

UN GUIDE PROFESSIONNEL POUR CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS

Comprendre comment fonctionne un chasseur de tête

PAR YANN HAZOUMÈ



Table des matières

Note de l'auteur.....	03
Quelques repères historiques.....	09
Les différences entre chasseur de tête et cabinet de recrutement.....	15
Un chasseur de tête, quand et pourquoi ?.....	19
L'entrée en jeu du chasseur de tête.....	23
Un chasseur de tête, comment travaille-t-il ?.....	32
Profil particulier pour un métier particulier ?.....	42
Un chasseur de tête est un commercial.....	48
Reconnaître un bon chasseur de tête.....	57
Les erreurs à éviter.....	65
Nos biais et quelques idées arrêtées.....	72
Conclusion.....	83

Note de l'auteur



UN CHASSEUR SACHANT CHASSER

Je suis Yann Hazoumè, consultant en talent management. J'accompagne les entreprises dans le recrutement et la gestion de leurs talents stratégiques en Afrique, et je coache ces talents dans le développement de leurs carrières.

Les enjeux du marché de l'emploi en Afrique sont particuliers.

D'un côté les clients entreprises peinent à trouver, partout dans le monde, des talents executives, et à faire évaluer, leur capacité, leur envie, leur besoin réel de se projeter sur du long terme en Afrique, par des professionnels ayant pratiqué ces marchés.

De l'autre, les talents, dont je me définis comme l'agent, peinent à mettre en valeur leurs profils et le caractère unique de leurs parcours professionnels :

- ils ne parviennent pas à identifier ou attirer vers eux les opportunités professionnelles qui leur correspondent;
- ils manquent de connaissance sur les canaux d'accès à ces opportunités, ainsi que les spécificités de ces canaux, dont la confidentialité est une des principales caractéristiques;
- enfin ils méconnaissent parfois les réalités du marché de l'emploi en Afrique.

Depuis plus de 15 ans, mon expérience avec ce marché a été riche, variée et pleine de leçons. D'abord pendant près de 10 années comme entrepreneur,

basé au Sénégal, où j'ai monté mon 1er cabinet de recrutement à vocation sous-régionale ; puis comme directeur au sein de firmes internationales de talent management, basé en Europe, sur leurs périmètres Afrique.

Je jouis d'un angle de vue privilégié sur ce continent, pour y avoir été employé, employeur, entrepreneur et recruteur pour des grands groupes régionaux africains et des multinationales, à différentes étapes de mon parcours.

J'accompagne parmi les plus grands employeurs en Afrique subsaharienne et aide des centaines de cadres et dirigeants à (re)positionner leurs carrières en Afrique.

Ce parcours m'a permis de construire une double expertise. D'une part, une expertise du marché de l'emploi en Afrique; et d'autre part, une expertise dans l'accompagnement des talents et des entreprises.

Ma mission est donc le rapprochement des

employeurs et des talents, par des services spécifiques, d'une part à mes clients entreprises pour leurs besoins de recrutement stratégique et de talent management pour l'Afrique; d'autre part, aux talents que j'accompagne individuellement en positionnement de carrière en Afrique, afin de réaliser leur plein potentiel.

Les talents avec lesquels je travaille dans le cadre de recrutements me confient beaucoup de malentendus et parfois de mauvais souvenirs à l'occasion de leur entrée en relation avec les chasseurs de têtes.. Ils sont un certain nombre à littéralement avoir une dent contre nous !

S'il est vrai que nous ne sommes pas exempts de reproches, ce que leurs mésaventures me disent aussi et surtout, c'est que beaucoup de ces malentendus viennent d'une méconnaissance de ce que sont et font et les chasseurs de tête ; ainsi que de l'environnement dans lequel ils évoluent.

Un grand nombre de personnes l'ignore encore mais le chasseur de tête occupe une position privilégiée pour accéder aux opportunités d'emploi d'un certain type et d'un certain niveau. Tous les recrutements ne passent pas par les chasseurs de tête, cependant de plus en plus d'entreprises se tournent vers ces spécialistes pour identifier et convaincre des profils rares ou très demandés.

Cette position stratégique peut intéresser ces talents que j'accompagne, à un moment ou un autre de leur carrière. Aussi, bien connaître le chasseur de tête, son univers et sa mentalité, permet de gagner beaucoup de temps et d'être plus efficace. Le but étant, pour les talents, d'éviter de rater une belle opportunité et d'exploiter à leur meilleur avantage, la relation avec cet interlocuteur clé dans le processus de recrutement.

Ainsi, tout ce qui facilite donc une bonne rencontre des deux est profitable ; tant pour le candidat que pour le chasseur de tête lui-même.

C'est pour cette raison, pour faciliter l'approche du chasseur de tête par le talent executive, qui n'en a pas nécessairement une grande expérience, et aussi parce que j'adore ce métier que j'exerce depuis plus de 15 ans, que j'ai pris plaisir à actualiser et à réorganiser pour vous, dans cet Ebook gratuit, l'essentiel des éléments d'une présentation sur le sujet, délivrée à des étudiants en Executive MBA de HEC Paris, il y a quelques temps.

J'y décris de l'intérieur l'environnement du chasseur de tête, je donne des clés de compréhension de sa « psychologie ».

Je souhaite que cet Ebook, qui m'aura nécessité une introspection parfois douloureuse, soit le plus utile possible aux talents dans leur approche des chasseurs de têtes. N'hésitez pas à me faire de vos commentaires via Twitter @YHazoume ou LinkedIn

Bonne lecture !

Yann Hazoumè

**Quelques
repères
historiques de la
chasse de tête**

UN MÉTIER ISSU DES GLORIEUSES

Un ancien collègue chasseur de tête, ne manquant ni de mordant ni d'autodérision, caractérisait ainsi notre apparition : « quand tu regardes bien, nous, chasseurs de têtes, sommes comme ces espèces qui au cours de l'évolution ont saisi une fenêtre d'opportunité pour proliférer. Mais à la différence des dinosaures, aucune comète ne nous enlèvera de là ».

Sur le pari de nouvelles « comètes » et de leur effet sur notre possible extinction, je ne saurai me prononcer ; mais, en effet, les chasseurs de têtes apparaissent assez subitement dans le paysage économique et le monde de l'entreprise au cours des années 70, accompagnant le boom économique et l'accélération de la mondialisation. Les très grandes entreprises, européennes et américaines notamment, en étaient arrivées à se disputer les patrons expérimentés qui manquaient au niveau mondial. Il leur fallait recourir à de nouveaux moyens de les attirer. Au prix fort ! Voilà comment apparaissent les premiers chasseurs de tête

dans cet écosystème. L'influence de ces premiers pionniers, pour la plupart devenus des géants de la chasse de têtes, est considérable. Ils se transforment en de véritables firmes mondialisées, et, décennie après décennie, dénichent, recrutent, et placent des talents de hauts niveaux, tout en développant des relations de proximité avec les plus puissants dirigeants du monde des affaires. Au point que cette consanguinité ait parfois été dénoncée.

Après les 30 glorieuses qui dopent l'éclosion de ces premières grandes firmes de chasse de têtes, c'est l'essor des pays émergents (Chine, Inde, Brésil...) qui concourt à accélérer leur globalisation et leur structuration à l'échelle internationale.

