

# MES COMPÉTENCES GÉNÉRALES (SOFT SKILLS)

« *Hard skills get you hired but soft skills get you fired* »

« *Vous êtes engagé-e grâce à vos compétences techniques mais vous êtes viré-e à cause de vos compétences générales* »

La liste de compétences générales ci-après est subdivisée en 3 familles : les compétences personnelles, les compétences sociales et les compétences méthodologiques.

Dans un premier temps, passez en revue la liste et faites votre auto-évaluation à l'aide des définitions et exemples proposés.

Dans une deuxième étape, faites la synthèse de vos atouts et de vos points d'effort. Illustrez vos atouts par des exemples concrets tirés de votre vécu, et nuancez vos points d'effort en expliquant les démarches mises en place pour vous améliorer.

Compétence personnelle		
<b>1. AUTO-ÉVALUATION</b>		
<b>Définition :</b> Capacité à regarder ses propres progrès, développement et apprentissage afin de déterminer ses points forts et ses pistes d'amélioration.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réfléchir sur soi, ses acquis et ses expériences</li> <li>• Identifier ses forces et ses points d'amélioration</li> <li>• Analyser les raisons d'une réussite ou d'un échec</li> <li>• Savoir comment s'améliorer</li> <li>• Clairement articuler des objectifs</li> <li>• Savoir mesurer le résultat de l'amélioration</li> <li>• Se comporter vis à vis d'autrui avec loyauté, équité et sans discrimination</li> <li>• Faire preuve d'objectivité dans l'analyse de ses forces et faiblesses</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence personnelle		
<b>2. CAPACITÉ DE S'IMPOSER (LEADERSHIP)</b>		
<b>Définition :</b> 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.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'engager</li> <li>• Convaincre, mobiliser, motiver des interlocuteurs autour d'un objectif</li> <li>• Valoriser le travail des autres</li> <li>• Savoir prendre et faire accepter une décision</li> <li>• Motiver et engager une équipe</li> <li>• Accorder sa confiance</li> <li>• Se préoccuper du bien-être des membres de l'équipe</li> <li>• Savoir déléguer</li> <li>• Reconnaître et évaluer les compétences de ses collaborateurs</li> <li>• Savoir piloter une équipe</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence personnelle		
<b>3. PRISE D'INITIATIVES ET AUTONOMIE</b>		
<b>Définitions :</b> 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.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agir de sa propre initiative, être capable de faire face à beaucoup de situations</li> <li>• Suggérer de nouvelles solutions, en choisir une et la mettre en pratique</li> <li>• Aimer réfléchir et décider</li> <li>• Pousser ses idées, dire ce qu'on pense</li> <li>• Remettre en question les solutions habituelles ou routinières</li> <li>• Se donner les moyens de réaliser les objectifs</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence personnelle		
<b>4. SOUPLESSE / ADAPTABILITÉ / FLEXIBILITÉ</b>		
<b>Définitions :</b> Capacité à s'adapter à une situation nouvelle sans pour autant perdre le sens général de sa démarche. Capacité à modifier une ligne de conduite afin d'atteindre les objectifs dans une nouvelle situation. Capacité à s'adapter rapidement à de nouvelles situations et/ou à changer selon les situations ou circonstances.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'interroger souvent</li> <li>• Partager ses idées avec les autres et savoir les nuancer ou les modifier</li> <li>• Changer d'idée sans se renier</li> <li>• Ajuster ses comportements aux situations nouvelles</li> <li>• Composer avec les nouvelles contraintes</li> <li>• S'informer sur toute nouvelle méthode</li> <li>• Identifier les changements dans l'environnement</li> <li>• Mesurer l'impact des changements sur l'organisation et sur soi-même</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence personnelle		
<b>5. CONFIANCE EN SOI / EQUILIBRE ÉMOTIONNEL / RÉSILIENCE ET REBOND</b>		
<b>Définition :</b> 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		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre à sa place sans arrogance ni crainte</li> <li>• Etre conscient de ce que l'on sait faire et de la petite part de chance qui nous a permis une réalisation encore meilleure</li> <li>• Savoir regarder et évaluer ce que l'on réussit pour ne pas s'enfermer dans des peurs, des angoisses, des mouvements irrationnels</li> <li>• Savoir que l'énergie, la ténacité, la persévérance et la volonté dont on a fait preuve par le passé sont les meilleurs amis pour demain</li> <li>• Apprécier le sens de l'humour des autres et s'efforcer de développer le sien</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence personnelle		
<b>6. MOTIVATION POUR SON TRAVAIL / GOÛT DU CHALLENGE</b>		
<b>Définition :</b> Capacité à comprendre et à adhérer à des objectifs de travail et à s'y impliquer dans leur réalisation.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des objectifs, fixer des priorités ou s'y rallier</li> <li>• Relever les défis</li> <li>• Considérer son travail comme un lieu d'épanouissement et d'enthousiasme</li> <li>• Prévoir les problèmes potentiels et envisager des solutions de rechange</li> <li>• Suivre personnellement les processus</li> <li>• Impliquer les gens dans ces processus</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence personnelle		
