

La ligne de crête du recruteur

Dans un monde où la compétitivité et l'innovation sont devenues des impératifs pour la survie des entreprises, le recrutement de cadres et de top managers revêt une importance capitale. Le choix de faire appel à un cabinet de recrutement pour repourvoir ces fonctions cruciales est motivé par de multiples raisons : la rareté des talents répondant au profil recherché, la discrétion nécessaire à cette démarche sensible, l'exigence de robustesse du processus de sélection, et la méthodologie éprouvée pour l'évaluation des compétences clés. Mais c'est bien plus encore l'objectivité et la neutralité des recruteurs en charge du mandat qui constituent le facteur décisif pour cette approche.

Trouver des candidats possédant les compétences techniques et transversales nécessaires pour occuper des postes de dirigeants est un défi de taille. Les talents répondant aux exigences spécifiques des entreprises sont souvent déjà en poste et ne sont pas activement à la recherche d'un nouvel emploi. Dans ce contexte, la discrétion de la démarche de recrutement est primordiale. En véritable ambassadeur de l'organisation, il s'agit d'identifier des profils dans le marché et de les transformer en candidats. La robustesse du processus de sélection et la méthodologie éprouvée pour les évaluer permet ensuite à ces cabinets d'apprécier de manière rigoureuse les compétences techniques et comportementales des candidats. Ils utilisent des outils et des techniques d'évaluation qui ont fait leurs preuves, garantissant ainsi une sélection objective et fiable. L'intégrité et la neutralité des acteurs sont également des aspects fondamentaux du processus de recrutement ; un recruteur externe apporte une perspective impartiale, ce qui est souvent difficile à obtenir en interne, où les dynamiques politiques et les biais personnels peuvent influencer les décisions. Cet aspect revêt une importance capitale dans les entités publiques : les récentes crises à la Ville de Genève ou aux SIG le démontrent.

Tout l'art du recruteur réside alors dans sa capacité à s'appropriier le contexte pour accompagner ses clients avec finesse. Cela implique de comprendre les spécificités de l'environnement dans lequel l'entreprise opère, ainsi que la culture qui la caractérise. De plus, il doit être capable de naviguer entre les exigences immédiates et les évolutions futures de l'entreprise. Dans ce cadre, son rôle est de synthétiser et d'argumenter, d'explicitier les non-dits. Comme le souligne Peter Drucker, *"La chose la plus importante en communication, c'est d'entendre ce qui n'est pas dit"*.

En conclusion, le recrutement de dirigeants est un exercice complexe dans lequel il est impératif de naviguer avec habileté entre les attentes des entreprises, les contraintes du marché et les évolutions sociétales futures, pour garantir des recrutements réussis et pérennes. En respectant les valeurs fondamentales de professionnalisme, d'authenticité, de proximité et d'engagement, les recruteurs peuvent apporter une valeur ajoutée significative à leurs clients, tout en maintenant l'intégrité et l'éthique de leur posture.

Steeves Emmenegger, fondateur de
emmenegger | compétences | conseils sa et de
SCAN swiss competencies assessment network sarl