L'Afrique est également rentrée, tout récemment, dans leurs stratégies de croissance, puisque plusieurs de ces acteurs globaux s'y développent en y implantant de plus en plus bureaux.

Enfin, à côté de ces grandes firmes, de plus petits cabinets font leur apparition sur le marché dans les années 80 et 90. Ils parviennent à se faire une place sur des niches de spécialisation sectorielle et d'expertise, notamment, et y grossissent

progressivement.

Plus récemment encore, répondant à une demande d'une partie de ce marché et de ses clients souhaitant disposer d'une approche sur-mesure, des cabinets de chasse de têtes indépendants se sont multipliés. Ces structures indépendantes, fondées souvent par des anciens de grandes firmes qu'ils ont connues de l'intérieur, sont capables d'en apprécier les forces et les limites.

Les chasseurs peuvent donc être indépendants, comme je le suis moi-même aujourd'hui. Mais, ils sont plus fréquemment employés par une firme ou un cabinet de chasse de têtes. Ces cabinets peuvent eux-mêmes être généralistes en termes de secteurs et fonctions, ou spécialisés.

En créant Yann Hazoumè Consulting, je fais partie de cette catégorie de cabinets indépendants du secteur tout en étant spécialisé. J'apporte aux entreprises mon expertise et mon focus géographique exclusivement Afrique





**Les différences
entre chasseur de
tête et cabinet de
recrutement**

UN JEU DE QUATRE DIFFÉRENCES

Les termes chasseurs de tête et cabinets de recrutement sont souvent utilisés l'un pour l'autre comme des termes synonymes. Certains sentent qu'il existe une différence mais peuvent difficilement l'expliquer. Au final, la confusion règne et cela rend plus complexe le processus de recrutement pour les donneurs d'ordre et contribue à créer de l'incompréhension chez les Talents.

Pour faire simple, ce qui distingue le chasseur de tête du cabinet de recrutement relève de 4 aspects :

- **Le niveau de responsabilité** sur lequel ils travaillent. Ce sont les cadres de direction et top-managers que les chasseurs de tête recrutent. Les profils middle-management et à vocation opérationnelle, technique ou gestionnaire sont, eux, recrutés par les cabinets de recrutement.

- **La méthodologie de recherche des talents.**
L'approche directe pour les chasseurs de têtes demeure la méthode favorite. Tandis que le cabinet de recrutement s'appuie plutôt sur d'autres méthodes telles la diffusion multicanal des annonces de postes à pourvoir et la recherche dans ses bases de données.
- **La fréquence d'intervention.** Souvent, le chasseur de têtes mène des prestations ponctuelles, pour son client (on ne change pas tous les mois de Directeur ou de CEO !), alors que le cabinet de recrutement se positionne sur des missions plus récurrentes. Le cabinet de recrutement peut aller jusqu'à prendre en charge une externalisation des recrutements de l'entreprise, étant parfois basé chez son client.
- **Le type de rétribution des prestations et le niveau des salaires des candidats.** Les chasseurs de têtes sont des consultants travaillant au mandat, bénéficiant d'un contrat d'exclusivité et d'une rémunération au pourcentage de la

rémunération annuelle du poste, avec un acompte de démarrage et souvent un niveau minimum d'honoraires. Certains chasseurs de têtes qui se revendiquent « authentiques » diront ne recruter en général qu'à partir de 150K€ (150 000€ annuels) de niveau de rémunération brute du poste. Un segment de ce marché de chasse de têtes, désigné par le terme « upper-middle management » recrute dans la fourchette de 80 à 150 K€ de rémunération du poste. Les cabinets/agences de recrutement fonctionnent le plus souvent sans honoraires garantis et peuvent travailler « au succès ». Ils recrutent en général des candidats en dessous de 80 K€ de salaire annuel.

Dans la réalité, les frontières sont très souvent moins étanches pour toute une partie des acteurs de ce marché. Pour preuve au cours des dernières années, j'ai eu à effectuer des mandats pour différents profils de poste y compris pour des candidats situés dans la fourchette de salaire inférieure lorsque le client connu de longue date peinait à identifier le candidat idéal.

**Un chasseur de
tête, quand et
pourquoi ?**

UNE CHASSE BIEN RUDE

Les chasseurs de têtes se surnomment eux-mêmes souvent « dénicheurs » ou « débusqueurs » de talents. On reste dans le lexique de la chasse : débusquer signifie littéralement faire sortir le gibier de l'endroit où il s'est réfugié. Tandis que le terme chasser veut dire déloger d'une position avantageuse, abritée, quelqu'un qui s'y cache. Il est donc facile de comprendre la nature de l'activité du chasseur de tête !

Les chasseurs de têtes sont donc mandatés par les employeurs pour un recrutement stratégique et/ou de haut niveau dans l'organisation, afin d'identifier un profil relativement rare voire « en pénurie » sur un marché donné.

En ce qui me concerne, Yann Hazoumè Consulting est sollicité sur des recrutements de cadres supérieurs et dirigeants dont l'employeur exige une expertise pointue et souvent rare par exemple sur le plan technique ou

sur la maîtrise de marchés spécifiques en Afrique. Je suis aussi parfois mandaté pour identifier des talents à des postes de moins haut niveau mais qui sont de très haut potentiel ou bien dont le profil est extrêmement rare sur un marché donné.

La situation du marché des talents est en tension au niveau mondial.

Cette tension dans le domaine du recrutement a conduit à l'adoption de l'expression « guerre des talents » que vous avez déjà sans doute entendue. Dans une étude du cabinet Korn Ferry, que reprenait le journal économique Les Echos en mai 2018, il était précisé qu'à l'échelle mondiale, « le préjudice pourrait représenter 85 millions d'emplois très qualifiés non pourvus à l'horizon 2030, pour un manque à gagner estimé à 7.000 milliards d'euros ». Plusieurs pays européens sont directement touchés. La France ferait partie des 4 pays au monde les plus affectés par cet écart entre l'offre de compétences des salariés français, et la demande des entreprises. En Allemagne, le manque à gagner était suspecté d'atteindre le

montant astronomique de 516 milliards d'Euros à l'horizon 2030, soit 14% du PIB, selon l'étude ! En cause, selon cette étude : une pénurie, conséquence directe de la crise économique précédente ; au cours de laquelle les entreprises auraient « différé la formation de leurs salariés en se focalisant sur l'innovation technologique et la réduction des coûts ».

Le sujet préoccupe aussi sur le continent "La pénurie de talents inquiète 86 % des dirigeants d'entreprise en Afrique contre 73% seulement à l'échelle mondiale" rapportait l'agence Ecofin en 2016.



**L'entrée en jeu du
chasseur de tête
dans la décision
de recrutement**

UN RECRUTEMENT EST UN INVESTISSEMENT

Lorsqu'une entreprise a acté la nécessité de recruter un(e) cadre supérieur ou un(e) dirigeant(e), trouver et intégrer la bonne personne, dotée des compétences requises, qui s'intégrera rapidement dans l'organisation et qui réussira dans le poste, n'est souvent pas un long fleuve tranquille !

