

# La CHRONIQUE

DU

# CERCOMM

**L'ACTUALITE DU CONSEIL EN RECRUTEMENT**

[www.cercomm.net](http://www.cercomm.net)

**Mars - Avril 2007**

## **- INDICATEUR MICHAEL PAGE EXECUTIVE SEARCH**

Plus de 800 dirigeants donnent leur avis sur leurs fonction et rôle au sein de l'entreprise dans le nouvel indicateur de Michael Page Executive Search

Michael Page Executive Search, spécialiste du recrutement de cadres dirigeants, lance un nouvel indicateur trimestriel « Le Baromètre Executive » et donne la parole à un panel de dirigeants représentatifs des entreprises françaises, pour recueillir leur opinion sur des sujets touchant à leur rôle de décisionnaire.

*Un indicateur trimestriel du suivi de l'emploi et du moral des dirigeants*

Tous les trimestres Michael Page Executive Search sollicitera par mail un panel de Présidents, Directeurs généraux, Directeurs opérationnels et fonctionnels et/ou membres de Comités de direction et leur adressera un questionnaire type QCM autour de 7 items. Parmi les 7 questions posées, 6 sont récurrentes et servent d'indicateur pour mesurer les évolutions enregistrées sur la fonction de dirigeant. La septième est en lien avec l'actualité. Cette première édition est consacrée à la rémunération des dirigeants et à leur niveau de satisfaction. Chaque trimestre, les résultats sont adressés aux membres du panel, ce qui leur permet de connaître l'opinion de leurs pairs sur les sujets abordés.

« La première édition du Baromètre Executive totalise 814 réponses, un échantillon suffisamment représentatif qui atteste de l'intérêt des dirigeants pour ce type d'indicateur. Ce résultat laisse à penser que ces derniers sont désireux de connaître l'opinion de leurs pairs. Souvent seuls face à leurs décisions, ils apprécient de pouvoir connaître la position de leurs homologues sur des problématiques communes » indique Yves Renaud, Directeur Associé de Michael Page Executive Search.

Parmi les résultats (cf. annexe jointe), il ressort notamment que :  
*Les dirigeants sont optimistes...*

Ils envisagent de recruter et prévoient d'atteindre leurs objectifs en 2007.

En ce début d'année, les dirigeants affirment majoritairement (66%) qu'ils recruteront au cours du premier trimestre. Ces résultats encourageants peuvent être liés au budget voté pour 2007 qui offre de nouvelles perspectives en matière d'embauches. Ils sont par ailleurs un peu plus nombreux (69%) à déclarer qu'ils seront en mesure de remplir leurs objectifs. « *La perspective de pouvoir recruter couplée à une conjoncture favorable poussent les dirigeants à être optimistes* » analyse Yves Renaud.

*... Mais stressés*

En dépit d'un climat social bon au sein de leur entreprise (91% des dirigeants estiment qu'il est à minima correct, 45% d'entre eux le jugent même bon) et d'une conjoncture favorable à l'atteinte de leurs objectifs, 60% des dirigeants avouent qu'ils subissent actuellement un niveau de stress élevé (43%), voire très élevé (16%). « *Cet état doit être imputé au rythme économique moderne (problématiques complexes à résoudre dans des délais de plus en plus courts, évolution des systèmes d'information engendrant toujours plus de réactivité, course à la rentabilité...) auquel sont soumis les dirigeants* » indique Yves Renaud.

*Et sont peu sollicités par le marché*

Seuls 30% des dirigeants avouent avoir été chassés ou approchés au cours du dernier trimestre 2006, et 65% d'entre eux estiment qu'ils ne recevront que peu d'opportunités d'évolution dans les mois à venir. Cette réponse est peut-être le signe d'une certaine stabilité des dirigeants dans leur fonction. Ils sont en revanche mitigés sur leur rémunération puisqu'ils ne sont que la moitié à en être satisfaits. « *Qu'en sera-il lors de la prochaine édition qui sera conduite à l'issue des élections présidentielles ?* » s'interroge Yves Renaud.

## **- INTERSEARCH**

Intersearch France poursuit sa croissance pour un engagement toujours amélioré au service des ressources humaines.

