



article

Insuffler le changement
au travers des atouts
des candidats.

oct. 2020

Et si le meilleur atout d'un candidat était son originalité ?

Les expériences originales et différenciantes, acquises via la pratique d'une activité sportive, créative ou sociale sont de plus en plus appréciées des recruteurs. Parfois appelées «mad skills», il s'agit plutôt d'expériences, atypiques ou qui sortent de l'ordinaire et développent ou mettent en avant des compétences qui plaisent aujourd'hui aux entreprises qui ont besoin de réinventer leur organisation ou d'insuffler du changement. Explications.

Selon une étude menée par Indeed*, lorsqu'un candidat mentionne un atout atypique au sein de son CV ou de sa lettre de motivation, cela génère de la curiosité chez 75 % des recruteurs. Plus de la moitié de ces derniers affirment, par ailleurs, qu'une expérience inattendue (un voyage, une retraite spirituelle, un engagement militaire...) a déjà eu un impact positif dans leurs décisions de recrutement. Ces expériences originales, parfois hors du commun gagnent du terrain aux côtés des populaires soft skills.

« En France, les recruteurs font preuve d'un certain conformisme dans les compétences recherchées. Aujourd'hui, alors que le monde est devenu incertain, cette démarche n'est toutefois plus adaptée », explique Biljana Zaric, directrice du développement du capital humain chez HR consultancy partners.

résilience et capacité d'adaptation.

Ces expériences « bonus » se retrouvent à la fois chez les profils expérimentés déjà engagés dans la vie professionnelle, mais aussi chez les jeunes diplômés réalisant leurs premiers pas sur le marché du travail. Elles concernent par exemple les personnes ayant eu plusieurs métiers différents, mais aussi les sportifs de haut niveau créant leur propre entreprise ou les jeunes n'ayant pas attendu d'entrer dans la vie active pour avoir vécu des expériences enrichissantes (bénévolat, création d'entreprise, expatriation à l'étranger...).

« Si les entreprises s'intéressent tellement à ce type de profils, c'est parce qu'ils savent généralement s'adapter. Par ailleurs, ils font souvent preuve de résilience, ont le bon mindset pour découvrir de nouveaux univers et ont une faculté d'apprentissage élevée... », indique Biljana Zaric. Leur capacité à s'adapter à toute situation est d'autant plus précieuse que 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui, selon Dell**.

// Recruter des profils aux atouts différenciants suppose à la direction d'accepter de se remettre en question. //

une remise en question nécessaire.

Ces profils peuvent apporter beaucoup aux entreprises qui les emploient, d'autant plus qu'ils sont en capacité de les bousculer, et donc de les challenger en profondeur. « Du fait de leur trajectoire professionnelle ou personnelle non "traditionnelle", qui a participé à forger leur tempérament, ce sont des profils qui ont des personnalités "extraordinaires". Ils demandent davantage d'autonomie, de responsabilité, de qualité de vie au travail. Ils ont besoin d'une organisation de travail différente (télétravail, horaires aménagés...). Les recruter et les intégrer en interne supposent à la direction de l'entreprise d'accepter une certaine remise en question au niveau de son organisation du travail », prévient Biljana Zaric. La tâche est également ardue pour les recruteurs, qui doivent déceler, derrière les expériences atypiques de ces candidats, les compétences qui peuvent être transférables en entreprise.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes
nos coordonnées sur
hrconsultancypartners.fr



hr consultancy partners
par randstad.