Quand l'employeur n'a pas la culture ou l'expérience du recours à un chasseur de têtes ou ignore la valeur ajoutée qu'il peut apporter, le processus de recrutement traditionnellement utilisé atteint rapidement ses limites, après les 2 ou 3 premières phases usuelles de recherche que sont par exemple la cooptation et la diffusion d'une annonce.

Les entreprises peuvent utiliser d'abord la cooptation, via leurs réseaux (anciens employés, prestataires, clients, anciens collègues, etc.) ; puis ou en parallèle, elles recourent à la publication d'une annonce dans

des médias, plateformes et sites web spécialisés, réseaux sociaux professionnels, etc. Le processus est souvent piloté par un recruteur interne de l'entreprise, souvent au sein d'un service ressources humaines (RH) ou Talent Acquisition (TA).

La démarche est qualifiée de "passive", dans le sens où l'entreprise attend que les candidats postulent suite à la diffusion d'une offre. L'entreprise, dans cette perspective, soignera particulièrement sa marque employeur pour maximiser sa force d'attraction de candidats intéressants.

A travers cette pratique nommée « inbound recruiting », ou plus familièrement « fishing » (de l'anglais to fish, pêcher), tout se passe, en effet, comme si elles jetaient "leurs lignes", puis attendaient et examinaient ce qui avait mordu à l'hameçon. (Voir [ma newsletter thématique](#) à ce sujet)

Comme les démarches des services RH, les cabinets de recrutement conventionnels utilisent le plus souvent cette approche.

On dit alors qu'ils fonctionnent en pull : « du candidat vers le recruteur ».

Toutefois, dans un contexte économique qui leur est favorable, comme il l'a longtemps été avant la récente crise du COVID19, 90 à 95% des cadres supérieurs et dirigeants sont en poste.

L'entreprise pratiquant alors le « fishing » ou le cabinet de recrutement travaillant uniquement en « pull » pour recruter des talents stratégiques et/ou de hauts niveaux, risque de trouver ce « fishing time » long. Le candidat idéal, pour la position à pourvoir, est très certainement déjà employé par une société et n'est probablement pas en recherche. Au mieux, il est en recherche passive ou en observation des tendances du marché. Combien y a-t-il alors de probabilités qu'il prête attention à l'hameçon que l'employeur agite frénétiquement plus ou moins à l'aveuglette?

Pour ces Talents, des profils experts ou rares, les méthodes précédentes sont donc très largement insuffisantes.

C'est souvent à ce moment, quand toutes les autres alternatives ont été testées sans succès, ou écartées dès le début, en raison du niveau du poste, que l'employeur mandate une firme de chasse de têtes ou un chasseur de têtes indépendant.

Le chasseur de tête, vous l'avez compris, est dans une démarche très différente.

Il ne patiente pas le temps de voir les candidats venir à lui. Il prend au contraire l'initiative d'identifier des candidats, de les contacter directement (« approche directe »), puis cherche à les convaincre de quitter leur emploi actuel pour l'opportunité de son client. Cette méthodologie de recherche du chasseur de têtes est dite en « push » (par opposition au « pull ») : on va du chasseur de têtes vers les talents très précisément ciblés, qui ne sont pas spécialement à l'écoute du marché, et qui sont souvent absents des canaux usuels et des bases de données.



Un chasseur de tête, pourquoi et à quel coût ?

L'employeur est en général conscient, à ce moment, que recourir à un chasseur de tête lui reviendra sensiblement plus cher que les 2 précédentes méthodes (recrutement internalisé ou cabinet de recrutement). Toutefois, il reconnaît volontiers que cela lui fera gagner un temps considérable avec un meilleur résultat.

Je recommande d'ailleurs souvent à mes clients de changer de posture et de considérer les recrutements de Talent de haut niveau comme des investissements. Notamment en se prêtant à l'exercice de les mettre en rapport avec les coûts directs et indirects, souvent très élevés et méconnus, d'un recrutement et d'une intégration ratée. Ils peuvent atteindre aisément une année de la rémunération brute annuelle pour un cadre supérieur et plus encore pour un dirigeant !

Si on devait lister les raisons pouvant conduire une entreprise à recourir à un chasseur de tête, il y aurait, dans le désordre :

- La confidentialité
- L'image de marque
- Les contraintes de délais
- Le besoin d'estimer au plus juste et d'isoler le coût réel total du recrutement
- La non disponibilité en interne des compétences
- Le bénéfice d'une prestation RH globale (identification, négociation)
- Le regard externe d'un spécialiste du métier et souvent du secteur
- La limitation du risque et la protection en cas d'échec du recrutement
- La gêne qu'une entreprise peut avoir à chasser directement elle-même chez des concurrents ou des pairs.

Quant à la rémunération du chasseur de tête, une fois le mandat signé, il s'agit quasi exclusivement d'honoraires calculés en pourcentage de la rémunération annuelle brute du poste : 20% à 30% selon les cas, souvent réglés en 2 ou 3 fois, et comprenant presque toujours un acompte de démarrage.

La marge du chasseur de tête est pour l'essentiel assurée avec la dernière tranche de paiement, lorsque le candidat a effectivement signé ou a été placé chez son client, dans un délai convenu et souvent contractuel.

Le coût de l'investissement de l'employeur dans un recrutement stratégique est donc naturellement fonction du niveau de la position hiérarchiquement et du nombre de recrutements à effectuer.



**Un chasseur de
tête, comment
travaille-t-il ?**

À LA RECHERCHE DE LA PERLE RARE

S'informer pour mieux réussir sa mission

Le premier réflexe d'un chasseur-de-têtes-sachant chasser, lorsqu'il est sollicité, et avant d'accepter un mandat, est de s'informer sur l'entreprise, son possible futur client. S'il ne connaît pas encore l'entreprise, il rencontrera le représentant, évaluera précisément ses besoins afin de s'en faire sa propre opinion, au-delà de ce qui lui est communiqué. Il lui faut en effet garder une certaine distance et conserver son jugement critique pour être capable de projeter tel ou tel profil de candidat dans ce nouvel environnement.

De même, il est de la responsabilité du chasseur de tête d'informer son client sur l'état et la disponibilité des compétences sur le marché et de challenger le niveau de rémunération selon le cas : on ne met jamais assez en garde un client sur les conséquences de la communication d'un niveau de rémunération pour un poste, à un niveau au-dessous du marché !

Une fois le mandat formellement signé, c'est parti ! Le chasseur de tête dispose en général de 8 à 10 semaines pour mener à bien sa mission.

Quand c'est possible, le chasseur de tête rencontre la personne à remplacer et son équipe ainsi que les responsables ou propriétaires de l'entreprise, pour compléter sa vision du rôle. Des rencontres qui peuvent aussi prendre du temps...

Le chasseur de tête déclenche ensuite une large investigation pour identifier, où qu'ils se trouvent, les candidats dont le profil correspond au poste.

En termes organisationnels, il est souvent appuyé par une équipe plus ou moins étoffée de chargé(e)s de recherche accédant à une palette d'outils et de bases de données ; et déployant des méthodes éprouvées de webtracking qui permettent de nourrir et de qualifier, au fil des années, des fichiers.