Intersearch a racheté le cabinet de recrutement Sefop Management et intègre désormais pleinement à son équipe son savoir-faire et ses compétences, tournés notamment vers les collectivités locales et les organismes parapublics.

Sefop Management, membre du Syntec Recrutement, spécialisé en approche directe, a été créé il y a 35 ans, et partage avec InterSearch trois valeurs essentielles: "chaque entreprise est unique, le dialogue et l'expertise sont sources d'innovation, l'éthique est garante de la qualité d'une prestation".

« Cette acquisition nous permet de multiplier l'énergie de notre Groupe au service des clients d'InterSearch et de Sefop, et de poursuivre notre

développement sur le marché de l'emploi des cadres » déclare Xavier Borloz d'Intersearch.

#### **- HARVEY NASH**

Harvey Nash s'est beaucoup développé en dehors de l'Angleterre, ce pays ne générant plus qu'un tiers de ses revenus.

Ce cabinet espère annoncer dans les mois à venir des acquisitions en Asie et en Europe.

Le bénéfice avant impôts a augmenté de 45% avec un CA en augmentation de 24%.

#### **- ADECCO**

*Challenges* révèle qu'ADECCO France a facturé 24 millions d'Euros en 2006 dans sa branche recrutement. La société prévoit un doublement de ce CA en 2007.

#### **- CT PARTNERS**

Christian & Timbers devient CT Partners. Ce cabinet américain en plein développement a été classé 12<sup>e</sup> cabinet mondial par ERN pour l'année 2006 (83% de croissance, 125 consultants). Après Hong-Kong et Singapour, CT Partners va ouvrir 3 bureaux en Amérique Latine .

La practice Finance, dirigée par Diane Segalen, représente 40% de la facturation de ce cabinet avec 30 personnes sur les 70 consultants en Europe. Une practice Assurance vient d'être créée et est dirigée par Matthew Andrews à Londres, soutenu par Séverine Leca à Paris.

CT Partners vient de racheter Michael Kelly Associates aux USA.

#### **- CLASSEMENT MONDIAL ERN**

Comme chaque année, ERN publie son classement mondial des cabinets d'executive search pour l'année 2006.

Ce classement est le suivant :

Premier : Korn/Ferry International (CA : 637,5 M\$, croissance : 23%)

Deuxième : Heidrick & Struggles (478,5 M\$, 16,1 %) et troisième Spencer Stuart (475 M\$, 8,9%). Ils sont suivis d'Egon Zehnder (449 M\$, 19,5%), Russell Reynolds (430 M\$, 22%) Ray & Berndtson (225 M\$, 25%), Amrop Hever Group (178 M\$, 16%), IIC Partners (129 M\$, 20,8%). Transearch dixième (112 M\$, 28,6%).

Christian & Timbers est de loin premier pour sa croissance de 83% !!!

Russell Reynolds reste premier en ce qui concerne le CA /consultant (1,8 M\$), suivi de Spencer Stuart (1,44 M\$) et Egon Zehnder (1,34 M\$).

A noter que Whitehead Mann a disparu du classement.

#### **- ALEXANDER HUGHES**

Ce cabinet, avec 34 bureaux dans 24 pays et dirigé par Maurice Rozet, a formé une alliance global et stratégique avec Nosal Partners (7 bureaux aux USA) et Strategic Executive Search Group (4 bureaux en Asie).

7 practices sectorielles ont été formées notamment dans les technologies, la finance et les sciences de la vie.

- **Transearch** a ouvert des bureaux à St Petersburg et Moscou, **Boyden** à Sofia (Bulgarie) et **IIC** à Bucarest (Roumanie) et Santiago (Chili).

#### - **THE LADDERS**

**TheLadders.com**, site internet d'emploi pour les cadres gagnant plus de 100000 \$/an, se lance en Europe en commençant par l'Angleterre puis la France et l'Allemagne.

TheLadders.com Europe sera dirigé par Alexandre Douzet, co-fondateur du site aux Etats Unis.

- Gap Inc a retenu **Egon Zehnder** pour rechercher son nouveau CEO et the Stride Rite Corp. a sélectionné **Spencer Stuart** pour trouver le sien.

