

HABILETES PERSONNELLES et RECHERCHE D'EMPLOI :

Au cours des 10 dernières années une lente mais nette évolution du contexte local, national et mondial des entreprises nous conduit à constater que toutes les offres d'emploi, quelles qu'elles soient, se composent de 3 éléments. Entendez par là qu'au moment de prendre une décision d'embauche, un chef d'entreprise cherche la combinaison de 3 critères :

-la **QUALIFICATION** du candidat, c'est-à-dire les connaissances techniques nécessaires à un bon démarrage dans l'emploi ;

-2 à 3 **HABILETES** personnelles tout aussi nécessaires et qui vont constituer la capacité, pour la personne concernée, à contribuer, à son niveau, aux contraintes et aux changements majeurs auxquels l'entreprise est soumise ;

-des **COMPORTEMENTS** spécifiques liés à l'emploi ou à l'entreprise et qui garantissent des relations conformes aux attentes des clients et de l'organisation..

Les 3 composants d'une offre d'emploi tels qu'ils sont décrits sont toujours présents. Ce qui peut changer d'une offre à une autre, ce sont les proportions de chacun d'entre eux. A aucun moment un seul ne suffit à emporter une décision d'embauche.

Les pages qui suivent décrivent les 14 Habiletés qui peuvent, en se combinant par 2 ou 3, caractériser un poste de travail.

Une Habileté personnelle n'est pas comme une Qualification qui s'acquiert par un apprentissage, une formation scolaire ou universitaire ou un stage. Ce qui différencie une habileté personnelle d'une qualification est le caractère temporaire, changeant, comme "friable" de la seconde par opposition à la grande permanence de la première.

Une qualification aujourd'hui recherchée peut brutalement devenir obsolète parce qu'une nouveauté technologique, législative, environnementale... vient bouleverser son domaine d'application (ex : l'incidence de l'informatique qui touche tous les domaines d'activités, la mise en place d'une norme). Mais il est toujours possible et facile aujourd'hui de se former et d'acquérir une qualification nouvelle ou complémentaire reconnue par les professionnels et correspondant au moment.

A l'opposé, une Habileté personnelle ne tient pas ou très peu à une formation précise, on peut l'en déconnecter : elle est le résultat de ce qui, au fil du temps, a forgé et affirmé ce qu'il est convenu d'appeler la personnalité. C'est le lent travail de l'éducation reçue, des choix qui ont été faits, des difficultés rencontrées et de la manière dont elles ont été résolues. Une habileté s'épaissit" au fur et à mesure que le temps passe : elle se développe, elle peut être un temps en sommeil, mais elle ne disparaît pas, elle ne se "démode" pas ; c'est elle qui sera transférée d'une entreprise à une autre ou d'un

Cette application est tirée des travaux de Georges LEMOINE et Pierre LIEGE .Tous droits réservés.

emploi à un autre et qui fera dire de quelqu'un qu'« il sait s'adapter » (ex : l'habileté au travail en équipe peut intéresser un très grand nombre d'entreprises et de secteurs professionnels forts différents). En cela il est possible de dire qu'une habileté est permanente.

Une Qualification se décline en une série de connaissances théoriques et pratiques et de gestes professionnels conformes à une description arrêtée à un moment donné par le Ministère de l'Education Nationale ou le Ministère du Travail ou reconnu dans un accord professionnel. Le maintien et le développement d'une qualification sont liées à la pratique professionnelle et à une actualisation permanente.

Ce qui caractérise une habileté est un ensemble de comportements visibles de tous et qui, en se répétant, font dire de quelqu'un, par exemple : "c'est un élément moteur dans une équipe" ou bien "il garde toujours son calme et ça rassure les autres" ou encore "rien ne lui échappe en matière de qualité"...

Et c'est de cette manière que sont décrites 14 habiletés :

- un intitulé
- une définition qui se veut générale
- une série de 6 à 10 comportements qui en sont les manifestations les plus courantes

La manière la plus simple et la plus accessible à tout un chacun d'aborder ses propres Habiletés, est l' « AUTO-EVALUATION ».

Il vous est possible, dans les seules limites de votre simplicité, de votre sincérité et de votre réalisme, de cerner les habiletés qui vous singularisent en tant que candidat à un poste de travail. Pour donner de l'objectivité à un travail qui n'engage que vous-même, il vous sera demandé de justifier et d'argumenter votre point de vue.

