

Café RH du 5 Décembre 2019

« Les profil atypiques : atout ou risque pour les entreprises ? »

Introduction

Animateurs : Célia Chavanel & Laurine Connan

Les profils atypiques sont de plus en plus nombreux dans le monde du travail. Est atypique quelque chose qui diffère du type normal ou habituel, et qui est inclassable, hors norme (*L'Internaute*). Ainsi, dans les Ressources Humaines, un profil sera considéré comme atypique parce que son CV aura des détours, des « accidents » ou des incohérences.

L'expression "profil atypique" recouvre en réalité divers cas de figures. Seront par exemple considérés comme tels :

- les personnes en reconversion professionnelle
- les autodidactes ;
- les hauts potentiels ;
- les personnes titulaires d'un nombre important de diplômes ;
- les individus ne possédant pas ou peu de diplômes par rapport aux exigences de l'emploi ;
- les individus considérés comme hors filière (revenant d'une année sabbatique, anciens militaires ou sportifs de haut niveau,...)

Beaucoup de stéréotypes sont attachés aux profils atypiques, mais en réalité ils possèdent de nombreuses qualités.

L'objet de cette matinée était d'échanger autour de cette thématique afin d'obtenir une vision d'ensemble de l'opinion professionnelle face à ces profils dits atypiques: leur recrutement, leur intégration en entreprise, leur personnalité... mais avant tout, l'idée était de recueillir les avis des participants, de connaître leur point de vue sur ce sujet.

Brainstorming

Animateurs : Kimberley Angevin & Line Anquetil, Margot Boissinot & Manon Goethal, Maxime Chemineau & Marie Herguais, Anne-Caroline Corbel & Juliette Brien

Lors de ce second Café RH, il a été demandé aux participants de réagir face à des cartes mettant en scène des personnes aux profils atypiques en recherche d'emploi.

Certains profils atypiques peuvent effrayer les recruteurs, en ce qu'ils représentent parfois une prise de risque pour l'entreprise. Ont été notamment évoqués le risque d'instabilité de

ce type de candidats, ou encore leurs méthodes ou langage quelques peu différents des profils habituellement rencontrés.

Toutefois, des solutions existent pour pallier à ces risques : prendre le temps de rencontrer les profils atypiques, de cerner leurs attentes et leurs besoins est essentiel. Il est également nécessaire de les accompagner dans leur intégration. A cette fin, dispenser une formation aux équipes de l'entreprise pourra également être très intéressant.

En outre, les profils atypiques constituent de réels atouts pour les entreprises. En effet, leur atypie peut constituer une réelle richesse pour l'entreprise en général, mais aussi pour les autres employés. Il est important de se concentrer sur la personne, plutôt que de s'attarder sur son CV. Des compétences transversales seront dans la majorité des cas, mises en valeur.



Toutefois, il peut être davantage difficile pour les personnes au profil atypique de démontrer les compétences détenues ainsi que de se vendre face à un recruteur. Ce dernier peut décider de donner sa chance au candidat s'il considère qu'il a la motivation nécessaire, de l'intérêt pour le poste et des compétences adaptées. Dans un environnement institué, les recruteurs tendent parfois à rester dans une linéarité en faisant rentrer des profils dans des cases.

Par ailleurs, les profils atypiques renvoient à la difficulté des entreprises à les intégrer. Certains candidats vont donc tenter de masquer leur différence lors de l'entretien pour limiter le risque de discrimination.

Il est également apparu que le système éducatif français établit une différence entre les personnes, et ce, dès le cycle primaire. On observe à contrario dans d'autres pays que les enfants en situation de handicap par exemple, sont intégrés sans différence aux élèves sans dysfonctionnements. De ce fait, la notion de différence impacte notamment la population française qui crée une barrière entre tout type de profil.

Conclusion

Animateurs : Emie Corbard & Laurine Connan

Finalement, il semble que même si certains profils atypiques peuvent constituer des risques pour l'entreprise face à d'autres candidats tels que l'instabilité, les méthodes d'apprentissage différentes ou le langage inadapté, ils peuvent également représenter une **réelle richesse pour l'entreprise** qu'ils ont vocation à intégrer: ouverture d'esprit des collaborateurs, tolérance, entraide, innovation des process/produits/services.

En outre, nous avons constaté, suite aux différents échanges, que les participants au Café RH ne considéraient pas comme atypiques certains profils qui seraient en théorie considérés comme tel. Cela peut nous amener à nous interroger sur le futur de ces profils : il est possible que ceux-ci soient **voués à devenir la norme dans notre société changeante, et qu'il n'y ait finalement plus lieu de mettre l'accent sur la non-conformité, quelle qu'elle soit.**

Le mot de la fin

Toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier chaleureusement pour votre participation et vos agréables retours concernant ce Café RH.

Le thème du prochain café, qui se déroulera le 6 février, a été soumis aux participants. Celui-ci portera sur : « **Le recrutement à travers les réseaux sociaux : efficacité ou illusion ?** ».

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

L'équipe Ressources Plus



Retrouvez nous également sur : [Notre site](#), [LinkedIn](#), [Facebook](#) et [Twitter](#).



