inclusive et riche dans sa diversité.

C'est dans ce contexte que les deux associations ont mené une étude interrogeant à la fois les actifs et les recruteurs. Elles dévoilent aujourd'hui une seconde vague de résultats sur « LA PLACE ACCORDEE AUX SOFT SKILLS DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION DEPUIS LA CRISE » * conduite par l'institut ViaVoice.

LES SOFT SKILLS APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Les entreprises s'accordent aujourd'hui sur l'importance croissante des soft skills. La crise a en effet questionné les codes du recrutement et du management, et les soft skills apparaissent comme une réponse :

- ➔ **39%** des recruteurs pensent que Covid-19 a eu un impact sur l'importance des soft skills (compétences transversales, qualités humaines, savoir-être) en entreprise
- Parmi les impacts, ils indiquent un **retour à des valeurs humaines** : « On a appris à se protéger mutuellement » ; « L'entraide entre les collègues » ; « On prend plus le temps pour connaître la personnalité des collaborateurs »
Mais aussi le **développement de nouvelles qualités** « Pendant la crise il a fallu faire preuve d'adaptabilité » ; « Cela a permis de rechercher la créativité en chacun » ; « on a dû être polyvalent »

Pour les recruteurs, si la crise sanitaire a révélé tout le potentiel des softs skills, **75%** estiment que leur prise en compte plus importante va apporter plus de diversité, d'inclusion et favoriser l'égalité des chances au sein de leur entreprise.

Pour parvenir à un réel changement d'échelle et passer des paroles aux actes, les recruteurs reconnaissent que des moyens doivent être mis :

- ➔ En premier lieu, **30%** souhaitent qu'une plus grande importance soit accordée aux Soft Skills dans la formation des jeunes
- ➔ **21%** soulignent également la nécessité d'outils pour leur permettre d'identifier et d'évaluer les softs skills.

LA PRISE EN COMPTE DES SOFT SKILLS, UNE SOURCE D'ATTRACTIVITÉ POUR LES SALARIÉS

Le décalage entre les discours et la pratique concernant les soft skills est aujourd'hui vécu comme un frein pour des opportunités de carrières et est perçu comme un manque à gagner par les salariés. Si les salariés ne doutent pas de l'importance des soft skills pour leur évolution professionnelle, ils doutent en revanche de la capacité des entreprises à tenir compte des soft skills dans leurs politiques de ressources humaines.

Le sondage Article 1- Fondation Mozaik révèle que :

- ➔ **1/3** des actifs pensent que les entreprises **ne se préoccupent tout simplement pas des soft skills.**
- ➔ **72%**, des salariés considèrent qu'une meilleure prise en compte des soft skills par leur entreprise **aurait un impact positif sur leur parcours professionnel.**

UN MARCHÉ DU TRAVAIL ENCORE TROP TOURNE VERS LES COMPÉTENCES « TRADITIONNELLES »

Un manque de prise en compte effective des soft skills est exprimé par les recruteurs et s'explique par 3 raisons de contexte :

- **Un déficit de reconnaissance qui persiste dans la société actuelle malgré une volonté affichée des recruteurs à valoriser ces compétences humaines ;**
- **Des enseignants peu outillés et formés pour valoriser les Soft Skills pendant la période de formation ;**
- **La nature de ces compétences reste difficile à évaluer, à identifier et donc à valoriser.**

Pour autant, ces mêmes recruteurs déclarent accorder autant d'importance aux hard skills (diplômes, expérience professionnelle, savoir-faire) qu'aux soft skills, et manifestent ainsi leur volonté de prise en compte des compétences dites « douces ».



« Miser sur la capacité à travailler en équipe, l'adaptabilité, la créativité, c'est un pas vers un recrutement plus inclusif et une façon de préparer son entreprise aux défis de demain. Les soft skills, c'est une parade à l'obsolescence des compétences » souligne Saïd Hammouche, président et fondateur de la Fondation Mozaïk.

LES JEUNES ET LES RECRUTEURS DOIVENT ÊTRE MIEUX ACCOMPAGNÉS POUR UTILISER LES SOFT SKILLS

Dans ce contexte, Article 1 et la Fondation Mozaik accompagnent d'une part les jeunes et, d'autre part, les recruteurs sur la prise en compte des soft skills pour des politiques ressources humaines plus inclusives, notamment aux bénéfices des jeunes de milieux modestes.

Un travail de pédagogie et d'informations que mènent de front les deux associations à travers la plateforme : <https://softskills-talents.fr>

Article 1 à travers sa plateforme Jobready est la seule plateforme qui aide les jeunes à identifier leurs compétences transversales, les développer et les valoriser sur le marché de l'emploi.

Grâce à sa plateforme de recrutement en ligne mozaiktalents.com, la fondation Mozaïk agit pour transformer les pratiques vers un recrutement inclusif dans l'ensemble des entreprises et organisations.

« Pour tirer son épingle du jeu dans la guerre des talents, il est important de diversifier ses recrutements. Dans un contexte où les entreprises affrontent le phénomène de « grande démission » et les salariés sont en quête de sens, miser sur les soft skills s'avèrera payant pour tout le monde. C'est ainsi que les entreprises trouveront de réelles pépites, notamment chez les jeunes de milieux populaires » analyse Benjamin Blavier, co-fondateur et Président d'Article 1.

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

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-mozaik.org

Contacts presse - Agence Shadow communication

Nina Djitli Chaumont – ninadjitlichautmont@shadowcommunication.fr - +33(0) 6 62 94 86 84

Margot Montalto – margotmontalto@shadowcommunication.fr - +33(0) 6 69 73 08 52