Au cours du jeu de piste de longue haleine qui s'engage dès ce moment, un contact du chasseur de tête le mène à un autre ; une information le flèche

vers une société, nouvelle dans son radar, où il recherchera aussi peut-être la perle rare pour son client.

Le chasseur de tête, parallèlement au travail de ses d'équipe(s) de chargés de recherche, exploite son carnet d'adresse personnel qui est une des clés de réussite dans ce métier, mais aussi les réseaux sociaux et professionnels, afin d'approcher individuellement et directement les candidats.

Une démarche en entonnoir

Pour donner un ordre de grandeur : en moyenne, pour une mission type de recrutement d'un Directeur Général en Afrique subsaharienne, j'identifie et cible, dans leurs environnements professionnels, en moyenne entre 20 à 25 personnes qui ont le profil établi. Je les approche dans la plus stricte confidentialité. Je leur parle pour les qualifier rapidement et leur donner envie de poursuivre l'échange à un moment peut-être plus approprié.

Croyez-moi : ce moment est une très délicate phase de « danse-du-ventre » à l'endroit du candidat !



J'en perds d'ailleurs un certain nombre à ce stade, naturellement. Certains s'avèrent ne pas correspondre si bien que cela aux attendus du poste ; d'autres me disent simplement ne pas être intéressés.

Ecoutez la Chronique de recrutologie : Autochtones, hein

Avec ceux des candidats qui passent ce 1er filtre, je propose rapidement une rencontre en face à face ou à distance selon les possibilités : le fer doit être battu quand il est chaud ! Il s'agira alors, au moyen d'interviews et d'outils complémentaires, au besoin, de les évaluer, d'apprécier leur parcours et leurs références, de comprendre leurs personnalités et leurs motivations, et de juger si cette personnalité et ces motivations correspondent à l'ADN de l'employeur qui m'a mandaté.

Aux termes des interviews et évaluations, je vérifie, au moyen de prises de références, leur historique professionnel et le « track-record » dont ils ont fait état durant l'interview.

[Ecoutez la Chronique de recrutologie : références, références](#)

Je présente, enfin, un petit nombre d'entre eux (littéralement « short liste ») à mon client, avec un rapport, comprenant notamment mes recommandations et points d'attention.

[Ecoutez la Chronique de recrutologie : Roi du pétrole](#)

Un accompagnement personnalisé

Passé ce stade, et si un des candidats retient particulièrement l'attention de l'employeur, le chasseur de têtes a un rôle de facilitateur, de part et d'autre, qui est souvent méconnu. Ce rôle est pourtant capital. Côté employeur : le chasseur de tête peut se voir sollicité par son client pour accompagner la négociation du contrat et des conditions de travail avec le candidat ; côté candidat, après l'intérêt mutuel avec le potentiel nouvel employeur, le chasseur de tête pourra également accompagner le talent dans sa démission et la préparation de son préavis. Après quoi, il conduit un accompagnement de prise de poste qui se

poursuit en suivi durant toute la période d'essai dans son nouveau poste.

Et si cette période d'essai n'est pas concluante, pour quelque raison que ce soit, le chasseur de tête reprend la chasse à partir de zéro, généralement sans frais additionnels.

Peu de droit à l'erreur donc, et on comprend pourquoi le chasseur de têtes n'est qu'à moitié détendu après avoir pourtant identifié un ou plusieurs bons candidats présentés à son client !

La valeur ajoutée du chasseur de tête

L'expertise et le savoir-faire du chasseur de tête constituent ses éléments de différenciation qui lui permettent de recruter des Talents qui n'auraient pas postulé à des offres diffusées de manière classique.

Et si on ajoute un contexte particulier de recherche de profils complexes (« pointures », experts internationaux hautement qualifiés et/ou expérimentés, etc.) ; ou dans

un environnement de pénurie de talents, la solution la plus efficace devient sans nul doute le chasseur de tête.

Un chasseur de têtes est donc un recruteur particulier

Sa pratique, est à l'opposé du «fishing» ou du «pull». Par quantité de moyens à sa disposition, il pousse, au contraire, le poste à pourvoir, vers le candidat, avec un ciblage beaucoup plus précis.

Une métaphore, utilisée lors de ma 1ère expérience dans une grande firme de chasse de têtes, par l'équipe de formation chargée de notre intégration, m'avait frappée par sa clarté. Je l'emprunte ici aux fins d'explication et d'illustration.

Les recruteurs et chasseurs de têtes étaient répartis en 3 catégories de nageurs, selon les trois niveaux de profondeurs où ils pouvaient aller chercher les candidats.

- A la surface de l'eau, se trouvent les candidats en recherche active, visibles, auxquels les recruteurs accèdent assez directement et sans trop de mal, parce qu'ils viennent directement à eux, parce qu'ils ont été en contacts par le passé, ou parce qu'ils sont dans leurs bases de données ;
- A mi-profondeur, se trouvent les candidats en recherche passive, que les recruteurs atteignent « avec un masque et un tuba », en faisant donc un peu plus d'efforts, ils font notamment le tour de leurs carnets d'adresse et des réseaux sociaux ;
- En eaux profondes, enfin, se trouvent les candidats rares et qui correspondent pile au profil, ils ne sont pas à l'écoute de nouvelles opportunités. Ce sont les candidats pour lesquels le chasseur de têtes doit déployer une batterie d'outils et moyens, « bouteilles de gaz, respirateur, éclairage sous-marin, etc.) lui permettant de les cibler très précisément, de les atteindre et de les convaincre de postuler. Les chasseurs de têtes évoluant donc toujours dans ce troisième niveau de profondeur.

**Chasseur de têtes,
profil particulier
pour un métier
particulier ?**

GHOSTEURS OU CHASSEURS ?

Comme un mythe ...

Les chasseurs de têtes trainent, à tort ou à raison, une réputation de francs-tireurs individualistes. On les imagine volontiers embusqués derrière une montagne de CV et retenant à l'autre bout de la ligne, avec une voix enjôleuse, un candidat farouche, peu disposé à considérer leur offre ou à transmettre son CV. Certes, il existe des chasseurs de tête de ce type mais cela ne représente pas la norme.

Il y a aussi cette image d'individus hautains et prétentieux qui nous colle à la peau ! Et, il me faut être honnête et dire que nous la méritons parfois. Certaines pratiques de recrutement ou certaines postures sont parfois décriées mais elles concernent plus des personnalités que le secteur. La plus fréquente de ces récriminations étant le « ghosting » : la disparition subite du recruteur !



Je ne peux non plus jurer ne l'avoir jamais pratiquée. A ma décharge, les rares fois où ça m'est arrivé, ce fût par omission, parce que l'erreur est humaine.

Ecoutez la chronique de recrutologie : des fantômes à tous les étages

Le plus étrange est que l'espèce de légende et de halo de mystère entourant le métier de chasseur de têtes perdure, sans que cela soit alimenté par des données précises.

Je n'ai jamais personnellement compris pourquoi on faisait tant d'histoire de ce métier, qui est un métier comme un autre. Je crois même avoir surpris beaucoup de candidats qui me submergent de questions sur nos pratiques, et à qui j'ai avoué à quel point notre travail est « ordinaire ». Et de constater qu'il est tout à fait possible d'être passionné par un métier ordinaire !

