



SOFT SKILLS : QUE RECHERCHENT VRAIMENT LES RECRUTEURS ?

À Paris, le 19 novembre 2020 – **90% des offres d'emploi publiées ces cinq dernières années font appel aux soft skills.** Le succès de ces compétences comportementales - qui reposent à la fois sur les qualités relationnelles et sur le tempérament des candidats - témoigne d'une profonde mutation du marché du travail. Le *savoir* durement acquis sur les bancs de l'école perd du terrain sur le *savoir-être* et les expériences de vie. Les diplômes, les performances linguistiques et les compétences techniques ne suffisent plus. Les recruteurs apprennent à lire entre les lignes et recherchent, au-delà du CV, des personnalités riches et différenciées qui sauront s'adapter à leur entreprise et s'y épanouir. Créativité, esprit d'équipe ou encore communication : qu'attendent-ils vraiment des candidats ?

Menée sur plus de 850 000 offres d'emploi et 1700 métiers, la dernière étude réalisée par **Boosters - spécialiste de la transformation du travail** - met en lumière les priorités des professionnels du recrutement.

“Les soft skills ne sont pas un phénomène nouveau. L'armée américaine y faisait déjà référence au début des années 1970 ! Ce qui change, c'est l'engouement croissant des recruteurs pour ces compétences. Les qualifications techniques et numériques sont toujours recherchées mais elles ont besoin d'être complétées. Les carrières ne sont plus linéaires, nos sociétés évoluent sans cesse. Ce qui prime aujourd'hui, c'est de savoir s'adapter, collaborer, se remettre en question. Les entreprises en ont bien conscience.” explique Vincent Lebunetel, CEO de Boosters, co-fondateur et Vice-président de l'Observatoire des Métiers du Futur

LA REVANCHE DES SOFT SKILLS

Alors que **61% des compétences mobilisées par les Français sont automatisables**, les qualités interpersonnelles - qui ne peuvent être déléguées à une machine - sont plus que jamais plébiscitées par les recruteurs. **Neuf offres d'emploi publiées sur dix mentionnent des soft skills. Les annonces en comportent quatre en moyenne. Une sur dix en contient même dix ou plus.**

“Le plébiscite des soft skills est une bonne nouvelle pour ceux qui redoutent l'automatisation des emplois. Les qualités propres à l'humain deviennent centrales. Nos métiers sont davantage amenés à évoluer qu'à disparaître. L'avenir passera par une requalification progressive de l'emploi et une revalorisation des individus.” ajoute Vincent Lebunetel, CEO de Boosters, co-fondateur et Vice-président de l'Observatoire des Métiers du Futur

SOFT SKILLS : LA CLASSEMENT DES RECRUTEURS

Si elles gagnent en importance, les soft skills n'ont pas toutes la même côte auprès des recruteurs. **La communication (orale et écrite), le sens de l'organisation, la prise de décision et l'esprit d'équipe ont leurs faveurs.** L'ambition, la patience, le réseautage, la persévérance et la capacité de mémorisation sont à l'inverse moins recherchées.

Au sein d'une même entreprise, certaines fonctions requièrent plus de soft skills que d'autres. Le service RH, en contact permanent avec des collaborateurs internes et externes, en concentre le plus large éventail. Il mobilise en moyenne vingt-cinq soft skills dites « spécifiques ». À l'inverse, la fonction digitale, dont la part de travail individuelle est plus conséquente, n'en mobilise que six.

Il importe en effet de distinguer les **compétences fondamentales** - essentielles à l'exercice de tout emploi - des **compétences spécifiques** - c'est-à-dire, propres à chaque fonction. Ainsi, la capacité de mémorisation, pourtant parmi les moins sollicitées par les recruteurs, est-elle particulièrement attendue des profils destinés à la fonction administrative ou au service de restauration. De même, l'ambition et la gestion du conflit sont au cœur de la fonction commerciale quand l'autonomie, la prise d'initiative et la vision stratégique sont requises à des postes d'encadrement.



Représentation des soft skills par un modèle en couches. Le coeur est constitué des soft skills fondamentales. Les soft skills plus spécifiques à un type de métier forment la couche externe.

“Il est intéressant de noter que mêmes si elles sont courantes et peut-être implicitement attendues, les soft skills fondamentales sont presque toujours explicitement demandées par les recruteurs dans les offres qu’ils publient.” précise Vincent Lebunetel, CEO de Boostrs, co-fondateur et Vice-président de l’Observatoire des Métiers du Futur

Méthodologie

Cette étude a été menée sur 850 000 offres d’emploi et plus de 1700 métiers. Elle repose sur l’analyse des bases de données du *Discovery Analytics Center* de la *Virginia Polytechnic Institute and State University* et d’une base de données propriétaire combinant plusieurs grands référentiels tels que ESCO, O*NET, ISCO, ROME.

A propos de Boostrs

Spécialiste de la transformation du travail, Boostrs offre un écosystème de solutions permettant aux DRH et Dirigeants d’entreprise d’évaluer l’impact de l’évolution des métiers sur leurs collaborateurs et d’identifier les actions à mettre en œuvre (formation, reclassement...) pour accompagner efficacement la transformation de leur organisation. De la cartographie de compétences à la dynamisation de la mobilité interne, Boostrs dépoussière la GPEC en la rendant simple et dynamique.

Contact presse

Marine Bryszkowski

06 66 29 16 98

marine.bryszkowski@boost.rs