

INTERVIEW



MATHIEU LOUE MANAGER EXECUTIVE SENIOR - HAYS EXECUTIVE

La division Hays Executive est l'entité qui permet aujourd'hui au Cabinet Hays d'avoir une vision complète du marché de l'emploi et notamment des principaux enjeux rencontrés par les cadres et les cadres dirigeants.

QU'EST-CE QUI DIFFERENCIE AUJOURD'HUI HAYS EXECUTIVE DES AUTRES DIVISIONS DU CABINET HAYS ?

Hays Executive est la division en charge des recrutements stratégiques des cadres dirigeants et des fonctions expertes. Cette dernière complète l'activité du cabinet Hays en intervenant quasi exclusivement dans le cadre des recrutements du COMEX, du CODIR et des directions opérationnelles.

La différence majeure est donc la méthodologie employée par les collaborateurs de la division Hays Executive. En effet, nous avons mis en place une méthodologie appropriée pour attirer les cadres de haut niveau ou les experts aux compétences les plus rares.

POUVEZ-VOUS NOUS EN DIRE DAVANTAGE SUR CETTE METHODOLOGIE ?

Premièrement, notre équipe est composée de collaborateurs polyglottes et elle est amenée à intervenir tant en France qu'à l'étranger. Nous possédons deux types de profils : des consultants experts et des associés de recherche spécialisés qui mettent en place un service sur-mesure afin de répondre aux problématiques de leurs clients. L'objectif est de s'appuyer sur l'efficacité du mode de fonctionnement du cabinet Hays, en y associant notamment une méthodologie d'approche directe.



Selon les recherches, notre équipe peut approcher le réseau de candidats déjà existant grâce à nos consultants spécialisés par secteur d'activité. Cependant, dans la plupart des cas, nos consultants experts et nos associés de recherche mettent en place des scénarii d'approche afin d'entrer en contact avec les candidats cibles identifiés.

PLUS PRECISEMENT, QUELS SONT LES SERVICES QUE VOUS PROPOSEZ AU SEIN DE LA DIVISION HAYS EXECUTIVE ?

La méthodologie d'approche directe permet notamment d'investiguer un marché, des organisations, des compétences et des projets d'entreprises.

Nous utilisons notamment la méthode du mapping. Celle-ci permet de cartographier des candidats issus de divers secteurs d'activité afin d'identifier les compétences immédiates et/ou transverses, puis de les corrélér à la recherche du client. Le mapping est particulièrement efficace dans le cadre de la recherche d'une compétence spécifique.

Nous proposons également des opérations de communication permettant de promouvoir l'image employeur.

LA DIVISION HAYS EXECUTIVE PEUT-ELLE EMPLOYER UNE METHODOLOGIE D'APPROCHE MIXTE ?

Nous pouvons activer simultanément une méthodologie d'approche directe, l'établissement d'un mapping et une diffusion d'annonces anonymes. Le fait de pouvoir activer simultanément tous ces leviers en conservant le volet confidentiel de nos recherches est l'une de nos forces.

D'AILLEURS, QUELLE EST VOTRE VRAIE VALEUR AJOUTEE ?

Nous avons su mettre en place un mode de fonctionnement particulier, différent des autres divisions du cabinet Hays par la méthodologie mais complémentaire. Ce que nous apprécions, c'est donc de pouvoir travailler en réseau de spécialistes, avec des éléments techniques précis, issus de nos candidats, de nos clients et des consultants du cabinet Hays.

Notre valeur ajoutée, c'est donc d'être au cœur du marché de l'emploi. Hays Executive n'est pas isolé mais bel et bien intégré au réseau des cadres dirigeants et peut s'appuyer sur l'expertise des autres divisions du Cabinet.

PUISQUE VOUS ETES AU CŒUR DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DES DIRIGEANTS, SELON VOUS, QUELS SONT LES ENJEUX PRINCIPAUX POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ?

Au sein des entreprises, que ce soit des PME ou des Groupes internationaux, les dirigeants sont aujourd'hui particulièrement à l'écoute de leurs salariés. En effet, depuis plusieurs années déjà, les dirigeants sont très attentifs à la qualité de vie au travail. Dans un contexte de pénurie de compétences croissant, le maintien des talents dans l'entreprise est devenu un véritable enjeu. Des outils, des aménagements et des organisations agiles répondent aujourd'hui à ces enjeux, permettant de contenir les mobilités externes.

La croissance, qui s'articule évidemment autour d'un contexte de marché en perpétuelle évolution, est un autre enjeu essentiel. Les dirigeants que nous accompagnons sont en quête d'optimisation des process et des outils. Nous observons donc des demandes de talents très précises, qui s'envisagent fréquemment à travers l'intégration de managers de transition de haut niveau aux compétences spécifiques.

Aujourd'hui, les organisations agiles sont particulièrement observées car elles permettent de valoriser le projet tout en mobilisant un grand nombre de compétences simultanément. Les entreprises qui se positionnent aujourd'hui sur ce type d'organisation en font un enjeu stratégique. Nous observons des freins récurrents à la mise en place de ces organisations, souvent par manque d'anticipation ou par résistance des salariés. La communication interne est donc un enjeu fort que les dirigeants ne doivent pas sous-estimer.

Ces enjeux sont aujourd'hui vecteurs d'opportunités, d'innovation et d'adaptabilité pour les dirigeants au sein de leurs entreprises. Ces dernières accroissent alors leur compétitivité et leur attractivité.

