

ANOUCK VILOTTE

est journaliste
à *Poker Magazine*.

FRANCK DANINOS

est rédacteur en chef
de *Poker Magazine*.

dans les *Coup de bluff* entreprises

*CV, lettres de motivations
et analyses dactylographiques
seraient-ils dépassés ?*

*Tout récemment, plusieurs grandes
boîtes ont en effet organisé...*

*des tournois de poker avec
de nouveaux salariés potentiels !*

*Dernière interaction en date entre le
poker et le monde de l'entreprise
qui fait beaucoup jaser.*



26 novembre 2010. Dans la cantine de l'agence « H », filiale du groupe publicitaire Havas, s'est déroulée une réunion plutôt étonnante : un tournoi de poker visant à attribuer... une demi-douzaine de stages dans l'entreprise ! Ces stages sont rémunérés à hauteur de 1 000 euros par mois. Qui, à terme, il permettront aux apprentis publicitaires de décrocher peut-être un contrat d'embauche.

L'épisode ne constitue pas un cas isolé. En septembre dernier, GFI, société de services en informatique, qui compte près de 9 000 salariés dont 6 000 en France, et qui entendait recruter 1 000 collaborateurs dans les mois à venir, est même allée plus loin. Dans un restaurant branché de l'île de Nantes, elle a organisé une soirée spéciale embauche intitulée « speed recruiting poker ».

Au programme : présentation de la société, entretiens individuels et ateliers thématiques, le tout conclu par un

tournoi de poker réunissant candidats, recruteurs et cadres dirigeants. « *L'objectif était de se rencontrer de façon plus informelle et conviviale*, raconte Stéphanie Guiho, l'une des responsables des ressources humaines. *Cela a donné lieu à des situations très drôles, où un candidat faisait tapis en annonçant : je mets ma période d'essai en jeu !* »

Comparaisons. Force est de constater que les interactions entre le poker et le monde de l'entreprise sont de plus en plus importantes. En premier lieu, au niveau des comparaisons. Dans les colonnes de *Poker Magazine*, par exemple, nombreux sont les experts qui établissent des parallèles entre les entrepreneurs et les joueurs de poker. Ces derniers devraient gérer leur bankroll un peu comme le budget et la comptabilité d'une entreprise. Ils devraient trouver le juste équilibre entre le montant des buy-ins (« les investissements ») et les gains (« chiffres



© l'école française de poker

d'affaires et bénéfiques») escomptés. Les risques devraient être jaugés à l'aune des résultats potentiels, et chaque décision considérée toujours sur le long terme. Sous peine de connaître la « banqueroute » ! De finir *broke*, ruinés ! L'entreprise servirait ainsi de métaphore et même de modèle à la bonne marche d'une carrière de joueur de poker...

Depuis 2007, en France, le poker a mis un pied plus concret dans le monde de l'entreprise. Phénomène de mode oblige, plusieurs dizaines de structures ont peu à peu été créées, dans le but de proposer des séances d'initiation, des cours et autres tournois à destination des salariés. Les comités d'entreprise étaient évidemment visés. Tout comme les personnes chargées de favoriser une dynamique favorable et une bonne entente dans les sociétés. Surtout en fin d'année, les tournois de poker ont ainsi commencé à remplacer les traditionnelles soirées de tombola, bingo, loto, etc.

Cadres dirigeants. Une nouvelle étape était franchie au début de l'année 2010. Reprenant les points de com-

paraison traditionnels entre le poker et l'entreprise, « *Poker for Business* » a pris une sorte de contrepied. Les rapprochements entre le poker et l'entreprise ne seraient plus seulement pertinents pour les joueurs, mais pour les cadres dirigeants eux-mêmes !

Sur le site web de *Poker for Business*, on peut lire ceci : « *les qualités du joueur de poker sont des qualités essentielles de l'entrepreneur et du manager : rationalité des décisions, anticipation, capacité d'action offensive, analyse psychologique des acteurs, maîtrise de soi, etc.* » Puis de proposer « *des séminaires de formation pour améliorer la prise de décision, l'analyse stratégique, la maîtrise du risque, développer le comportement offensif et l'esprit de conquête de vos collaborateurs et de vos équipes.* »

Jean-Paul Renoux, l'un des co-associés, précise que cette activité a connu « *un boom significatif en 2010* ».

Sans pouvoir donner le nom (pour des raisons de confidentialité) des PDG ou des groupes avec lesquels il a travaillé, il précise que Bull a fait partie de ses clients, et qu'il serait tout près d'offrir ses services à une grande banque française. Également à son actif, plusieurs dizaines de PME qui se montrent très intéressées.

Sujet sensible. Même si J.P. Renoux admet que « *l'utilisation des concepts techniques, financiers et psychologiques du poker peuvent être pertinents dans le cadre d'une embauche* », il souligne que le sujet demeure « *sensible et délicat à déployer* ».

Car il ne peut vraiment assumer l'étiquette d'un psychologue expert en recrutement. Mais les réticences concernent surtout la déontologie et l'éthique. Il faut dire que le poker met en scène des rapports de force entre individus : où les gros tapis écrasent souvent les petits ; où la compassion n'a aucune place ; où les tromperies et les faux-semblants sont des valeurs reconnues.

D'où certaines réactions très virulentes à l'égard de l'opération réalisée par l'agence H. « *Discrimination, stupidité, arrogance* », peut-on lire à ce propos sur un blog. « *Quid des compétences, de l'égalité des chances et surtout de l'humain ? A quand le combat à mains nues* », demande un étudiant en publicité ? Certes, les recruteurs se défendent de prendre vraiment en compte le comportement des candidats à la table de jeu. Et disent qu'il s'agissait surtout d'attirer l'attention. Mais comment ne pas être indifférent aux manipulations des joueurs, à la timidité des uns et à l'arrogance des autres, aux comportements déplacés, etc. ? L'avenir nous dira si le concept entrera ou non dans les mœurs.

A.V. et F.D.