

COMMENT LES SOFT SKILLS MARQUERONT LA ≠?

«LA SEULE COMPÉTENCE QUI SERA IMPORTANTE
AU XXIE SIÈCLE EST L'APTITUDE À APPRENDRE
DE NOUVELLES COMPÉTENCES. TOUT LE RESTE
DEVIENDRA OBSOLÈTE AVEC LE TEMPS.»

ONVASEFORMER

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS : LES MUTATIONS DE L'EMPLOI AU XXIE SIÈCLE	3
UNE APPROCHE DE L'EMPLOI PAR COMPÉTENCES PLUTÔT QUE PAR MÉTIER	5
LES SOFT SKILLS, MOTEUR DE LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES	7
LES SOFT SKILLS, INDISPENSABLES AU DÉVELOPPEMENT DE L'INDIVIDU	9
CONCLUSION - MISER SUR LES SOFT SKILLS, UNE NÉCESSITÉ DU XXIE SIÈCLE	11

01. AVANT-PROPOS

LES MUTATIONS DE L'EMPLOI AU XXIÈ SIÈCLE

35%

DES EMPLOIS
EN RÉGIME
D'INDÉPENDANTS
AUX ÉTATS-UNIS.

47%

DES MÉTIERS
PRÉSENTERAIENT UN RISQUE
D'AUTOMATISATION.

Dans les années 1980, Burton Nanus et Warren Bennis avaient déjà prédit les quatre données du monde de l'entreprise moderne : un monde «VUCA», volatile (volatility), incertain (uncertainty), complexe (complexity) et ambigu (ambiguity). La quatrième révolution industrielle met en lumière ce qu'est un monde «VUCA», avec ses mutations tout autant majeures et durables qu'imprévisibles. Toutes les tensions systémiques majeures sont réunies pour que cette révolution bouleverse durablement notre rapport à l'emploi. Cette révolution annonce la fin de notre système d'équilibre économique actuel, qui repose sur une croissance génératrice d'emplois stables. Or la révolution digitale a déjà prouvé qu'elle pouvait créer de la croissance sans créer d'emplois ni durables ni en grand nombre. Les conséquences sur l'emploi tel que nous l'imaginons en France avec un individu en poste dans une structure donnée sont déjà considérables. Aux États-Unis, ce sont désormais 35 % des emplois qui sont en régime d'indépendants. En France, ce chiffre n'est encore que de 10 %, mais les indicateurs sont formels, l'avenir du CDI sous sa forme actuelle est compromis. Il ne s'agit déjà plus de savoir si le déclin du CDI est entamé, mais plutôt s'il s'agit d'une fin en considérant que le travail traditionnel est en train de mourir ou d'une opportunité en imaginant un nouveau mode de travail, qui permettrait liberté, flexibilité et quête de sens.

Mais le travail en freelance ne saurait être une solution universelle ni définitive, surtout si la conséquence de ces bouleversements est une classe moyenne occidentale paupérisée.



L'évolution technologique, la prépondérance des ordinateurs et l'irruption de l'intelligence artificielle et de ses dérivés (algorithmes, big data...) ont profondément modifié la donne de l'emploi en tant que tel. Pour le philosophe Michel Serres, «ce n'est pas une crise, c'est un changement de monde». L'homme est-il en passe de devenir obsolète ?

La concurrence homme machine est déjà une réalité. Selon Michael Osborne et Carl Benedikt Frey, chercheurs de l'université d'Oxford, 47 % des métiers présenteraient un risque d'automatisation d'ici à 2030. Lorsqu'il s'agit de réaliser des tâches complexes, dès lors qu'elles sont précises, l'intelligence artificielle dépassera l'humain en efficience. Mais alors, si une machine est capable de réaliser ce qu'un collaborateur effectue moins efficacement, quelles sont les compétences qui justifient sa présence ou son embauche au sein d'une entreprise ? Telle est la question qui se posera de plus en plus souvent: «Quelle est notre valeur ajoutée face à l'intelligence artificielle et à la machine ?»

