



ENTREVISTA ALEXIS DE BRETTEVILLE CEO DE HUDSON EUROPA

“Para cambiar de empleo es fundamental hacerse visible”

Crece la demanda de ejecutivos en España y en el mundo, y las empresas ya contraofertan por el mejor candidato. Salud, finanzas, consumo y tecnología son los sectores que tiran del empleo. **Por Montse Mateos**

Mantenerse en la cresta de la ola del empleo no depende de ser el más popular en las redes sociales ni de asistir a todos los eventos de *networking*. Tampoco tener un buen puesto es ahora el pasaporte que te llevará a la edad de la jubilación. “Si algo ha enseñado la crisis a los mandos y a los directivos es que deben ser visibles, que tienen que tener su perfil actualizado en las redes sociales y contar con al menos tres o cuatro cazatalentos en su *network*”. Alexis de Bretteville, CEO de Hudson Europa, hace esta afirmación con conocimiento de causa. Responsable de la gestión y del liderazgo operativo de las filiales europeas de la firma de cazatalentos desde 2013, antes fue el presidente y CEO de Michael Page International para América, firma esta última en la que comenzó como reclutador en Francia hace más de veinte años. Es de los que habla sin tapujos de un sector que conoce al dedillo en su vertiente internacional. En esta entrevista ofrece una foto del mercado laboral, de su despertar de una crisis que trae cambios importantes en la manera de reclutar y gestionar talento. Afirma que algunas empresas comienzan a estar dispuestas a “hacer contraofertas para quedarse con el profesional que les interesa”, y que la mayoría de ellas ya están invirtiendo en “programas de *engagement* para asegurarse de que sus ejecutivos realmente están motivados”. De Bretteville insiste en que las organizaciones sólo se quedarán con los mejores para darles una oportunidad de futuro.

– ¿Qué sectores están tirando del empleo en España?

Identificaría cuatro. Salud está en plena transición y creciendo. El sector financiero es otro de los que tiene buenas perspectivas... con matices: no crece en banca de particulares, pero sí en la parte digital, será el canal que demande más perfiles, al igual que la banca corporativa. Otros que también están experimentando una evolución positiva son consumo y, por supuesto, tecnología. Todas las empresas están trabajando en la transformación digital y requieren profesionales con experiencia que sean capaces de adaptar su conocimiento a ese ámbito.

– ¿Qué perfiles son los más codiciados y cuáles son los más cotizados?

Community manager, webmaster... pero aquellos que son expertos, con un *background* en matemáticas y con modelos de usuarios. Se demandan profesionales que sepan utilizar los datos del *big data*. Son éstos los que tienen más valor, porque sólo ellos están capacitados para proponer un plan de digitalización claro a las empresas.

– ¿Qué otras cualidades hacen a estos profesionales más valiosos?

Se trata de perfiles muy internacionales, algo que ya ha asumido la *Generación Y*. Este colectivo se va a cambiar veinte veces de trabajo y la siguiente generación probablemente no tendrá contrato. En una década el 50% de la población no tendrá un vínculo laboral de ese tipo, un porcentaje que ahora ronda el 20%. Ya hablamos de un mundo global en el que se trabaja en inglés. El talento es multicultural.

– ¿Cómo se presenta el panorama laboral para mandos y directivos?

La tasa de paro entre los ejecutivos siempre es más baja y, además, en los últimos dos años ha aumentado su demanda. Es un mercado muy dinámico que sale de una situación muy complicada. Tras cuatro años de estabilidad, los ejecutivos ya quieren cambiarse de puesto.

– ¿Qué posibilidades tienen?

El nivel de empleo es alto y los idiomas condicionan el destino. En Oriente Medio hay muchos proyectos de ingeniería; en Latinoamérica oportunidades en el sector de telecomunicaciones y financiero, sobre todo en México, Argentina y Colombia. Mucho talento ha emigrado a esos países. Las próximas oportunidades se sitúan en África del Este y del Oeste. China está lanzando en esa zona nuevas iniciativas. Hay pocas empresas europeas que lo están considerando. Sin embargo, el potencial de desarrollo es muy grande. Hudson cuenta con un equipo en Londres que ya está trabajando en ese continente. Transporte marítimo, infraestructuras o tratamiento de aguas tienen un futuro enorme en esa zona, junto con consumo, banca o telecomunicaciones.

– ¿Qué países son los más activos en

“ Se requieren profesionales con experiencia para asumir la transformación digital”

“ Oriente Medio y Latam siguen demandando talento; se suma África, con un gran potencial”

“ Las empresas están dispuestas a romper sus escalas de salario para atraer a los mejores”



Alexis de Bretteville, CEO de Hudson Europa, en la sede madrileña de la firma.

