



INTERVIEW : OLIVIER NEEL

Co-fondateur et associé CORLEEN'S Executive Search

COMMENT CRÉER L'ATTRACTIVITÉ ? QUEL REGARD D'UN PROFESSIONNEL SUR LE MÉTIER ?

GUERRE DES TALENTS – RECRUTEMENT – FIDÉLISATION – DIVERSITÉ – PROXIMITÉ - RECONNAISSANCE

Quelles sont les tendances en termes de recrutement, plus particulièrement dans le domaine de l'agrofourniture/agrodistribution ?

O.N : L'année 2018 débute et confirme que le marché du recrutement est d'abord celui du candidat. Quelle que soit les fonctions, et avec un regain pour les fonctions commerciales, l'augmentation des offres d'emploi soutient la posture du candidat : il a le choix, plus encore quand il est doté d'une formation supérieure.

Cela est renforcé sur des secteurs déjà en pénurie comme celui de l'agrofourniture et de la distribution agricole.

La guerre des talents a repris depuis plusieurs mois, mais les meilleurs candidats ne sont pas forcément tous à la concurrence !

L'enjeu actuel nous semble autant sur le recrutement que la fidélisation des talents. Jeunes diplômés et profils confirmés ont le choix et sont donc plus sélectifs, sur des critères qui leurs sont propres et parfois éloignés de ceux qui recrutent.

L'intégration est l'objectif du recrutement ; les clés de réussite d'une intégration sont principalement les suivantes : confiance, responsabilité, autonomie et reconnaissance (certains diront CRAC). Et le management y contribue pleinement par une réelle implication.

Aussi, le salaire est donc une résultante de ces éléments et non un préambule.

Comment les Adhérents d'ACTURA peuvent se différencier dans ce contexte ?

O.N : Les Adhérents du Réseau ACTURA ont de formidables atouts dans cette dynamique : structure à taille humaine, proximité avec les dirigeants, postes faiblement segmentés et qui peuvent surtout s'enrichir, forte culture du résultat, proximité avec les clients...

Et pour cela les meilleurs candidats ne nous semblent pas tous au sein du distributeur voisin.

La distribution agricole s'oriente assurément vers plus de services, bref une approche croissante de commercialisation de solutions et non plus uniquement de produits. C'est une évolution fondamentale du métier, qui suppose plus d'agilité (et donc de remise en cause) et d'innovation des équipes aux contacts des agriculteurs et viticulteurs.

Que proposez-vous pour accompagner/favoriser la réussite ?

O.N : Recrutement et fidélisation sont le cœur de notre métier de conseil en ressources humaines : si c'est un art, les clés nous semblent être la proactivité (en privilégiant une démarche dite « de chasse »), la créativité et l'évaluation sur des critères communs.

De plus en plus d'employeurs, y compris de grands groupes internationaux, ont des démarches de recherche de profils très ouverts, en privilégiant 2 à 3 compétences clés. Cela permet d'innover : séniorité élargie, profils issus de secteurs d'activités voisins voire éloignés & capacité à transposer... en ayant recours à des mises en situation voire « assessment center » lors des évaluations. Identifier les talents (en interne ou en externe) suppose d'abord une évaluation des compétences.

Enfin, la réussite d'une entreprise est surtout collective, par une pluralité d'individus qui ne sont pas toujours les meilleurs dans leurs spécialités. Cette dynamique collective nécessite aussi souvent un accompagnement, un regard externe : chacun n'a pas toujours conscience des différences comportementales des autres, et souvent de la nécessité d'évoluer soi-même !