Il s'agit là d'un nouveau modèle à adopter, qui s'annonce comme l'une des bases de notre développement et de notre employabilité au XXI^e siècle. Pour Camille Larroze-Chicot, l'entreprise devra muter en un «système dynamique évolutif capable de prendre des risques, en opposition à un système de préservation des acquis». Les soft skills permettent cette agilité, ou plutôt «la capacité à prendre des décisions en situations complexes ou stressantes au quotidien, la capacité à prioriser dans un environnement du tout urgent, et la capacité à prendre des initiatives». Face à cet impératif, un choc des paradigmes est à prévoir dans les entreprises, en raison d'une passe d'armes entre d'un côté, une volonté de prendre des risques, et de l'autre, une volonté de préserver des acquis.



250

DES 500 ENTREPRISES
LISTÉES DANS STANDARD
AND POOR'S ONT DISPARU
DEPUIS L'AN 2000.

80%

DES ACTEURS
DISPARAISSENT FAUTE
D'ÉVOLUER.

Muter ou mourir, telle est la nouvelle équation des organisations: plus de la moitié des 500 entreprises listées dans Standard and Poor's ont disparu depuis l'an 2000. Lorsqu'une rupture technologique entre sur un marché, 80 % des acteurs disparaissent faute d'évoluer. L'une des clés pour naviguer dans un monde «VUCA» sont les soft skills. En les remettant au centre du jeu, en démontrant en quoi elles sont primordiales, à la fois pour les entreprises, les collaborateurs, les recruteurs et les candidats, nous ambitionnons de pouvoir affronter avec plus de sérénité un monde du XXI^e siècle, où les métiers de demain n'auront plus rien à voir avec ceux du passé.

**QUELLE EST NOTRE VALEUR AJOUTÉE
FACE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE
ET À LA MACHINE ?**



02. UNE APPROCHE DE L'EMPLOI PAR COMPÉTENCES PLUTÔT QUE PAR MÉTIER

Selon une étude de 2017 du cabinet McKinsey, la révolution technologique causera la disparition de 800 millions d'emplois à horizon 2030. En contrepoint, 60 % des métiers de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui, selon une étude réalisée par Adecco. Mais impossible de prévoir les évolutions à venir dans ce nouveau monde ; pour parer l'inconnu, une tactique gagnante consisterait à pouvoir détecter des individus capables de s'adapter, de s'organiser et d'anticiper tout changement futur. Mais comment les détecter ? Lors du recrutement, une phase incontournable deviendra l'analyse des soft skills d'un candidat ; elles feront la différence, a fortiori à diplôme et parcours égal. Mais que sont les soft skills ? Uriel Megnassan, coach en emploi, l'explique ainsi : « Ce sont des compétences comportementales, qui complètent les compétences techniques, que vous développez avec l'expérience et la formation : diplomatie, gestion efficace du conflit, sens du leadership, créativité, etc. Plus que cela, elles sont liées à votre personnalité. » Plus généralement, divers modèles pour catégoriser les nouvelles compétences du XXI^e siècle ont été proposés. Tous ces modèles listent toujours quatre catégories essentielles, les « 4C » :

- 1 › Créativité
- 2 › Esprit Critique (critical thinking)
- 3 › Communication
- 4 › Coopération



Ces nouvelles compétences ces soft skills se travaillent et se perfectionnent, comme des compétences techniques. « Les soft skills sont comparables à des muscles que vous pouvez développer par l'exercice », explique Uriel Megnassan. « Vous voulez développer l'esprit critique ? Cela peut se faire par la critique de films ou en prenant part aux débats. » Développer ses soft skills permet de se préparer contre l'obsolescence future d'un métier. L'objectif ? Pouvoir réutiliser ses compétences soit dans un nouveau métier, soit dans une version « actualisée » d'un métier qui a évolué.