#### - **STANTON CHASE**

Ce réseau s'implante à Belgrade, Calgary, Stockholm, San Francisco et déclare un CA de 50 M\$ pour 2006, en hausse de 22% par rapport à 2005.

Stanton Chase compte ainsi 56 bureaux dans 34 pays.

#### - **AEROCONTACT**

C'est un portail spécialisé dans l'actualité et l'emploi du secteur aéronautique.

Il lance 2 sites dédiés aux professionnels :

**Ingéaéro.fr** pour les ingénieurs et **techaéro.fr** pour les techniciens de ce secteur.

#### - **HOMINIS**

Ce groupe, spécialiste de la gestion des ressources humaines et fondé à Metz en 2002, a cédé 40% de son capital au fond d'investissement MBO Partenaires.

Les dirigeants d'Hominis, qui conservent 60% du capital, veulent ainsi continuer à se développer par croissance externe et préparer leur introduction en bourse.

Le groupe Hominis emploie 240 personnes (CA de 130 M E, résultat brut de 6 M E) à travers des filiales nationales et régionales spécialisées dans le recrutement, la délégation, le placement, la transition professionnelle et le redéploiement d'entreprises (Horémis, Enthalpia, Altiga et Altiga Pharma).

Avec le soutien de son nouvel actionnaire, le groupe compte se développer dans le conseil en management, en organisation, en stratégie et dans la formation ainsi que le portage.

## Premier Site d'emploi généraliste spécialiste des grandes et petites PMI – PME

L'objectif du site est la qualité des annonces, des réponses et des candidats plutôt que le volume. Ceci permet des économies importantes de temps et de ressources dans le traitement des retours tout en générant de très bons résultats.



- Outil de recherche plein texte CVthèque
- 70.000 CVs qualitatifs dans notre CVthèque,
- 2 000 à 4 000 offres d'emploi exclusives en permanence,
- 1<sup>ère</sup> position sur Yahoo (56.000.000) et la 5<sup>ème</sup> sur Google pour « offres d'emploi » (4.000.000)
- 400 000 visiteurs/mois
- Site orienté qualité et non volume, réputé pour son éthique et ses garanties données aux candidats.
- Premier tri (option) des retours

Site très bien référencé rendant ses annonces accessibles directement à partir des moteurs de recherche.

Enfin, Contact emploi a une politique de partenariat avec les professionnels du recrutement passant par l'application d'une grille tarifaire très attractive et positionnant le site comme étant l'un des meilleurs rapports performance/coût.

Michel DORIC, PDG

Tel : 01.41.877.877

[michel\\_doric@contact-emploi.com](mailto:michel_doric@contact-emploi.com)

## Le portail emploi de la santé.

( Industriels pharmaceutiques, para et de la santé, équipements médicaux, biotechnologies, établissements hospitaliers, cliniques et retraites )



Un nouveau site professionnel spécialisé dans tous les recrutements du secteur de la santé est maintenant disponible sur [www.pharmaservice.net](http://www.pharmaservice.net) :

- plus de 30 000 visiteurs /mois.
- Plus de 4.000 CVs de spécialistes de la santé et de ses industries.
- Le site contient :
  - Plusieurs annuaires dont :
    - les prestataires,
    - les laboratoires pharmaceutiques
    - les professionnels de la para
  - l'actualité quotidienne de la santé

Une double visibilité est proposée optionnellement sur [www.contact-emploi.com](http://www.contact-emploi.com) (400.000 visiteurs/mois) afin d'augmenter les taux de retour sur certains postes spécifiques.

Michel DORIC, PDG

Tel : 01.41.877.877

[michel.doric@pharmaservice.net](mailto:michel.doric@pharmaservice.net)

## LES CONSULTANTS QUI BOUGENT

**Ann Katrin DOLIUM**, ancienne consultante chez RT & A, fonde Headlight International France

**Vincent BILLIET** (42 ans, EM Lyon), ancien de Cap Gémini puis de Teamlog, devient directeur général de Elan IT France, spécialiste de l'informatique et télécom.

