

## Chasseurs de têtes

# Des recruteurs très spéciaux

- Plusieurs contraintes à gérer
- Disponibilité, visibilité, sérieux,...

DES appels discrets, des conversations étouffées, des propositions murmurées et... un collaborateur qui démissionne. La pratique est confidentielle: c'est la chasse aux têtes. La difficulté de trouver le profil recherché, le manque de qualifications, la complexité des compétences requises, autant de raisons qui poussent les entreprises de faire appel aux services des chasseurs de têtes. En général, «le chassé potentiel est un dirigeant, un cadre supérieur ou confirmé qui possède déjà une dizaine d'années d'expériences et dont le parcours professionnel montre des compétences et des connaissances pointues et significatives», souligne Philippe Montant, directeur général de ReKrut.com.

Chasser des têtes est, avec les offres d'emplois, une des deux méthodes de fonctionnement du recrutement. Elle

se traduit par le contact d'un candidat potentiel sans que celui-ci n'ait jamais sollicité de demande et nécessite une mé-

ger d'employeur. Il faut donc s'armer de patience, de persévérance et de ténacité. En effet, au cours de sa mission, le chasseur de têtes serait appelé à jouer la psychologie pour confronter la difficulté majeure du métier qu'est la méfiance des candidats. «Par rapport au contexte marocain, la plus grande difficulté reste la méfiance. Contrairement à l'Europe où ce mode de recrutement est couramment utilisé, au Maroc, le chassé hésite à répondre au consultant. Il s'inquiète de savoir de quelle façon on a bien pu l'identifier, il ne souhaite pas parler à un interlocuteur inconnu, il se sent piégé, autant de facteurs qui rendent la chasse au Maroc difficile», explique Montant.

Au-delà de cette contrainte, le chasseur doit également intervenir dans la partie négociation et trouver l'équilibre entre les exigences du candidat et la proposition de l'entreprise. En effet, la chasse implique la recherche de profils pointus qui sont très exigeants de part leur «back ground». «Pour cela l'entreprise propose jusqu'à 20% d'augmentation de salaires», affirme un chasseur de têtes. □

### Jeu de séduction

CHASSEURS et candidats entretiennent une relation très particulière. Investigation d'une part et séduction d'autre part. En effet, un candidat peut «jouer» sur sa notoriété. Telle une stratégie marketing bien ficelée, certains atouts peuvent être mis en avant pour «attirer» le chasseur. Dans un premier temps, «il faut se faire connaître», estime un consultant. Le candidat doit privilégier les relations et ce, tant au niveau personnel que professionnel, la chasse passant souvent par le biais du bouche-à-oreille. Ensuite, «faire sa propre publicité». Etablir un CV correctement rédigé, riche et précis et l'envoyer un peu partout peut engendrer à terme le contact par un chasseur. En effet, les CV théâtraux sont des mines d'or où ils n'hésitent souvent pas à piocher. Simultanément, «il faut choisir le bon timing».

Un secteur en crise ne recrute pas. Quand une activité se porte bien, c'est le moment pour se «montrer». Si tel est le cas, il ne faut en aucun cas hésiter à s'affirmer en tant que professionnel ou expert de son domaine d'activité. Enfin, «le mensonge est à bannir». Edulcorer son CV, surestimer son poste ou encore sa rémunération peut forger une très mauvaise image de la personne. Dans un monde aussi restreint que celui des chasseurs de têtes, l'information circulera. □

thodologie particulière d'approche. La mission consiste à approcher des gens qui n'ont pas forcément envie de chan-

## Chasseurs de têtes

## Les réseaux, élément essentiel à la mission



Enfin, il est préférable de bien maîtriser l'anglais, la recherche pouvant se faire un peu partout dans le monde.

**- Ce métier est-il une pratique courante au Maroc?**

- Non, pas encore. Cette pratique commence cependant à se développer au Maroc. La principale activité se rapprochant de la chasse consiste à utiliser ses réseaux personnels, les réseaux sociaux sur Internet, ou tout simplement descendre les organigrammes des entreprises intéressantes pour trouver les candidats, l'approche réellement «chasses» étant encore difficile.

**- Comment se déroule «la chasse»?**

- Tout bon «chasseur de têtes» ne dévoilera jamais sa méthodologie de chasse. Cependant, tout en sauvegardant

le secret professionnel, on peut distinguer plusieurs étapes:

- L'identification des cibles potentielles. Le consultant recherche l'ensemble des entreprises dans lesquelles peut se trouver le profil recherché. Cette recherche peut obéir à une logique de secteur d'activité, une logique géographique...

- Le consultant valide cette première liste avec son client. En effet, par déontologie, certains clients ne souhaitent pas que la chasse ait lieu au sein d'entreprises filiales ou concurrentes.

- La mise en place du scénario de chasse qui per-



*« Tout bon "chasseur de têtes" ne dévoilera jamais sa méthodologie de chasses, souligne Philippe Montant »*

met au consultant d'entrer en contact avec l'entreprise en toute discrétion et sans se dévoiler. Via ce premier contact, le consultant doit récupérer les coordonnées des cibles potentielles, l'organigramme de la société...

- Le consultant appelle sa cible et doit le convaincre de lui envoyer un CV.

**- Combien de temps faut-il pour trouver «Le» profil?**

- La durée moyenne pour trouver le bon profil dépend évidemment du profil recherché. Cela peut être une recherche de longue haleine qui peut prendre des mois, des semaines ou juste quelques jours. Plus le profil sera pointu, plus la chasse sera longue et difficile. Ceci étant dit, en moyenne une chasse prend quelques semaines. □

Propos recueillis par Zineb SATORI