800

millions d'emplois à l'horizon 2030 sont menacés

Prenons un exemple : « monter une vidéo brute » est une hard skill qui peut devenir obsolète si une intelligence artificielle s'en chargeait dans le futur; mais le sens de l'esthétique, de l'observation, la créativité sont des soft skills qui seront toujours utiles, aujourd'hui comme demain. Bien sûr, l'avantage des hard skills est d'être facilement identifiables en embauche : cette candidate peut-elle produire du code ? Ce candidat maîtrise-t-il Adobe Photoshop ? Mais les hard skills peuvent rapidement devenir caduques. S'appuyer sur des soft skills en recrutement permet ainsi de moins se focaliser sur l'approche « métier ». Le constat est sans appel : les métiers d'aujourd'hui seront peut-être amenés à disparaître à échéance rapide. Or un nouveau métier n'est qu'un nouvel assemblage de compétences. Si les métiers apparaissent et disparaissent, les compétences, elles, sont beaucoup plus stables dans le temps. Il faut ainsi débusquer des individus capables de s'adapter à de nouveaux métiers en les abordant comme de nouveaux croisements de compétences existantes.



Indépendamment du métier dans lesquelles elles sont appliquées, les soft skills permettent une communication interpersonnelle de meilleure qualité; elle est centrale car elle permet de maximiser l'implication des collaborateurs et leur moral, qui sont la base d'un bon travail d'équipe. Le spectre qu'elles recouvrent est nécessairement large: l'éthique professionnelle, la capacité à interagir avec autrui, la résolution efficace des problèmes ainsi que des conflits relèvent toutes des soft skills. Elles peuvent même se manifester par le biais de comportements humains très simples, voire anodins : marquer son empathie, faire preuve de courtoisie, avoir une poignée de mains franche ou encore prendre le temps de communiquer en face-à-face. Des comportements qui n'ont rien d'accessoire dans un monde où la dématérialisation, l'automatisation et l'informatisation sont de règle. Et ce d'autant plus que la nouvelle génération qui arrive sur le marché du travail, celle des digital natives née «une souris dans la main», a parfois plus de difficultés à acquérir certaines soft skills, tant l'habitude de communiquer en dématérialisé, via courriels et réseaux sociaux, les obèrent.

22%

d'augmentation des heures de travail invoquant les soft skills, d'ici à 2030

Bruce Tulgan, consultant en gestion, le souligne : «Le gap des soft skills est très prononcé parmi les jeunes employés, qui ont appris à penser, à s'instruire et à communiquer en pleine révolution de l'information, tout en étant enchaînés à des superordinateurs de poche.» Selon ses recherches, le gap des soft skills ne cesse d'augmenter, et ce, chez toutes les générations, en Amérique comme en Europe. Pourtant, les soft skills sont prépondérantes pour nous, dans notre rapport au monde, à nos équipes, et à nousmêmes. Il en est de même pour les entreprises : s'il est vrai que l'automatisation des tâches est de plus en plus prégnante, les entreprises n'existent pas en vase clos. L'aptitude à constituer des équipes, une bonne connaissance de ce qu'est le comportement organisationnel et la capacité à créer et à gérer des relations durables continuent à