**Roxane de La MORANDIERE** (EDHEC), précédemment à la direction financière des Parfums Givenchy (Groupe LVMH) et **Valérie CARRE MACRON** (EPP), après avoir été chargée de recrutement au Bon Marché et dans le groupe ETAM, deviennent consultante chez Chantal Baudron.

**Marie-Laure RIVIERE** anciennement DRH chez Christie's puis EY Law est nommée principale au sein de Taste où elle s'occupera des secteurs de l'audit, du conseil et des cabinets d'avocats.

**Didier CANQUE** (44 ans, école nationale supérieure des mines de Nancy), auparavant manager de projet à la direction du pilotage stratégique de Manpower devient directeur des opérations de Right Management, filiale de Manpower et entre au comité de direction.

**Jacques QUINIO** (44 ans, ESSEC) est nommé directeur du bureau de Lyon de Right Management et **Sylvie RAY** (DESS de psychologie, ISM, coach certifiée) devient directeur du bureau de Grenoble.

**Hugues de la ROULIERE** (ESME-Sudria), créateur de ABC Ressources Humaines, présent à Nantes et à Rennes depuis 5 ans et **Louis GRUMMER** (IPAG), fondateur de For Value Rh à Paris, ont décidé de s'associer pour cumuler leurs positionnements et accroître leur offre de service en matière de développement des ressources humaines. Ils ont créé ABC For Value capable de traiter des postes, pour des problématiques de middle management, au niveau national soit par recrutement classique soit par approche directe. Ils développent également des pratiques en Audit RH ainsi qu'en Management et Evaluation.

**Florence SOULE DE LAFONT** (44 ans) rejoint, en qualité de Partner, Christian & Timbers. Diplômée de l'ENSAE, de l'IAF et de la SFAF, Florence Soulé de Lafont a débuté sa carrière en 1986 à la Caisse des Dépôts et Consignations comme gestionnaire obligataire, puis Responsable des activités de marché sur produits dérivés de taux. De 1995 à 1999, elle dirige les activités de financements structurés de la CDC. De 2000 à 2005, elle participe à la création et au développement de CDC-IXIS puis d'IXIS CIB en tant que Directeur des Financements et membre du Groupe de Direction Générale.

**Claire FLOREANI** (42 ans, HEC) ayant intégré Transearch en 2006, est promue directeur associé du pôle technologie et conseil. Elle était précédemment directeur commercial du pôle services chez Valoris.

**ExecutivesOnline (EOL)** est spécialiste du recrutement accéléré de cadres supérieurs et de dirigeants intérimaires (et aussi permanents) pour la France et l'international. Grâce à son site internet très performant, à son vivier de talents de plus de 12000 candidats triés sur le volet, une expérience de 10 années dans l'intérim management (leader du secteur au Royaume-Uni), une méthodologie éprouvée et une technologie de pointe, EOL recrute très rapidement (en moins de 10 jours) et met à la disposition de ses clients les cadres supérieurs et les dirigeants dont ils ont besoin pour leurs missions spécifiques. EOL travaille avec les entreprises de tous les secteurs, et les administrations, pour tous les postes de direction. Ses services couvrent 4 domaines principaux : le management par intérim – la gestion de projet – le management du changement – le recrutement permanent.

Gérer des situations exceptionnelles, lancer et/ou développer un projet d'implantation internationale (Russie, Chine...), aplanir les crises, assurer un intérim de haut niveau ou rendre plus performante l'organisation d'une entreprise, telles sont les spécialités des managers par intérim figurant dans son vivier de talents de cadres supérieurs et de dirigeants européens.

L'équipe d'EOL est multi sectorielle, fonctionnelle et culturelle et constituée de consultants de très haut niveau, de différentes nationalités. EOL est implanté à Londres, Sydney, Johannesburg.

## **PORTRAIT**

**Alain TANUGI,  
président de TRANSEARCH INTERNATIONAL  
Un challenger mondial !**

Au sortir d'HEC Alain Tanugi, benjamin de sa promotion, avait déjà une vision de son futur: «Je souhaitais m'orienter vers les services aux entreprises qui émergeaient à peine, mais dont je percevais le potentiel considérable »

Un début de carrière dans le « B to B », tourné vers les besoins de formation des entreprises...et notre jeune homme attrape vite le virus du Développement des carrières et du Conseil en RH. A peine trentenaire, il s'engage dans le métier de l'« Executive Search ».

