

Connaissez-vous vos Mad Skills ?

Et si vos talents cachés, vos passions pour des sujets pointus ou originaux, vous permettaient de vous différencier dans votre évolution de carrière ?

Les entreprises se veulent des « employeurs responsables » en élargissant progressivement leur palette d'interprétation des compétences propres à chaque salarié.e.

Après les classiques compétences centrées sur les savoir-faire techniques (« **hard skills** »), les cellules RH ont intégré dans leurs catalogues les compétences dites douces (« **soft skills** ») pour mettre en avant (entre autres) le savoir-être, la créativité, la capacité à travailler en équipe et à communiquer.

Les RH peuvent faire encore mieux dans leur ouverture pour comprendre chaque profil dans sa singularité.

Certaines entreprises s'ouvrent aux « **mad skills** », littéralement compétences folles en français. Concrètement, cette notion couvre des aptitudes non conformistes comme une passion pour un sport particulier, un talent d'écriture, la pratique d'un loisir qui sort de l'ordinaire, une reconversion professionnelle ou encore une personnalité décalée, un profil singulier. Une tendance très développée dans les startups dans lesquelles l'atypique est la norme.

Pourquoi un intérêt croissant des RH pour ce qui, fût un temps, n'avait pas bonne côte ?

La réponse est liée aux évolutions de la société. La digitalisation, les nouvelles technologies, les nouvelles méthodes de travail ont remis en questions les pratiques des RH.

Issus de formations très diverses voire sans formation, les profils atypiques ont une appétence pour la « créativité de situation » et font preuve d'une excellente adaptation à des environnements changeants. Leur personnalité permet de développer et réussir à mener des fonctions impactées par des transformations (d'organisation, digitales). Leur ouverture aux autres rend ces acteurs incontournables lorsqu'il est question, par exemple, d'intégration de nouvelles générations dans l'entreprise autant que de réinsertion (remise en valeur) de profils « placardisés » depuis plusieurs années.

Une évolution qui impose aux RH de contenir, dans leurs propres équipes, de tels profils.

Une évolution qui remet en question la notion de « profil traditionnel ».

Une évolution qui amène les RH à revoir leur recherche, leur gestion autant que leur capacité de rétention de profils qui raisonnent et travaillent différemment.

Comme le scandale notre groupe BNP Paribas dans son slogan « *La banque d'un monde qui change* », **FO Banques BNP Paribas** attend du groupe qu'il sache se renouveler dans son approche humaine, au bénéfice de tous les parcours non conformistes, non plus pour les sanctionner a priori mais pour les promouvoir pour leur richesse de leur personnalité.



Smartphone



Internet

FO Banques BNP Paribas

32 rue de Clignancourt 75018 Paris ACI :CSDRCA1

Tél:01 40 14 38 24 Fax:01 40 14 60 05

Mail paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com



Facebook



Twitter

