



LES SOFT SKILLS, LEVIER D'INCLUSION ÉCONOMIQUE

Fiche action – Mouvement de l'inclusion économique

Intégrer les soft skills dans les processus de recrutement



S'informer sur les soft skills

- **Assimiler la définition** des soft skills :
 - Quels sont-ils ? (travail en équipe, créativité, etc.)
 - Comment peut-on les acquérir ? (expériences sportives, culturelles, etc.)
- Comprendre pourquoi et comment ils peuvent être utilisés pour créer une **stratégie de recrutement plus inclusive**



Répertorier les soft skills requis pour un poste

- **Répertorier** les soft skills requis pour une **mission spécifique / un poste**
- Mentionner les soft skills dans la **fiche de poste** et dans le **guide d'entretien**



Identifier les soft skills d'un candidat

- Ne pas limiter les **critères de sélection** aux diplômes / expériences pro.
- Evaluer les **expériences sportives et culturelles** du candidat, p.ex. lui demander de raconter comment il a fait preuve d'esprit d'équipe à travers une de ses expériences



*Le mouvement de l'inclusion économique s'est fixé un **objectif ambitieux** ; réaliser **100 000 recrutements inclusifs** dans les **quartiers prioritaires** en 2023.*



Saïd Hammouche – Président fondateur de Mozaïk



La valorisation des soft skills à l'embauche est un moyen de développer les recrutements inclusifs



Lors des entretiens d'embauche, trop peu d'entreprises valorisent les **activités sportives et culturelles** et donc les **soft skills** qui y sont développés.

Amélie Nicaise – Directrice Générale Déléguée de Article 1



Définition des soft skills

- Capacité à réagir / **se comporter** dans une **situation donnée**
- Développés lors d'activités professionnelles, mais aussi **sportives et culturelles**
- Exemples de soft skills :



Travail en équipe



Créativité et prise d'initiative



Adaptabilité et gestion du stress

Constat et leviers d'action

Constat

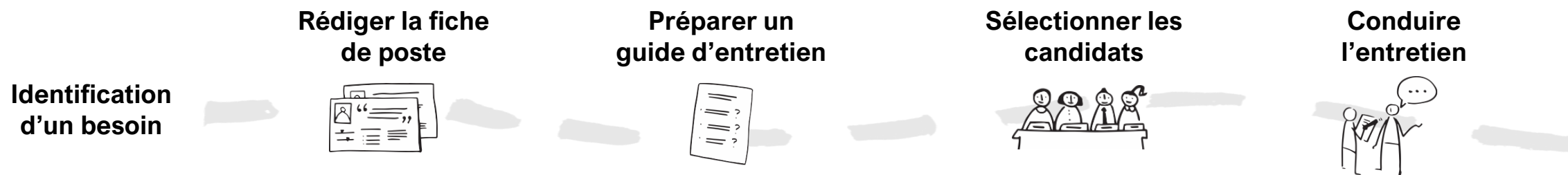
- Pour les entreprises : recherche de **sécurité** à travers les **diplômes / expériences pro**, etc.
- Pour les candidats : **auto-censure** (offres avec un vocabulaire technique, expériences pro exigées, etc.)

Levier d'action pour un recrutement inclusif

- Recruter **par les compétences** pour servir les intérêts :
 - de l'entreprise qui recherche ces compétences pour des missions données
 - du candidat qui les a développé à travers des expériences sportives, culturelles, etc.



Valoriser les soft skills dans toutes les étapes d'un recrutement



Enjeux clés d'inclusivité

- Inventorier les **missions** à remplir par le futur employé
- Identifier les **compétences requises** pour ces missions : soft skills, hard skills, etc.

Mentionner les soft skills dans la **grille d'évaluation**

Prendre en considération les **expériences sportives et culturelles** des candidats (au travers desquelles ils ont pu développer les soft skills requis pour le poste)

Utiliser des **questions ouvertes** pour amener le candidat à **illustrer ses soft skills** en racontant ses expériences

Ressources

- **Outil Jobready** par Article 1 (voir pages suivantes)
- **Nos conseils**⁽¹⁾ pour rédiger une **offre d'emploi inclusive**

Méthode STAR (voir pages suivantes)

- **Outil Jobready** par Article 1, via les **badges** (voir pages suivantes)
- Fiche action sur le **recrutement dans les QPV**

- **Méthode STAR** (voir pages suivantes)

Ressources transverses : télécharger notre **livre blanc** pour un recrutement inclusif⁽²⁾

Partenaires

Sport & soft skills :



Recrutement & soft skills :

Article1



Cliquez sur les logos pour accéder aux sites internet

(1) <https://mozaikrh.com/rediger-une-offre-demploi-inclusive-nos-conseils/> ; (2) <https://mozaikrh.com/telechargez-notre-livre-blanc-10-conseils-pour-un-recrutement-inclusif/>



Zoom sur Jobready : pour faire correspondre les soft skills d'un candidat avec une fiche de poste



