

Nouvelles pistes pour les chasseurs de têtes

ENTRETIEN RÉALISÉ PAR BEATRICE TIBERGHEN, RESPONSABLE CARRIÈRES POUR L'ACL

Le métier de chasseur comme de nombreux métiers profite de la transformation digitale. Effectivement les moyens et les outils se sont transformés offrant une relation modifiée entre le recruteur, le chasseur et le candidat. Entretien.



Vincent Monnet
(ECM99)

Directeur au sein du cabinet de chasse Arrowman, il conseille et accompagne ses clients dans leur transformation et la mise en place de leur stratégie digitale. Vincent Monnet a débuté son parcours en Service aux sociétés en Ingénierie informatique (SSII). Il participe ensuite à la création d'une start-up avant de s'orienter vers le conseil en recrutement au sein d'un grand cabinet international. Depuis 15 ans, il intervient dans le recrutement de Managers et d'Experts.

Technica : En quoi, le numérique redéfinit le métier de chasseur de tête ?

Vincent Monnet : L'une des valeurs du chasseur était le travail d'identification, à savoir déterminer qui assure quelle position dans une organisation. Avec l'avènement des réseaux sociaux (LinkedIn compte aujourd'hui 6 millions d'abonnés en France), la visibilité du candidat est nettement plus forte, la valeur de l'identification sera moins perçue.

Ces outils constituent réel apport et ont transformé nos méthodes en déplaçant les enjeux du recrutement. D'une certaine façon, ils ont amélioré la qualité des approches des cabinets en les « challengeant » et en les obligeant à mieux valoriser leur métier.

En effet, le travail de sélection et d'évaluation des cabinets est de plus en plus exigeant, les identifications se veulent de plus en plus exhaustives et l'aide à la décision des candidats et des clients cruciale.

De surcroît, les canaux de communication numériques facilitent la relation avec le candidat (Skype, contact en situation de mobilité), assurant une vraie transformation de l'espace et du temps.

Le numérique est-il une menace pour vous ?

V.M. : Le numérique n'est pas une menace, mais il implique d'adapter notre métier et notre mode de fonctionnement.

À une époque de guerre des talents et de pénurie forte de profil sur les

populations cadres, la notion d'évaluation, la capacité d'intéresser un candidat à une opportunité et qu'il puisse se pérenniser dans une organisation, sont des facteurs de différenciation primordiaux pour les recruteurs.

Qu'est-ce qui change pour le candidat ?

A-t-il plus de pouvoir ?

V.M. : Le candidat est plus visible. De plus, il peut plus facilement entretenir et adresser son réseau. Il est donc plus aisé pour lui d'appartenir à des communautés et pourra donc ainsi bénéficier plus facilement de cooptation, voir même être sollicité sur de plus nombreux processus de recrutement.

Néanmoins, cette abondance de visibilité implique aussi une certaine transparence sur ses expériences et son diplôme (un candidat diplômé d'une école aura forcément dans son réseau des gens de la même école). Il est ainsi plus facile de recouper les informations.

Au niveau de la mondialisation des carrières, qu'est-ce que le numérique apporte ?

V.M. : Le numérique facilite un brassage culturel car les notions d'espace sont moins fortes.

Il est courant de réaliser des entretiens en visio-conférence.

Le numérique permet aussi un travail communautaire nettement plus précis avec un fort partage d'information.



© Everythingpossible - Fotolia

On dit que trop d'information tue l'information : comment un candidat peut se démarquer au milieu de ses concurrents ?

V.M. : Un candidat se démarquera en mettant en avant ses avantages concurrentiels (compétences sectorielles, connaissances d'un outil, maîtrise linguistique...) mais aussi en prouvant qu'il appartient à une communauté de référence sur un domaine (être intégré à un réseau de référents sur ses domaines, écrire des articles...).

La transformation numérique modifie les modes de recrutement traditionnels apportant plus de visibilité et de mixité. Elle implique aussi une plus grande exigence des candidats et des recruteurs.

Comment s'organise la profession de chasseurs de têtes ?

V.M. : Ce sont nos clients, c'est-à-dire, les sociétés qui recrutent qui nous paient.

Tout le monde peut être chasseur de tête, au sens où il n'y a pas de diplôme de chasseur de têtes. C'est une question de déontologie personnelle. Il n'y a pas d'assermentation ni de fédération dédiée. Il existe le Syntec mais tout le monde n'y est pas, et nous n'en faisons pas partie.

Quel pourrait être le gage de qualité ?

V.M. : Il faut s'informer sur les références du cabinet, sur sa présence dans l'écosystème, sa capacité à bien recruter. Le cabinet de chasseur de tête met en place une ingénierie propre pour aller chercher la bonne personne au bon endroit. Ce qui fait la différence, c'est l'ingénierie à travers un réseau. ●

LE CHASSEUR DE TÊTE

Le chasseur de têtes, généralement d'un niveau Bac+5, est un recruteur qui recherche des profils rares, précis et de haut niveau (cadres et cadres supérieurs) en France et à l'étranger. Il exerce pour le compte d'entreprises.

Le chasseur de têtes a pour missions de :

- Évaluer les besoins de l'entreprise ;
- Interroger les bases de données et les CVthèques ;
- Déposer des annonces d'emploi sur les sites spécialisés ;
- Contacter les candidats ;
- Faire passer des entretiens aux candidats sélectionnés ;
- Proposer des candidats à l'entreprise ;
- Organiser les rencontres et les entretiens avec l'employeur.

Il travaille pour un cabinet de recrutement. Il peut également être consultant pour des grandes entreprises et s'installer à son compte.

D'après le site CadreOnline.