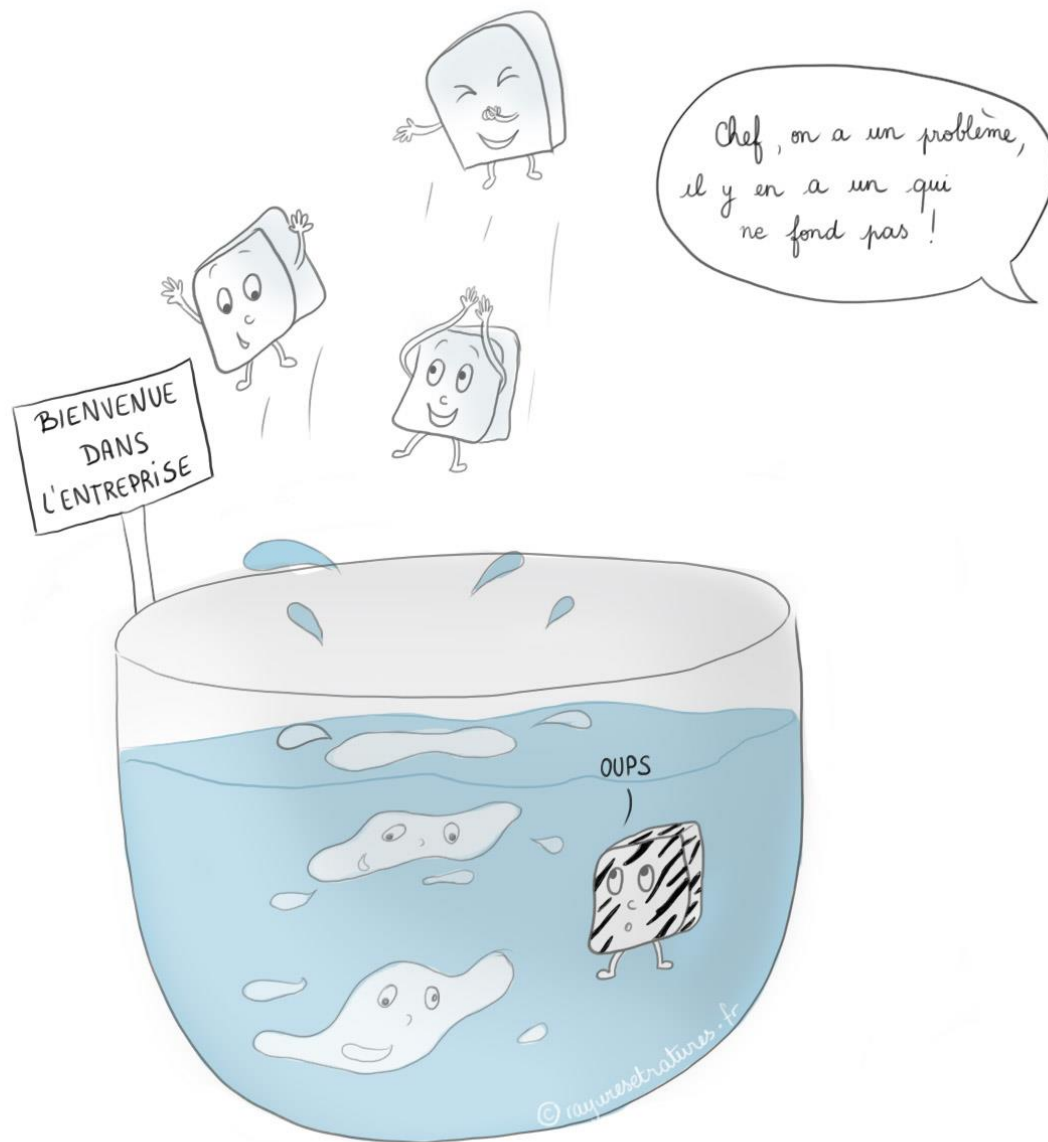


Idée reçue n°6 : Le bilan de compétences n'est pas adapté aux profils atypiques !



Les **profils atypiques** sont souvent considérés, en entreprise, comme « **ingérables** » et **difficiles à cerner**. Ils disent ce qu'ils pensent, remettent en question les conventions, questionnent sans cesse, ne suivent pas les règles si elles ne font pas sens pour eux, s'interrogent sur la légitimité de la hiérarchie, restent à l'écart des collègues, etc. Et en plus, on ne sait pas trop ce qu'ils font vraiment, même s'ils atteignent et dépassent leurs objectifs. Bref, ce serait des « cas à part », pas assez dociles, trop imprévisibles et exigeants vis-à-vis de la hiérarchie. Et ne parlons pas d'une participation à une quelconque instance de décision (codir, comex, copil, etc.) : inenvisageable !