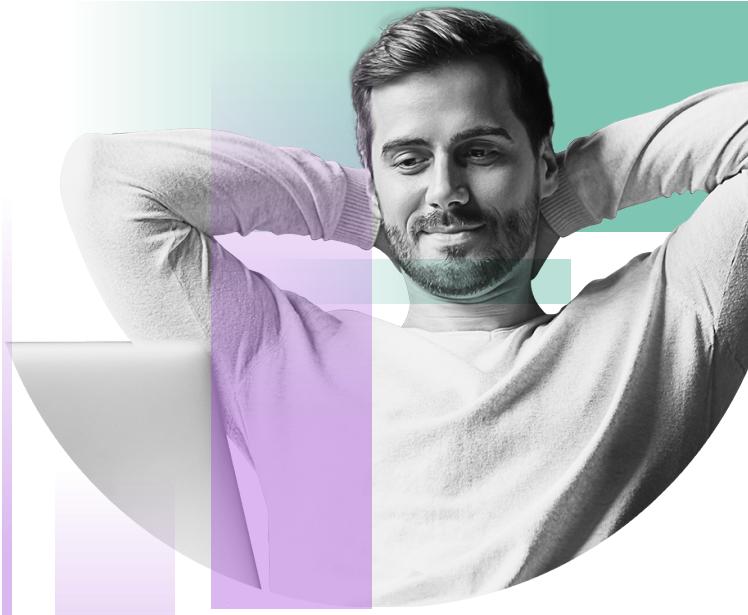
être la fondation qui permet à une organisation de fonctionner de manière optimale. Dans l'étude sur l'impact de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sur le monde du travail d'ici à 2030, le cabinet McKinsey a calculé qu'en heures de travail, les compétences physiques et manuelles (qui représentent aujourd'hui la moitié des heures travaillées) vont reculer de 16 % en Europe, tandis que les soft skills vont augmenter de 22 %. C'est là l'écueil du recrutement par le biais d'un CV classique. Le CV ne permet que très difficilement - ou au mieux indirectement - de détecter les compétences ou soft skills de collaborateurs potentiels. Le CV est issu d'un monde d'avant les années soixante-dix, où le recruteur était à la recherche de « qualifications » plutôt que de « compétences », avec un schéma de pensée qui liait les qualifications au poste de travail, vu comme immuable, et non à l'individu. À l'heure actuelle, et en France plus encore que dans le monde anglo-saxon, l'approche par compétences reste hélas encore très souvent concentrée sur la technicité pure (exemple : le permis D ou la maîtrise du logiciel AUTOCAD). Mais il ne s'agit là que de compétences techniques, qui oublient les compétences comportementales ou cognitives, plus difficiles à «lister» sur un CV car ne reposant pas sur un acquis théorique. Ce sont pourtant ces compétences particulières qui permettront aux collaborateurs, et donc à une entreprise, de pouvoir s'adapter dans notre monde. Pour l'entreprise comme le collaborateur, il s'agit d'un changement de paradigme à intégrer. En se basant sur cette nouvelle logique, onvabosser.fr, plateforme de recrutement «nouvelle génération», s'appuie sur les compétences dans leur globalité. En incluant les soft skills par le biais d'une évaluation RH, plutôt qu'en utilisant une approche purement «métier», cette plateforme de recrutement peut matcher plus efficacement employeurs et collaborateurs.

03. LES SOFT SKILLS ALLIÉES INDISPENSABLES DES ENTREPRISES ?

Face à l'émergence de l'intelligence artificielle, des algorithmes et du big data, l'entreprise a-t-elle tout intérêt à s'appuyer sur des collaborateurs aux soft skills particulièrement développées ? Pour reformuler la question : l'entreprise n'aurait-elle pas tout intérêt à chercher à remplacer ses collaborateurs par des machines et des algorithmes à tout prix ? Prenons comme exemple quatre entreprises : IDEO, MUJI, Apple et Virgin Airlines. Quel est leur point commun ? Leur capacité à sortir leur épingle du jeu dans un marché en constante mutation. Comment ces multinationales réussissent à gagner le pari de l'agilité ? Grâce à trois soft skills de leurs collaborateurs : la curiosité, la créativité et l'innovation. Ces compétences comportementales, fondamentales pour la réussite et la résilience d'une entreprise, reposent uniquement sur l'humain. Si l'innovation reste le moteur de résilience et de succès des entreprises, et que les humains en sont à la source, l'humain aura tout intérêt à développer ses soft skills - notamment la capacité de rebond et l'adaptabilité - et l'entreprise aura tout intérêt à chercher des candidats aux soft skills développées ou à former ses collaborateurs en ce sens. L'innovation, qui permet de survivre à des changements de marché, n'existe pas ex nihilo : elle émerge souvent d'une difficulté ou d'un échec, transmutés en adaptabilité (pensez à la création du Post-it, né d'une colle qui ne fonctionnait pas).

Prendre en compte les soft skills de ses employés deviendra un facteur de survie de l'entreprise : face aux évolutions technologiques, c'est la qualité des relations humaines au sein des organisations qui fera la différence. Une donnée que les recruteurs commencent à intégrer : d'après un rapport de LinkedIn, 59 % des recruteurs considèrent que l'évaluation des soft skills via des tests est l'innovation principale du processus d'embauche de ces dernières années. Et 63 % considèrent que la faiblesse principale de l'entretien d'embauche comme biais de recrutement est son incapacité à diagnostiquer de façon adéquate les soft skills d'un candidat ! L'entreprise a tout intérêt à remettre au centre du jeu la gestion des compétences. Hélas, le schéma de pensée dominant reste encore tout autre dans le domaine de l'éducation et du recrutement, qui se basent encore principalement sur la maîtrise de connaissances et de compétences techniques.

S'ils sont fondamentaux, ce sont également deux éléments où l'humain n'a pas de valeur ajoutée face à la machine ou à l'intelligence artificielle. En réponse, les universités anglo-saxonnes planchent désormais sur l'ajustement de leur curriculum pour que les étudiants soient armés des bonnes soft skills, dès leur sortie du supérieur. Patrick Flood, qui mène des recherches sur le comportement organisationnel à la Business School de l'université de la ville de Dublin, l'explique : «Beaucoup d'universités investissent désormais sérieusement pour que les jeunes diplômés aient une expérience du travail en équipe, et qu'ils soient conscients de l'importance de bien communiquer et d'établir de bons rapports avec les membres de leur équipe.»



59%

des recruteurs considèrent que l'évaluation des soft skills via des tests est l'innovation principale du processus d'embauche de ces dernières années



L'enjeu est de taille : un leadership de qualité s'appuie non seulement sur des soft skills développées, mais également sur le fait de savoir détecter ces soft skills pour constituer une équipe qui fonctionnera au mieux. C'est même le plus sûr moyen pour une entreprise d'améliorer sa compétitivité et son efficacité. En effet, former une équipe en ne tenant compte que des compétences techniques de ses membres, sans mettre leurs soft skills dans la balance, ne peut garantir une efficacité optimum. Pourquoi ? Parce qu'une équipe faite de collaborateurs très compétents techniquelement ne sera pas toujours d'une efficacité à toute épreuve, bien au contraire.

Pour le prouver, Mark de Rond, professeur d'ethnographie organisationnelle à l'université de Cambridge, s'est livré à une expérience sportive. Il a passé de nombreux mois à travailler avec le club d'aviron de l'université. L'équipe d'aviron était composée de 40 rameurs, mais l'embarcation de la course finale ne disposait que de huit places : le choix des huit sportifs était alors de la plus haute importance.

21%

d'augmentation de productivité dans les structures qui valorisent le bien-être de leurs collaborateurs