MR. MME :

L'HABILETE	DEFINITION	En tant que candidat, mes expériences me font dire que je suis capable de...	1	2	3	4	5
A PROGRESSER 1	- Capacité à se développer et à permettre aux autres de se développer. - Capacité à transmettre des connaissances.	1) Identifier mes besoins personnels. 2) Entreprendre un travail pour accroître mes connaissances. 3) Partager mes connaissances et mes expériences. 4) Apprécier les savoirs et expériences des autres et me les réapproprier pour aller plus loin. 5) Trouver et démultiplier l'information. 6) Donner le goût et l'envie d'apprendre. 7) Inciter les autres à exprimer leurs besoins et leurs attentes.					
A LA RELATION HUMAINE 2	Elle représente la capacité à établir des contacts personnels profonds, authentiques appropriés, avec les autres tout en les respectant.	1) Aller vers les autres, leur parler. 2) Les écouter. 3) M'efforcer de les mettre à l'aise et d'être à l'aise avec eux. 4) Donner mon opinion et écouter l'opinion des autres. 5) M'efforcer de persuader plutôt que d'imposer. 6) Chercher et arriver à un consensus. 7) Permettre et recueillir l'opinion des autres.					
AU COMMANDEMENT 3	Capacité à mobiliser l'énergie des autres, pour générer la collaboration, influencer le cours des opérations à partir de sa compétence, de son énergie, de son charisme... (plus que son statut !)... de manière à permettre au groupe d'atteindre les objectifs qu'il s'est donnés ou qui lui ont été demandés.	1) Garder toujours une vue d'ensemble sur les problèmes. 2) Afficher clairement mes objectifs et les actes qui lui semblent obligatoires pour les atteindre. 3) Ramener les gens dans le sens général du but à atteindre tout en tenant compte de leur personnalités différentes et du rythme de chacun. 4) Préciser les responsabilités que je délègue et d'en fixer les limites. 5) Déléguer ma confiance et d'en assumer le résultat. 6) Accepter de ne pas décider de tout, sur tout, et à la place des autres. 7) Communiquer les résultats et de partager avec l'équipe les réussites et les idées. 8) Rechercher à la fois l'écoute et l'appui des autres. 9) Savoir employer les 3 phrases : « Je ne sais pas », « Je me suis trompé », « J'ai besoin d'aide » 10) Déléguer sa confiance, et d'en assumer les résultats.					
A COMMUNIQUER 4	Capacité à transmettre et recevoir des idées, des informations, des messages oraux ou écrits de manières à être compris.	1) M'exprimer d'une manière claire, précise et simple. 2) Vérifier que les autres comprennent à chaque fin de message. En cas de doute, je reformule. 3) M'efforcer d'être concis : 1 sujet + 1 verbe + 1 complément ! 4) Poser des questions pour vérifier ma propre compréhension des autres. 5) Structurer mes idées.annoncer son plan.et le suivre. 6) D'employer des mots justes, simples, précis,					

		significatifs.							
--	--	----------------	--	--	--	--	--	--	--

L'HABILETE	DEFINITION	En tant que candidat, mes expériences me font dire que je suis capable de...	1	2	3	4	5
A TRAVAILLER EN EQUIPE 5	Capacité à agir et à se sentir heureux au sein d'une équipe. Capacité à regarder chacun non comme un concurrent ou un demeuré (!) mais comme une ressource importante dont il faut tenir compte : travailler en complémentarité plus qu'en concurrence ou à la traîne.	1) Participer pleinement à toutes les activités de l'équipe. 2) Emettre mon opinion en fonction de ce que l'on croit être juste et non en fonction de la personnalité ou la place des autres. 3) Accepter des responsabilités au sein de l'équipe. 4) Ecouter l'opinion de chacun, de ne pas hésiter à faire appel aux autres. 5) Accepter de m'investir dans une idée qui n'est pas la sienne dès lors qu'elle est celle de l'équipe. 6) Appliquer et respecter les procédures de sécurité.					
A L'INITIATIVE ET A L'AUTONOMIE 6	Capacité à connaître et utiliser ses propres ressources, énergies, passions, en vue de créer ou influencer des événements. Capacité à prendre en charge et trouver le ou les moyens de résoudre des problèmes.	1) Agir de ma propre initiative, être capable de faire face à beaucoup de situations. 2) Suggérer de nouvelles solutions, être capable d'en choisir une et de la mettre en pratique. 3) Aimer réfléchir et décider. 4) Pousser mes idées, dire ce que je pense. 5) Tendance à remettre en question les solutions habituelles ou routinières. 6) Donner les moyens de réaliser les objectifs.					
A LA SOUPLESSE 7	Capacité à s'adapter à une situation nouvelle sans pour autant perdre le sens général de sa démarche.	1) M'interroger souvent. 2) Partager mes idées avec les autres et savoir les nuancer ou les modifier. 3) De changer d'idée sans me renier. 4) D'ajuster mes comportements aux situations nouvelles. 5) Décomposer avec les nouvelles contraintes : « faire la part du feu ». 6) Chercher à m'informer sur toute nouvelle méthode.					
AU FONCTIONNEMENT SOUS TENSION 8	Capacité à être efficace dans des situations complexes de changement, de stress, d'imprévu, mêmes graves.	1) Regarder la situation en face, quels que soient les problèmes à affronter. 2) Rester calme pour gérer une situation de stress. 3) Gérer l'urgence ou le changement sans perdre de vue l'essentiel ni les priorités. 4) Prendre du recul face à la situation, et d'être capable d'une nouvelle vision « à froid » pour décider raisonnablement. 5) Maîtriser mes réactions tout en respectant celles des autres. 6) Consulter sans hésitation quelqu'un au regard « neuf » sur le problème. 7) Garder en situation tendue, incertaine, ou urgente, le sourire, l'humour, le regard sur l'essentiel.					

