

«Nous recrutons les top managers principalement via nos propres réseaux»

Actif depuis 18 ans dans les Ressources Humaines, dont trois comme DRH et quinze comme consultant indépendant intervenant aux niveaux Senior et Middle Management, Christian von der Weid est un acteur avéré dans le recrutement de dirigeants, cadres et spécialistes qualifiés.



Monsieur von der Weid, avant d'aborder le thème du recrutement, comment voyez-vous l'évolution du rôle des Ressources Humaines en entreprise?

Christian von der Weid (Senior Consultant & Managing Director): Il dépend certes de la taille des organisations mais le rôle des RH en entreprise s'est considérablement développé depuis une quinzaine d'années. La complexité et les changements des structures, la vive concurrence entre entreprises sur le plan local et global, les attentes des dirigeants, cadres et collaborateurs font que le DRH et son équipe sont passés d'un statut (qui a trop longtemps perduré) de gestionnaires administratifs improductifs à un rôle de partenaires stratégiques à forte valeur ajoutée contribuant de près à la pérennité d'une entreprise.

Mais n'est-ce pas précisément le rôle du Conseil d'administration et du Top Management?

Oui, bien évidemment, la dynamique doit venir d'en haut. Mais n'oubliez pas qu'une entreprise, c'est avant tout une aventure humaine. C'est donc la valeur ajoutée apportée par chaque individu qui engendre au final le succès ou l'échec.

Venons-en aux managers. Qu'est-ce qui différencie en fait le Top du Middle Management?

Le *Top Management* est constitué des cadres dirigeants de l'entreprise. Ils font partie du comité de direction et occupent des positions leur permettant, seul ou à plusieurs, de prendre des décisions stratégiques et opérationnelles, ou de trancher dans un conflit par exemple. Ils engagent directement l'entreprise, ils sont co-responsables sur les plans stratégiques, financiers, commerciaux, juridiques, techniques, déontologiques... et humains. Quant au *Middle Management*, constitué de cadres et de spécialistes d'un certain niveau (en expérience et formation), il aide le *Top Management* à réaliser les objectifs fixés, il apporte des compétences techniques et/ou managériales, il participe à la réflexion et parfois aussi aux prises de décisions.

Quand on parle de rechercher un Top Manager, la notion de «chasseur de tête» revient inmanquablement, non?

C'est vrai. Personnellement je n'aime pas vraiment ce terme car d'une part il est largement usurpé et d'autre part je ne chasse aucune tête! Je recherche des personnalités, des talents. Je me définis plus volontiers comme un «offreur d'opportunités».

Historiquement, un voile de mystère et de discrétion entoure votre profession. Etes-vous quelqu'un de mystérieux, un personnage de l'ombre?

(rires.) Non, rassurez-vous, j'adore le soleil!

Plus sérieusement, il faut revenir à la distinction entre *Top* et *Middle Management*: ce qui change, c'est l'approche et la méthode. Pour des postes de *Middle Management*, nos recherches de candidats s'effectuent sur le marché de l'emploi «ouvert», via l'insertion d'annonces dans les journaux et sur internet, en Suisse et à l'étranger, sans oublier une consultation de l'importante base de données constituée en 15 ans. En revanche, pour des postes de *Top Management*, nous n'utilisons presque jamais les médias. Tout se fait à partir de nos données et de nos contacts directs et indirects, voire de ceux de nos clients. S'y ajoutent aujourd'hui, partiellement, Internet et les réseaux sociaux. Ces postes non publiés, cette *approche des candidats en direct* (nommée aussi *Executive Search*) alimentent sans doute la part de mystère. Mais notre travail impose cette discrétion, car nous devons absolument veiller à ne pas mettre en danger la position d'un cadre que nous démarchons.

Finalement, livrez-nous un petit secret, comment faites-vous concrètement pour recruter un Top Manager?

Nous avons développé une approche systématique et respectueuse des personnes approchées. Par exemple, nous ne contactons jamais une personne sur son lieu de travail. Au final, que la personne soit intéressée, retenue ou non pour un poste, nous établissons une relation à long terme, faite d'échanges d'informations et de points de vue. Il arrive souvent qu'un CEO ou qu'un DRH profite de notre contact pour s'autoévaluer, nous donner un lien, nous demander notre avis sur le marché de l'emploi ou sur un problème qui le préoccupe. Cela aboutit même parfois à la recherche d'un nouveau collaborateur. En fait, c'est la qualité de nos prestations, de nos connaissances et de nos relations qui engendre l'intérêt de nos clients et candidats.

VON DER WEID CONSULTING

MANAGEMENT & EXECUTIVE RECRUITMENT SERVICES

World Trade Center Lausanne

Avenue de Gratta-Paille 2, CH-1018 Lausanne

info@vonderweid-consulting.com

Tél. +41 21 641 19 19

Fax +41 21 641 19 20

www.vonderweid-consulting.com