

High Po : les chouchous font leur chichi

Is sont conscients qu'ils valent de l'or. Et pour cela, ils peuvent se permettre de faire des caprices, auxquels les entreprises ont souvent tendance à céder, pourvu qu'ils les rejoignent. On a déjà vu sur le marché marocain un dirigeant négociateur, avant même de montrer sa compétence, une prime d'entrée constituée d'un mois de salaire en plus d'une prime. D'autres assurent leurs arrières en s'offrant des golden parachutes, des primes de fin de services qui peuvent atteindre des millions de dirhams. Pour ce genre de recrutement, ceci est normal. Les négociations avec les personnalités de haut potentiel, les «High po», nécessitent que l'entreprise qui les veut mette le paquet. Le cabinet IBB Management a choisi cette spécialisation - recrutement des cadres dirigeants et futurs dirigeants - depuis plus d'une année. A travers le réseau de son actionariat, il utilise son expertise pour bien faire. L'approche directe pour les postes de comité de direction est de mise pour «garantir la confidentialité». Parfois, la recherche des bons profils nécessite du temps. *«Si par exemple nous sommes sollicités pour rechercher une expertise particulière, dans des métiers qui évoluent très vite et dont les compétences sont rares sur le marché, comme les télécoms par exemple, nous prenons le soin d'innover dans nos recherches pour repérer le candidat qu'il faut, qu'il soit au Maroc ou à l'étranger»*, souligne Abdelaziz

Bennis, directeur général d'IBB Management. Il faut dire que généralement, les hauts potentiels ne mettent pas leur CV sur Internet ou chez un cabinet de recrutement. Pour ce genre de candidats, ce sont les cabinets qui constituent leurs propres bases selon les informations récoltées çà et là. Et ce sont les cabinets qui les contactent. *«Les grands patrons me connaissent suffisamment. C'est donc moi qui, dans la majeure partie des cas, leur téléphone pour prendre un rendez-vous. S'ils ne sont pas intéressés, ils déclinent diplomatiquement l'invitation»*, confie une directrice de cabinet de recrutement. Chez IBB Management, plusieurs étapes sont nécessaires avant d'aboutir à un résultat. Le directeur général explique que la première prise de contact se fait par téléphone, après avoir effectué des recherches minutieuses sur le parcours des personnes contactées. *«Nous ne dévoilons jamais à cet instant l'identité de l'employeur. Nous communiquons sur le poste principalement»*. Lorsque le rendez-vous est pris, une première rencontre a lieu et consiste à écouter les attentes du candidat. Lors du deuxième contact, le cabinet discute du poste à pourvoir et de la valeur ajoutée mutuelle (candidat et entreprise). La troisième entrevue se fait avec l'employeur. La dernière étape porte sur la négociation de la rémunération. Dans d'autres cas, les hauts potentiels font simplement travailler leurs réseaux pour se connecter avec une entreprise donnée.



Abdelaziz Bennis,
DG d'IBB Management.