L'HABILETE	DEFINITION	En tant que candidat, mes expériences me font dire que je suis capable de...	1	2	3	4	5
A LA REFLEXION STRATEGIQUE 9	Capacité à s'appuyer sur ses atouts et sur ceux de son interlocuteur pour entreprendre une action appropriée et efficace.	1) S'arrêter suffisamment longtemps pour considérer l'ensemble d'une situation. 2) Anticiper sur des tendances à venir, à connaître et respecter un budget, se fixer des objectifs en terme de résultats mesurables. 3) Prendre soin de recenser l'ensemble des ressources disponibles et en particulier de permettre aux ressources humaines de bien expliquer leurs désirs et leurs compétences. 4) Prévoir des solutions nouvelles ou alternatives à la solution initialement imaginée ou choisie. 5) S'efforcer de donner à chacun un rôle, une responsabilité, et un objectif en rapport avec le résultat à atteindre.					
A LA CREATIVITE 10	Capacité artistique à imaginer de nouvelles correspondances, c'est-à-dire à tisser un lien entre des faits ou des éléments qui, jusqu'à présent, semblaient ne pas en avoir : la « connexion » de nouvelles passions, de nouvelles approches. Capacité à construire un ensemble séduisant, attractif, porteur d'un sens nouveau.	1) Dessiner ou d'écrire, de sculpter, ou de fabriquer, ou de jouer de la musique, ou de jouer (théâtre)... 2) Penser habituellement « pourquoi pas ? » plutôt que « pourquoi ? ». 3) Aimer inventer. 4) Aimer trouver des solutions nouvelles, créer des objets nouveaux. 5) Avoir le sens des formes, des mesures (ou des démesures !) qui créent l'harmonie. 6) Avoir le goût du métissage. 7) être collectionneur. 8) S'intéresser aux techniques nouvelles : informatique, CAO, DAO, clones, images de synthèse...					
A LA CONFIANCE EN SOI 11	Capacité à mobiliser ses atouts, à prendre du recul, à comprendre soi et les autres, à puiser ses forces d'aujourd'hui dans ses réalisations d'hier et à considérer son futur avec plaisir et envie.	1) Etre à ma place sans arrogance ni crainte. 2) Etre conscient de ce que je sais faire et de la petite part de chance qui m'a permis une réalisation encore meilleure. 3) Savoir regarder et évaluer ce que je réussis pour ne pas m'enfermer dans des peurs, des angoisses, des mouvements irrationnels. 4) Savoir que l'énergie, la ténacité la persévérance et la volonté dont j'ai fait preuve par le passé sont mes meilleurs amis pour demain. 5) Apprécier le sens de l'humour des autres et m'efforce de développer le mien.					
A ETRE RESPONSABLE ET MOTIVE 12	Capacité à comprendre et à adhérer à des objectifs de travail et à vous impliquer dans leur réalisation.	1) Identifier des objectifs, fixer des priorités ou s'y rallier. 2) Relever les défis. 3) Considérer son travail comme un lieu d'épanouissement et d'enthousiasme. 4) Prévoir les problèmes potentiels et envisager des solutions de rechange. 5) Suivre personnellement les processus. 6) Impliquer les gens dans ces processus.					