<b>7. CONTRÔLE DE LA QUALITÉ / CONSCIENCE PROFESSIONNELLE</b>		
<b>Définitions :</b> Capacité à évaluer des résultats en fonction d'objectifs, à apporter les correctifs nécessaires à leur réalisation, sans perdre de vue les finalités. Capacité à modifier un objectif.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablir ou connaître les normes à respecter</li> <li>• Comparer, au besoin à l'aide de mesures répétées, les résultats aux objectifs</li> <li>• « Corriger le tir » de manière à ce que la norme ou l'objectif qualité soit atteint</li> <li>• Proposer et/ou mettre en œuvre les améliorations qui semblent utiles et nécessaires</li> <li>• Ne pas hésiter à modifier l'objectif qu'il a fallu redéfinir en cas d'évolution de la commande</li> <li>• Concevoir s'il le faut, de nouveaux moyens de mesurer la conformité aux normes</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence sociale		
<b>8. GESTION DES CONFLITS</b>		
<b>Définition :</b> Capacité à prévenir des tensions et gérer les conflits entre deux ou plusieurs parties, ce qui implique une analyse, une régulation et une résolution.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire preuve de non-jugement</li> <li>• Faire preuve d'objectivité</li> <li>• Entendre et accepter la critique</li> <li>• Gérer des situations interpersonnelles difficiles</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence sociale		
<b>9. NÉGOCIATION</b>		
<b>Définition :</b> Capacité à argumenter de manière claire et cohérente et à rapprocher des points de vues différents afin d'arriver à un accord qui satisfait chacune des parties, dans le but d'atteindre les objectifs en question.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir étudier le contexte</li> <li>• Réaliser des arbitrages</li> <li>• Faire preuve de bienveillance</li> <li>• Faire preuve de diplomatie</li> <li>• Faire preuve de persuasion</li> <li>• Être ouvert au changement de son point de vue</li> <li>• Savoir faire un compromis</li> <li>• Savoir contractualiser un accord</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence sociale		
<b>10. SENS DU CONTACT / AISANCE RELATIONNELLE / EMPATHIE</b>		
<b>Définition :</b> Capacité à établir des contacts personnels, profonds, authentiques et appropriés avec les autres, tout en les respectant		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aller vers les autres, leur parler</li> <li>• Les écouter</li> <li>• Mettre les autres à l'aise et être à l'aise avec eux</li> <li>• Donner son opinion et écouter l'opinion des autres</li> <li>• Persuader plutôt qu'imposer</li> <li>• Chercher et arriver à un consensus</li> <li>• Permettre et recueillir l'opinion des autres</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence sociale		
<b>11. COMMUNICATION / PÉDAGOGIE</b>		
<b>Définitions :</b> Capacité à transmettre des idées, de l'information et des opinions de manière claire et convaincante à l'oral et à l'écrit, notamment dans le monde professionnel, tout en écoutant et en étant réceptif aux propositions d'autrui. Capacité à transmettre et recevoir des idées, des informations, des messages oraux ou écrits, de manière à être compris.		
<b>Exemples :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'exprimer aisément à l'oral et à l'écrit selon divers modes de communication en s'adaptant à ses interlocuteurs dans toute situation</li> <li>• Ecouter activement son interlocuteur (le laisser s'exprimer sans l'interrompre, reformuler, décoder le non-verbal, poser des questions ouvertes)</li> <li>• Gérer l'information (produire, archiver et diffuser l'information, communiquer avec son écosystème)</li> <li>• Identifier les stratégies de communications appropriées et utiliser les techniques et outils de communication adéquats</li> <li>• Structurer l'information</li> <li>• Produire des supports adaptés à la situation et au public cible</li> <li>• Gérer son identité numérique</li> <li>• Synthétiser l'information pour qu'elle soit claire et concise au moment de sa restitution (à l'oral ou à l'écrit)</li> <li>• Sélectionner l'information nécessaire/adéquat pour faire passer un message clair et efficace</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence sociale		
<b>12. TRAVAIL EN ÉQUIPE</b>		
<b>Définitions :</b> Capacité à construire des relations participatives (en groupe) et coopératives (en équipe) avec d'autres personnes, impliquant le partage de ressources et de connaissances, l'harmonisation des intérêts et une contribution active pour atteindre les objectifs de l'organisation. Capacité à agir et à se sentir heureux au sein d'une équipe. Capacité à regarder chacun non comme un concurrent mais comme une ressource importante, dont il faut tenir compte : travailler en complémentarité plus qu'en concurrence ou à la traîne.		