Un métier en pleine évolution

Si l'image du chasseur de têtes et ses méthodes de travail ont fondamentalement assez peu évolué - je ne nie pas qu'elles se soient enrichies d'outils de webtracking et de sélection par exemple - ce qui a considérablement changé, en revanche, c'est le contexte de travail du chasseur de tête.

La compétition s'est beaucoup accrue depuis l'âge d'or de ce métier dans les années 80-90 déplaçant la pression sur les chasseurs de têtes. En effet, avec des délais qui se sont considérablement raccourcis, les chasseurs de têtes ont eu à devenir beaucoup plus précis et réactifs dans leur approche et avec l'exigence de fournir un meilleur «service-après-vente».

Même accroissement d'exigences, côté candidats : les talents exigent et obtiennent désormais plus d'écoute dans un contexte où les entreprises sont devenues très regardantes sur leur image employeur et sur l'expérience candidat, auxquelles contribue, de fait, le chasseur de têtes qu'elles mandatent.

Voilà donc l'environnement du chasseur de tête aujourd'hui.

**Un chasseur de
tête est un
commercial, qui
court après le
temps**

UN VENDEUR AUSSI ET SURTOUT

Comprendre le métier et le contexte dans lequel évolue le chasseur de tête permet de saisir une fonction essentielle qui est très souvent méconnue. Fonction qui pourtant structure sa façon d'agir et qu'il est important de connaître pour le candidat qui bâtit une stratégie d'approche de chasseur de tête dont il souhaite se faire accompagner pour sa recherche.

Le chasseur de tête est donc d'abord et avant tout un commercial, pourquoi ?

Acheter et vendre, c'est ce que le chasseur de tête fait à longueur d'année. Il doit générer des leads, négocier et gagner des mandats pour lesquels le prospect ou le client a aligné des concurrents aussi déterminés que lui. Il doit pourtant assurer des marges commerciales honorables pour présenter un bilan comptable sain.

Ecouter la [Chronique de recrutologie : Brise glace](#)

Il s'agit donc, pour le chasseur de tête, non seulement de gagner de beaux mandats, mais surtout d'en gagner et d'en exécuter suffisamment et régulièrement, tout au long de l'année.

Pour mieux comprendre, revenons au moment où le mandat du chasseur de tête vient d'être signé...

Le chasseur de tête assure alors, en quelques sortes, le relai de l'employeur (son client) auprès des candidats susceptibles de l'intéresser. Début de l'opération de charme du commercial qui a décroché le mandat. Le chasseur de tête se lance dans cette fameuse «danse du ventre» à l'endroit des candidats qui l'intéressent pour le poste à pourvoir. Il faut garder en mémoire que ces profils de hauts niveaux et/ou rares sont rarement en recherche active. Qui plus est, il est possible qu'un ou plusieurs autres chasseurs de tête leur présentent des alternatives concurrentes.

Ceci explique la nécessité pour le chasseur de tête de dérouler sa fibre commerciale et faire parler le talent pour bien comprendre son projet.

Lors d'un premier contact, le chasseur de tête va donc essayer de valider des informations clé sur le profil du talent: son poste, ses responsabilités, le nombre de collaborateurs encadrés, le chiffre d'affaires de son périmètre, ses compétences, sa mobilité, son projet professionnel à court ou moyen terme, ...et les éventuels process de recrutements sur lesquels il est engagé avec d'autres chasseurs de tête.

Ecouter la [Chronique de recrutologie : ton pied, mon pied](#)

C'est souvent seulement après avoir été assuré que le projet professionnel du candidat est compatible avec celui de son client, que le chasseur de tête « vend » au talent sa possible prochaine destination professionnelle.

Contrairement à une autre idée reçue, le chasseur de tête n'a strictement aucun intérêt à placer un candidat à tout prix. En effet, un mauvais placement met en danger une relation commerciale et de confiance que le chasseur de tête aura souvent mis longtemps à construire avec son client, l'employeur.

D'autre part, un candidat bien placé et heureux dans son poste est un véritable « investissement » pour le futur. Au bout de quelques années, il y a fort à parier que le talent placé - du fait de sa position dans l'organisation - ait besoin de recruter et fasse appel à ce même chasseur de tête qu'il aura vu directement à l'œuvre.

Il arrive aussi, plus simplement, qu'au bout de 3 ou 4 ans dans le même poste (délai durant lequel les chasseurs s'engagent contractuellement à ne pas approcher des candidats placés par eux), les talents le contacte pour les accompagner dans leur prochaine étape de carrière.

Comprendre donc que le temps est la ressource la plus précieuse du chasseur de tête permet de mieux comprendre certains de ses comportements, et les préjugés qui le précèdent.

Le chasseur de tête court d'autant plus vite après le temps, qu'il est très régulièrement en train de passer de la composante commerciale de son métier à la composante analytique et à la production d'informations qualitatives et quantitatives sur les candidats qu'il rencontre, interviewe et évalue, et dont il prépare des synthèses à son client.



Plusieurs études ont été menées auprès de consultants recruteurs afin d'estimer le temps moyen mis à parcourir un CV en 1ère lecture, lors de l'élagage des dizaines, voire centaines de CV reçus pour un poste. On est dans l'ordre de moins de 60 secondes. Ce que mon expérience me dit c'est qu'on serait même plus entre 20 et 30 secondes !

Cet article sur le sujet donne quelques repères et ordres de grandeur de temps de lecture d'un CV par le recruteur, parfois très variables, mais édifiants tout de même :

Combien de temps un recruteur passe-t-il sur votre CV?

Ecouter la [Chronique de recrutologie : Fela Kuti et Wagner](#)

Le temps, le temps...

Vous comprenez mieux, maintenant, l'absolue nécessité qu'un CV soit efficace et orienté résultats avant l'envoi à un chasseur de têtes. De même, vous comprenez aussi ce que représente en valeur pour un chasseur de têtes un RDV donné auquel un candidat ne se présente pas ; ou pourquoi des appels intempestifs de candidats qui n'apportent rien de nouveau sont en tête de liste des choses à faire si vous souhaitez vous assurer qu'un chasseur de têtes vous supprime de sa sélection...

**A quoi
reconnaissez-vous
un bon chasseur
de tête ?**

UN CHASSEUR SACHANT CHASSER

Il y a d'abord la maîtrise des aspects métiers, qui peuvent également servir de repères aux lecteurs qui se destinent à ce métier ou voudraient y opérer une reconversion.

En plus de connaître son sujet et ses secteurs de spécialité, particulièrement avec les haut-profils approchés, ce professionnel est parfaitement à l'aise avec les techniques de recherche et d'approches directes. Toutes les techniques qu'elles soient traditionnelles comme modernes et digitales.

C'est aussi un commercial comme expliqué dans les pages qui précèdent. Le chasseur de têtes doit donc avoir un excellent sens du contact et de l'écoute ; et être proche des clients et plus encore des candidats.

Il a un « état d'esprit réseau » pour développer et entretenir en continu son carnet d'adresse.

C'est pour cela, notamment, qu'il sera souvent présent et visible aux événements organisés par les grandes associations professionnelles des secteurs et/ou des géographies dans lesquels il est spécialisé.

