

L'EXECUTIVE SEARCH: LA RESPONSABILITÉ DE DÉCIDER QUI DÉCIDERA

CETTE ACTIVITÉ DEVIENT DE PLUS EN PLUS EXIGEANTE, AVEC UNE CONCURRENCE INTERNATIONALE ET UNE MULTIPLICATION DES OUTILS POUR ÉVALUER LE SUCCÈS FUTUR DU «C-LEVEL» RECRUTÉ, QUI DEVRAIT DURER AU MOINS 5 ANS DANS SON POSTE. LA DIMENSION HUMAINE DU MÉTIER RESTE ESSENTIELLE.

Texte: Vincenzo Ganci

“

UN-E CONSULTANT-E EN EXECUTIVE SEARCH EST UNE PERSONNE CHARISMATIQUE, DOUÉE D'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ET D'UN TRÈS BON RÉSEAU LOCAL.

VINCENZO GANCI

de soutien autour de cette personne. Cela explique l'extrême fragmentation géographique de ce secteur, peuplé par des centaines de petits acteurs, chacun connu dans leur ville, mais méconnu ailleurs.

Réseaux et technologie

Imaginez vouloir célébrer le jour le plus important de votre vie. Privilégieriez-vous un dîner dans une chaîne de restaurants ou une table dans un restaurant géré par un-e chef-fe étoilé-e qui prendra le temps de vous expliquer ses nouvelles créations et s'assurera personnellement de votre satisfaction à la fin du repas lors du traditionnel passage en salle?

Le recrutement d'une personne dirigeante est un événement important que l'on souhaite reproduire le moins de fois possible. En effet, un «C-level» doit pouvoir œuvrer pendant une période suffisamment longue – disons au moins 5 ans – pour pouvoir compléter un dessein, un projet, un ouvrage. Son choix

«Chasseur de têtes», quelle horrible expression! À plusieurs reprises, je me suis retrouvé à devoir expliquer à des personnes fraîchement rencontrées le contenu de notre travail au quotidien ainsi que nos responsabilités. L'Executive Search ou la recherche de cadres supérieurs et dirigeants en bon français (je préfère cette expression à «chasseur de têtes» ou «headhunter») est une profession qui consiste à identifier, évaluer et conseiller des personnes dirigeantes qui feront le succès (ou l'insuccès) d'une entreprise ou organisation dans le futur. Si pour nous la tâche de contribuer à décider qui décidera au sein d'importantes organisations publiques ou de sociétés privées est un véritable honneur, elle constitue également une très grande responsabilité.

Dans une société qui évolue sans cesse et qui demande des compétences de plus en plus spécifiques, notre profession n'a que très peu évolué depuis les années septante. Un-e consultant-e en Executive Search est encore une personne charismatique, douée d'intelligence émotionnelle et d'un très bon réseau local. Elle se positionne comme leader dans un marché restreint, une ville ou un canton dans le cas de la Suisse. Un véritable «one wo-man show» local, avec l'aide de quelques personnes



Vincenzo Ganci
est le fondateur et directeur général de
Ganci Partners Executive Search.
gancipartners.ch

est donc crucial pour le succès d'une entreprise. Bien que la responsabilité de choisir la bonne personne soit partagée entre le cabinet d'Executive Search et la direction de l'entreprise, cet acte de recrutement demande des ressources intellectuelles, technologiques et humaines importantes.

À titre d'exemple, au sein de Ganci Partners, nous n'avons pas moins d'une douzaine d'associé·e·s de recherche (et autant de consultante·s), basés dans nos 4 bureaux en Suisse (Genève, Lausanne, Berne et Zurich) pour seulement une centaine de recherches par année. Malgré l'utilisation extensive des meilleures technologies, la composante humaine demeure essentielle, car les besoins de nos client·e·s sont très spécifiques, personnalisés et demandent de ne pas tomber dans la standardisation ou dans la pure recherche d'économies d'échelle ou d'une approche tayloriste.

Evaluation et suivi

L'Executive Search est donc en train de changer, enfin. La gestion d'un réseau personnel et local pour identifier le futur Chief Digital Officer d'une entreprise innovante n'est simplement plus possible. Il est nécessaire de pouvoir compter sur un réseau international, voire global, sur des professionnels qui connaissent bien une industrie spécifique, sur une technologie et une

équipe de recherche fiable et suffisamment grande. Un simple entretien n'est pas un outil d'évaluation suffisamment prédictif des performances futures d'un·e dirigeant·e, qui doivent être soutenues par d'autres outils d'évaluation et de contrôle scrupuleux (y compris des antécédents), sans oublier un suivi de la collaboration même après l'engagement auprès de l'entreprise (à titre d'exemple notre cabinet garantit tout placement pendant les 15 premiers mois).

Les barrières à l'entrée deviennent à présent plus hautes. Le niveau de professionnalisme augmente grâce aux contraintes imposées par le marché en rapide évolution. Mais la satisfaction de contribuer au succès d'une entreprise demeure intacte. Parce que décider qui décidera est une grande responsabilité et choisir les bons talents reste la clé du succès de nos entreprises. ●