

« Développer des leaders pour accompagner efficacement les changements du marché »

Strammer répond aux questions liées aux enjeux du secteur des life sciences et aux nouveaux défis des organisations.



De gauche à droite : Philippe Laroche (Groupe Managing Director), Syrane Yerganian (CFO & Head of HR), David Mercier (CEO) et Hugues Petit (Group Managing Director), membres du comité de Direction Strammer.

Strammer est spécialisé sur le marché des Life Sciences (l'industrie pharmaceutique, le matériel médical, l'instrumentation, l'équipement médical, et les biotechnologies). Quelles en sont ses particularités ?

Nous observons de grandes transformations liées aux phénomènes de concentration mais aussi à l'arrivée de nouveaux entrants issus des nouvelles technologies, ce qui impacte fortement l'écosystème de la santé. Pour y faire face, les entreprises doivent montrer davantage d'agilité, et recruter des leaders qui seront en mesure d'accompagner efficacement ces changements. Dans ce contexte, le recruteur est face à un double enjeu : il doit tout d'abord anticiper, maîtriser parfaitement les évolutions de son secteur, en comprendre les mécanismes et s'adapter à l'environnement constamment mobile de ses clients. En même temps, il doit être en mesure de proposer des profils différenciant.

En 2016, vous avez mis en place la Full Talent Solution®. Pouvez-vous nous en dire davantage sur celle-ci ?

La Full Talent Solution® a été pensée pour accompagner nos clients à l'international, dans un contexte de forte compétitivité et de transformation. C'est la première offre intégrée de

solutions sur-mesure, dédiée aux life sciences, conçue pour impacter les organisations bien au-delà de la simple prestation de recrutement : assessment, on-boarding, coaching, programme de montée en puissance des Top et Middle managers, programme de transformation pour passer de la vente de produits à la vente de solutions, outplacement individuel ou dans le cadre de PSE, etc. Ainsi, nous construisons la relation avec des talents sur tout le cycle de vie de leur parcours professionnel en les mettant au centre de notre approche. Nous avons réussi à démontrer à nos clients que d'investir dans l'humain au final se révélait moins coûteux que de ne pas investir. C'est le principe de la « Value-Based Human Capital® ».

Quels sont les clefs pour fidéliser au mieux ses collaborateurs alors que le bien-être en entreprise est de plus en plus un axe important ?

Nous faisons face à une évolution générale des comportements. Alors qu'hier les entreprises veillaient à fidéliser leurs collaborateurs autour d'une politique salariale portant essentiellement sur la récompense en matière de performance, ce phénomène est en train de changer. En effet, nous constatons que les mesures de rétention relèvent de plus en plus de l'environnement et des valeurs de l'entreprise. Chez Strammer nous voulons aussi bousculer les codes en apportant un souffle nouveau au métier de chasseur de tête. Nous partageons des valeurs de bienveillance, d'entraide, de performance collective grâce à un esprit d'équipe puissant. La diversité, l'équité et l'échange sont aussi très ancrés dans notre organisation. Nous veillons à ce que nos collaborateurs soient les ambassadeurs de ces valeurs car elles sont le socle de notre organisation et de son bon fonctionnement.

EN BREF

Strammer compte 60 collaborateurs répartis dans 10 bureaux en Europe. Le Groupe accompagne ses clients du secteur des life sciences de manière transversale et collaborative grâce à la Full Talent Solution®, dans toutes leurs dimensions business HR.

Pour plus d'informations : www.strammer.com