

## **Au-delà des chiffres : L'importance croissante des compétences en relations interpersonnelles**

*Par Robert Half/Accountemps*

Si vous vous préparez à une entrevue dans le secteur de la paie, vous devriez songer à faire valoir beaucoup plus que votre habileté avec les chiffres. Interrogés dans un récent sondage d'Accountemps, les directeurs financiers de l'ensemble du Canada ont déclaré que les compétences en relations interpersonnelles sont les qualités les plus recherchées chez les candidats à l'emploi. Trente-quatre pour cent des directeurs financiers ont affirmé que lors de l'évaluation de candidats dont les compétences sont équivalentes, « la personnalité ou les compétences en relations interpersonnelles » l'emportent sur les connaissances techniques, l'expérience dans le secteur et les titres professionnels. (Une augmentation significative en comparaison avec un sondage semblable effectué il y a cinq ans dans lequel un maigre un pour cent des directeurs financiers avaient mentionné les compétences en relations interpersonnelles.)

Voici trois compétences interpersonnelles importantes et quelques conseils pour les mettre en valeur lors d'une entrevue d'emploi :

**La compétence : la communication.** Les employeurs privilégient les candidats qui s'expriment aisément et qui sont capables d'avancer des idées et de transmettre clairement de l'information.

**Comment la mettre en valeur :** Tout au long de l'entrevue, maintenez le contact visuel avec l'interviewer, souriez à l'occasion aux moments pertinents et écoutez attentivement ses questions. Lorsque vous répondez aux questions, soyez concis et structuré. Assurez-vous de ne pas interrompre la personne, de ne pas trop parler ou d'utiliser un langage familier ou argotique.

**La compétence : la diplomatie.** Les interviewers recherchent des candidats capables de travailler en harmonie avec leurs collègues, même dans des situations difficiles.

**Comment la mettre en valeur :** Présentez-vous comme une personne positive capable de résoudre des problèmes et qui privilégie la collaboration avec ses collègues. Dans des emplois antérieurs, vous avez peut-être vécu des situations où les désaccords entre collègues nuisaient à la productivité et au moral. Trouvez des exemples de cas où vous avez joué le rôle de médiateur pour aider à remettre l'équipe sur les rails. Et plus important encore, faites preuve de tact lorsque vous parlez de vos anciens superviseurs et collègues. Rappelez-vous qu'en disant du mal des autres, c'est vous qui risquez de mal paraître.

**La compétence : le leadership.** Les directeurs des ressources humaines recherchent des personnes capables de superviser des projets, des ressources et des collègues dans le but d'atteindre des résultats optimums.

**Comment la mettre en valeur :** Même si vous n'avez jamais officiellement supervisé des employés ou géré des projets, il est possible que vous ayez fait preuve de qualités de leadership au cours de votre carrière. Vous avez peut-être formé de nouveaux collègues ou joué le rôle de mentor auprès de stagiaires? Songez à des situations où vous avez fait preuve d'un sens de l'initiative en aidant ou en appuyant les autres sans qu'on vous le demande. Recherchez dans vos expériences antérieures les situations où vous avez joué un rôle déterminant en proposant un plan ou un processus plus efficace.

*Accountemps est le premier et le plus important service de recrutement de travailleurs temporaires spécialisé dans le placement de professionnels de la comptabilité, de la finance et de la tenue de livre au monde. La société possède plus de 360 bureaux dans le monde entier et elle offre des services de recherche d'emploi en ligne à [www.accountemps.com](http://www.accountemps.com).*