

Les compétences extra-professionnelles peuvent devenir une source d'épanouissement pour les salariés et une ressource précieuse pour les entreprises... Pour peu que l'on s'y intéresse.

ADRESSES DE LA RÉDACTION page 58

Les laboratoires stimulent la créativité de leurs collaborateurs en leur proposant régulièrement des ateliers sur le thème de l'art mais aussi des formations leur permettant de développer leurs talents créatifs.



Quand **le hobby** s'invite

« **E**n France, le travail est une des valeurs fortes d'identité de la personne. Pourtant nous n'y consacrons, en moyenne, que 17 % de notre temps. Il reste donc 83 % du temps durant lequel on fait autre chose, constate Franck Damée, coach professionnel et gérant de Conjugueurs de Talents. C'est là que l'on va chercher tout le panel constitutif de la personne, tout ce qu'elle n'a pas acquis dans l'entreprise et qui va la construire identitairement. » Des compétences extra-professionnelles, acquises au fil de nos passions, de nos pratiques, que nous ne percevons pas toujours comme telles et que l'on pense encore moins à valoriser professionnellement. Et pourtant... Un entraîneur sportif ou un chef de

chorale met en œuvre ses capacités de management, un blogueur constitue et développe en permanence son réseau et un arbitre de match de foot du dimanche augmente à chaque rencontre ses qualités de négociateur et sa capacité à faire respecter ses décisions.

Ces compétences transversales, communes à plusieurs métiers, dans plusieurs contextes, prennent toute leur valeur en cas de reconversion professionnelle ou d'évolution des besoins au sein de l'entreprise.

« *Aujourd'hui nous assistons à de grandes mutations dans les entreprises, mais aussi de façon générale dans les métiers, poursuit Franck Damée. Certains disparaissent, d'autres apparaissent. Des gens savent faire des choses qui sont des passions, des activités non lucratives mais qui peuvent aussi devenir un métier. Détecter et valoriser ces compétences c'est avoir la possibilité de les injecter dans des nouveaux métiers.* » Comme ce technicien auto-didacte, devenu DRH grâce aux capacités de persévérance, de négociation et de leadership dont il a fait preuve en se faisant élire maire de son village. Ou cette secrétaire, sapeur pompier volontaire, qui par sa capacité à la gestion du stress dans son activité bénévole est devenue contrôleur de la sécurité dans une usine. Si la valorisation des compétences extra-professionnelles est payante pour les salariés, quel bénéfice peut en tirer l'entreprise ? Ils sont multiples : l'augmentation de l'employabilité des salariés, qui est un atout important dans un monde où l'entreprise doit s'adapter très vite ; de la cohésion et du respect mutuel à tous les niveaux de la hiérarchie ; une reconnaissance externe de l'entreprise, qui permet de fidéliser les jeunes et faciliter l'intégration des nouveaux

« **Des gens savent faire des choses qui sont des passions, des activités non lucratives mais qui peuvent aussi devenir un métier. Détecter et valoriser ces compétences c'est avoir la possibilité de les injecter dans des nouveaux métiers.** »

en entreprise

arrivants. Mais aussi des gains de productivité, et, cerise sur le gâteau, de profit : « *À partir du moment où l'on autorise une personne à fonctionner avec ses compétences propres avec la possibilité de sortir des process rigides, où on lui fait prendre conscience de la dimension de plaisir qu'elle prend dans son travail, cette personne sera plus productive, estime Marie-Rachel Jolivet, formatrice coach et cofondatrice du réseau Ad Arcadian. Et même plus, quand on est reconnu, apprécié, par le N+1 mais aussi par son équipe, on est assez motivé pour ne pas aller à la course à la prime. Le salarié n'attend pas tant une valorisation financière qu'une reconnaissance, c'est constitutif de son identité professionnelle.* »