Le voilà donc au cœur d'une activité stratégique, qu'il cherche à démocratiser à une époque où seules quelques rares positions de « top managers » font l'objet d'approches directes auprès des cadres.

En 1980 il est le premier chasseur de têtes français à tenter l'aventure américaine. Puis, percevant très tôt la nécessité de mondialiser la recherche de cadres dirigeants, il crée TRANSEARCH International qu'il anime depuis lors.

Seul cabinet d'origine française du « Top Ten » mondial des chasseurs de têtes et aujourd'hui présent dans 53 villes (33 pays), TRANSEARCH fête cette année, son 25<sup>ème</sup> anniversaire.

350 consultants et chargés de recherche traitent tous les mois quelques 200 missions de haut niveau à travers le monde, dans les 53 villes (33 pays) où le Groupe est actif.

La devise de TRANSEARCH «*The Benchmark for Quality in Executive Search\** », souligne l'objectif premier de la firme, indique Alain Tanugi, entrepreneur-pionnier au royaume des services professionnels de haut niveau. ■

*\*la référence de qualité dans la recherche de cadres dirigeants.*

## FOCUS

### **Quatre conseils à l'attention des donneurs d'ordre des recrutements dans l'Entreprise...**

**par Fabien Delime , Managing Partner,  
DELIME EXECUTIVE SEARCH**

S'il était autrefois possible de prendre son temps pour embaucher un généraliste de sa fonction, l'entreprise se doit aujourd'hui de trouver et d'attirer rapidement le spécialiste qui répond au besoin immédiat de l'organisation qui recrute. A l'heure de la communication quasi-instantanée, le recrutement par approche directe (*Executive Search*) est une pratique qui, par l'efficacité qu'elle permet, est aujourd'hui irremplaçable pour un grand nombre de recrutements à des fonctions clés de l'entreprise.

L'*Executive Search* est un mix de conseil et d'évaluation à haut niveau, au service de Clients avec lesquels les « chasseurs » tissent des relations profondes basées sur des liens de confiance. Si les facteurs qui régissent l'installation d'un tel lien de confiance sont multiples, on peut toutefois citer quatre points cruciaux que le donneur d'ordre de l'entreprise qui souhaite recruter (filiale d'un grand groupe, Start-up, Venture Capital,...) doit légitimement vérifier pour choisir en conscience de mandater tel ou tel cabinet :

#### ***Le cabinet a-t-il une connaissance des métiers de mon Entreprise ?***

Si la connaissance d'un secteur d'activité n'est aucunement une garantie de qualité, l'habitude des pratiques d'un métier donné est indéniablement un atout pour la pertinence des approches directes de talents que le chasseur sera amené à effectuer.

Je ne suis toutefois pas convaincu de la pertinence d'une spécialisation des chasseurs, bien au contraire : l'actuel CEO d'un acteur majeur du secteur du luxe a été chassé chez un « lessivier », et sa réussite est avérée ; si le cabinet qui avait approché ce candidat n'avait été spécialisé que dans la « practice » Luxe, il y a fort à parier que le consultant se serait contenté de faire le tour des concurrents de ce même secteur...



Après que le « chasseur » aura pris le temps nécessaire à une compréhension intime des valeurs et de la culture de l'entreprise qui fait appel à ses services, celui-ci doit être en mesure de détailler le ciblage envisagé pour l'approche du talent recherché, sur la base de sa connaissance de différents marchés.

***Le cabinet m'incite-t-il à faire du « copier-coller » de missions qu'il a déjà conduites ?***

Votre société est, par nature, singulière. En conséquence, il est essentiel de tirer profit de l'étape de définition du poste - que vous devez faire conjointement avec le cabinet qui doit servir ici de conseil - pour cerner les risques majeurs auxquels son titulaire sera confronté, les actions essentielles à court et moyen terme qu'il est légitime d'attendre de lui, ainsi que les changements qu'il sera chargé d'imprimer et de suivre. Raisonner ici en terme de politique à mener, les responsabilités et les actions à conduire en sont la conséquence.

