



## COMPÉTENCES DORMANTES : CES TALENTS CACHÉS QUE LES ENTREPRISES GAGNERAIENT À RÉVÉLER

Dans un marché du travail où les besoins évoluent vite, les entreprises cherchent souvent à recruter des compétences qu'elles possèdent déjà sans le savoir. Bénévolat, pratique sportive, engagement associatif, activité artistique, tutorat informel, responsabilités familiales ou citoyennes : de nombreux salariés développent sur leur temps libre des savoir-faire et des savoir-être utiles au collectif, et qui ne figurent pas forcément sur la fiche de poste. Des « *compétences dormantes* » qui représentent un vivier souvent sous-exploité en entreprise. Encore faut-il savoir les identifier, les qualifier et mobiliser, pour que ces talents cachés ne se révèlent pas à coups d'injonctions, mais émergent dans un cadre clair, utile et respectueux.

L'expérience ne se construit pas seulement au travail. Les compétences transversales et transférables favorisent non seulement l'adaptation à différents métiers, mais aussi les mobilités au sein d'une entreprise. En d'autres termes : ce qui est acquis dans une expérience peut s'avérer précieux dans une autre.

Le bénévolat offre une illustration concrète de ces activités extra-professionnelles potentiellement utiles aux entreprises. Selon le rapport 2024 de l'association Recherches & Solidarités La France bénévole<sup>1</sup>, parmi les quelque 12,5 millions de bénévoles associatifs que compte la France, 80 % déclarent mettre à profit les savoir-faire et savoir-être acquis dans leur engagement dans leur vie quotidienne, étudiante ou professionnelle. Parmi eux, presque la moitié des 25-59 ans disent les mobiliser dans leur parcours professionnel.

**Ces compétences recourent souvent des attentes actuelles des employeurs** : gestion de projet, coordination, prise de parole, capacité à travailler en

équipe, sens du service, autonomie, sang-froid, écoute ou encore animation de collectif. Les travaux du ministère chargé de la Vie associative soulignent d'ailleurs que l'expérience bénévole peut être valorisée pour accéder à l'emploi, progresser dans sa carrière ou évoluer professionnellement<sup>2</sup>.

### UN POTENTIEL À ACTIVER

Révéler les compétences dormantes répond d'abord à un enjeu très opérationnel : celui de **mieux utiliser les ressources existantes**. Pour les employeurs, le bénéfice est double. D'un côté, ces compétences élargissent le vivier à diverses fins, qu'il s'agisse de missions transverses, de tutorat, de fonctions de coordination, de relation client ou de management de proximité. De l'autre, elles renforcent la reconnaissance : un employé dont les compétences extra-professionnelles seront mobilisées utilement sera plus à même de se sentir considéré dans sa globalité, et pas seulement dans les limites de son poste actuel.

<sup>1</sup> La France bénévole en 2024, Recherches & Solidarités, 27/05/25.

<sup>2</sup> Validation des Acquis de l'Expérience Bénévole, Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative

## IDENTIFIER CES COMPÉTENCES DORMANTES SANS ÊTRE INTRUSIF

Pour les employeurs, déceler ces compétences dormantes ne doit pas rimer avec collecte d'informations personnelles. L'objectif n'est pas de demander aux salariés de « *tout raconter* » de leur vie privée, mais plutôt d'ouvrir des espaces où certaines expériences peuvent se traduire en compétences utiles.

Plusieurs points d'entrée existent :

- > **l'entretien annuel** ou professionnel, en intégrant une question simple sur les expériences extraprofessionnelles qui développent des compétences mobilisables ;
- > les **revues de talents** et de mobilité, en élargissant l'analyse au-delà du parcours métier strict ;
- > les **plateformes internes de compétences**, quand elles existent, avec des rubriques dédiées aux compétences transversales ;
- > les **appels à volontariat** sur des projets internes, qui révèlent souvent des aptitudes invisibles dans l'organigramme.

Le plus important reste la manière de **formuler la démarche**, en parlant bien des compétences, et non de la vie privée. Un engagement associatif peut ainsi révéler de la coordination d'équipe ; une pratique artistique de la discipline et de la créativité ; l'encadrement sportif, des capacités pédagogiques ; un podcast personnel, des compétences de synthèse, de vulgarisation ou de montage. Ce qui compte, c'est la traduction en situations de travail.