Dans ces conditions, on ne voit pas bien comment un bilan de compétences pourrait aider l'entreprise à leur trouver une place à leur mesure.

Idée juste : Le bilan de compétences est un outil permettant aux profils atypiques de valoriser leur potentiel

Qu'on les appelle **hauts potentiels intellectuels (HPI), surdoués, zèbres...**, les profils atypiques posent, la plupart du temps, problème à l'entreprise qui ne sait pas comment **tirer profit de leurs talents**, ni répondre à leurs demandes d'évolution.

Mais quand on y regarde de plus près, on n'a pas grand-chose à leur reprocher, si ce n'est de ne pas vouloir rentrer dans le moule. Or, c'est précisément en laissant les atypiques sortir du moule qu'ils produiront le meilleur d'eux-mêmes.

Le bilan de compétences peut alors être d'une grande aide au manager comme aux RHs. Mais le premier bénéficiaire en est la personne HPI elle-même qui comprend ainsi mieux sa différence et retrouve une **confiance** en elle qui s'était peut-être émoussée au fil des expériences. Surtout si elle n'était pas jusqu'alors consciente de sa spécificité.

Le consultant accompagne, en effet, le profil atypique dans la relecture d'un parcours souvent mouvementé et dans le discernement de sa part de responsabilité, et lui permet d'y remettre de la **cohérence**. L'exercice lui offre également la possibilité d'identifier ses **points forts** et la manière dont ils peuvent être contributeurs dans l'entreprise.

Par exemple, la personne HPI donne **priorité au collectif** plutôt qu'à ses intérêts personnels. Elle est **curieuse**, avide de découvrir de nouveaux territoires, capable de sortir des sentiers battus. Doté d'une **grande puissance de travail**, perfectionniste, l'atypique est également très à cheval sur l'**éthique** et les **valeurs**.

En prenant également la mesure de ce qui peut le desservir dans son attitude – comme, par exemple, la difficulté qu'il a à expliquer le cheminement de sa pensée – la personne peut alors **adapter sa communication**, verbale et non verbale, à son environnement.

Bref, avec le bilan de compétences, les profils atypiques se donnent la chance de reconsidérer leurs **ambitions** professionnelles, de mettre en œuvre un **projet** qui corresponde à ce qu'ils sont, de s'insérer plus harmonieusement dans le monde du travail.

Entre atypiques, on se comprend mieux

Bien évidemment, tous les consultants ne sont pas à même d'**accompagner les personnes HPI**. Mieux vaut, en effet, être atypique pour parler le même langage et pouvoir suivre les **méandres de leur pensée**.

Hypersensibles, ils demandent au consultant d'être vraiment dans la relation. Toute tentative d'être directif ou d'appliquer un programme type ne peut que bloquer l'échange. Le consultant doit être très **adaptable** et, s'il doit fixer, avec lui, des objectifs et des indicateurs précis, il ne doit sûrement pas indiquer le chemin pour y arriver et être prêt à faire face l'inattendu.

Aude, directrice marketing dans une groupe de communication international, « *ayant toujours fait des choix plus instinctifs que raisonnés* », a particulièrement apprécié l'accompagnement par Corinne Brunet : « *Son regard bienveillant sans complaisance, la méthode de travail*

*employée, ses **qualités de décryptage, d'écoute et de psychologie** m'ont réellement aidée à regarder différemment dans le rétroviseur et à analyser mon parcours. Très impliquée et positive, Corinne Brunet m'a permis de mieux me connaître et de **donner un sens à mes choix professionnels passés**. J'ai pu réconcilier mes aspirations avec mes compétences, nommer ces dernières mais aussi connaître mes limites ».*

Quant à Caroline, auteur-compositeur-interprète, « *HPI et Asperger* », souffrant comme beaucoup d'atypiques du « **complexe de l'imposteur** », elle se félicite du bilan de compétences réalisé avec Corinne Brunet, « *très à l'écoute, intelligente, rapide* », qui lui a proposé des « *plans d'action et des modèles judicieux* » et donné des « *conseils avisés de communication* ». Le tout lui a permis de faire de « *nouvelles rencontres professionnelles* », ce qui n'est pas la moindre de ses victoires, et de prendre conscience que ses capacités avaient une valeur, et donc un prix, sur le marché.

J'accompagne des profils atypiques depuis une vingtaine d'années et serai heureuse d'échanger avec vous sur ce sujet : cbrunet@aliceconseils.com.