Pour les candidats

Mettre en avant ses compétences

1

Prendre conscience de la **richesse de son profil** en découvrant ses soft skills

2

Valoriser ses soft skills **via des badges**

3

Apprendre à se **valoriser** dans ses candidatures

4

Découvrir à quels **secteurs d'activité** correspondent ses **soft skills**



Pour les entreprises

Déployer un recrutement inclusif

- Faire le lien entre **soft skills** et **performance** sur un poste donné, pour impulser une **nouvelle façon de recruter** (nouvelles typologies d'offres d'emploi, etc.)
- Prendre conscience de la **diversité des talents et des intelligences**
- Rendre le **management** et le **recrutement plus inclusif** en misant sur les **soft skills**

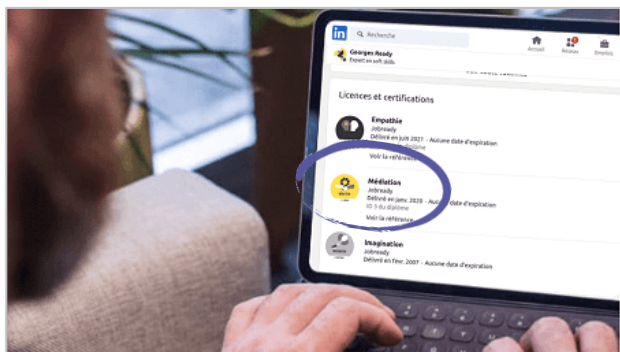
Zoom sur Jobready : des badges pour les compétences sociales, personnelles et méthodologiques



NON EXHAUSTIF

Des badges délivrés par compétences

- 200 000+ badges en circulation
- Badges **visibles pour les recruteurs**, notamment sur **Mozaïk Talents** et **LinkedIn**



- Badges reconnus par **40+ entreprises**, par exemple :

accenture

Adecco



Google.org

GROUPE
RENAULT

Un référentiel de 45 compétences

Sociales

TRAVAIL EN EQUIPE



Intégration au groupe : Faculté de se diriger vers un collectif déjà constitué, d'y trouver une place et d'en devenir un membre légitime.

Coordination de groupe : Faculté d'agencer les activités et les rôles des différents membres du groupe en tenant compte de leurs compétences et de leurs contraintes afin d'atteindre les objectifs.

(Intra-) Personnelles

ADAPTABILITÉ



Gestion de l'incertitude et du changement : Faculté d'aborder le changement, de mener ses réflexions ou ses actions à partir de plusieurs scénarios, en incluant la gestion des risques.

Gestion du stress : Faculté de reconnaître une situation générant une tension personnelle et d'agir en préservant au mieux ses facultés d'action (ressources, émotions, etc.) et celles du groupe.

Méthodo

CRÉATIVITÉ



Curiosité : Faculté de s'ouvrir et de s'intéresser à des connaissances, idées, méthodes, initiatives ou techniques nouvelles.

Imagination : Faculté d'illustrer, de se représenter ou d'inventer des théories, des idées, des images, des concepts, des symboles, des situations, etc.



Zoom sur la méthode STAR : un outil qui permet d'évaluer les candidats à travers leurs soft skills

1

Qu'est-ce que c'est ?

Situation

Comprendre le **contexte** dans lequel le candidat a fait preuve d'une **certaine compétence**

Exemple : compétition sportive

Tâche

Saisir quel était le **rôle attendu** et les **responsabilités** du candidat dans ce contexte

Exemple : coach d'une équipe

Actions

Identifier les **actions effectuées par le candidat** pour ce rôle

Exemple : discours pour motiver son équipe, entretiens individuels avec ses coéquipiers

Résultat

Comprendre les **résultats obtenus** grâce à la mise en place de ces actions

Exemple : l'équipe a accédé à la demi-finale de la compétition

2

Pourquoi l'utiliser ?

- Méthode pour **structurer un discours** et mettre en avant des **compétences** (p.ex. les *soft skills*)
- Utilisable par les **candidats** et les **recruteurs**
- Avantages clés :



Evaluer les compétences du candidat, notamment ses *soft skills* au travers de ses expériences culturelles et sportives



Réduire les biais de recrutement en allant au-delà des diplômes et des lignes du CV



Structurer l'entretien en donnant au recruteur une trame avec une suite logique de questions à poser

3

Comment la mettre en place ?

Pour les **recruteurs** : utiliser des **questions ouvertes** qui demandent à être illustrées par des exemples, voir *formulations ci-dessous*



*Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez fait **preuve de créativité** ?*

*Avez-vous déjà eu l'occasion de coacher ou **diriger une équipe** ?*

*Décrivez moi une situation où vous avez **résolu un problème***

*Racontez moi un moment où vous avez du **gérer une forte pression***



POUR L'INCLUSION ÉCONOMIQUE DE TOUS LES TALENTS

#ENGAGEMENT #PROXIMITÉ #INNOVATION

WWW.FONDATION-MOZAIK.ORG

MOZAIK
FONDATION