

# L'adéquation culturelle au cœur du recrutement

Face à un marché compétitif où la quête des talents devient un enjeu crucial pour les entreprises, le cabinet Stellar se distingue par sa spécialisation sectorielle et son approche partenariale avec ses clients, incarnant ainsi une vision ciblée et experte du recrutement. Interview avec Florent Hoerd et Thibaud Marcault, cofondateurs du cabinet Stellar Executive, né de l'alliance stratégique de chasseurs de tête chevronnés.



**Florent Hoerd**

Consultant en Executive Search,  
Associé et co-fondateur du cabinet  
Stellar Executive



**Thibaud Marcault**

Consultant en Executive Search  
et co-fondateur du cabinet  
Stellar Executive

est destinée à perdurer en raison du contexte économique suisse de plein emploi, conjugué à un changement des mentalités. En effet, nous observons un changement générationnel s'opérant dans certains postes à responsabilité. Cette nouvelle génération accorde une grande importance à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi qu'à la flexibilité, tendance accentuée par la période post-Covid. Nous en revenons de nouveau à la quête de sens qui est au centre de notre méthodologie.

du placement de personnel au secteur du travail temporaire, incluant bien sûr l'Executive Search. Cependant, les limites de cette technologie deviennent évidentes dès lors que l'on aborde les aspects stratégiques du recrutement. En effet, l'appréciation subjective d'une équipe de direction ne peut être reproduite par un algorithme. De plus, des moments cruciaux tels que l'onboarding ou la passation nécessitent des interactions humaines continues, car la subtilité requise pour mener à bien ces étapes est étroitement liée à l'intelligence humaine.



**Aujourd'hui, une entreprise ne peut plus se contenter de proposer un cahier des charges. Elle doit également proposer un cadre propice au développement de carrière du candidat.**

– Florent Hoerd

## Comment Stellar se différencie-t-elle des autres acteurs du marché dans le domaine du recrutement ?

*T.M.* : Les entreprises qui font appel à nous ont généralement un besoin très spécifique, bien souvent confidentiel et de portée stratégique. Notre valeur ajoutée est de cerner l'enjeu de ce besoin et de l'intégrer dans une vision à moyen-long terme. Pour répondre à la portée stratégique de ces recrutements, nous ne publions pas d'annonces mais opérons par approche directe.

*F.H.* : Ce qui nous démarque également, c'est que nous ne sommes pas des généralistes. Nous soutenons nos clients dans des domaines d'activités précis dans lesquels nous avons une expertise fine et un réseau établi. Nous amenons un véritable référentiel de marché fiable et pertinent.

## Florent Hoerd, Thibaud Marcault, pouvez-vous nous expliquer en quelques mots la mission de Stellar ?

*F.H.* : Chez Stellar, nous sommes convaincus que le capital humain est essentiel au succès d'une organisation. Notre mission est de créer des passerelles entre des personnes talentueuses et des entreprises qui souhaitent prospérer grâce à des valeurs communes. En intégrant ces profils dans un environnement favorable à leur épanouissement, nous accompagnons nos mandants vers un positionnement de leader et une croissance durable.

## Quels sont les défis du secteur du recrutement aujourd'hui ?

*T.M.* : Il y a une sécheresse durable du marché en termes de candidats. Dans la majorité des secteurs, il y a plus de postes vacants que de personnes pour les pourvoir. Cette problématique touche tous les niveaux de fonctions, y compris les cadres. Ce contexte transforme radicalement le paysage du recrutement. Alors qu'auparavant, de nombreuses entreprises étaient habituées à voir les candidats se bousculer pour rejoindre leurs équipes, aujourd'hui, c'est l'employeur qui doit rechercher activement des candidats déjà en poste et les persuader de rejoindre son entreprise. La dynamique s'est inversée, plaçant désormais l'accent sur l'attraction et la rétention des talents.

*F.H.* : Il est à noter que ce phénomène n'est pas temporaire. Cette « guerre des talents »

## Comment réussissez-vous à attirer les meilleurs talents ?

*F.H.* : Au-delà des missions inhérentes au recrutement de cadres que nous avons évoquées, nous avons choisi de nous concentrer sur un aspect trop souvent négligé : le fit culturel. En effet, le secteur de l'Executive Search a connu de nombreuses mutations, et l'adéquation entre la culture d'entreprise et les aspirations des candidats est plus que jamais indispensable. Il est réducteur de penser que les personnes talentueuses quittent une entreprise pour les seuls motifs financiers. La stimulation intellectuelle, les défis stratégiques et la quête de sens sont des facteurs primordiaux dans les choix d'évolutions professionnelles. Aujourd'hui, une entreprise ne peut plus se contenter de présenter un cahier des charges. Elle doit également proposer un cadre propice au développement de carrière du candidat.

## Quelle est votre analyse concernant l'influence grandissante de l'intelligence artificielle dans le domaine du recrutement ?

*T.M.* : Jusqu'à présent, l'intelligence artificielle est principalement utilisée dans les premières étapes du processus de recrutement, telles que le sourcing et le screening, offrant ainsi une assistance précieuse dans le traitement des données. Cette utilisation transcende tous les domaines du recrutement,

Interview **Océane Ilunga**

# Stellar

EXECUTIVE SEARCH

## À propos

Le cabinet Stellar est présent et actif en Romandie mais aussi à Berne et Zurich, ce qui permet d'opérer au-delà des barrières linguistiques et culturelles. Ses consultants trilingues soutiennent leurs clients pour les recrutements de cadres et dirigeants. Vous trouverez plus d'infos sur : [www.stellar-executive.ch](http://www.stellar-executive.ch)

