

Enrique Fernández, director general de Experis en España

No sólo vemos el pasado del candidato, también su presente y, sobre todo, su futuro y potencial

ManpowerGroup lanzó en enero, en España, Experis. La compañía nace de la fusión de Manpower Professional y Elan IT y es fruto de una evolución en la estrategia de la firma a nivel mundial de cara a adaptar sus servicios a las nuevas demandas del mercado laboral. Experis recluta, selecciona y gestiona perfiles especializados que permitan la implementación y desarrollo de proyectos a medida en las áreas de Tecnologías de la Información (IT), Ingeniería, Ventas y Marketing, Salud y Finanzas. El equipo de profesionales de Experis está compuesto por 40 consultores especializados en las diferentes áreas y otros 400 profesionales destinados a los proyectos para las empresas.

¿Qué vacíos detectaron en el mercado para decidirse a apostar por esta marca?

En 2010 ManpowerGroup cambió su visión del talento y se pasó de la era del capitalismo a la era del "talentismo", donde las personas y el talento especializado son realmente el motor de las compañías y quiénes van a acelerar el crecimiento de los negocios. A partir de este concepto se buscó dónde y qué podíamos aportar, y se detectaron fundamentalmente dos áreas: una muy clara, que es la selección y búsqueda de talento muy especializado, para ofrecer a nuestros clientes un acceso rápido y directo a ese talento; y en segundo lugar, ofrecer la flexibilidad que tanto nuestros clientes como el mercado necesitan ahora mismo, tanto en la contratación de esos profesionales como en la calidad de los servicios prestados.

Auspiciados por la presencia del Grupo a nivel mundial y el hecho de que la globalización ya no es sólo económica, sino que también ha llegado al mundo del trabajo, entendimos la importancia

de ser capaces de ofrecer servicios y talento en todo el mundo con los mismos criterios de calidad y de búsqueda y especialización con enfoque al cliente. Ese es el gran motivador, el gran motor que ha hecho que Experis saliera al mercado.

¿Cómo están estructurados en España?

Básicamente en dos grandes especializaciones, IT e Ingeniería, aunque el Grupo tiene líneas de Marketing, Salud, Finanzas y Contabilidad, cada una de ellas con un riguroso conocimiento del

mercado, pero lo que es más importante, y un diferencial sobre el ámbito tradicional de la selección de talento, con un conocimiento exhaustivo del mercado de candidatos para dar respuesta muy rápida a la demanda de talento. Para conseguirlo debemos saber hacia dónde va el mercado, de clientes y también de candidatos, y lo conseguimos con análisis específicos y, sobre todo y muy importante, compartiendo experiencias a nivel mundial con centros de excelencia en los que compartimos experiencias y tendencias para detectar las nuevas necesidades y estar siempre en la vanguardia del mercado laboral.

¿Resulta sencillo estar ese "paso por delante"?

No, no es nada sencillo. Estar siempre por delante, en la vanguardia, abriendo el camino..., requiere mucho esfuerzo. Pero somos un gran Grupo y ésta es una apuesta muy bien pensada, desde la base, con profesionales muy especializados en el negocio en que nos estamos moviendo. Son, desde el primero hasta el último, verdaderos emprendedores, ya sea en ventas, en reclutamiento, o en la propia gestión y motivación del talento de la compañía.

¿Cómo consiguen la excelencia de esos profesionales? ¿Reciben algún tipo de formación?

Obviamente, buscamos en el mercado e intentamos ser muy atractivos para el talento externo, el que realmente nos aporte conocimiento, *know-how*, que se adapte a nuestra metodología de trabajo..., pero, por otro lado, también tenemos un programa de formación para nuestros trabajadores a través del cual les vamos orientando y trazando una carrera profesional. Tenemos perfectamente definidos los roles, la estructura de la compañía y el plan de formación.

Citan la selección como uno de sus servicios clave ¿podría explicarnos mejor las soluciones de Experis?

La selección de talento especializado es una de las tres líneas del portfolio de servicios que ofrecemos al mercado. Esto quiere decir que nosotros buscamos, seleccionamos y cualificamos a los mejores candidatos, al mejor talento para

Para nosotros el candidato es nuestro motor, y para ello hemos creado esta compañía

cada cliente. Eso implica que no solamente cumpla con los requerimientos técnicos o de experiencia, sino que también –y cada vez más importante–, se adapte a su cultura empresarial.

Otro de los componentes de nuestro portfolio es el Interim, que pone temporalmente a disposición de nuestros clientes personal de nuestra plantilla, verdaderos especialistas en determinadas áreas que pueden ayudarles a reforzar algún aspecto en su compañía por un determinado periodo de tiempo. Se trata de personal muy cualificado.

En tercer lugar, nuestro portfolio incluye los proyectos a medida, la gestión de un equipo humano capaz de realizar cualquier tipo de actividad en cada una de nuestras especializaciones.

Esta flexibilidad de nuestro portfolio es destacable y marca la diferencia. No hay muchas compañías en nuestro país que ofrezcan simultáneamente estos tres productos, lo que supone una herramienta de flexibilidad importantísima para nuestros clientes, en el sentido de que dependiendo de diversos factores estratégicos o tácticos, puedan disponer de igual calidad en la gestión y selección del talento.



Ahora que ya nos ha detallado qué es Experis y qué pretende ¿se ve capaz de definir la compañía en tres palabras?

Especialización, talento y flexibilidad.

¿Cuáles son en su opinión los perfiles que van a ser los más demandados este año?