En entreprise, la valorisation des compétences extra-

professionnelles peut être simplement participative ou plus profondément inscrite dans la philosophie de l'entreprise. « *Un manager dans l'informatique qui était passionné de gastronomie au point de publier un livre sur l'art de goûter les plats, a pu intervenir à plusieurs reprises dans son entreprise en proposant des animations autour de la dégustation, se souvient Annie Le Gal, coach et consultante en management. Ses collaborateurs lui ont découvert des qualités qui n'avaient rien à voir avec l'informatique, ce qui a créé de la cohésion dans l'équipe, provoqué l'admiration, et renforcé sa crédibilité, donc sa position de leader.* »

On peut aussi aller plus loin dans la reconnaissance des compétences extra-professionnelles en

→ suite

→ détectant, dans le hobby, le processus qui déclenche le plaisir de faire pour le transposer dans le travail. « *En s'interrogeant sur la nature de la motivation, on s'intéresse plus à la façon dont on met en œuvre qu'au résultat*, précise Marie-Rachel Jolivet, en s'appuyant sur ses travaux avec des neuroscientifiques sur les mécanismes de motivation intrinsèques et sur les mécanismes de survie de l'individu. *Quelqu'un qui aime écrire, que met-il en place comme talent pour écrire ? L'imagination, le maniement de la langue, la création d'univers différents, etc. La plongée, par exemple, nécessite l'ac-*

« Un manager dans l'informatique qui était passionné de gastronomie au point de publier un livre sur l'art de goûter les plats, a pu intervenir à plusieurs reprises dans son entreprise en proposant des animations autour de la dégustation. »

zoom

FAIRE DÉCOUVRIR À CHACUN SON POTENTIEL CRÉATIF



« Parce qu'un salarié plus créatif est un salarié plus efficace pour imaginer de nouvelles solutions, les laboratoires Boiron ont choisi l'art comme fil conducteur des opérations de cohésion et team building

de l'entreprise depuis 25 ans, explique Caroline Viennet-Godard, maîtresse de maison chez Boiron. Il est même inscrit au plan de formation, où chaque salarié peut participer à des stages de création artistique (musique, art plastiques, etc.). Il ne s'agit pas de pratiquer une passion mais de découvrir son potentiel créatif au contact de l'art et des artistes. Nous laissons aussi à ceux qui le souhaitent la possibilité d'exposer dans les locaux. C'est très valorisant pour eux de pouvoir montrer leur travail au sein de leur service et au-delà. »

quisition d'une technique qu'il faut dépasser pour y prendre du plaisir. On peut retrouver un schéma similaire au travail. Le plaisir n'est pas tant dans le résultat que dans le chemin qui y conduit. Comprendre ces mécanismes peut donner des indications sur ce qui va motiver. Il faut faire la part entre le plaisir du résultat et celui de l'action pour l'action. Si on se contente des résultats, comme une médaille ou du salaire, on ne va pas jusqu'au cœur de la personnalité. Alors que si cette personne est capable de décrire ce qu'elle aime dans ce processus, elle sera capable non seulement de le reproduire dans son travail, mais aussi de mettre un peu de ce qu'elle aime dans ce qu'elle n'aime pas faire. On valorise aussi le goût de l'autre, sa capacité d'adaptation. C'est de l'ordre de l'intérêt pour la personne et sa façon de faire. Poser la question : qu'est-ce qui vous fait plaisir dans votre travail actuellement ? Qu'est-ce que vous faites bien ? C'est déjà une forme de reconnaissance, de valorisation. » Par cette analyse plus fine, réalisée à l'occasion de l'embauche ou des évaluations annuelles, par exemple, l'entreprise considère les salariés dans leur entièreté, en leur montrant du respect pour ce qu'ils sont aussi dans leur vie privée. C'est un moyen de sortir de la souffrance et de la culpabilité au travail. Dans tous les cas, la valorisation des compétences extra-professionnelles en milieu professionnel présuppose que les managers connaissent bien leurs salariés, s'y intéressent. Ces derniers ne dévoileront cette part intime de leur vie personnelle que si une relation de confiance a été établie, transformant la gestion des ressources humaines en gestion des relations humaines... Et pourquoi pas l'émergence d'une nouvelle profession : manager coach. ■