## BIEN REPÉRER POUR MIEUX SOLLICITER

Une compétence dormante n'a de valeur RH que si elle peut être mobilisée de façon concrète. Les entreprises peuvent avancer par petites touches : confier une mission ponctuelle avant un changement de poste plus durable, proposer des exercices de mentorat ou de tutorat entre pairs, ouvrir des groupes projets transverses, faire appel à certains salariés sur des actions de formation interne, de sensibilisation ou d'animation, ou encore intégrer ces compétences dans les viviers de mobilité et les plans de développement.

D'où l'intérêt d'outiller la démarche avec méthode pour valoriser ces compétences. Passeports de compétences, CV enrichis, cartographies internes : plusieurs solutions peuvent être mobilisées, à condition qu'elles restent simples, lisibles et concrètes. L'État porte également des dispositifs destinés à identifier et à valoriser les compétences acquises dans le cadre de l'engagement.

## LES QUESTIONS À SE POSER POUR REPÉRER ET FORMALISER LES COMPÉTENCES DORMANTES

- > Les entretiens ponctuels ou réguliers permettent-ils d'identifier des compétences acquises en dehors du poste ?
- > Les grilles RH distinguent-elles suffisamment compétences techniques et compétences transversales ?
- > Les mobilités internes reposent-elles sur les diplômes et les intitulés, ou aussi sur les aptitudes réelles ?
- > Des missions transverses existent-elles pour faire émerger des talents encore peu visibles ?
- > Les salariés disposent-ils d'outils simples pour formaliser les compétences tirées de leurs engagements ou passions ?
- > Le cadre posé par l'entreprise est-il suffisamment clair pour éviter toute intrusion dans la vie personnelle ?

## UNE DÉMARCHE RH PRAGMATIQUE

Réveiller ces compétences qui dorment n'impose pas de créer un grand programme. Il s'agit plutôt de mieux regarder ce qui existe déjà. Dans un contexte de transformation rapide des métiers, les entreprises ont ainsi intérêt à raisonner moins en intitulés de poste et davantage en réservoirs de compétences. Cela suppose une culture RH plus ouverte aux parcours non linéaires, aux compétences transférables et à la mobilité interne.

L'enjeu, au fond, n'est pas de « rentabiliser » les loisirs des salariés. Il est de reconnaître que certaines compétences décisives pour le travail d'aujourd'hui se développent aussi hors du travail. À condition d'être identifiés avec tact, puis activés avec méthode, ces talents cachés peuvent devenir un levier très concret de développement, d'engagement et de fidélisation.



> PLUS D'INFOS

[www.collecteam.fr](http://www.collecteam.fr)  
rubrique « Actualité »

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

[commercial@collecteam.fr](mailto:commercial@collecteam.fr)

 collecteam



[www.collecteam.fr](http://www.collecteam.fr)

Collecteam, SA au capital de 7 005 000 euros, immatriculée au RCS d'Orléans, 422 092 817, 13 rue de Croquechâtaigne 45380 La Chapelle St Mesmin, [contact@collecteam.fr](mailto:contact@collecteam.fr), 02 36 56 00 00. Société de courtage d'assurance, régie par l'article L.521-2-II-1°, b du Code des assurances, n° ORIAS : 07005898 (liste des partenaires assureurs sur notre site internet). Réclamations : [reclamation@collecteam.fr](mailto:reclamation@collecteam.fr). La médiation de l'assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09. Pour l'exercice de son activité de distribution d'assurance, Collecteam est rémunérée sur la base de commissions. Conformément au règlement UE 2016/679 (RGPD) Collecteam agit en qualité de responsable de traitement pour la collecte et le traitement de vos données personnelles. Vous disposez des droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation de traitement, de portabilité et de définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de vos données après votre décès. Vous pouvez exercer vos droits en vous adressant au DPO de Collecteam à l'adresse : [dpo@collecteam.fr](mailto:dpo@collecteam.fr). Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL : [cnil.fr/fr/cnil-direct](http://cnil.fr/fr/cnil-direct)