Tirer profit de l'étape de définition du poste revient également à évaluer son « poids » en terme de coûts pour l'entreprise : les décisions futures du manager génèreront des gains potentiels (ou des pertes si le candidat retenu n'est pas le bon...) qu'il est important d'évaluer.

Il ne saurait être ici question de photocopier une fiche de poste standard, quel que soit le poste en question. A titre d'exemple, pour une fonction donnée de Directeur des Operations, rien n'est plus différent que la mission d'un « Manager de compromis » destiné à consolider des équipes d'«électrons libres» comparée à celle d'un Manager dont la mission serait de «casser» des baronnies pour préparer l'arrivée d'une nouvelle équipe de direction.

***Le cabinet utilise-t-il une méthodologie d'approche et de sélection rigoureuse ?***

Si le « chasseur de têtes » doit s'assurer que sa « short-list » ne comprend que des talents maîtrisant tout à la fois le métier, les savoir-faire techniques demandés par le poste visé, et le savoir-être propre à l'entreprise qui souhaite recruter, il ne peut toutefois pas se faire aider, pour vérifier les « *compétences dures* » du candidat, par des tests qui permettraient de valider une hypothétique capacité à répondre à de naturels imprévus, à de probables litiges externes ou à de possibles conflits internes. De tels tests objectifs n'existent assurément pas.

C'est là, en revanche, que le croisement des jugements trouve toute sa pertinence, puisque les postes qu'un candidat a occupés et surtout les résultats qu'il y a obtenus, la mise en évidence des conséquences induites sur les entreprises dans lesquelles il a exercé, l'évolution des entités dont il a pu avoir la responsabilité, l'avis de référents - collaborateurs, administrateurs, clients, partenaires, fournisseurs,... - sont autant d'éléments très éclairants sur un candidat. Croiser les regards est l'une des clefs d'un jugement objectif, mais cette méthodologie implique une enquête par nature délicate en ce sens que les entretiens qu'elle suppose doivent pouvoir se dérouler sous couvert d'une totale confidentialité. Les sources d'information fiables étant le plus souvent fermées, la confiance dans l'éthique du consultant conditionnera la propension du référent à donner une vraie opinion. De plus, la méthodologie utilisée pour le contrôle de référence se doit d'être très scrupuleuse pour éviter quelque erreur d'interprétation que ce soit.

En outre, la sélection de candidats doit se faire à travers la prise en compte d'un faisceau de compétences sans se limiter à une liste de candidats qui ont « seulement » été *bons ou très bons* par le passé, partant de l'hypothèse qu'un candidat qui a bien réussi ailleurs dans des postes similaires rencontrera aussi le succès dans le poste qu'on lui propose. Le « chasseur » doit assurément prendre en compte d'autres aspects essentiels : quel potentiel les candidats présentés représentent-ils pour l'entreprise qui les recrute ? Quelles motivations sous-jacentes ces candidats ont-ils ? Quelle adéquation existe-t-il entre les candidats retenus et la culture de l'entreprise, le psycho-type des futurs pairs et collaborateurs, la vision de développement de l'organisation ? L'environnement d'un poste peut tout à la fois contribuer au succès d'un candidat ou, au

contraire, affaiblir sa position et mener à son échec. Il est donc essentiel de qualifier, sur des bases comportementales et cognitives, le type de profil dont l'entreprise a besoin. A ce stade, des outils existent assurément.

Dans la limite du sérieux desdits outils, toutefois. Les techniques dont la fiabilité n'est pas avérée me rendent perplexe : pourquoi certains font-ils appel à des astrologues ? Comment et pourquoi en est-on arrivé en France à donner une importance surdimensionnée à la graphologie – phénomène purement franco-français - alors que les possibles traits de personnalité qu'elle peut révéler ne sont qu'un critère mineur du recrutement ? Avant que l'irrationnel n'apparaisse dans un recrutement, bien des aspects peuvent être explorés et évalués, sans faire douter le candidat de l'intérêt du poste et de l'entreprise.