Enfin, ce métier exige de grandes qualités de discrétion et de confidentialité. Le cœur du travail du chasseur de têtes se trouve dans de la construction d'une solide relation de confiance avec le client autant qu'avec les talents qu'il accompagne.

Pourquoi ?

Les candidats désirent assurer le plus strict anonymat sur leur démarche, notamment vis-à-vis de leur employeur actuel. Par ailleurs, toutes les informations que le candidat est amené à partager avec le chasseur de têtes dans le cadre de ces échanges et interviews ne sont pas toutes à communiquer. Le candidat le sait et doit être rassuré quant au fait que le chasseur de têtes saura juger celles pertinentes à partager avec son client dans les limites, légales notamment, qui lui sont imposées.

Les entreprises, quant à elles, communiquent nécessairement des informations internes et confidentielles au consultant pour faire son travail et apprécier l'environnement des candidats qu'il est susceptible de présenter. Elles ne souhaitent pas voir ces informations diffusées sur la place publique. Des clauses de confidentialité sont donc signées mais c'est avant tout la parole et l'intégrité du chasseur de têtes qui sont en jeu.

Pour durer dans ce métier, il est aussi impératif d'œuvrer justement à se démarquer des clichés qui collent à la peau du chasseur de têtes en cultivant la bienveillance, la transparence, la disponibilité et l'authenticité. Ces éléments essentiels dans notre pratique finissent toujours par récompenser lorsqu'on se place sur une trajectoire professionnelle de long terme et orientée conseil sur mesure.



Ecouter la Chronique de recrutologie : retour de bâton

A propos de bienveillance et de transparence : je me souviens d'une conversation avec un consultant recrutement sénior, j'étais alors en début de carrière. Un échange caractéristique d'une différence de posture dans l'exercice de notre métier : ce consultant me jurait que le meilleur moyen d'arriver à obtenir du candidat une information vraie et sûre au cours d'un entretien était de le mettre « sous pression » de différentes façons. Le raisonnement simpliste sous-tendant cette affirmation étant que, le candidat ainsi « chauffé » n'était pas en mesure d'embellir ses expériences passées ou nous servir des semi-vérités qu'il aurait préparé à l'avance.

J'étais assez peu expérimenté à l'époque, mais j'ai toujours été persuadé que mettre, au contraire, le candidat dans les meilleures conditions, est la façon d'en tirer le meilleur. Et je me suis tenu à cette pratique toute ma carrière et c'est ce qui, jusque-là, m'a réussi.

Il existe en effet d'autres moyens de vérifier le degré de véracité de faits d'armes dont le talent se prévaut. Mais il vous faut, lecteur, savoir que vous n'êtes pas à l'abri, en tant que candidat, de tomber sur ce genre de chasseur de têtes.

Ecouter la Chronique de recrutologie : C'est vous seule

Quant au profil académique et au background requis pour être chasseur de têtes, il n'y en a pas ! Personne n'a, pour ainsi dire, « jamais étudié pour devenir chasseur de têtes », comme je le lisais sur un blog d'un candidat qui avait, lui aussi, quelques comptes à régler avec un ou deux collègues chasseurs de têtes.

Le background des personnes dans cette profession est en effet extrêmement varié. On y trouve d'anciens consultants dont la connaissance sectorielle pointue et les réflexes acquis en cabinet de conseil sont très appréciés par leurs clients. Mais on y trouve aussi d'anciens ingénieurs, d'anciens dirigeants de sociétés, des managers spécialisés dans certains secteurs, des financiers... et des personnes exceptionnellement

talentueuses réussissant dans cette profession sans aucun background spécifique !



**Les erreurs à
éviter avec un
chasseur de tête**

À MALIN, MALIN ET DEMI

Je désamorce de suite une interprétation qui pourrait être faite à la lecture de cette partie : le chasseur de têtes que je suis ne se place pas sur un piédestal. Je souhaite au contraire informer le plus justement possible le candidat sur une réalité qu'il méconnaît souvent ; et sur l'origine des réactions de son interlocuteur chasseur de têtes ou recruteur.

Erreur 1 : FAIRE PERDRE DU TEMPS

Les exemples sont nombreux, parmi lesquels, je peux citer ces situations sources de pertes de temps que le chasseur de têtes aura du mal à digérer.

- Ne pas se présenter à un RDV ou à un entretien, sans prévenir : rien de pire pour un chasseur de temps, que de bloquer pour rien un créneau dans son agenda. On ne parle même pas de la vexation...

- Présenter un CV illisible ou long, et qui n'est pas orienté vers la mise en lumière d'éléments factuels et des résultats et réalisations ;
- Être hautain et agir comme si le temps de votre interlocuteur vous appartenait ;
- Manquer de transparence notamment en cachant les étapes de vos autres initiatives de recherche d'emploi en cours ;
- Harceler votre interlocuteur sans avoir d'information nouvelle et à valeur ajoutée à présenter au sujet de la procédure en cours, ou de votre candidature spontanée.

Ecouter la [Chronique de recrutologie : CV façon photobook](#)

Erreur N°2 : SIMULER DE L'INTÉRÊT POUR LE POSTE

C'est le cas de certains candidats qui veulent faire croire que la position à pourvoir les intéresse quand ils souhaitent uniquement échanger avec le chasseur de tête afin qu'il se souvienne d'eux à l'avenir.

Son expérience lui permettra de démasquer ces candidats rapidement. En effet, le chasseur de tête en arrivera assez vite à la conclusion du manque d'intérêt réel pour le poste en lui-même. S'il ne s'en rend pas compte, il se dira (et c'est peut-être pire) que le candidat est bien léger ou bien mal préparé, pour un entretien pour un poste pour lequel il exprime de la motivation.

En somme, évitez cette stratégie. Rappelez-vous comme il est difficile de revenir sur les premières impressions : il est fort probable qu'une image qui n'est pas à votre avantage s'imprime dans la mémoire de votre interlocuteur, et qu'il réfléchisse à deux fois pour vous appeler pour une prochaine opportunité.

***Erreur N°3 : ETRE ABSOLUMENT D'ACCORD
AVEC TOUT***

Qu'elle soit sincère (c'est interprété alors comme un probable manque de personnalité et de jugement), ou qu'elle relève d'une posture (c'est pire !), l'attitude de "d'accord-avec-tout" est contre-productive.

Il y a un équilibre à trouver entre l'ouverture, le consensus permanent d'une part, et l'aptitude à assumer ses opinions et défendre un avis d'autre part.

Il faut, par ailleurs, se rappeler que le rôle d'un recruteur est de creuser, de chercher et de croiser l'information, afin de bien comprendre où se trouvent vos priorités. Il en va de sa propre crédibilité avec son client avec lequel il est capital d'entretenir la relation de confiance professionnelle.

Si donc vos priorités ne rencontrent pas celles de l'entreprise et du poste à pourvoir, il est préférable de ne pas forcer pour les faire coïncider. Soyez vous-mêmes, soyez vrais. Cela sera grandement utile au chasseur de tête pour vous présenter la meilleure opportunité pour vous une prochaine fois ; et vous lui ferez gagner un temps précieux (le temps, toujours le

temps !). Il vous en sera reconnaissant.

