



« Un leader doit travailler sur lui-même, gérer ses émotions et avoir conscience de l'impact de son attitude sur l'autre »

ENTRETIEN AVEC

Ghislain de Gestas et Paul Wachten

directeurs associés, **Tactic RH**
cabinet de conseil en ressources humaines

Décideurs. Quelles sont les spécificités de Tactic RH ?

Paul Wachten. Le cabinet franco-allemand Tactic RH intervient sur quatre compétences axées sur la personne : le coaching, le recrutement, la formation et le conseil RH (GPEC, entretien annuel, etc.). La plupart des missions que nos clients nous confient concernent des fonctions de membres de comité de direction et/ou d'associés de cabinet. Nos accompagnements sont toujours liés au quotidien du client et s'inscrivent dans la durée sous forme de plan d'actions.

Nous travaillons sur la confiance, la conscience, le bien-être et nous pensons que chaque individu est coresponsable de son projet de vie et qu'il doit travailler sur son employabilité. Nous nous inscrivons comme des artisans qui facilitent l'émergence de la qualité de chaque être au service du collectif (entreprise, organisation, responsabilité sociétale, etc.).

Ghislain de Gestas. Équipe de nationalités et de cultures différentes avec une double expérience business et ressources humaines, nous intervenons sur des postes en top et middle management par approche directe et par annonces en recrutement. Enfin, nous proposons dans le cadre de nos recrutements des coachings de prise de fonction.

Décideurs. Comment peut-on développer son leadership ?

G.de G. Tout dépend du contexte culturel et du cycle de vie de l'entreprise. Un leader doit donner une vision et la partager avec ses équipes, employer

des méthodes et des process d'organisation adéquates, travailler sur lui-même (être et savoir être), gérer ses émotions ou encore avoir conscience de l'impact de son attitude sur l'autre. Il doit également sortir de la posture du « faire » pour passer au « faire faire » tout en restant connecté à ses équipes et en facilitant le développement de leurs compétences et de leur savoir être.

P.W. Dans le contexte économique actuel, les leaders savent qu'ils doivent donner l'exemple en inscrivant leurs contributions dans quelque chose de plus grand, en créant un climat de confiance, de conscience et de créativité pour sortir du rapport gagnant/perdant et pour s'inscrire dans un rapport performance durable/plaisir.

Décideurs. Percevez-vous une différence entre les profils féminins et masculins en matière de management ?

G. de G. Oui, très clairement. Les hommes sont plus sur la vision (le « quoi ») et le pouvoir d'influence, alors que les femmes sont plus sur le court terme et la mise en place concrète des actions ou des projets (le « comment »). Elles gèrent plusieurs activités en simultané, tandis que les hommes les gèrent encore en majorité l'une après l'autre.

P.W. De plus, les femmes sont restées plus longtemps dans le « faire » avant de passer au « faire faire ». Elles sont très effi-

caces dans le management fonctionnel et savent bien identifier les compétences, manager les personnes avec mesure et justesse. La différence se ressent aussi dans les réseaux : les hommes créent des réseaux de pouvoir d'influence et de lobbying alors que les femmes créent

des réseaux de pairs, de codéveloppement et de ressources.

Les femmes managers sont encore majoritairement en charge du family management. Cela peut créer des fortes contraintes pour celles qui travaillent dans des organisations où la valeur du temps passé dans son bureau

« La valeur du temps passé dans son bureau compte encore beaucoup dans la reconnaissance des salariés »

compte encore beaucoup dans la reconnaissance des salariés. Les entreprises qui veulent fidéliser ces femmes au potentiel et à la contribution importants doivent mettre en place des systèmes d'horaires et de travail plus souples. La reconnaissance du travail doit être en lien avec l'impact de leur contribution et des résultats atteints.

La contrainte du worklife balance a fait émerger chez beaucoup de femmes un sens développé de l'anticipation, de l'organisation et de l'exécution. Le point faible de cette évolution peut être, parfois, un fonctionnement animé par une petite voix : « *On est jamais aussi bien servi que par soi-même !* » qui peut entraîner un manque de délégation et des risques accrus de surcharge (voire de déprime) au travail. ●



DECIDEURS
STRATEGIE FINANCE DROIT

Collection Guide-Annuaire

2011

SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION & D'ÉVALUATION STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

Recherche leader jeune et talentueux



ÉTUDES DE MARCHÉ

PARTIE 1 - SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

I - Gouvernance d'entreprise

Le conseil d'administration, cet organe en voie de modernisation.....	16
La gouvernance à la recherche d'un nouvel équilibre.....	24
L'individualisation : la clé du succès.....	32

II - Rémunération

La part variable jugée coupable. Motif : déraisonnable.....	38
Rémunération des dirigeants du CAC 40 : l'ascension continue.....	46
Classement des meilleurs cabinets d'avocats.....	52

III - Métiers et grilles de rémunération

Direction des ressources humaines : des pratiques qui évoluent.....	64
Private equity : les bonus sont à la hausse.....	72

PARTIE 2 - SYSTÈMES D'ÉVALUATION

I - Panorama des méthodes d'évaluation

L'entretien d'évaluation : objectif SMART.....	84
--	----

II - Évaluation des hauts potentiels

Hauts potentiels, transformer l'essai.....	96
Dirigeants du CAC 40 : où sont formés les grands patrons?.....	100

PARTIE 3 - STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

I - Recrutement et leadership

Expatriation : un tremplin vers le leadership.....	106
Les jeunes diplômés : une espèce protégée.....	116

II - De la chasse de têtes au conseil

Classement des plus grands cabinets de chasse de têtes.....	139
Finance, assurance et immobilier : classements des meilleurs recruteurs.....	146
Droit : classements des meilleurs recruteurs.....	156
Technologie : classement des meilleurs recruteurs.....	161
Science de la vie / Pharma : classement des meilleurs recruteurs.....	162

ANNUAIRE DES CONSEILS

Conseils en RH et recrutement.....	166
Avocats.....	203



François Nogué
SNCF



Alain Gueguen
France Télécom-Orange



Emmanuel Gautret
Phone Régie



Thierry Raulin
JCDecaux



Pierre Lamblin
Apec



Jean-Claude Le Grand
L'Oréal



Fabrice Mendonça
Groupe Axa



Valérie Madon
ESCP Europe