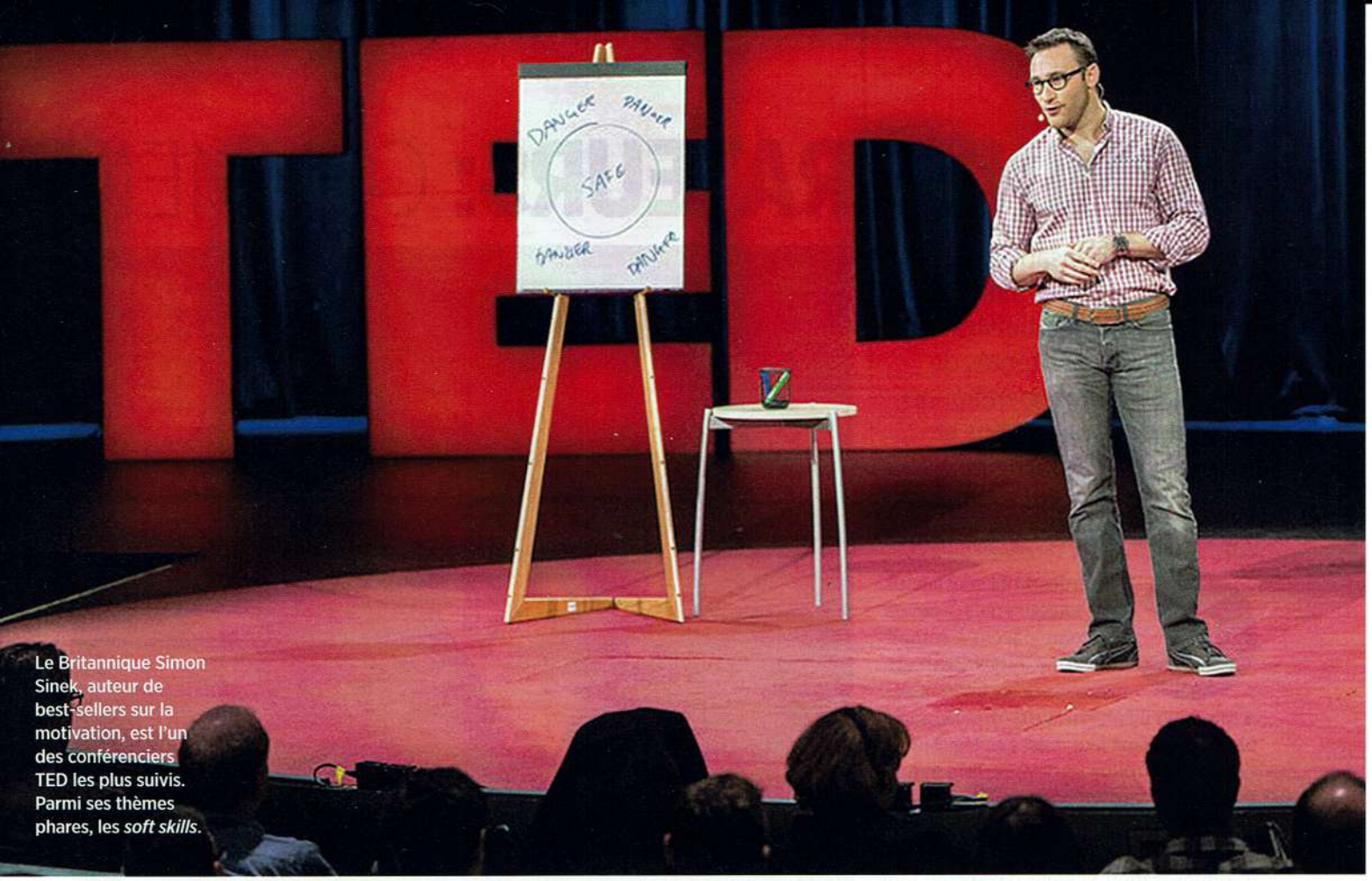

Le Britannique Simon Sinek, auteur de best-sellers sur la motivation, est l'un des conférenciers TED les plus suivis. Parmi ses thèmes phares, les *soft skills*.