Erreur N°4 : DISPARAITRE DES RADARS

Une erreur encore beaucoup trop courante, malgré tous les articles qui le déconseillent. Ne jamais rappeler le chasseur de tête, et disparaître, sans l'informer que vous vous désistiez, par exemple, pour le poste pour lequel il vous a déjà identifié / pré-sélectionné / recommandé.

A la lecture des pages précédentes, il est facile de comprendre pourquoi ce “ghosting” est le plus sûr moyen de se faire oublier du chasseur de tête. En lui faisant perdre du temps et parfois de la crédibilité envers son client, c'est le plus sûr moyen d'être définitivement écarté lors de prochaines opportunités.

Erreur N°5 : MENTIR

Mentir est fatal et éliminatoire. En revanche, tout le monde a tendance à enjoliver ses expériences.

Les chasseurs de tête ne sont pas dupes et savent d'expérience qu'en moyenne 20 à 30% de l'information d'un CV est un peu « vitaminée ». Sachez en tout cas que les chasseurs de tête vérifient les références et n'hésitent pas à en demander davantage si les informations collectées ne concordent pas.

Ecouter la [Chronique de recrutologie : Plus c'est gros](#)

**Nos biais et nos
quelques idées
arrêtées**

ATTENTION, ON VOUS OBSERVE

Vous lirez partout l'exigence d'objectivité et toute la batterie de « filtres anti biais cognitifs » que le recruteur et le chasseur de têtes sont censés mettre en place durant le recrutement afin de laisser le minimum de prise à la subjectivité.

Ces biais, très humains, sont nombreux. La complexité de la tâche: parvenir à évaluer sans juger et sans tomber dans des travers qui feraient écarter des candidatures valables y compris parce que certains aspects de notre métier sont désormais très encadrés légalement.

Mes 15 années de pratique m'ont toutefois appris que nous ne parvenons à nous départir que partiellement de cette subjectivité.

Et c'est d'ailleurs en observant des collègues, à l'époque, lors d'interviews menés conjointement, que leurs biais m'apparaissaient ; alors même qu'ils étaient, en parfaite bonne foi, persuadés d'en être préservés : « Ah, formidable candidat ! En plus, il est issu du même cursus que moi, à ... (nom d'une école réputée). Il a toutes les chances de faire des étincelles dans ce poste ! » ; ou alors : « Cette candidate a fait beaucoup trop de choses différentes dans sa vie : on va au-devant de problèmes d'instabilité si on poursuit avec elle » de la part d'un recruteur ayant passé 20 ans dans le même cabinet.

Et j'imagine alors que mes biais devaient leur sauter aux yeux tout autant, en dépit de l'énergie que je déployais pour les tenir à distance !

Dans le contexte de la relation avec le chasseur de tête, il est donc important de connaître un minimum ce que sont ces biais cognitifs et les mécanismes par lesquels ils sont susceptibles de perturber le jugement du recruteur...

Aperçu des biais cognitifs pour comprendre le processus de recrutement

Un biais cognitif est un mécanisme de la pensée qui dévie ou altère le jugement en attribuant de façon inconsciente une pondération à des informations « neutres » reçues par le cerveau. Ainsi, on évaluera plus positivement ou négativement une personne sur la base d'informations qui échappent à notre réflexion, comme le cas mentionné plus haut de l'école réputée où le recruteur avait aussi fait ses études.

Il existe 3 familles de biais :

- i) ceux liés à une distorsion de la mémoire ;
- ii) ceux guidant notre jugement et
- iii) ceux liés nos croyances personnelles.

La conséquence de ces biais est un effet boule de neige : une mauvaise perception initiale induit une erreur d'interprétation puis une erreur d'évaluation dont le résultat peut être assez problématique (comme écarter un candidat au profil adapté pour le poste).

Prenons un exemple dans chacune de ces 3 familles, un effet ou biais, à titre d'illustration :

Effet de primauté, plus familièrement connu sous le nom de biais de la première impression, bien connu et exploité par les communicants: ce biais conduit à se forger de l'interlocuteur une impression générale à partir de l'information reçue en premier, et à occulter les informations qui ne viennent pas conforter votre impression.

Exemple : un candidat qui ne prend pas de notes dès le début de l'interview sera jugé peu motivé ; ou celui qui ne regarde pas dans les yeux, sera étiqueté comme asocial potentiel. L'effet de primauté positif existe aussi, bien sûr, un candidat qui arrive en avance à l'entretien fera bonne impression par exemple même si au cours de la discussion les réponses sur ses expériences ne sont pas approfondies.

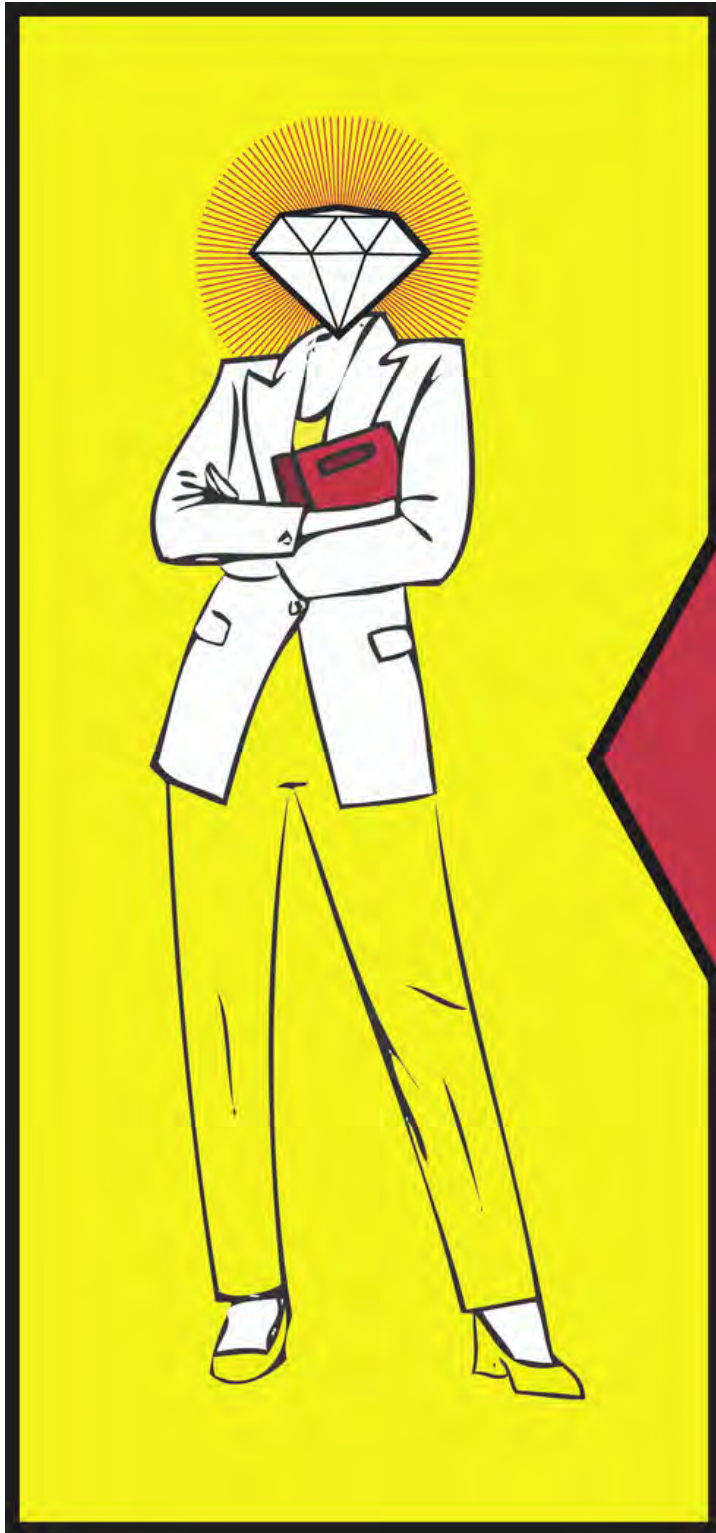
- *Effet de contraste* : biais lié à la tendance spontanée à tout comparer pour se faire un jugement.

