

Assumez vos «mad skills»

Dans le domaine du recrutement, il se susurre qu'un trait de folie chez un candidat est de plus en plus vu comme une compétence. Mais pas n'importe quel trait de folie.

NICOLAS POINSOT
nicolas.poinsot@lematindimanche.ch

Des compétences folles, c'est, littéralement, ce que recherchent de plus en plus de recruteurs. Les *mad skills* sont en effet en vogue dans l'univers des ressources humaines, à côté des classiques *hard skills*, les compétences purement techniques, et *soft skills*, ensemble de qualités concernant le savoir-être. «Cette approche n'est arrivée que récemment dans le monde francophone, mais elle est connue depuis plusieurs années outre-Atlantique, notamment sur la côte ouest des États-Unis, d'où elle est originaire», constate Carine Dilitz, directrice générale du cabinet Oasys Consultants. C'est en effet dans l'hyperactive Silicon Valley qu'a été forgée l'expression, qui traduisait à l'origine le besoin de personnalités visionnaires, singulières, capables de transformer n'importe quelle start-up en mammoth de Wall Street.

Pourquoi, même à des milliers de kilomètres des campus trendy de Google ou Facebook, cette approche du candidat finit-elle par faire école? «Les entreprises d'aujourd'hui sont confrontées à des défis d'innovation et de changements qui requièrent parfois des gens capables de penser hors des sentiers battus», avance Katia Sauthier, psychologue du travail FSP à Equilibre. Les *mad skills* sont ainsi révélateurs de gens qui vont secouer le cocotier dans le bon sens. Des disrupteurs qui détonnent par leur profil. «C'est d'ailleurs là le point commun de ces personnes atypiques, note Carine Dilitz, elles démontrent une agilité à s'adapter face aux changements, à innover, des compétences regardées comme très utiles dans le business ultracompetitif actuel.» Reste à définir ces fameuses compétences folles. «Le qualificatif fou, ou dingue, n'est peut-être pas le mot le plus approprié pour cerner au mieux les compétences qui se cachent derrière ce terme, relève Marie Labelle, consultante en recrutement au cabinet Alec Allan & Associés. Je suis d'ailleurs étonnée que cela se soit diffusé sous cette appellation. Pour ma part je parlerais plutôt d'*original skills*, car la définition peut couvrir beaucoup de choses.»

Une passion insolite, par exemple. Récemment embauché comme chercheur par un musée ethnographique, Damien fait remarquer que c'est son background

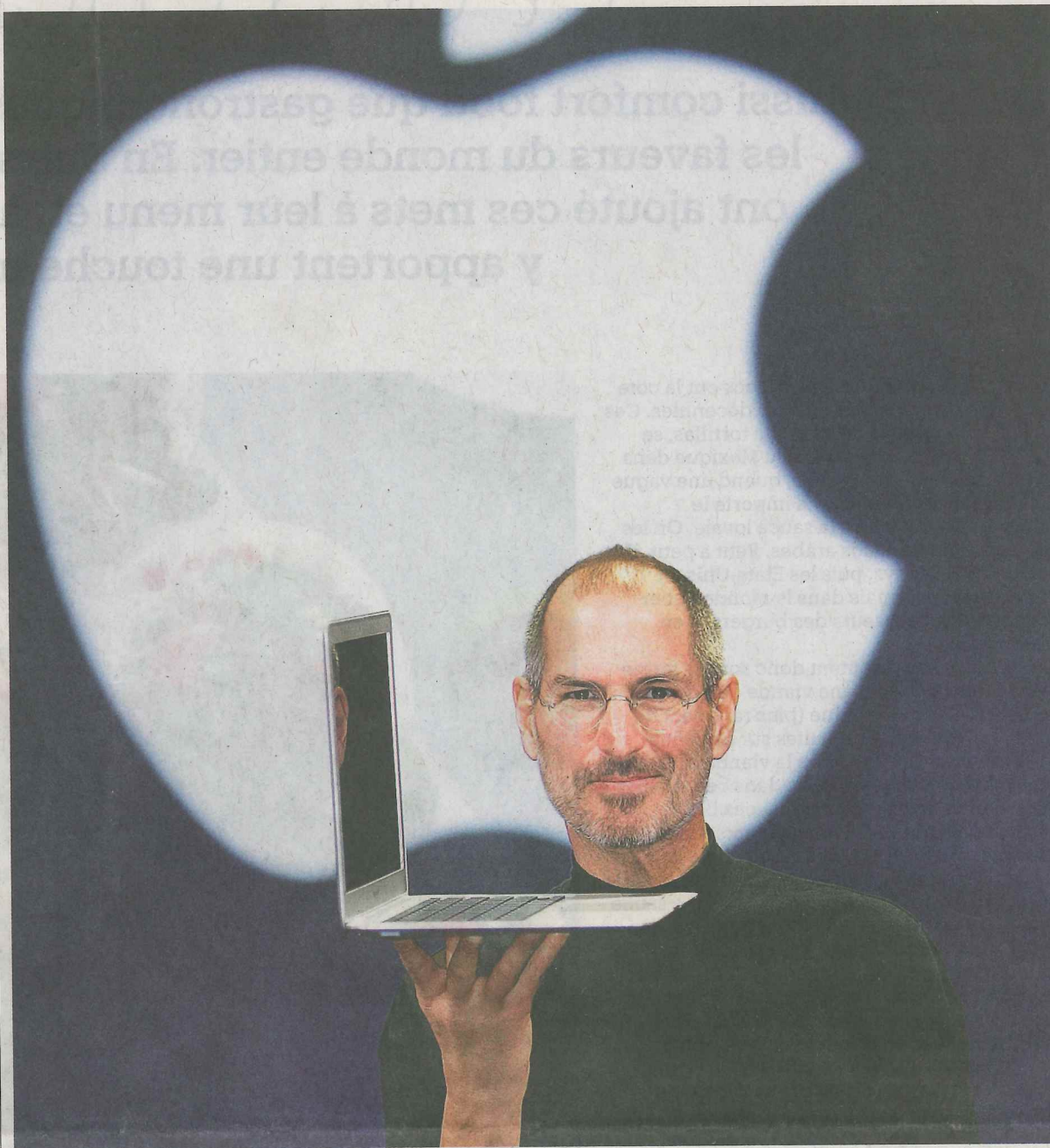
un peu étonnant qui a fait la différence. «J'ai notamment été recruté pour mes formations en charpente navale et en forge, à côté de mes connaissances en ethnologie de l'Asie et en recherche académique.» Dans d'autres cas, la publication d'un roman, la pratique de l'ultra-marathon ou une licence de pilote d'avion peuvent faire tilt. «Le recruteur va peut-être voir dans ces activités une source de compétences pointues transférables dans le poste en question, observe Katia Sauthier, compétences qui vont aller nourrir les *soft skills*.»

