

Il y a deux aspects importants qui recouvrent la compétence sociale : Premièrement le déploiement de la personnalité comme nécessité à l'action autonome et deuxièmement la faculté de vivre et de travailler dans la société en prenant des responsabilités et en participant activement à son développement.

4. La valeur de la compétence sociale

Il est indiscutable que dans l'entreprise le nombre et l'importance des qualités doivent augmenter avec le niveau hiérarchique, mais aussi que l'importance relative de la spécialisation professionnelle diminue (délégation des tâches spécialisées). Ainsi, la compétence sociale devient beaucoup plus importante et agit comme stabilisateur empêchant le « système humain » de tomber dans des comportements extrêmes ou aberrants.

5. Définition de "Intelligence émotionnelle"

L'intelligence émotionnelle est la « capacité d'utiliser le pouvoir et la conscience des émotions comme source de l'énergie humaine, de sentir et d'utiliser efficacement l'information, l'appartenance et l'influence ».

Agir en étant socialement compétent veut dire être émotionnellement intelligent. La comparaison intrinsèque (valeur, dimensions) entre *l'intelligence émotionnelle* et la *compétence sociale* ne fait apparaître aucune différence.

6. Historique

La réduction des coûts et les avantages économiques produits par l'intelligence émotionnelle est une idée relativement neuve que bien des dirigeants ont des difficultés à accepter (*en 1977, un sondage sur 250 dirigeants a montré que les « manager » pensaient que pour leur travail ils ont besoin de leur tête et non de leur coeur*). La plupart des dirigeants dirent qu'ils ne pouvaient pas prendre de décisions « dures » sans s'en distancer émotionnellement. Dans les années 70, lors de ce sondage d'opinions, le monde des affaires avait un tout autre visage.

Dans le GDI, 135 dirigeants de l'industrie et du commerce européens furent questionnés sur le profil idéal du dirigeant de l'avenir. **67% donnèrent la compétence sociale comme étant le plus important des facteurs**, suivi par la méthode ou compétence conceptuelle (17%), puis de la compétence systémique (12.8%) et enfin de la compétence professionnelle (3.2%). Cette dernière valeur est probablement à expliquer par le fait que la compétence professionnelle est supposée comme allant de soi.

La raison de ce glissement de compétence de l'échelle professionnelle/conceptuelle vers l'échelle de la compétence sociale est à chercher dans le changement de notre environnement.

La stabilité et la sécurité ont été remplacés par des changements journaliers dans les domaines de la technologie économique, de la politique, du droit, des affaires sociales et de la culture.

Michel PRETRE
Blumenweg 17
CH – 8810 Horgen
Tel: +41 1 725 21 40
Fax: +41 1 725 21 39

eMail: mpretre@pre-sales.ch
Internet: www.pre-sales.ch