Exemple : si au milieu d'une série d'entretiens de sélection, le recruteur a la sensation d'avoir trouvé le candidat idéal, ce biais peut le conduire à mener les entretiens restant avec moins d'ardeur et à laisser passer quantité d'informations et d'alertes qu'il aurait relevées s'il n'était pas soumis à cet effet de contraste.

- L'effet de halo : biais qui conduit à étendre une seule des caractéristiques d'une personne à l'ensemble de ce que la personne est ou présente de caractéristiques.

Exemple : une candidate parfaitement bien mise et s'exprimant bien qui est perçue d'emblée comme très compétente pour un poste, l'inverse est aussi valide.

Ecoutez la [Chronique de recrutologie : attrape-froid](#)



Il faut que vous le sachiez : beaucoup de recruteurs et de chasseurs de têtes, même s'ils ne (se) l'avouent pas, ne sont pas prêts à neutraliser ces biais. La question du degré d'«intuition» qu'ils veulent conserver dans leur pratique est, par exemple, ce qui explique que ces biais, même sans le savoir, sont cultivés.

Ma 1ère leçon en la matière m'a été donnée par un chasseur de têtes dans mon tout 1er poste de recruteur. Son ironie mordante me gênait dans le déroulement de mes « process robotisés appris sur les bancs de l'école », comme il disait. En effet, il estimait, que notre métier, au quotidien, était pour moitié objectif et pour moitié intuitif : « pour moi, absolument tout compte ! Veille à te rendre perméable aux moindres détails. Déplace-toi, va accueillir le candidat à la porte d'entrée ou va le récupérer dans la salle où il patiente, ne le lâche plus des yeux jusqu'à la fin de l'interview. Sens-le. Rappelle-toi que l'interview n'est pas finie tant qu'il n'a pas refermé la porte derrière lui. Et si tu peux même, va le regarder par la fenêtre quand il sortira dans la rue ! L'allure de son pas, où et comment il s'assoit, comment il se place par rapport à toi, sa

poignée de main, et tout un tas d'autres choses que tu appelles subjectives, te diront beaucoup de choses sur ton candidat. Bien sûr qu'il y a énormément de subjectif dans l'interprétation de ce que je collecte ainsi. Mais je suis parfaitement à l'aise avec cela. Je sais que les plus visibles de ces signes, je vais tenter de les confirmer ou les infirmer en interview et qu'ils contribueront à former mon jugement final. »

Sachez donc, si vous l'ignorez, que vous êtes observés, scrutés et analysés par le chasseur de têtes. Et vous pouvez l'être même quand vous ne croyez pas/plus l'être.

Sachant la part de subjectif entrant en jeu malgré nous, restez vigilant jusqu'au bout, et ne laissez pas un lacet détaché en cours d'interview changer l'opinion du recruteur un peu borné qui vous verrait sortir de la salle d'interview sans l'avoir renoué.

A nouveau, par ce partage d'expérience et ces anecdotes, j'ai voulu être aussi honnête et informatif que possible. La très grande majorité des chasseurs de têtes fait parfaitement bien son travail et est dans

cette relation de soutien du talent dont ils finissent par être le meilleur agent.

Etre le partenaire de mon client et également celui du Talent est en tous cas mon parti au sein de Yann Hazoumè Consulting. Je m'engage au quotidien pour rassurer, soutenir, accompagner pour dépasser le stress associé à la recherche d'emploi et permettre au talent de donner le meilleur de lui-même et d'être recruté.



CONCLUSION

Dans ce premier ouvrage, j'ai dépeint le chasseur de têtes et son environnement, afin que le candidat connaisse mieux cet acteur de plus en plus incontournable dans la transition professionnelle.

En effet, qu'il soit en recherche active ou passive, être accompagné par un ou plusieurs chasseurs de tête améliore son positionnement professionnel et augmente beaucoup les chances du talent de trouver l'emploi et l'employeur qui lui conviennent le mieux à un moment particulier de sa carrière.

Mais justement, me direz-vous : comment puis-je faire en sorte que les chasseurs de tête identifient mon profil, et comment m'assurer d'être « dans leurs petits papiers » pour les postes à pourvoir dans les secteurs m'intéressant, en Afrique notamment ?

Toutes ces questions font l'objet d'un second Ebook

que nous publierons en 2022.

Nous y allons plus loin et vous y indiquons, factuellement, avec des exemples et des cas pratiques, comment vous faire repérer, et comment les approcher.

Si le périmètre géographique du continent africain vous intéresse, cet Ebook à venir apporte des ressources inédites. Nous vous y proposons un répertoire complet de ces firmes de chasse et cabinets de recrutement spécialisés , indépendants, orientés Afrique, ou implantées localement, avec, quand elles existent leurs spécialités sectorielles. C'est à ma connaissance le seul répertoire formel de ce type qui existerait sur le marché.

Cet ouvrage complète mon offre d'accompagnement premium individuel en positionnement de carrière en Afrique à découvrir à travers sur [mon site web Yann Hazoumè Consulting](#).

Poursuivons la conversation !

BIBLIOGRAPHIE

Le chasseur de têtes : un véritable professionnel

Les chasseurs de têtes sont devenus plus puissants que jamais

L'avenir de la chasse de têtes ?

Chasseur de tête : tout savoir sur la chasse de tête

Pourquoi les chasseurs de têtes sont-ils mal élevés ?

Quel est le rôle du chasseur de tête en 2020 ?

Cabinets de recrutement, têtes chercheuses de profils rares pour PME

Salaire des cadres RH : comment est-il déterminé ?

Le recours pour les entreprises aux cabinets de recrutement – mémoire – International Business School, 2007 – Par Maguette Sylla

Besoin d'un accompagnement de carrière ?

Découvrez mon programme de coaching ici

ME CONTACTER



WWW.YANNHAZOUME.COM



TWITTER.COM/YHAZOUME



[YANN HAZOUMÈ](https://www.linkedin.com/in/YANN_HAZOUMÈ)



[YANN HAZOUMÈ CONSULTING](https://www.linkedin.com/company/YANN_HAZOUMÈ_CONSULTING)



yannhazoume.com

AFRIQUE . RESSOURCES . TALENTS