

• Interview de Duc Nguyen •

De formation commerciale à Genève, Duc Nguyen a travaillé à l'étranger pendant une dizaine d'années dans certains pays d'Afrique, d'Europe, d'Asie Centrale et d'Asie du Sud-Est. Revenu à Genève en 2005, il a d'abord collaboré avec un certain nombre d'organisations internationales, puis a validé ses acquis en People Management par le Brevet Fédéral de Spécialiste en Ressources Humaines avant d'occuper actuellement la fonction de HR Business Partner chez Cotecna Inspection SA.

Qu'est ce que Cotecna?

« Cotecna est l'un des leaders au niveau mondial dans le domaine de l'inspection, de l'analyse, et de la certification. Cotecna associe technologie de pointe et transfert des connaissances à des services innovants, conçus sur mesure, pour améliorer et sécuriser le contexte des échanges commerciaux dans le monde entier. Fondé en 1974, le groupe Cotecna compte environ 4000 employés et agents dans près de 100 bureaux dans le monde et offre les services aux gouvernements ainsi qu'au secteur privé. »

Comment avez-vous connu PerformanSe?

« Un collègue dans les RH m'a fait part des services et solutions de PerformanSe. Je me suis renseigné d'avantage via votre site web où j'ai effectué votre test gratuit. Ensuite PerformanSe m'a envoyé mon rapport PERF ECHO et j'ai eu un contact personnel avec votre consultant afin de débriefer mes résultats pour mieux comprendre le modèle. »

A quelles problématiques RH êtes-vous confrontés?

« Un des défis importants des RH est l'identification des talents au niveau international. Lorsque nous recrutons, par exemple des responsables des pays, il faut prendre en considération la culture, l'éducation, les mentalités et les compétences auxquels nous devons être sensibles. Un recrutement reste un exercice très humain basé sur la recherche des informations, la déduction et l'intuition. De ce fait il pourrait être également subjectif. Pour contribuer à notre analyse et réflexion l'outil d'évaluation de compétences tel que proposé par PerformanSe nous donne une vision complémentaire quant au choix du candidat tenant compte des pertinences et exigences du poste. »

Comment les outils PerformanSe répondent-ils à ces problématiques?

« L'outil PERF ECHO permet de bien cibler les compétences comportementales d'une personne, tout en mettant l'accent sur ses potentialités et l'influence éventuel de son environnement. Le test PERF ECHO met l'accent sur la notion de systémie, qui est importante pour le recrutement à l'international. Les compétences ne sont pas figées et peuvent évoluer ce qui est mesurable via ce test. Enfin, j'ai découvert l'outil PERF MANAGER, qui je trouve correspond bien aux compétences managériales recherchées dans nos postes de management de haut niveau.

Basé sur 4 sphères :



Ce rapport met en avant rapidement les points d'appui et les points de vigilance du candidat. On identifie également son positionnement par rapport à la population de référence, composée de plus de 300 managers au niveau international. Ceci permet d'avoir un bon benchmark. En outre, la lecture de cet outil est très facile grâce aux différentes illustrations simples et précises. »

Selon vous, quelle est l'actualité RH?

« Pour ma part, l'actualité RH s'articule autour de deux enjeux principaux qui sont :

- Talent identification : nous mettons l'accent sur l'engagement et le développement des ressources régionales et locales. Même si nous sommes actuellement assistés par la globalisation (Internet) et les réseaux sociaux (LinkedIn), identifier les talents qui répondent à nos exigences peut prendre beaucoup de temps et de l'énergie.
- Talent retention : la rétention des employés est un défi majeur dans la plupart des sociétés aujourd'hui. Ne pas savoir conserver un employé-clé peut s'avérer très coûteux. Selon certaines estimations, la perte d'un « middle manager » peut coûter à une organisation jusqu'à 100% de son salaire et un cadre supérieur le double de son salaire voire plus.

Par conséquent, mis à part les rétributions financières et d'autres « compensation benefits » qui peuvent être adaptés suivant la culture et la capacité de chaque organisation, un des facteurs-clé pour une bonne rétention est la qualité d'encadrement des managers qui doivent prioritairement mettre l'accent sur la psychologie humaine et la reconnaissance du travail de l'employé. Un sincère « bravo » ou « merci » peut motiver et fidéliser les collaborateurs. La culture anglo-saxonne, connue pour être généralement réservée, reconnaît souvent l'accomplissement d'un projet ou d'une tâche complexe avec « let's celebrate success ».

Propos recueillis par Marie-Eve Tescari