Hay dos sectores líderes en España, las TIs y la Ingeniería. Dentro de las TIs toda la parte de movilidad, creación de aplicaciones específicas, conectividad... En la parte de Ingeniería, sigue habiendo mucha demanda, aunque desafortunadamente no tanto en el mercado local, sino por parte de las grandes compañías españolas que lideran el sector a nivel mundial y demandan a sus *partners* mucha capacidad para gestionar la movilidad de su personal, o personal especializado en el lugar de realización de esos proyectos. En el resto de ámbitos no se detecta tanto empuje.

Evidentemente, hay un cambio en el mercado; el mundo del trabajo ha cambiado muchísimo, el talento es parte fundamental. El concepto tradicional de pasar 20 o 30 años en una empresa ha pasado a mejor vida, ahora en un periodo de 15 años la persona ha estado en cuatro, cinco o seis empresas distintas. Las empresas buscan experiencia, y ésta se genera en diversos entornos.

Las empresas buscan profesionales formados en un tema concreto, pero además en un determinado entorno sectorial, con lo que se introducen más filtros en la búsqueda. Y es ahí, en esa tendencia del mercado, donde Experis va a marcar la diferencia. Es una demanda que exige cada vez personal más especializado, que asegure la aceleración del negocio de nuestros clientes.

Experis tiene presencia en otros países ¿qué diferencia existe entre España y el resto de sedes en cuanto a la preparación del candidato, su experiencia, la movilidad...?

Efectivamente, el mercado laboral en otros países no tiene nada que ver con el de España. En los últimos años empieza a verse la variación como algo positivo, incluso motivador. Ahí reside otra de las grandes diferencias de Experis en cuanto a enfoque de candidatos; no nos limitamos a una entrevista tradicional, sino que les consideramos parte de la empresa. Nuestros candidatos son parte activa de nuestra compañía, en el sentido de que son "can-



no de la inversión rápido y mayor por parte de las compañías.

¿Qué hay de cierto en que, dado el estado del mercado de trabajo, son muchos los que están eliminando datos de sus currículums por miedo a que la sobrecualificación les elimine como candidatos?

Obviamente una persona debe resaltar su diferencial para que nosotros podamos darle el valor concreto a ese candidato ante el cliente. A día de hoy, los currículums tradicionales de muchas páginas no tienen sentido, hay que ir a lo importante, a la esencia, a los factores diferenciadores que te hagan encajar en un determinado proceso. No se trata de quitar por quitar, sino de resaltar en función de cada una de las oportunidades. No se trata de reducir, sino de ajustar.

Pero ¿no es cierto que hoy la formación ha perdido un poco de peso a favor de la experiencia?

En nuestro caso es evidente que la experiencia es un elemento muy valorable: puede aportar un gran diferencial en el mercado porque, insisto, se busca gente que aporte rápido y más. Obviamente todo requiere un camino, y cada uno tiene sus

ciencias. En el momento en que un currículum encaja con una demanda, se da una cantidad de variables tremenda para que se dé el match entre el candidato y el puesto de trabajo. Efectivamente una de esas variables es la suerte, la casualidad, que coincidieran en el tiempo, porque no se hace un seguimiento de los candidatos, no se está con ellos todo el tiempo, simplemente se contacta con ellos cuando surge una demanda concreta, con lo cual el candidato no está vivo, no está actualizado. No hay una orientación hacia el futuro, sólo conocemos su pasado, lo que es un gran error.

Justamente eso lo que nosotros cambiamos. Intentamos eliminar la parte casual, de suerte, porque de lo que se trata es de tener presente en todo momento al candidato, orientándolo de modo que en el momento que entra la demanda de un cliente identifiquemos rápidamente quién puede adaptarse.

Insisto, no sólo vemos el pasado del candidato, vemos también el presente y, sobre todo, el futuro del que nosotros queremos formar parte. Para nosotros el candidato es nuestro motor, y para ello hemos creado esta compañía y trabajamos de esta manera.

¿Qué retos se ha marcado Experis para este año?

Los retos para 2012 son consolidar todos estos conceptos. A nivel de clientes, obviamente, nos vamos a apoyar muchísimo en el resto del Grupo a la hora de dar a conocer todavía más la marca Experis que, evidentemente, es un componente de prestigio y completa el abanico de servicios del Grupo.

Nuestro gran reto para el año es consolidar esta marca y acabar en el top cinco de empresas de talento de este país. Para más adelante nuestro reto es, obviamente, liderar el mercado y marcar el ritmo a los demás, marcando la tendencia apoyándonos en el Human Age, dándole la importancia a las personas y al talento. En primer lugar, porque el mercado lo requiere, y en segundo lugar, porque entendemos que debemos colaborar para que el mercado español asuma un cambio muy importante a nivel conceptual, rompiendo viejos tabúes ■

Nuestro gran reto para el año es consolidar esta marca y acabar en el top cinco de empresas de talento de este país

didatos Experis". Hablamos con ellos, les orientamos a nivel de experiencia laboral y formativo y en muchos casos también les apoyamos con nuestra plataforma de *elearning* para que vayan avanzando, incluso les hacemos un acompañamiento... A nivel de candidato es un trato totalmente diferencial. Son parte de Experis y un capital muy importante para nosotros, pero, sobre todo, para nuestros clientes.

¿Han cambiado también las empresas la tendencia y buscan ahora personal muy especializado?

Cada vez es más exigente, más detallada y con objetivos más claros. Lo que se busca es un retor-

tiempos, pero es necesario demostrar unas capacidades que no se avalan sólo con un proceso formativo, sino también con la adaptación en el entorno empresarial que, desafortunadamente, no es el mismo que puede haber en una aula formativa en una universidad. No todos los puestos requieren de una experiencia previa, pero, obviamente, cuánto más cualificado sea el proceso más experiencia se busca.

¿Hasta qué punto la "suerte" es un valor añadido en todo proceso de selección?

En el modelo tradicional de selección, efectivamente tienen que coincidir diferentes circunstan-