L'analyse des réussites et des échecs des nombreux candidats que nous rencontrons amène à plusieurs constats :

- 1 - l'intelligence logique seule ne suffit pas à la réussite professionnelle,
- 2 - ceux qui ne savent pas « où » il souhaitent se rendre n'ont que peu de chances de savoir « quand » il sont arrivés,
- 3 - ceux qui « ont réussi » ont des formes d'intelligence extrêmement diverses, définitivement plus complexes que l'aptitude à compléter des séries de symboles, de nombres ou de dominos,
- 4 - c'est la congruence d'un grand nombre de paramètres, y compris parfois sur les sphères personnelles et familiales, qui permet d'arrêter une sélection optimale d'un candidat pour une entreprise.

### ***Le cabinet a-t-il une éthique sans faille ?***

Notre métier n'est malheureusement régi par aucun Conseil de l'Ordre, ce que les chasseurs intègres déplorent authentiquement et ce que les chasseurs plus « opportunistes » font brillamment mine de regretter... Comment, alors, identifier les bonnes pratiques ?

D'abord, le cabinet de recrutement par approche directe doit être impliqué, en offrant la garantie contractuelle de reprendre gratuitement la mission si le candidat quitte l'entreprise pendant la durée de la garantie, que ce soit à la suite d'une démission ou d'un licenciement, y compris durant la période d'essai.

Ensuite, je vous propose d'écouter attentivement la façon dont les « chasseurs » que vous rencontrez parlent des candidats qu'ils reçoivent régulièrement et des missions qu'ils effectuent... Le chasseur parle-t-il des candidats comme de « ressources comptables » pour l'entreprise qui recrute, ou bien considère-t-il que c'est une rencontre gagnant-gagnant sur un très grand nombre de paramètres qui est la meilleure garantie de la pérennité de la relation entre l'entreprise et ses collaborateurs ? En l'espèce, les *mots* sont très révélateurs de l'authenticité de l'intérêt porté par le chasseur aux composantes humaines et organisationnelles, qui sont deux piliers majeurs de la profession : gardez en tête qu'un recrutement réussit se joue à trois.

Enfin, prudence est-elle vraiment mère de sûreté, s'agissant du paiement au résultat qui tend manifestement à se développer ? Au contraire, cette pratique incitera à l'évidence les cabinets qui l'utilisent à survendre l'entreprise donneuse d'ordre pour « pousser » des candidats dans l'entreprise, facturation d'honoraires oblige. Si le début d'une relation augure bien souvent de ce que sera son futur, il y a fort à parier que ce genre de pratique n'est certes pas la plus à même de permettre l'instauration d'un lien de confiance entre les chasseurs et les donneurs d'ordre des recrutements. Or c'est précisément cette confiance qui est la clé de voûte d'un efficace partenariat, sans lequel il ne saura être question de recrutements durablement réussis. ■

## Les opportunités de La CHRONIQUE

### Aurience International (Executive Search)

#### **Recherche un Manager Consultant Associé Directeur d'un centre de profit basé à Paris 8ème**

Pour la création d'un nouveau centre de profit, vous êtes un entrepreneur, un manager et un consultant chasseur de têtes reconnu.

Vous avez une expérience confirmée et une réussite prouvée dans l'Executive Search de bon niveau ( middle et top management), vous agissez dans un ou plusieurs secteurs d'activité pour des acteurs du marché international.

Vous avez de l'ambition et aimez les challenges importants.

Vous désirez rejoindre une organisation en forte expansion, avec une stratégie et une méthodologie adaptée au besoin des grandes entreprises.

Vous êtes bilingue anglais.

Rémunération attractive: Fixe + prime + voiture de fonction

**((( Merci de nous envoyer votre dossier qui restera confidentiel à l'attention de : Olivier de Kerhor - Président directeur général.**

A l'adresse : [o.dekerhor@aurience-international.com](mailto:o.dekerhor@aurience-international.com)

[www.aurience-international.com](http://www.aurience-international.com)

**confidentialité absolue**

---

## Management Consultants in Executive Search

### Pan-European Locations

### Senior Level Consultancy

**Euromedica is one of the leading executive search firms in Europe specialising exclusively in healthcare and life sciences.** The Company has a strong reputation for recruiting senior management across all sectors on a global basis. The growth of our business has been outstanding and we are now wishing to appoint a new consultant to provide leadership of international executive search projects.