<b>Exemples :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer pleinement à toutes les activités de l'équipe</li> <li>• Emettre son opinion en fonction de ce que l'on croit être juste et non en fonction de la personnalité ou de la place des autres</li> <li>• Accepter des responsabilités au sein de l'équipe</li> <li>• Ecouter l'opinion de chacun, ne pas hésiter à faire appel aux autres</li> <li>• Accepter de s'investir dans une idée qui n'est pas la sienne dès lors qu'elle est celle de l'équipe</li> <li>• Appliquer et respecter les procédures de sécurité</li> <li>• Coopérer notamment dans des environnements internationaux et interculturels</li> <li>• Participer à l'atteinte d'un objectif partagé, collaborer avec les autres, privilégier la réussite du groupe</li> <li>• Interagir de façon cordiale avec les membres de l'équipe</li> <li>• S'intégrer au sein d'une équipe de travail</li> <li>• Faire émerger une dynamique de groupe ou d'équipe</li> <li>• Prendre en compte les dimensions multidisciplinaires et multiculturelles de chacun</li> <li>• Être capable d'aider les autres</li> <li>• Délivrer et recevoir un feedback</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence méthodologique		
<b>13. APPRENDRE À APPRENDRE / LIFELONG LEARNING / APPRENDRE ET SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE</b>		
<b>Définitions :</b> Capacité à évaluer ses besoins en termes de connaissances (théoriques ou pratiques) et de prendre des mesures pour acquérir et mettre en œuvre ces connaissances, tout en gardant une attitude souple et ouverte vis à vis de l'apprentissage tout au long de sa vie professionnelle. Capacité à se développer et à permettre aux autres de se développer. Capacité à transmettre des connaissances.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adapter et évoluer</li> <li>• Développer des stratégies d'apprentissage pour optimiser son action</li> <li>• Apprendre en transmettant</li> <li>• Savoir apprendre dans différents contextes pédagogiques</li> <li>• Savoir organiser son apprentissage personnel</li> <li>• Savoir assimiler de nouveaux concepts</li> <li>• Savoir collecter et organiser les connaissances</li> <li>• Développer et transférer de nouvelles connaissances</li> <li>• Transmettre de nouvelles connaissances</li> <li>• Connaître son profil d'apprenant pour être efficace dans l'acquisition de connaissances</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence méthodologique		
<b>14. FONCTIONNEMENT SOUS TENSION / CAPACITÉ D'ORGANISATION ET DE PRIORISATION</b>		
<b>Définition :</b> Capacité à être efficace dans des situations complexes de changement, de stress, d'imprévus, mêmes graves.		
<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regarder la situation en face, quels que soient les problèmes à affronter</li> <li>• Rester calme pour gérer une situation de stress</li> <li>• Gérer l'urgence ou le changement sans perdre de vue l'essentiel ni les priorités</li> <li>• Prendre du recul face à la situation, être capable d'une nouvelle vision « à froid » pour décider raisonnablement</li> <li>• Maîtriser ses réactions tout en respectant celles des autres</li> <li>• Ne pas hésiter à consulter quelqu'un au regard « neuf » sur le problème</li> <li>• Garder en situation tendue, incertaine, ou urgente, le sourire, l'humour, le regard sur l'essentiel</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence méthodologique		
15. RÉFLEXION STRATÉGIQUE / RÉOLUTION DE PROBLÈMES		
<p><b>Définitions :</b>            Capacité à explorer tous les éléments d'un problème afin d'arriver à une solution. Ceci peut impliquer des opérations mathématiques ou systématiques, qui peuvent témoigner du niveau d'esprit critique d'un individu            La résolution de problèmes comporte quatre étapes principales : définir le problème ; générer des alternatives ; évaluer et sélectionner des alternatives ; mettre en œuvre des solutions. Elle inclut également la prise de décisions.            Capacité à s'appuyer sur ses atouts et sur ceux de ses interlocuteurs pour entreprendre une action appropriée et efficace.</p>		
<p><b>Exemples :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'arrêter suffisamment longtemps pour considérer l'ensemble d'une situation</li> <li>• Anticiper sur des tendances à venir, connaître et respecter un budget, se fixer des objectifs en termes de résultats mesurables</li> <li>• Recenser l'ensemble des ressources disponibles et en particulier permettre aux ressources humaines de bien expliquer leurs désirs et leurs compétences</li> <li>• Prévoir des solutions nouvelles ou alternatives à la solution initialement imaginée ou choisie</li> <li>• S'efforcer de donner à chacun un rôle, une responsabilité et un objectif en rapport avec le résultat à atteindre</li> <li>• Comprendre, analyser, synthétiser un problème et / ou une situation complexe</li> <li>• Savoir modéliser un problème ou poser des hypothèses</li> <li>• Résoudre un problème complexe en alliant théorie et pratique</li> <li>• Mettre en oeuvre des solutions appropriées pour la résolution d'un problème et / ou une situation complexe</li> <li>• Mettre en place et respecter un plan d'actions (objectifs et délais)</li> <li>• Penser un problème dans un système global</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

