

Comment aider les recruteurs publics à trouver le bon équilibre entre académisme et soft skills ?

Le privé leur a déjà alloué une place de choix dans les processus de recrutement. **Selon Pôle emploi, les soft skills seront en effet au cœur de la stratégie de ressources humaines des entreprises privées d'ici 2030.** Derrière cette évidence, un écueil : les intégrer aux dispositifs de recrutement et les évaluer n'est pas chose aisée. Actuellement, seules 41 % des organisations y parviennent. Les compétences comportementales leur sont néanmoins indispensables pour répondre aux problématiques de demain. En prévision, 49 % des entreprises européennes déclarent miser sur le recrutement de nouveaux collaborateurs présentant des *soft skills* et jouer sur la formation des salariés déjà en poste.

Le service public ferait-il exception à la règle et continuerait-il à privilégier le concours et l'académisme ? Quoi qu'il en soit, les besoins et enjeux auxquels il fait face sont symétriques à ceux du secteur privé. Les capacités d'innovation et d'accompagnement sont déjà recherchées par les employeurs publics. « *On le voit dans les lignes directrices de gestion interministérielle (LDGI), le premier axe évoqué dans les grands principes de la politique RH en matière de recrutements des cadres supérieurs est la création d'une culture commune qui relève de compétences comportementales et va plus loin que le seul management* », déclare Émilie Piette, déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (Dise).

Le défi est d'outiller et de professionnaliser les recruteurs pour une meilleure prise en compte de ces qualités.

L'accompagnement doit notamment porter sur le type de questions à poser pour détecter et évaluer ces compétences et qui ne peuvent se cantonner à celle, éculée, des défauts et qualités. Si le chemin est encore long, l'administration n'en est pas à ses premiers pas. « *Sur cet aspect, nous sommes encore au milieu du gué, de mon point de vue* », confie Émilie Piette.

Pour Émilie Agnoux, directrice générale adjointe "RH transformation, numérique, observatoire, prospective et données" au sein de Grand Paris Sud Est avenir, les tensions sur le marché de l'emploi et la raréfaction des titulaires forcent l'adaptation : « *(...) il est clair que nous sommes contraints de diversifier nos approches et de nous ouvrir à de nouveaux profils, non titulaires, plus jeunes, en réorientation professionnelle, et de miser sur la formation et la transmissions de compétences.* Car, si l'importance de considérer les *soft skills* est indiscutable, celles-ci ne doivent pas occulter les compétences techniques, qui demeurent essentielles dans de nombreux métiers.