

Identifier et évaluer les soft skills : nouvelle frontière de l'égalité des chances

Paris, le 7 juillet 2022

39% des actifs ont le sentiment d'être passés à côté d'un poste ou d'une promotion par manque de valorisation de leurs soft skills. L'association Article 1 et la Fondation Mozaïk révèlent les résultats de la 3ème vague de leur enquête exclusive : « Les Soft Skills, Regard croisé entre les actifs et les recruteurs », conduite par l'institut ViaVoice. La valorisation des softs skills est perçue comme déterminante pour saisir des opportunités de carrière et impacte concrètement l'ensemble du parcours professionnel.

Article 1 et la Fondation Mozaïk alertent sur cette problématique qui rapportée aux jeunes, notamment ceux issus de milieux populaires, peut devenir un nouveau facteur d'inégalités. Aujourd'hui, les softs skills constituent-ils une menace ou une opportunité pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail ? Comment constituent-elles un levier pour un recrutement plus inclusif ?

Les softs skills : un enjeu prioritaire d'identification

L'identification des compétences transversales devient de plus en plus un enjeu majeur dans la transformation des entreprises : elles représentent les compétences d'avenir, notamment face aux compétences techniques qui ont une durée de vie limitée (estimée à 2,5 ans selon l'OCDE). Or on constate :

- Une très grande **marge de progression concernant l'identification des soft skills pour les actifs** qui doutent de leur capacité réelle à les identifier notamment en raison d'un **manque d'outils**.
 - *73 % des actifs ont des difficultés à identifier leurs softs skills*
 - *76% des actifs interrogés ne connaissent pas d'outils ou de méthodes destinés à identifier, à mesurer leurs soft skills*
- De leur côté, **les recruteurs semblent mieux informés** sur le sujet, même si, comme les actifs, ils **partagent le manque de connaissance d'outils** d'évaluation des « compétences douces ».
 - *Dans le cadre de leurs recrutements, 65% des recruteurs ne disposent pas d'outils pour évaluer de manière objective les soft skills*

Les softs skills : opportunité ou menace pour les jeunes défavorisés ?

Pour les jeunes, notamment ceux issus de milieux populaires, il est plus que difficile de les identifier et de les valoriser. Certains, aux parcours atypiques, peuvent même s'auto-censurer en ne mentionnant pas sur leurs CV des compétences qu'ils ont pu acquérir au fil des expériences de vie, en lien avec leur personnalité et dépassant le cadre scolaire. Peu ou pas informés, ces jeunes sous-estiment l'importance des soft skills dans leur recherche d'emploi. Parfois mal préparés pour les entretiens, ils ne mettent pas en avant les atouts accumulés durant leurs parcours : adaptabilité, ténacité, créativité, débrouillardise, curiosité etc.

« Dans cette mutation du monde du travail et des organisations nous nous devons d'embarquer les jeunes issus des milieux populaires. Il y a aujourd'hui un danger à ne pas accompagner les entreprises dans l'identification des formes plurielles de talents, au risque de renforcer les discriminations et de passer à côté des potentiels. En parallèle, nous aidons les jeunes les plus défavorisés à prendre conscience de leurs soft skills et à les valoriser lors des processus de recrutement. » explique Benjamin Blavier, co-fondateur de l'association Article 1

« Les candidats ne se résument pas à des CV ! » souligne Saïd Hammouche, président et fondateur de la Fondation Mozaïk. *Recruter sur la base d'aptitudes comportementales, c'est mettre son organisation en adéquation avec les exigences de la croissance et de la performance inclusives »*

Les soft skills permettent justement d'identifier des potentiels pluriels et tendre vers un recrutement plus inclusif. Un travail de pédagogie et d'informations que mènent de front les deux associations à travers la plateforme : <https://softskills-talents.fr>

** 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