Un ejecutivo ciudadano del mundo

■ Alexis de Bretteville era el presidente y CEO de Michael Page International cuando se incorporó a Hudson en 2013. Atrás dejaba veinte años de trabajo alrededor del mundo. Graduado por la Escuela Europea de Negocios en 1989, habla con fluidez inglés, español, portugués y francés, ha vivido en diez países diferentes, y en 2007 el primer ministro francés le nombró asesor de comercio exterior para aconsejar a las empresas galas en su crecimiento internacional. Coautor de ‘El puesto es suyo’ (2000), un ‘best seller’ que ofrece recomendaciones para que los candidatos brillen con luz propia en una entrevista de trabajo, no duda un momento en apostar por las redes profesionales como la mejor carta de presentación de un candidato: “Si un profesional se preocupa por actualizar su currículo eso es un síntoma de que está buscando algo. En Hudson tenemos un ‘link’ automático que nos informa de esas actualizaciones”.

generación de talento y cuáles los receptores?

Italia, Francia y España acogen los perfiles más creativos, sobre todo en la parte digital, en contraste con los de Europa del Norte, que son muy buenos para los negocios o la ingeniería, en el caso de Alemania. Pero hay mucho movimiento. Por ejemplo, Francia produce gente muy buena que no se queda en el país, la mayoría de los jóvenes emigran a Estados Unidos o Inglaterra; en Londres viven 350.000 franceses, es la quinta o sexta ciudad francesa por número de habitantes.

– ¿Están preparadas las organizaciones para la guerra por el talento?

Depende de los países. Por ejemplo, en Inglaterra, Estados Unidos y la zona de Asia Pacífico existe la guerra por el talento, de hecho trabajamos mucho allí a través de nuestra división de *talent management*. En general, las empresas se están dando cuenta de que es importante tener a la gente motivada para ser más productivo, por eso y para evitar la fuga de los mejores están trabajando el *engagement*. El talento es lo que marca la diferencia, de hecho las organizaciones ya se plantean el *employee value proposition* (EVP) en sus procesos de selección.

– ¿Qué porcentaje de la facturación de Hudson procede del área de consultoría?

En el mundo, la división de *talent management* supone el 30%. En España, donde supone el 35%, en el último año hemos crecido más en la parte de selección que en ese área: un 40% frente a un 15%.



CONSORCIO DE COMPENSACION DE SEGUROS

EL CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS, (ENTIDAD PÚBLICA DEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD) PRECISA CUBRIR UNA PLAZA DE:

ANALISTA PROGRAMADOR SUBDIRECCIÓN DE INFORMÁTICA (MADRID) (Ref.: EAPIT-170316)

- Imprescindible estar en posesión del título de Ingeniero Informático o de Telecomunicaciones, Licenciado o Grado en Informática, Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
- Se valorará la experiencia en sistemas Windows, Linux y VMWARE, redes y comunicaciones TCP/IP, servidores web y de aplicaciones, seguridad perimetral y de puesto, así como la experiencia en técnicas de desarrollo y despliegue de aplicaciones seguras, y muy especialmente la experiencia en gestión de vulnerabilidades y amenazas, ataques y mecanismos de seguridad informáticos y sistemas de detección de intrusión.
- También se valorará el expediente académico para la obtención del título y la formación complementaria en normativa (LOPD, ISO/IEC 27000 series, ENS), certificados digitales, criptografía y firmas digitales.

Retribución anual orientativa 29.400 €

A los candidatos que se seleccione se les realizarán las pruebas de carácter técnico y psicotécnico que figuran en la convocatoria que está expuesta en la Web del Consorcio <http://www.consorseguros.es>, en su sede central del Paseo de Castellana, 32 de Madrid, y en el portal Punto de Acceso general (<http://administracion.gob.es>).

La solicitud debe presentarse en el **modelo de impreso** que figura como anexo I de la convocatoria, con fotografía, acompañada de currículum vitae, una copia del expediente académico de los estudios para la obtención del título universitario superior y la correspondiente credencial de homologación o convalidación, si se trata de un título extranjero, y fotocopia de los títulos de formación complementaria que se quieran aportar.

Las solicitudes **se enviarán indicando la referencia del puesto**, al Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos del Consorcio de Compensación de Seguros, bien por correo electrónico a la dirección ofertasempleo@consorseguros.es o por **correo certificado** a Paseo de la Castellana, 32 (28046 Madrid), **del 21 de marzo al 9 de abril de 2016**, ambos incluidos.