



## Les profils atypiques, une chance pour les entreprises !

Par Jean-Marc BONNET  
Cabinet FINOVA, filiale de FIMECO Walter France



Etonnement, les entreprises hésitent encore aujourd'hui à recruter des profils atypiques, pourtant perçus comme **étant plus agiles et plus adaptables** que les collaborateurs au parcours plus rectiligne. La plupart des entreprises adoptent un processus de recrutement relativement classique et peinent à sortir des habitudes qui les rassurent.

Quand les chemins des profils se font plus sinueux, que les personnes se cherchent, s'adonnent à des activités de différentes natures, au sein de différentes entreprises, en tant que salariés ou en indépendants, les choses se compliquent fortement. **Comment justifier son parcours ? Quelle histoire raconter aux recruteurs peu enclins à prendre des risques ?**

Les profils atypiques doutent, culpabilisent même de tâtonner sur leur propre voie. Pourtant, dans la société telle qu'elle est bâtie aujourd'hui, rien ne nous aide à découvrir notre singularité et à aligner qui nous sommes avec ce que nous faisons. L'école nous apprend mille choses, sauf à nous connaître. Le travail ne nous autorise ensuite que très peu d'errances, nous contraignant ainsi à poursuivre la dynamique créée par notre première expérience professionnelle, souvent «subie» plutôt que choisie.

**Il se pourrait bien que cette errance se transforme en avantage pour les entreprises**, tant celles-ci sont confrontées à un rythme d'apparition de nouveaux problèmes, toujours plus complexes, nécessitant un assemblage toujours plus important de compétences diverses et variées, surtout dans cette crise sanitaire qui n'en finit pas.

**La force des travailleurs atypiques est de devoir en permanence faire face à des situations auxquelles ils n'ont pas été préparés** puisque, par définition, ils n'ont pas suivi la voie classique les préparant aux situations concernées. **Ils doivent faire preuve de créativité afin d'élaborer des solutions nouvelles**, collaborer pour aller rechercher les connaissances ou compétences manquantes, rapidement développer une expertise sur un sujet donné.

Comme l'explique un rapport de Dell et de l'Institut pour le futur (think thank californien) paru en 2017, **«la capacité à acquérir un nouveau savoir vaudra plus que le savoir déjà appris»**. Puisque plus personne ne possédera les connaissances nécessaires à un projet donné, tant celles-ci deviendront de plus en plus rapidement obsolètes, notamment à cause de l'implantation des technologies exponentielles (intelligence artificielle, robotique, numérique...)

**Tout le monde se retrouvera ainsi dans la même situation : devoir apprendre en faisant !**  
Alors pourquoi ne pas prendre un peu d'avance et accepter ce qui constituera dans très peu de temps la norme.



Rappelons-nous également que **l'innovation** peine à émerger au sein d'un collectif de clones quand, au contraire, **elle se nourrit positivement des différences et de la singularité de chacun**. Être différent, c'est toujours un peu douloureux, mais c'est la seule façon d'être unique ! Alors autant encourager chacun à l'être.

Enfin, il faut souligner que recruter des profils atypiques sur le potentiel permet aux entreprises et aux recruteurs **d'élargir de façon conséquente leur cible de candidats potentiels !**