



60%

C'est le pourcentage d'employeurs considérant les soft-skills ou compétences comportementales « plus importantes » que les compétences techniques.

Il s'agit par exemple de la « capacité d'adaptation », de la « capacité à s'organiser », de « l'autonomie » ou encore de la « gestion du stress » dans un contexte professionnel donné. Tout ce qui n'apparaît pas forcément dans un CV !

Ces soft-skills ne sont pas subjectifs et peuvent être illustrés ou démontrés par un exemple concret de mise en situation. Les talents existent, encore faut-il les identifier, les rencontrer et les recruter en valorisant les savoirs-être professionnels et en investissant dans le potentiel de chacun.

Plénière #3 : recruter au-delà du CV et investir dans les compétences pour faire reculer les discriminations à l'emploi. On en a parlé le 29 novembre à Bercy et en digital au **Sommet de l'Inclusion Économique** initié par la **Fondation Mozaïk**.

Découvrez les replays du **Sommet**

**Baromètre TNS Sofrès pour le Mouvement des entreprises de France, octobre 2021.*