

Qu'est-ce qu'un profil atypique ? Quelles sont les méthodes de management adaptées aux profils atypiques ? Comment manager un haut potentiel ? Cet article vous donne quelques exemples de profils non conventionnels et des pistes sur la manière de les manager.

Cet article est la suite de l'article : [Recruter des profils atypiques, quels atouts pour l'entreprise ?](#)

Pour rappel, un **profil atypique** est un individu à fort potentiel qui montre une grande diversité dans son parcours professionnel. Cet individu peut également ne pas correspondre aux standards définissant le portrait-type d'un candidat dans le secteur d'activité concerné.

Voici quelques exemples de profils atypiques ainsi que des conseils relatifs au mode de management à adopter.

Quelques exemples de profils atypiques.

Les candidats autodidactes.

Un candidat dont les compétences et les connaissances ont été acquises **de façon autonome**, par envie, par passion ou par nécessité, est par définition un candidat autodidacte. Ce type de **profil atypique** démontre une capacité à s'adapter, une remarquable aptitude à apprendre ainsi qu'une grande motivation.

Les candidats à haut potentiel (surdoués).

Voici un profil de candidat atypique présentant une double spécificité. Outre son parcours professionnel, l'adulte à **haut potentiel** possède un fonctionnement cognitif particulier qu'il faudra prendre en considération. Les **profils atypiques à haut potentiel** peuvent faire preuve d'une grande autonomie, et d'une efficience aussi bien qualitative que quantitative.

Attention, de nombreux adultes à **haut potentiel** n'ont pas connaissance de leur spécificité, ce qui constitue un défi à relever pour les équipes **managériales**, qui devront identifier ces individus et les traiter de manière spécifique.

Les candidats multi-diplômés.

Vous avez probablement déjà consulté des C.V. présentant **un nombre élevé de diplômes et de formations** dans diverses spécialités (ainsi un diplôme en hôtellerie peut côtoyer un diplôme en génie électronique, une formation en webdesign et une autre en taille de pierre). Ces profils peuvent révéler une personnalité passionnée capable d'une grande agilité intellectuelle et d'une adaptabilité peu courante.

Quelles méthodes de management pour les profils atypiques ?

Voici quelques aspects pouvant constituer des leviers pour manager vos profils atypiques :

- une recherche de sens,
- un besoin d'être challengé,
- une forte volonté d'engagement,
- un besoin de reconnaissance,

- une nécessité d'autonomie et de confiance de la part de la hiérarchie.

Cela est vérifiable dès la lecture des lettres de motivation. C'est la raison pour laquelle il est primordial de mettre l'accent sur des méthodologies de **management adaptées à ces profils**, afin de leur permettre de révéler tout leur **potentiel**.

Adapter sa posture de manager.

Tout d'abord, sachez qu'inclure un **profil atypique** au sein de votre équipe n'est pas synonyme de chaos imminent. La diversité est une richesse, et les compétences transverses que ces individus peuvent apporter sont un atout formidable. Un **profil atypique** bien managé est un gain inestimable pour votre entreprise.

Diversifier votre environnement de travail par l'entrée de **profils non conventionnels** permettra :

- une plus grande capacité de résolution des problèmes,
- une plus grande clairvoyance,
- de booster la créativité,
- d'engager davantage d'innovations en interne,
- d'améliorer la cohésion au sein des équipes.

Un **management des profils atypiques** trop directif, et laissant peu de place à l'autonomie et à l'élargissement de leurs domaines de compétences, réfrènera leur potentiel et leur envie de rester au sein de la structure.

Un candidat au **profil atypique** s'épanouit dans un environnement confiant envers ses capacités et qui le challenge. Si ce n'est pas le cas il risque le "**bore-out**".

Le **manager** devra être ouvert à la nouveauté, et cultiver un esprit d'équipe tourné vers des rapports bienveillants et équilibrés.

Sortir de sa zone de confort.

Le **management des profils atypiques** demande que l'on s'éloigne des sentiers battus. Considérez les compétences plutôt que le parcours scolaire. Sachez dénicher le **potentiel** derrière les multiples expériences professionnelles. Mettez également sur les **soft skills** :

- la curiosité,
- l'audace,
- la motivation,
- la créativité,
- l'empathie,
- le sens relationnel,
- la polyvalence,
- l'autonomie,
- la capacité d'apprentissage,
- la motivation,
- le leadership,
- la pensée "out of the box",
- la résilience,
- le sens de la communication,
- l'esprit d'initiative,

- l'efficacité,
- etc.

À vous de définir ces **soft skills** en fonction de la personnalité de chacun. Ces compétences sont des leviers que vous devez garder en tête pour révéler tout le potentiel de **vos collaborateurs atypiques** !

Voir aussi nos articles :

- [Les styles de management : autoritaire, parternaliste, délégatif, participatif...](#)
- [Recruter son premier salarié : tout savoir](#)
- [Créer une fiche de poste : méthode et modèle](#)

Des outils Excel pour créer et gérer votre entreprise.

Voici des outils Excel gratuits qui pourraient vous être très utiles :

- un modèle de **plan financier** Excel (prévisionnel comptable facile) : [cliquez ici](#),
- un **facturier** permettant d'établir devis et factures : [cliquez ici](#),
- un **livre de recettes**, **obligatoire pour les auto-entrepreneurs** : [cliquez ici](#),
- un **modèle de suivi de trésorerie** : [cliquez ici](#).

Créez votre entreprise directement en ligne.

WikiCréa a sélectionné **Legalstart** pour vos formalités de création d'entreprise en ligne. **Pourquoi Legalstart ?** Tout simplement parce qu'il s'agit de l'offre la plus complète et la moins chère du marché. [Cliquez ici pour en savoir plus et débiter vos démarches en ligne.](#)