

L'importance croissante du savoir-être en entretien

Les Compétences comportementales (Soft skills)



Dans le recrutement, nous faisons de plus en plus référence au **savoir-être des candidats**. Au-delà des savoirs et savoir-faire, le savoir-être apparaît aujourd'hui dans bon nombre de recrutements comme un élément essentiel. Qu'entend-on par savoir-être ? En quoi le savoir-être peut-il conditionner le choix d'un employeur qui recrute ?

Le savoir-être, qu'est-ce que c'est ?

On emploie parfois les notions de « **savoir comportemental** » ou de « **savoir-faire relationnel** », – en opposition au savoir-faire opérationnel –, pour faire référence au savoir-être. Le savoir-être correspond donc à des comportements et attitudes attendus dans une situation, – ici professionnelle –, donnée. Dans le cas d'un candidat en entretien d'embauche, le recruteur jugera de **capacités à produire des actions et des réactions adaptées** à l'environnement de l'entreprise au sein de laquelle il sera amené à évoluer et à la fonction occupée.

Le savoir-être est indissociable des savoirs et du savoir-faire. A tort, on oppose parfois savoir-faire et savoir-être. En réalité, ces deux notions, qui ont en commun le savoir, s'articulent ensemble. Les trois notions forment un triangle avec d'un côté **ce que « je sais »** (savoir, compétences théoriques), **ce que « je fais »** (savoir-faire, compétences opérationnelles) et **ce que « je suis »** (savoir-être, compétences ou qualités relationnelles). Ces trois concepts s'influencent les uns les autres. **Le savoir-être influence la manière dont on exerce sa fonction**, la manière dont on communique, dont on organise son quotidien ; il influence le savoir-faire et les résultats opérationnels. Le savoir influence le savoir-faire, et ainsi de suite.

L'importance du savoir-être en entretien

Vous vous demandez peut-être **quels sont les points sur lesquels le recruteur va évaluer votre savoir-être et à quelles fins ?** Au cours d'un premier entretien, il va d'abord être question de « dégrossir » certains traits : le candidat fait-il preuve d'humilité, saura-t-il se remettre en cause ? Est-il ou non maître de lui-même, est-il capable d'adapter son comportement à la situation ? Sera-t-il à même de s'adapter à la fonction et à l'entreprise ?

Par la suite, on évaluera si le candidat semble ouvert au changement, selon le poste, s'il sait faire preuve d'autonomie, de responsabilité, d'intégrité, de maturité... De manière générale, **prendre en compte le savoir-être d'un candidat, c'est s'assurer qu'il démontre une attitude professionnelle et un sens du relationnel essentiel en entreprise.**

Concrètement, **le recruteur s'intéressera à la capacité du candidat à ajuster son comportement à différents types de situations ou d'environnements de travail.** Quand on connaît la complexité de certains recrutements, cette approche apparaît essentielle pour une expérience professionnelle réussie.

L'analyse, par le recruteur, de vos compétences comportementales, est essentielle dans l'appréciation globale de votre candidature.

Ainsi, une candidature par ailleurs recevable sur le strict plan des compétences techniques peut être rejetée en l'absence d'un certain nombre de compétences comportementales attendues par un employeur et requises pour le poste.

Dans tout entretien, le recruteur cherchera à vérifier et à valider vos aptitudes comportementales par toute une série de questions portant sur :

Votre style de management, votre autonomie, capacité à vous adapter, à maîtriser un nouvel environnement, votre capacité à communiquer, vos capacités relationnelles, votre sens de la négociation et de l'organisation, votre esprit d'analyse et de synthèse, votre capacité à prendre du recul, etc....

L'identification des compétences et qualités comportementales part du principe que les expériences passées d'une personne sont un excellent indicateur de ses performances futures.

Dans le Module 1 : le Bilan professionnel Partie 1 répond à toutes ces questions avec des exemples en appui.