

2 Savoir-faire, savoir être

document 1  66 à 68



La web radio
de l'emploi
et de l'évolution
professionnelle

EMPLOI | SE FORMER | CRÉER UNE ENTREPRISE | INTERNATIONAL

1.  66 Écoutez la première partie de l'interview (doc. 1).
 - a. Dites qui est l'invité du jour.
 - b. Relevez un maximum d'informations sur l'entreprise AssessFirst.
 - c. Quelle définition des compétences comportementales (ou *soft skills*) David Bernard propose-t-il ?

2.  66 Par deux. Réécoutez la première partie de l'interview (doc. 1).
 - a. Identifiez le bouleversement technologique dont parle David Bernard.
 - b. Comment AssessFirst a-t-elle profité de ce bouleversement pour évoluer ?
 - c. Quel est l'intérêt de ces tests pour les chercheurs d'emploi et les chefs d'entreprise ?

3.  67 Par deux. Écoutez la deuxième partie de l'interview (doc. 1).
 - a. Identifiez les trois aspects à prendre en compte lors du recrutement d'une personne, selon David Bernard.
 - b. Expliquez le lien entre ces trois aspects et le slogan d'AssessFirst : « Recrutez des personnalités, pas des CV ».

4.  68 En petits groupes. Écoutez la troisième partie de l'interview (doc. 1).
 - a. Associez chaque questionnaire d'AssessFirst à son objectif.

| | |
|--------------|---|
| <i>Brain</i> | 1. Évaluer les facteurs de motivation. |
| <i>Drive</i> | 2. Faire le point sur la personnalité. |
| <i>Shape</i> | 3. Évaluer les capacités intellectuelles. |
 - b. Choisissez (ou proposez) deux adjectifs pour caractériser les tests de personnalité de la société AssessFirst. Justifiez.
 révolutionnaires • inquiétants • intelligents • incohérents • géniaux • inefficaces • dangereux • discriminants • intéressants

5 

En petits groupes.

- a. Lisez le top 10 des compétences comportementales les plus recherchées par les employeurs en France.

1. Capacité à s'organiser et à prioriser les tâches
2. Capacité d'adaptation
3. Autonomie
4. Sens des responsabilités / Fiabilité
5. Savoir travailler en équipe
6. Connaissance et respect des règles
7. Capacité à actualiser ses connaissances
8. Sens de la relation client
9. Capacité d'initiative / Créativité
10. Capacité à travailler sous pression et à gérer le stress

D'après une étude menée par Pôle Emploi.

- b. À votre avis, serait-ce similaire dans votre pays ? Proposez une liste des compétences comportementales recherchées sur le marché du travail dans votre pays.
- c. Quelles sont les compétences maîtrisées par les membres de votre groupe ? Partagez avec la classe.

6.  Lisez le titre et le sous-titre du billet d'opinion (doc. 2). Identifiez :
 - a. le nom de l'auteur et sa profession ;
 - b. l'opinion qu'il va défendre.

7.  Par deux. Lisez l'introduction du billet (doc. 2).

- a. Proposez une définition pour « profil atypique ».
- b. Retrouvez :
 1. le profil type recherché par les recruteurs ;
 2. la raison pour laquelle ils optent pour ce profil.
- c. Expliquez en quoi, selon l'auteur, la société contribue à privilégier ces profils. Partagez-vous son opinion ? Échangez.

8.  Par deux. Lisez la deuxième partie du billet (doc. 2).

- a. Listez les compétences comportementales des profils atypiques.
- b. Comparez-les avec le top 10 des compétences comportementales les plus recherchées par les employeurs en France (act. 5). Que remarquez-vous ?

Les profils atypiques sont une chance pour les entreprises

Les actifs ayant suivi un parcours en dehors des clous présentent des avantages que les entreprises ne doivent pas ignorer.

Par Alexandre Pachulski / co-fondateur et directeur produit de Talentsoft¹

- 5 Quand les chemins se font plus sinueux, que les personnes se cherchent, s'adonnent à des activités de différentes natures, au sein de différentes entreprises, en tant que salariés ou en indépendants, les choses se compliquent fortement. Comment justifier son parcours ? Quelle histoire raconter aux recruteurs peu enclins à prendre des risques ? On ne leur reprochera jamais
- 10 d'avoir embauché un diplômé de grande école n'ayant finalement pas fait l'affaire sur le poste. En revanche, le moindre écart de la part d'un profil atypique sera perçu comme une erreur de recrutement.

Les profils atypiques doutent, culpabilisent même de tâtonner sur leur propre voie. Pourtant, dans la société telle qu'elle est bâtie aujourd'hui, rien ne nous aide à découvrir notre singularité et à aligner qui nous sommes avec ce que nous faisons. L'école nous apprend mille choses, sauf à nous connaître. Le travail ne nous autorise ensuite que très peu d'errances, nous contraignant ainsi à poursuivre la dynamique créée par notre première expérience professionnelle, souvent « subie » plutôt que choisie.

Une capacité d'adaptation plus rapide

15 Il se pourrait bien que cette errance se transforme en avantage pour les entreprises, tant celles-ci sont confrontées à un rythme d'apparition de nouveaux problèmes, toujours plus complexes, nécessitant un assemblage toujours plus important de compétences diverses et variées.