La logique pousserait à choisir les huit athlètes les plus forts et les plus rapides. «Mauvais calcul», explique Mark de Rond. «Vous devez choisir la meilleure équipe de huit, et non les huit meilleurs.» Car si chacun des athlètes, pris individuellement, est d'un très haut niveau, un travail qui nécessite un tel niveau de collaboration, en parfaite homogénéité, risque de s'en trouver compliqué. «Il y a un compromis à trouver entre les compétences techniques (hard skills) et l'intelligence sociale (soft skills) pour permettre à une équipe de donner le meilleur de son potentiel», précise-t-il. Gérer les compétences sociales au sein d'une entreprise implique une gestion nouvelle du facteur humain. Le monde de l'entreprise anglo-saxon l'a déjà bien intégré : de nombreux recrutements prennent en compte les soft skills par le biais de tests que peuvent passer les candidats. Une prise en compte qui se poursuit d'ailleurs bien après le recrutement. Ce n'est pas pour rien que sont apparus de nouveaux métiers, tels les CHO (chief happiness officer) ; en se focalisant sur le bien-être, on permet aux collaborateurs de mieux exploiter leurs soft skills. Un système gagnant-gagnant : un sondage de l'institut Gallup révèle que les structures qui valorisent le plus le bien-être de leurs collaborateurs augmentent leur productivité de 21 %. Ce recentrage sur l'humain et sur des compétences, que des machines ne pourront remplacer, ne doit pas être vécu comme un effet de mode, mais comme un changement de paradigme durable.

04. LES SOFT SKILLS INDISPENSABLES AU DÉVELOPPEMENT DE L'INDIVIDU

Si vos hard skills décrocheront une interview, ce sont vos soft skills qui décrocheront une promotion. Dans leur rapport de 2019 sur le marché des talents, LinkedIn révèle que les soft skills sont tout autant voire plus importants que les hard skills pour 92 % des recruteurs. En cas d'une embauche qui débouche sur un échec, 89 % des managers affirment que l'explication se situait en partie ou totalement en raison d'un déficit de soft skills (très peu d'entre eux 11 % - évoquent un problème uniquement lié aux compétences techniques).

92%

des recruteurs pensent que les soft skills sont tout autant voire plus important que les hard skills

Ainsi, les candidats aux soft skills développées seront nécessairement favorisés durant le processus de recrutement. Après avoir analysé des millions d'offres d'emploi aux États-Unis, Burning Glass a calculé qu'une compétence sur trois demandée par les employeurs était une soft skill. Leur enquête précise que « même pour des carrières dans des domaines très techniques (tels que l'informatique et la santé), plus du quart des compétences requises sont des soft skills ». Mais quels soft skills spécifiques sont demandées par les recruteurs ? Même si elles varient en fonction des recruteurs et des secteurs d'activité, six reviennent régulièrement :

- 1 › La confiance en soi
 - 2 › L'adaptabilité
 - 3 › L'assertivité et l'aptitude à la communication interpersonnelle
 - 4 › L'esprit d'équipe
 - 5 › La capacité à résoudre des problèmes, surtout en situation de crise
 - 6 › La créativité
- sommes encore qu'au début de la prise en compte des soft skills à ce stade. Ainsi, les méthodes utilisées sont variables, les recruteurs usant de diverses techniques. Dans leur rapport, LinkedIn a sondé les recruteurs pour savoir comment ils procédaient pour diagnostiquer les soft skills d'un candidat.

Trois méthodes se détachent largement : des questions comportementales (qui visent à savoir de quelle façon vous avez accompli une tâche quelconque dans le passé) pour 75 % d'entre eux, une lecture du langage corporel pour 70 %, et des questions situationnelles (qui visent à connaître votre réaction dans une situation hypothétique) pour 58 %.

Tout au long de la vie, les soft skills s'acquièrent, se travaillent et se développent par le biais d'un travail sur soi et d'une interaction sociale consciente sur le long terme. Il est tout à fait possible de les perfectionner dans leur ensemble, de manière plus globale, en les intégrant à son propre développement personnel. Comment ? En se formant, notamment sur son intelligence émotionnelle et son intelligence intuitive. l'intelligence émotionnelle. Rappelons qu'«intelligence» vient du latin intelligentia, c'est-à-dire la «faculté de percevoir et de comprendre». Notre intelligence nous distingue des machines : elle peut réellement percevoir, faire preuve d'empathie, et s'adapter. Deux psychologues, Jack Meyer (de l'Université du New Hampshire) et Peter Salovey (de Yale) définissent l'intelligence émotionnelle comme «l'habileté à percevoir et à exprimer les



émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres». C'est en développant son intelligence émotionnelle que l'on peut apprendre à gérer ses émotions - et ainsi à gérer ses pensées parasites et pensées parades, qui causent peur, procrastination et échec. L'intelligence intuitive, quant à elle, est «cette capacité à imaginer des réponses et des solutions hors 'logique prédictible'», selon Roland Jouvent, professeur en psychiatrie et directeur du Centre Émotion du CNRS. Cette soft skill est déjà particulièrement utilisée par les sportifs de haut niveau. Prenons comme exemple les grands joueurs de tennis, qui sont capables, lorsque leur adversaire les met en difficulté, de surprendre ce dernier par un coup imprévisible et inattendu. Le coup gagnant ne vient pas d'une décision réfléchie mais d'une décision intuitive. Mais l'intelligence émotionnelle comme l'intelligence intuitive n'est pas innée : elle peut - et doit - être développée, travaillée, améliorée par le biais d'exercices mentaux. Développer ses soft skills, ce n'est pas uniquement se réaliser comme individu ; c'est également se rendre indispensable au sein d'une entreprise ou d'une société, tout en cultivant son unicité. À long terme, il est probable que les emplois qui consistent en une simple répétition de tâches identiques seront amenés à disparaître, ou à être remplacés par des machines. Les tâches non routinières - donc non prévisibles - constitueront vraisemblablement l'essentiel de la vie professionnelle dans le futur ; les accomplir avec succès nécessitera de développer son intelligence émotionnelle et intuitive. Avoir conscience que ces compétences nous permettront d'accroître la performance collective et individuelle de nos collaborateurs et de nos organisations est une première étape.



Permettre de les développer à travers des formations accessibles à tous (et pas uniquement au top-management) est la suivante ! C'est l'enjeu des prochaines actions de formations de nos organisations : savoir engager l'ensemble de nos collaborateurs vers le développement des soft skills. A ce titre, des produits innovants apparaissent. La société Onvaseformer.fr propose les premières formations entièrement digitalisées, accessibles à l'ensemble des collaborateurs, sur les soft skills. En intégrant des parcours pédagogiques novateurs, cette société propose des formations sur l'intelligence émotionnelle, la créativité, la résolution de problèmes, etc. En démocratisant l'accès au développement des compétences douces, Onvaseformer.fr ouvre une nouvelle ère ! un commercial en situation de networking en pleine maîtrise de sa communication orale et des sujets qu'il aborde, ou encore un nageur en compétition, maîtrisant sa respiration et motivé par une médaille olympique. Une personne possédant des « points de force », placée au bon poste sur la bonne mission lui permettant de les exploiter, est un paragon : elle apportera des résultats optimums. Reste que trouver ces points de force relève du challenge, à la fois pour le manager ou le recruteur d'un côté