L'HABILETE	DEFINITION	En tant que candidat, mes expériences me font dire que je suis capable de...	1	2	3	4	5
A ANALYSER LES SITUATIONS ET A PRENDRE DES DECISIONS 13	Capacité à identifier les différents éléments d'une situation et à établir des rapports entre eux pour les évaluer et arrêter une décision.	1) Identifier les problèmes, comparer des données, établir des liens et formuler des hypothèses. 2) Evaluer les conséquences des solutions proposées et formuler des hypothèses nouvelles. 3) Avoir le goût de la synthèse. 4) Agir rapidement en cas d'urgence. 5) Accepter les conséquences de ses actes. 6) Regrouper des éléments différents de manière à leur donner un sens.					
AU CONTROLE ET A LA QUALITE 14	Capacité à évaluer des résultats en fonction d'objectifs à apporter les correctifs nécessaires à leur réalisation, sans perdre de vue les finalités. Capacité alors à modifier un objectifs.	1) Etablir ou connaître les normes à respecter. 2) Comparer, au besoin à l'aide de mesures répétées, les résultats aux objectifs. 3) « Corriger le tir » de manière à ce que la norme ou l'objectif qualité soit atteint. 4) Proposer et/ou mettre en oeuvre les améliorations qui me semblent utiles et nécessaires. 5) Ne pas hésiter à modifier l'objectif qu'il a fallu redéfinir en cas d'évolution de la commande 6) Concevoir s'il le faut, de nouveaux moyens de mesurer la conformité aux normes.					

1 = pas du tout ; 2 = un peu ; 3 = souvent ; 4 = très souvent ; 5 = tout à fait

POUR COMPLETER VOTRE PORTRAIT PROFESSIONNEL

1) Lisez les caractéristiques des Habiletés et attribuez à chacune d'elles le degré de maîtrise que vous vous reconnaissez (de 1 à 5). Ne vous astreignez pas à noter chaque comportement lié à une Habileté, la liste est destinée à faciliter la « connexion » entre vous et la définition de l'Habilité.

NB : Une habileté dont moins de la moitié des comportements qui la caractérisent vous sont familiers, ne peut recevoir plus que 3.

Faites ainsi pour l'ensemble des 14 Habiletés ; Quand elles auront toutes reçu la note correspondant au niveau de maîtrise que vous vous êtes spontanément attribué, passez au 2).

2) Pour les Habiletés qui ont reçu de votre part 4 ou 5, recherchez dans les 2 mois qui viennent de s'écouler et décrivez 3 expériences personnelles (de vie privée ou professionnelle) au cours desquelles vous avez mis en oeuvre l'Habilité à justifier.

RESULTAT : vous avez pu décrire 3 expériences de moins de 2 mois avec précision (faits, lieux, dates, résultat...), avec pertinence (c'est-à-dire qu'un lecteur fera facilement le lien entre ce que vous exposez et l'Habilité que vous voulez illustrer) et en les personnalisant ("je" plutôt que "nous" "on" ou "il faut"), alors vous pouvez considérer que l'Habilité concernée est bien une de vos caractéristiques majeures et en parler en tant que telle pour poser une candidature. La personnalisation, la précision et la pertinence sont les caractéristiques qui donnent sa force de conviction à un exposé (écrit ou oral).

dans le cas où il manque une expérience sur les 3 recherchées, ou si toutes ou partie remontent à plus de 2 mois, alors "requalifiez" l'Habilité à 3 au lieu de 4 ou 5 : elle n'est pas absente de votre portrait mais n'en constitue pas un trait majeur.

Afin de bien consolider cette auto-évaluation justifiée par vos expériences, sachez être en mesure de citer un témoin pour chacune d'elles. Au besoin, vérifiez auprès de ce témoin qu'il le sera vraiment.

Ce niveau d'exigence est destiné à vous mettre déjà en mesure d'explicitement et "objectivement" ce que vous pensez de vous au moment de le dire ou de l'écrire.

3) Pour les habiletés qui ont été notées 3, il faut tout d'abord que vous sachiez bien que 3 n'est pas la moitié de 5 et qu'il ne s'agit pas de dire que vous possédez moyennement cette habileté-là. Si on avait mis des notes sur 20, 3 correspondrait à 12/20. Ces habiletés-là, notées 3, sont donc considérées par vous comme des atouts ; il faut que vous soyez capable de trouver des faits caractéristiques, précis, datés qui motivent votre auto-évaluation.

4) Pour les habiletés notées 2 ou 1, soyez lucide ; personne ne possède toutes les habiletés ; est-ce que cela vous dérange beaucoup de ne pas posséder les habiletés notées 2 ou 1 ?

-Non ? c'est probablement que vous savez que toute offre d'emploi n'inclut que 3 ou exceptionnellement 4 habiletés.

-Oui ?-sachez d'abord que la plupart des gens ne maîtrisent parfaitement que 4 à 7 Habiletés.

-alors, si vous souhaitez progresser, dites-vous que c'est possible même si ça n'est pas simple car il s'agira probablement de modifier une caractéristique de votre caractère. La manière la plus simple pour obtenir ce résultat est de bâtir un plan de développement personnel qui vous amène à affronter petit à petit des situations dans laquelle ces habiletés sont requises, mais tout ceci sort du registre du recrutement...

...et sur ce point aussi l'ANPE peut vous conseiller.

Votre correspondant ANPE :