

# Placer l'humain au cœur du recrutement



Denis Bournerias,  
Fondateur

Fondé en 2009, le cabinet Denis Bournerias est spécialisé dans le recrutement de cadres dirigeants en entreprise, de la direction générale au comité exécutif, dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du retail. Entretien avec son fondateur, **Denis Bournerias**.

## Quel est le point qui vous paraît important dans le recrutement d'un collaborateur ?

On peut tous lire une fiche de poste et un CV, mais il faut se garder d'identifier un profil seulement à partir des compétences affichées. Il est essentiel de connaître les besoins du candidat, sa motivation à progresser et à évoluer.

En plus du CV, « les ressources et valeurs humaines » doivent être mises au cœur du processus de recrutement.

## En quoi votre approche répond-elle aux difficultés actuelles dans le recrutement ?

Les entreprises ont de plus en plus de mal à trouver et à garder les talents dont elles ont besoin. Face à cette difficulté, nous recherchons les valeurs essentielles. Il est impératif de bien sonder les motivations professionnelles et personnelles d'un candidat. Nous étudions et évaluons chez le candidat son parcours et sa volonté d'apporter son expérience.

## Qu'est-ce que vous observez en priorité chez un candidat ?

A ce niveau de recrutement, chaque candidat doit être capable d'avoir une vision globale de sa vie professionnelle avec tout ce qui lui appartient, comme l'intelligence émotionnelle qui rentre elle aussi en ligne de compte. C'est ce qui nous indique la maturité professionnelle du candidat.

## Cette maturité est fondamentale ?

Absolument. Et d'ailleurs, elle est fondamentale quel que soit le niveau de recrutement. Les candidats doivent se rendre compte de leurs qualités et de leurs points d'amélioration. Il ne suffit pas d'être « compétent » dans un domaine, il faut se poser la question, plus précise, de l'équilibre entre le parcours concret et l'expertise souhaitée.

C'est pourquoi notre travail est de guider le candidat à être un acteur de son recrutement. Le choix doit se faire à la fois par l'entreprise et par le candidat. Nous l'amenons à se poser la question de ce qu'il peut réel-

lement apporter aux besoins de l'entreprise, et en quoi le changement envisagé serait bénéfique pour lui. Une fois le bon candidat identifié et préparé, il est prêt pour l'entretien, de manière qu'il n'y ait aucune perte de temps, ni pour lui, ni pour le recruteur. Il sait pourquoi il est là, ce qu'il veut faire et ce qu'il peut faire.

## Cette approche nécessite donc un vrai travail en amont ?

Tout à fait. Nous recherchons l'adéquation entre le candidat et l'entreprise. Du côté du candidat, il s'agit de connaître ses motivations réelles et concrètes, ses ambitions, et l'étendue de son expertise. Et du côté de l'entreprise, nous devons nous enquêter de la philosophie, de l'esprit et des valeurs qui l'animent.

De même que nous nous préoccupons de ce qui dépasse les compétences recherchées, à savoir ce qu'entend l'entreprise dans « l'intitulé de poste » afin de connaître l'environnement professionnel. Notre but, c'est de faire en sorte que le candidat arrive en connaissance de l'entreprise et du poste. D'un côté comme de l'autre, nous ne pouvons pas nous contenter des faits; il nous faut creuser et explorer des réalités moins tangibles mais tout aussi importantes.

**DENIS BOURNERIAS**



## Contact

- Denis Bournerias
- Cabinet RH spécialisé en hôtellerie & restauration
- 06 61 22 85 55
- hr@denisbournerias.com
- 24, rue de Saussure 75017 Paris
- www.denisbournerias.com