

Le recrutement

version cinq étoiles

Fondateur, en 2009, de son propre cabinet spécialisé dans l'hôtellerie et la restauration haut de gamme, Denis Bournerias mène des missions de recrutement en top management pour les plus grands hôtels et restaurants. Entretien avec un chasseur de tête cinq étoiles.



>Denis Bournerias.

Informations Entreprise : Pourquoi avoir choisi de vous inscrire dans ce marché de l'hôtellerie et de la restauration de luxe ? Quels sont leurs besoins spécifiques ?

Denis Bournerias : Très attachés à leur image de marque, ces établissements prêtent une grande attention aux postes de top management qui participent à leur rayonnement et qui accompagnent, souvent, un changement de stratégie. Ayant travaillé pendant quinze ans en opérations dans l'hôtellerie et la restauration haut de gamme, je connais donc bien leurs problématiques de recrutement et dispose d'un réseau relationnel fort qui me permet de mettre en adéquation les profils recherchés avec des besoins précis.

IE : Quels sont les recrutements pour lesquels vous êtes sollicités ?

DB : J'interviens sur deux types de recrutement. Le premier vise au remplacement d'un cadre en place. Le second recrutement, dit stratégique, consiste à aller chercher un cadre susceptible d'accompagner ces établissements à forte notoriété dans de nouveaux objectifs : changement d'image, obtention d'une nouvelle étoile, et toutes ces évolutions qui demandent de trouver la personne idéale pour porter ce changement et l'incarner. A ce titre, j'aide le recruteur à élaborer la fiche de poste et me mets à la recherche de la personne susceptible de relever ces nouveaux challenges.

IE : Quels profils recherchez-vous ? Comment les trouvez-vous ?

DB : Pour ces établissements, en fonction des besoins opérationnels définis avec le recruteur, je recherche le candidat idéal pour des postes de top management : directeur général, directeur commercial, directeur des ressources humaines, chef exécutif et tous types de poste d'encadrement. Grâce à mon réseau, que j'entretiens depuis de nombreuses années, je dispose de mon propre carnet d'adresses que je complète par de l'approche directe dite « chasse de tête ». Je recherche des candidats performants et engagés. La valeur humaine étant la valeur ajoutée de l'entreprise, il s'agit pour moi de trouver la meilleure adéquation entre les besoins du client et les compétences des candidats.

IE : Comment travaillez-vous avec ces établissements pour mener le recrutement à son terme ?

DB : Je vais d'abord cerner leurs besoins et ma connaissance du milieu et de ses impératifs sont des atouts précieux. Ces établissements veulent le meilleur. Mon rôle est d'affiner le profil en participant à la rédaction de la fiche de poste afin d'avoir une approche réaliste et de proposer des solutions concrètes et stratégiques dans un souci humain et financier. Il s'agit de conseiller, d'accompagner à la fois les entreprises et les candidats potentiels. Une fois cernés les besoins et objectifs de chacun, je sélectionne les meilleurs profils et permet, au final, à chacun de gagner un temps précieux.

IE : Quelles sont les valeurs qui guident votre approche dans ces opérations de recrutement ?

DB : L'entrée d'un manager plutôt qu'un autre va contribuer à tirer l'entreprise vers le haut. De même, le choix d'un candidat plutôt qu'un autre peut aussi changer une vie. La confiance que me font les candidats et les recruteurs est donc primordiale. Mon rôle de conseil est donc tout aussi important que mon activité de recherche et de vérification des profils. Je travaille de façon autonome et suit donc chaque dossier avec attention, en mesurant tous les paramètres, pour éviter une fausse route préjudiciable tant aux entreprises qu'à la personne recrutée. C'est aussi mon rôle de dire au recruteur, comme au candidat, « attention, vous faites une erreur ». Je poursuis cette veille jusqu'à l'intégration du manager. J'ai conscience que je participe au développement d'une entreprise, d'une marque, par le recrutement. Ainsi, dans mon travail, je privilégie toujours la qualité à la quantité, car je connais les enjeux économiques et humains de telles opérations. ■