

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Recrutement : l'autre n'est pas le reflet de soi

L'autre n'est pas le reflet de soi, il faut en tenir compte dans le recrutement. S'enrichir de la différence est payant et, en s'ouvrant à de nouveaux profils l'entreprise peut devenir plus performante.

Quand elle a fondé Habiteo, une start-up spécialisée dans les visites virtuelles de biens immobiliers neufs, Jeanna Massa a vu « large ». Parmi ses développeurs, figurait un ancien sous-officier de la gendarmerie nationale en reconversion. Elle n'a pas non plus hésité à embaucher une jeune stagiaire colombienne et une comptable enceinte. Des choix qui peuvent surprendre. « *Ce n'est pas de la diversité pour de la diversité, observe-t-elle. Toutes ces personnes étaient avant tout des profils compétents dont nous avions besoin pour prospérer.* »

Tirer parti des talents

Cette entrepreneuse, ambassadrice de la diversité au sein de la French Tech, ne le sait que trop : l'autre n'est pas le reflet de soi.

L'écosystème français ne peut pas reposer que sur une frange privilégiée de la population, issue des mêmes écoles et, souvent, majoritairement masculine. Il faut s'ouvrir à d'autres formes d'intelligence.

Il faut penser contre soi, car il y a des talents partout autour de nous...

Jeanna Massa, PDG d'Habiteo

Une démarche citoyenne mais également économiquement payante. [Une étude de France Stratégie](#), publiée fin 2016 et prônant une meilleure prise en compte de la [diversité](#) au sein de l'entreprise, avance même un gain possible de 6,9 % du PIB !

L'autre n'est pas le reflet de soi

Accepter la différence, c'est bien. Mais encore faut-il apprendre à travailler avec ensuite. « *Connais-toi toi-même... et tes collaborateurs* », pourrait-on résumer, car l'adage de Socrate vaut aussi pour la vie en entreprise. Parmi les formations prisées par les managers figure par exemple la « Process Com », une méthode développée aux États-Unis dans les années 1970 par Taibi Kahler, un docteur en psychologie, à partir de ses observations portant sur les relations et le management au sein des entreprises.

En effet, travailler avec des profils qui ne fonctionnent pas comme nous n'est pas forcément intuitif. Cela s'apprend ! Ses travaux établissent ainsi six types de profils (« empathique », « travaillomane », « persévérant », « promoteur », « rêveur », « rebelle ») qui dessinaient la personnalité de chacun. Et, surtout, qui peuvent cohabiter au sein de l'entreprise à condition de les prendre en compte...

Connaître la différence pour mieux manager

« *D'un point de vue professionnel, c'est un formidable scanner de personnalités* », témoigne Marc Leidelinger, le PDG fondateur de la société FFT (Frequent Flyer Travel), qui s'est intéressé à la question. Cet entrepreneur a commencé par appliquer l'outil à lui-même et à trouver sa « case ». « *Maintenant que je me connais un peu mieux, je l'ai intégré intuitivement dans mes rapports avec les autres.* »

À LIRE AUSSI

Managers, apprenez à faire un feedback constructif !

Autrement dit, un manager comprendra qu'il faut peut-être laisser davantage d'autonomie à un collaborateur « rebelle » et veillera à féliciter le « travaillomane », perfectionniste de nature, dont le rapport au travail est différent. Tous les goûts et les personnalités sont dans la nature. Et chacun apportera ainsi, sans conflit, sa richesse et sa [forme d'intelligence](#) à l'entreprise.

Publié le lundi 2 septembre 2019 à 11h02

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr