

POURQUOI ET COMMENT VALORISER SES COMPÉTENCES EXTRA- PROFESSIONNELLES ?

Qu'entend-t'on par compétences extra-professionnelles ? (ou « compétences folles », ou « mad skills »)

Ce sont les compétences acquises en dehors de l'activité professionnelle, grâce à nos loisirs, nos passions et notre expérience dans ces domaines.

Elles peuvent révéler des traits de personnalité, des qualités (authenticité, assiduité...) et des talents transposables et utiles dans un contexte professionnel.

Ces compétences commencent à être appréciées par certains recruteurs...voici des pistes pour mieux les valoriser dans son CV, en entretien de recrutement, ou pour intégrer une équipe projet.

Pourquoi valoriser ses compétences folles ?

- Elles ne se substituent évidemment pas aux compétences techniques et comportementales requises sur un poste. Cependant elles peuvent permettre au candidat de **faire la différence** et de se démarquer.
- Elles apportent **la preuve** de compétences acquises, et permettent d'aller au-delà du jeu de rôle au moment de l'entretien.

Exemple : une personne qui a fait le tour du monde montre qu'elle est capable de gérer des situations inattendues, de trouver des solutions avec les moyens du bord et qu'elle fait preuve d'autonomie.

- Elles permettent le recrutement de profils originaux, atypiques, complémentaires, ce qui apporte de la **diversité** dans le collectif.

Comment mettre en avant ses compétences extra-professionnelles ?

▶ Deux points de vigilance :

- Toutes les compétences folles ne sont pas transposables dans le milieu professionnel : il est nécessaire de faire le tri en sélectionnant celle qui est susceptible d'intéresser sur le poste ou le projet visé.
- Tous les recruteurs n'ont pas la même approche des compétences : certains restent plus conventionnels dans leurs démarches de sélection, ou hésitent à choisir un profil atypique. Il faut donc s'adapter au recruteur !

▶ Des conseils

Dans sa présentation, il importe :

- d'être précis : la précision et la qualification rendront significatives et concrètes ces compétences.

Démonstration :

Si vous êtes passionné par le théâtre, précisez si vous le pratiquez en atelier, en qualité d'acteur, d'auteur, ou de metteur en scène etc afin de pouvoir mettre en évidence les qualités transposables sur la fonction que vous visez.

Indiquez si cet atelier a donné lieu à une ou des représentations théâtrales... depuis combien de temps ?

Cela permet d'aller au-delà de la simple mention traditionnelle en bas du CV : « théâtre », qui n'apporte pas forcément « d'accroche » vis-à-vis du recruteur.

- de faire ressortir ce que l'on retire de l'expérience tirée de ses loisirs et passions, pour son action au quotidien.

Exemples :

Pratiquer le théâtre en atelier depuis plusieurs années révèle un engagement, une implication durables.

Si vous participez en tant qu'acteur vous pouvez afficher une bonne gestion du stress et une maîtrise de vos émotions, une capacité à vous exprimer en public, des qualités oratoires, une capacité d'adaptation...

Si vous participez en tant qu'auteur, vous avez certainement des qualités rédactionnelles, vous êtes créatif.

Si vous êtes metteur en scène, vous possédez un sens de l'organisation, vous savez gérer la cohésion et la motivation d'un collectif...Éléments intéressants à valoriser dans le cadre du management et de la gestion d'une équipe.

► Un outil : la méthode STAR

- Il s'agit d'une méthode qui permet de passer du déclaratif au démonstratif, en se basant sur des cas concrets, issus de ses expériences professionnelles ou extra-professionnelles.

La méthode STAR est basée sur le processus suivant :

- **S**ituation : pour définir le contexte
- **T**âche : pour fixer la mission et l'objectif à atteindre
- **A**ction : pour décrire les actions que vous avez mises en place en vue d'atteindre l'objectif
- **R**ésultat : pour présenter de façon quantifiable et mesurable les résultats attestant l'atteinte partielle ou totale de l'objectif.

- Quel est le gain apporté par l'utilisation de cette méthode? En entretien, le candidat est plus dynamique et plus convaincant.

Exemple :

Situation : vous êtes passionné par le maquettisme depuis 10 ans

Tâche : depuis 3 ans , vous avez décidé de créer des modèles uniques à partir d'objets récupérés

Action : vous collectez ces objets lors de vos promenades, vous les stockez, puis vous les choisissez/rénovez/travaillez en vue d'un projet déterminé.

Résultat : vous participez à des expositions, rencontrez des pairs avec lesquels vous échangez et des visiteurs à qui vous expliquez votre cheminement.

Vous pourrez ainsi illustrer concrètement votre sens de l'observation, votre minutie, votre capacité de concentration et d'analyse, votre créativité, votre goût pour les échanges interpersonnels...

Mieux connaître la méthode STAR:

- [Qu'est-ce que la méthode STAR](#)
- [Méthode STAR en recrutement : comment l'utiliser ?](#)