La force des travailleurs atypiques est de devoir en permanence faire face à des situations auxquelles ils n'ont pas été préparés puisque, par définition, ils n'ont pas suivi la voie classique les préparant aux situations concernées. Ils doivent faire preuve de créativité afin d'élaborer des solutions nouvelles, collaborer pour aller rechercher les connaissances ou compétences manquantes, rapidement développer une expertise sur un sujet donné.

25 Ne rien savoir pour innover

Comme l'explique un rapport de Dell et de l'Institut pour le futur (*think tank*² californien) paru en 2017, « la capacité à acquérir un nouveau savoir vaudra plus que le savoir déjà appris ». Puisque plus personne ne possédera les connaissances nécessaires à un projet donné, tant celles-ci deviendront de plus en plus rapidement obsolètes³, notamment à cause de l'implantation des technologies exponentielles (intelligence artificielle, robotique, Internet des objets, etc.).

30 Tout le monde se retrouvera ainsi dans la même situation : devoir apprendre en faisant, conformément au modèle appelé « 70-20-10 »⁴. Pourquoi ne pas prendre un peu d'avance et accepter ce qui constituera dans très peu de temps la norme ? Rappelons-nous également que l'innovation peine à émerger au sein d'un collectif de clones quand, au contraire, elle se nourrit positivement des différences et de la singularité de chacun. Être différent, c'est toujours un peu douloureux, mais c'est la seule façon d'être unique ! Alors autant encourager chacun à l'être.

35 Amusant d'ailleurs d'imaginer que dans quelques années, une tribune similaire verra le jour pour se faire le porte-voix des personnes qui auront suivi un parcours sans embûche, à qui l'on dira : « Désolé, vous n'avez pas démontré votre capacité à vous singulariser et à faire la différence ».



1. Talentsoft : éditeur d'applications et de logiciels de ressources humaines. 2. un *think tank* : groupe de réflexion. 3. obsolète : démodé, dépassé.

4. le modèle 70-20-10 : 70 % = pratique et expérience (apprentissage informel) ; 20 % = échanges avec l'entourage et les collègues ; 10 % = formation, en « présentiel » ou à distance (apprentissage formel).

À NOUS !

9. Par deux. Lisez la troisième partie du billet (doc. 2).

- a. Selon l'auteur :
1. pourquoi les profils atypiques seront-ils probablement très recherchés à l'avenir ?
 2. pour quelles raisons le modèle 70-20-10 va-t-il devenir la norme ?
- b. Comment conclut-il son billet ?

► p. 125, n° 3

10. Nous rédigeons un billet d'opinion sur l'apprentissage informel.

En petits groupes.

- a. Relisez les compétences de la classe (act. 5c). À votre avis, quel est le meilleur moyen d'acquérir et/ou de développer ces compétences ? Par un parcours traditionnel et un apprentissage formel ? Un parcours atypique et un apprentissage informel ? Les deux ?
- b. Rédigez un billet d'opinion pour expliquer votre point de vue. Illustrez-le avec des exemples concrets.
- c. Affichez vos billets dans la classe. Quel est le type d'apprentissage plébiscité par la classe ? Pour quelles raisons ? Échangez.

Mots et expressions



Le registre soutenu

p. 182

2. Par deux.

a. Relisez ces deux extraits du document 1 p. 120. Par quel mot du registre courant pourriez-vous remplacer « lorsque » ? Et « également » ?

1. En France, **lorsqu'**on n'est pas d'accord avec quelqu'un ou que l'on n'est pas satisfait de son travail, on va plutôt le dire avec un « intensificateur ».
2. Dans le business **également**, les façons de faire ne sont pas les mêmes.

b. Relisez ces deux extraits du document 1 p. 120. Puis complétez la règle.

1. C'est le pays **où l'on** fait le plus de feed-back positif.
2. En France, lorsqu'on n'est pas d'accord avec quelqu'un ou **que l'on** n'est pas satisfait de son travail, on va plutôt le dire avec un « intensificateur ».

• On peut ajouter un *l'* devant *on* après *et, ou, où, pourquoi, qui, quoi* et *si*, pour éviter le rapprochement de deux ... et faciliter ainsi la prononciation ou la fluidité de la phrase.

• On peut aussi ajouter un *l'* devant *on* et après ..., *lorsque, puisque* ou *quoique*.

! La présence du *l'* devant *on* n'est pas obligatoire mais elle est très fréquente dans le registre soutenu.



Décrire des compétences professionnelles

p. 182

3. En petits groupes. Observez ces compétences (doc. 1 et 2 p. 122-123).

la capacité à s'organiser et à prioriser les tâches
 le savoir-faire la capacité d'initiative
 les capacités intellectuelles les compétences techniques
 le sens des responsabilités
 la capacité à acquérir un nouveau savoir
**LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
 ET COMPORTEMENTALES**
 la fiabilité la capacité à actualiser ses connaissances
 savoir collaborer la créativité
la capacité d'adaptation
l'autonomie savoir travailler en équipe
 la connaissance et le respect des règles
 la capacité à gérer le stress
 la capacité à travailler sous pression

a. Choisissez une profession dans la liste ci-dessous.

professeur(e) de français langue étrangère • directeur(trice) des ressources humaines • médecin généraliste •
 développeur(euse) informatique • boulanger(ère)

b. Identifiez quatre compétences qui vous semblent essentielles pour la profession choisie. Partagez-les avec la classe.