Mythologie du visionnaire

C'est aussi une personnalité originale qui peut figurer sous ce label, confirme Marie Labelle. «Certaines entreprises prêtent une grande attention aux gens assez loufoques, qui vont casser les codes et se mettre en décalage avec les normes d'un domaine. Un trait d'originalité qui peut amener une plus grande ouverture d'esprit dans une équipe.» Pour Adrian Bangerter, professeur en psychologie du travail à l'Université de Neuchâtel, ce tropisme anglo-saxon pour les collaborateurs atypiques se nourrit de tout un imaginaire construit ces dernières décennies autour d'entrepreneurs hors catégorie, autant icônes pop que PDG, à l'instar de Bill Gates ou Steve Jobs. «La figure de l'entrepreneur surdoué, voyant et capable de remettre en question les choses à chaque fois que cela est nécessaire a été très valorisée, quasi glorifiée. Les recruteurs mettent désormais beaucoup cette dimension en avant.» Une fascination pour le singulier qui se retrouve en outre dans l'intérêt accru porté aux candidats avec des capacités hors norme. Bien que cela ne soit pas toujours très avoué dans le milieu, de plus en plus d'entreprises recherchent ainsi des candidats autistes Asperger. Parmi elles, Microsoft ou la NASA. Et au Canada, les bureaux d'architecture seraient particulièrement attentifs aux profils de candidats dyslexiques, leur trouble de lecture favorisant néanmoins une excellente vision en 3D.

Le boss était une jeune femme

Reste que les *mad skills* ne recouvrent pas forcément des superpouvoirs. Une reconversion professionnelle spectaculaire ou même une longue expérience de femme au foyer peuvent passer pour des lignes du CV très prometteuses en compétences folles. Au fond, la dinguerie associée aux *mad*



Steve Jobs, un entrepreneur aux «mad skills» hors catégorie.

D. P. Morris/AFP/Getty

skills est peut-être davantage dans l'œil du recruteur que dans le candidat. «Mark Zuckerberg a recruté des femmes de 30 ans pour de hauts postes chez Facebook, des positions où l'on voit plus traditionnellement des hommes avec de longues années d'expérience, analyse Marie Labelle. Le profil de ces candidates était très inattendu pour de telles responsabilités, mais il a été perçu comme un grand potentiel de compétences parce que le patron de Facebook avait lui aussi cette fibre décalée.»

Mais tous les secteurs ne s'avèrent pas réceptifs aux candidats atypiques. «Dans le monde de la banque et de la comptabilité, par exemple, où les codes demeurent très forts et favorisent une certaine uniformisation, on sera probablement moins ouvert à des profils qui sortent de l'ordinaire, met en lumière la consultante. À

l'inverse, dans le secteur du commerce et du marketing, ces profils sont susceptibles d'intéresser, car les candidats doivent avoir une vraie force de proposition et une créativité avérée. Certains recrutements dans ces domaines sont parfois basés sur l'existence de ces compétences folles chez le candidat.»

Enfin, folles, jusqu'à un certain point, tempère Carine Dilitz. «Un fanatique du saut à l'élastique pourrait faire un peu peur sur le marché de l'emploi suisse, car on va soupçonner chez lui un goût immo-déré du danger. Les managers recherchent l'innovation de rupture, mais dans le cadre de prises de risque calculées. C'est pourquoi dans notre pays, on a davantage tendance à privilégier des activités telles que la pratique du trail ou du marathon dans le registre des *mad skills*.»