soft skills. Dire seulement que vous avez l'esprit d'équipe ou de la facilité à communiquer ne suffit pas. Il faut se lâcher, expliquer pourquoi, se décrire en quatre ou cinq lignes avec des adjectifs qui ne soient pas trop standards.» Une autre manière de les signaler est de les faire ressortir sous la catégorie formation continue, même s'il s'agit de développement personnel sans lien avec votre activité.

En revanche, «évitez le résumé de présentation trop élogieux, qui citerait que vous êtes directeur RH avec une grande expérience internationale, expert de la communication... Cette attitude arrogante marque un self-marketing mal vu. Le mieux est de mettre vos *soft skills* en relation avec un résultat», conseille Vincenzo Ganci.

Sur LinkedIn, l'application avec Chrome Crystal se propose de donner davantage d'informations sur votre personnalité. Cela permettrait à votre interlocuteur sur le réseau social de savoir, par exemple, quel est le ton le plus adapté pour entrer en contact avec vous. Les chasseurs de têtes contactés affirment ne pas utiliser ces outils. Ils se montrent même plutôt méfiants face à ces solutions gadgets loin de l'humain. «Nous utilisons différentes technologies telles que Boolean Search pour combiner les moteurs de recherche à des mots-clés. Mais ceux-ci concernent uniquement les *hard skills*, mentionne le CEO de Ganci Partners. Détecter les compétences humaines ne peut pas être délégué à une machine.»

COMMENT LES DÉVELOPPER?

Avant tout, il faut les identifier en se reconnectant avec son intelligence émotionnelle. Une question utile à se poser serait: que feriez-vous de votre vie si l'aspect financier et la formation n'étaient pas des obstacles? Un exercice proposé par Philippe Vaneberg, lors d'une conférence de Coaching Square Swiss sur le défi des enjeux humains en entreprise.

«Ralentir, ne pas céder à l'arnaque du perfectionnisme et se repositionner pour aller dans une intelligence plus fine qu'est l'intuition permettent de développer des compétences plus adaptées à l'univers professionnel actuel et où le chaos devient la norme», suggère-t-il après avoir rappelé que les PME naviguent de plus en plus dans un monde VUCA. Cet acronyme anglais pour Volatility, Uncertainty, Complexity et Ambiguity (volatilité, incertitude, complexité et ambiguïté) a été créé par l'armée américaine et adopté depuis par les entreprises.

Passez ensuite de la théorie à la pratique. Exprimer une frustration ou proposer une solution alternative ne sont pas forcément dans les habitudes. «Les émotions sont très souvent bannies du travail, rappellent les conférenciers de Coaching Square Swiss. Or elles peuvent être sources de performance. Mais il faut comprendre leur déclencheur et les réguler dans leur intensité, la durée et le contexte.»

ET LA PERFORMANCE DANS TOUT ÇA?

Acquérir un savoir-être, est-ce le bon vecteur de performance? Le glissement vers le trop d'estime de soi peut effrayer. «Avoir confiance, c'est à la fois la confiance en soi pour faire face, mais aussi la confiance aux autres et en l'avenir», précise Jérôme Hoarau dans une interview à *Forbes*.

En guise de réponse, Laura Perret soulève la question suivante: «Quelles sont les principales difficultés à résoudre dans une entreprise et qui entravent sa performance? Très souvent ce sont des problèmes relationnels ou de santé au travail, bien plus qu'une carence en compétences techniques.» Manque de communication, jeux d'ego, absence de vision ou d'anticipation des changements du marché, voilà ce qui empêche la croissance ou le bon fonctionnement d'une PME. Les *soft skills* poussent à voir la solution, plutôt que le problème. •