

Els dos catalans que ens acompanyen en aquesta pàgina, l'Antoni Bravo Gañán i en Xavier Orozco Delcòs, van ser els fundadors, a l'inici del 1993, de la firma que porta els seus noms: **"Bravo&Orozco va néixer gràcies a la nostra amistat."** Quan es van conèixer, en Xavier s'havia **"dedicat durant uns anys al món de la consultoria, i també havia ocupat responsabilitats d'alta direcció en empreses grans."** L'Antoni, per la seva part, **"era soci consultor d'una de les companyies més importants del món en el camp de la recerca d'alts directius."** La coincidència de sensibilitats era terreny abonat: **"Ens unia l'interès per aprofundir en els secrets del bon funcionament de les organitzacions empresarials i la voluntat d'ajudar les empreses i els seus directius, actuals o potencials, a valorar els beneficis de la seva mútua col·laboració."** Després d'un temps considerable de reflexió van constituir dues empreses, Bravo&Orozco, dedicada a la recerca d'executius, i Bosel, destinada a la selecció de directius intermedis, a la formació de directius i a la consultoria en recursos humans. **"Com que cadascú estava immers en les seves pròpies activitats, vam pensar que el procés d'organitzar-nos i donar-nos a conèixer seria llarg"**, subratlla l'Antoni. Sorprenentment, **"el primer client va arribar el mateix dia que ens vam posar a treballar junts."**

Avui estan, amb èxit, al front d'unes firmes dedicades a **"trobar la persona més adequada per cobrir un lloc de treball i assegurar-nos que aquest lloc sigui també l'ídoni per al candidat."** Destaquen la dificultat que es donin aquestes dues condicions i, també, la clara frontera existent entre **"els conceptes de millor i adequat: nosaltres diem sempre que el fet que un candidat no hagi estat seleccionat no vol dir que no sigui un home o dona vàlid. Ho serà segurament per a una altra empresa, amb cultura i necessitats diferents."** En aquest sentit es mostren orgullosos de l'agraïment que els mostren molts candidats no seleccionats, **"perquè els tractem tan bé com als altres."** I és que **"el candidat ha de desenvolupar igualment el seu propi procés de selecció: ell ha de decidir si l'empresa que el vol contractar li ofereix un futur professional enriquidor, d'acord amb les seves aspiracions. Nosaltres l'ajudem a fer aquest procés de valoració i, si cal, li advertim que el lloc al qual aspira no és el més adient."**

Treballen arreu de l'Estat espanyol i en altres països, 35 oficines a tot al món, amb la col·laboració dels seus associats de Marlar International Search Network. En Xavier destaca que l'activitat de la recerca directa encara està envoltada d'un cert aire de misteri al voltant dels buscadors de talents, però diu que **"un dels aspectes en què es basa una bona selecció és l'estret treball en equip del consultor amb tots els altres professionals que hi intervenen: psicòlegs clínics, buscadors, etc."** L'Antoni destaca el fet que molts professionals creuen que **"tothom pot dedicar-se amb facilitat a aquesta tasca. Per això és típic, en èpoques de crisi, que molts professionals provin sort en la nostra activitat. La barrera d'accés a la professió és molt baixa, però poques empreses aconsegueixen mantenir-se durant molts anys."** Es necessita, entre altres coses, **"una important relació dins del món empresarial, una base de dades construïda al llarg de molts anys, i una metodologia que no és fruit de la improvisació."**

Tanmateix tenen assumit que **"la selecció no es basa en les matemàtiques, sinó en el coneixement profund de les actituds i comportaments de les persones, la qual cosa resulta apassionant però implica sempre un risc."** Per tal de reduir-lo al mínim Bravo&Orozco prepara per a cada "missió" o procés de selecció **"una descripció molt detallada de les necessitats de l'empresa, del lloc de treball i dels requeriments que ha de tenir el candidat, aspectes en els quals es basarà l'actuació del nostre equip. Aquesta és la clau de l'èxit del nostre treball."** Tot i reconèixer **"la importància de la base de dades, no és aquesta l'eina exclusiva que ens ajuda a obtenir el candidat idoni. Tenim milers de possibles candidats registrats, però cada missió suposa partir de zero, una pissarra en blanc, on comencen a aparèixer noms, i un nom et porta a un altre que pot ser un possible candidat o un informant."**

Un estricte **"compromís ètic"** acompanya les gestions de la firma que ens ocupa: **"Fins dos anys després d'haver treballat per darrera vegada amb una empresa client, ens comprometem a no considerar com a possible candidat d'una selecció a cap persona que estigui en aquesta empresa. Si algú que es troba en aquestes condicions es posa en contacte amb nosaltres, li advertim que això no és possible. El candidat seleccionat per nosaltres no tornarà a ser considerat un possible candidat mentre treballi per a l'empresa."**

I també garanteixen una qualitat essencial: **"La discreció. Si volem tenir crèdit entre els nostres clients i potencials candidats, no podem revelar tota la informació de què disposem. Ni tant sols podem parlar-ne amb la nostra família, en cas que ens hagi visitat algun amic o conegut."** És més, **"la nostra feina és similar a la del metge o a la del confessor, perquè la gent ens explica coses íntimes i importants, detalls que ni clients ni candidats comenten a les seves famílies o als seus amics. En nosaltres troben el consell o el moment d'esplaiar-se."**

Moltes hores d'escoltar han proporcionat a l'Antoni i a en Xavier uns amplis coneixements sobre el món professional que no tenen preu. Aprofitem per demanar-los la seva opinió sobre la situació de la dona en el mercat de treball: **"En molts aspectes té unes qualitats que la situen per davant de l'home i s'està guanyant amb dificultat la posició que li pertoca. En els llocs directius en els quals es necessita intuïció, flexibilitat o ocupar-se de temes molt diversos alhora, per exemple, la seva aportació és excepcional."** Reconeixen, però, que **"en algunes àrees, especialment la industrial, a l'empresari encara li costa imaginar-se una dona al capdavant d'un grup d'homes."** Tanmateix estem d'enhorabona perquè **"cada cop més el sexe està deixant de ser un condicionant a l'hora de seleccionar un directiu."** En qualsevol cas, l'Antoni i en Xavier veuen que **"dirigir una empresa requereix tenir el cap molt clar, una visió global, saber utilitzar el sentit comú, saber adaptar-se i avançar-se als canvis, i saber familiaritzar-se amb les noves tecnologies."** Finalment senyalen la importància que les empreses familiars **"sàpiguen professionalitzar-se a temps i s'obrin a l'exterior."** Paraules alliçonadores que vénen d'empresaris experimentats que insisteixen que **"som socis perquè primer som amics."**



**“La selecció de personal directiu no es basa en les matemàtiques, sinó en el coneixement profund de les actituds i comportaments de les persones”**

**Antoni Bravo i Xavier Orozco** - Barcelona (Barcelonès)