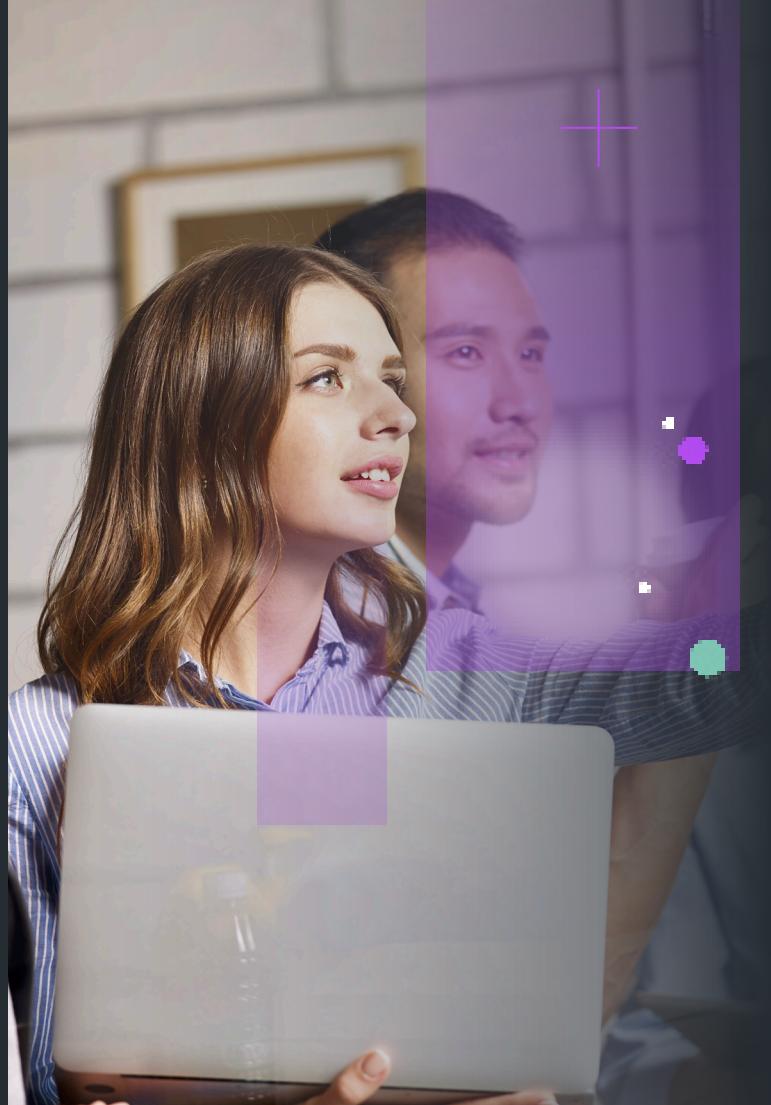
Développer ses soft skills, ce n'est pas uniquement se réaliser comme individu ; c'est également se rendre indispensable au sein d'une entreprise ou d'une société

comme pour le collaborateur de l'autre. Le manager ou le recruteur se devra :

- 1 > D'identifier les points de force de leurs collaborateurs
- 2 > D'analyser quelles soft skills & hard skills sont nécessaires pour réaliser une mission

Avant de pouvoir guider le manager ou le recruteur dans ses décisions, le collaborateur ou le postulant devra en premier lieu avoir une bonne connaissance de lui même pour identifier ses propres « points de force ». Une identification qui n'est pas évidente. Il s'agit même d'une étape délicate, car se connaître soi-même et connaître ses forces ne coule pas de source. En témoignent de nombreuses études qui ont été effectuées ces trente dernières années sur les systèmes éducatifs des pays de l'OCDE. Elles vont toutes dans le même sens : l'augmentation des connaissances n'est pas reliée à une augmentation de la capacité d'apprentissage chez les étudiants ; ils ne développent pas une capacité d'analyse de leurs pratiques, pas plus qu'ils ne savent identifier ou développer leurs soft skills. Système éducatif comme système productif ne sont pas encore pleinement adaptés au développement et à la détection des soft skills.

CONNAÎTRE SES PROPRES FORCES NE COULE PAS DE SOURCE



Le collaborateur doit ainsi effectuer un retour sur lui même. Dans de nombreux cas, c'est l'entourage qui sera le plus à même de le guider à reconnaître et à affiner ses « points de force ». Il est également possible de s'aider d'outils qui facilitent cette tâche. Côté entreprise, plutôt qu'une fiche métier rigide, ce test permet de mieux appréhender le potentiel d'un candidat, et de réaliser des choix plus pertinents pour un emploi donné.

ONVASEFORMER.FR
L'EXPÉRIENCE DIGITALE POUR
MIEUX SE CONNAÎTRE

Onvaseformer

GÉNÉRATION SOFT SKILLS

GROUPE BIZNESS
17, BOULEVARD DE LA GARE - 31500 TOULOUSE
BIZNESS@GROUPE-BIZNESS.COM

WWW.ONVASEFORMER.FR