Compétence méthodologique		
16. CRÉATIVITÉ / INNOVATION		
<p><b>Définitions :</b>            Capacité à apporter de nouvelles idées pour développer des produits ou services, mais aussi de nouvelles méthodes de travail afin de répondre aux besoins d'évolution d'une organisation.            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.</p>		
<p><b>Exemples :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innover et entreprendre dans un contexte complexe et incertain</li> <li>• Expérimenter, tester, évaluer et valider en s'appuyant sur de nouvelles méthodes</li> <li>• Savoir concevoir des solutions originales</li> <li>• Penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens</li> <li>• Savoir s'affranchir du cadre lorsque la situation le demande</li> <li>• Utiliser des démarches et des méthodes favorisant la créativité</li> </ul>		
Point d'effort	Moyen	Point fort

<b>Compétence méthodologique</b>		
<b>17. CAPACITÉ D'ANALYSE / PRISE DE HAUTEUR ET REcul SUR LES SITUATIONS / CAPACITÉ À RELIER LES INFORMATIONS</b>		
<p><b>Définitions :</b>            Capacité à tirer des conclusions et à développer des prévisions en obtenant des informations de différentes sources et en établissant des liens de cause à effet.            Capacité à identifier les différents éléments d'une situation et à établir des rapports entre eux pour les évaluer et arrêter une décision.</p>		
<p><b>Exemples :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir choisir une problématique</li> <li>• Organiser une veille</li> <li>• Réaliser le traitement et la collecte des données</li> <li>• Analyser et comparer la pertinence et la performance de plusieurs solutions scientifiques, techniques ou organisationnelles selon des critères explicites</li> <li>• S'appuyer sur des techniques / outils d'analyse</li> <li>• Extraire des données pertinentes</li> <li>• Prendre en compte les contraintes globales de l'entreprise et de la société</li> </ul>		
<b>Point d'effort</b>	<b>Moyen</b>	<b>Point fort</b>



Reportez dans la grille ci-dessous **3-5 capacités fortes** parmi les 3 types de compétences personnelles, sociales et méthodologiques, et qui sont pertinentes par rapport à votre ciblage professionnel. Illustrez-les ensuite par des situations vécues (de préférence professionnelles).

Compétence	Exemple de situations vécues validant cette capacité

Reportez dans la grille ci-dessous **3-5 points d'effort** parmi les 3 types de compétences personnelles, sociales et méthodologiques, et nuancez-les de manière à rassurer votre interlocuteur-trice lors d'un entretien quant aux stratégies d'amélioration mises en place ou de progrès réalisés.

Compétence	Explications, nuances, stratégies mises en place, progrès réalisés