Based either in Paris, you would join a highly professional and experienced team of executive search consultants working with companies in the pharmaceutical, biotechnology, medical device, diagnostic and service sectors. You would take direct responsibility for leading international search assignments involving identification, assessment and development of key leadership talent across the healthcare sector. The role often involves high-level consultancy relative to organisational development and human resource issues.

We seek candidates from any sector of the life sciences industries, whether in pharmaceuticals, biotechnology, devices or diagnostics. You may also already operate in the consulting sector and are seeking a move to a refreshing, new environment. Ideal candidates will have operated at senior levels in research, development or in the commercial arena, and those that will be successful will

possess outstanding leadership and organisational skills, strong consulting capabilities and a high degree of "service empathy".

Executive search is a challenging and rewarding career. At Euromedica there is a wealth of varied opportunities for making a significant contribution to the business success of our clients, whilst also playing an active role in driving the development of our organisation.

((( To apply, please send your CV to: **Claes Zackrisson, Euromedica**  
**E-mail: [claes.zackrisson@euromedica.fr](mailto:claes.zackrisson@euromedica.fr)**

---

### **Consultant Chasse Internationale - H/F**

Notre cabinet de recherche par approche directe réalise plus de 80% de son chiffre d'affaires à l'international avec des filiales à Varsovie, Moscow et Shanghai.

Notre bureau parisien réalise plus de la moitié de ses missions de conseil à l'International.

Nous développons notre structure à travers la création de nouvelles implantations géographiques et de business unit transnationales.

Nous recherchons un Consultant confirmé sur les différents aspects de notre métier:

- Recherche de Cadres par approche directe
- Animation des Chargées de Recherche sur les missions menées
- Constitution et fidélisation d'un portefeuille de grands comptes internationaux.

Nous vous proposons d'étendre votre champ d'action et d'accompagner personnellement à l'international le développement de vos clients.

Après une période d'intégration et de montée en puissance, vous pourrez être amené à diriger une business unit.

Profil: Formation supérieure en ingénierie ou commerce, Anglais courant.

Rattachement :Président.

(((**Contactez en toute confidentialité Jean-Michel Reyt :**  
**[reyt@copers.net](mailto:reyt@copers.net)**

---

### **International Research Associate - H/F**

Notre cabinet de recherche par approche directe réalise plus de 80% de son chiffre d'affaires à l'international avec des filiales à Varsovie, Moscow et Shanghai.

Notre bureau parisien réalise plus de la moitié de ses missions de conseil à l'International.

Dans le cadre de notre fort développement, nous souhaitons intégrer de nouveaux collaborateurs.

Vous participerez en étroite relation avec nos Consultants à la réalisation de chasses en France comme à l'International :

- Analyser les besoins & les profils
- Cibler les pays et les entreprises à explorer
- Identifier, approcher & présélectionner les candidats
- Assurer le suivi des missions en partenariat avec les Consultants.

Evolution : Tous nos Dirigeants et Consultants ont débuté chez nous à ce poste.

Profil :

Formation Bac+4/5, Expérience de 1 à 3 ans en tant que Chargé de Recherche en cabinet de chasse.

Anglais courant indispensable, la maîtrise d'une autre langue ou un profil international constitueront un plus.

Aisance téléphonique & relationnelle, tempérament impliqué et pro-actif.

Rattachement : Consultant.

**((( Candidature s/ref : IRA/CB/VM/Cercomm  
COPERS International Search  
Céline BORD  
55 AVENUE BUGEAUD - 75116 PARIS  
[bord@copers.net](mailto:bord@copers.net)**

---

■ **Important cabinet executive search français  
( 8 consultants. Paris-Lyon-Rennes)**

**Spécialisé fonctions commerciales et managériales B2B.  
Leader dans son secteur**

● **RECHERCHE UN CONSULTANT EXPERIMENTÉ-FUTUR ASSOCIÉ**

**Opportunité d'association pour un futur responsable de practice :  
Banque, assurance, conseil, média-communication, énergie...**

**((( Pour un premier contact, sous référence CH 111 :  
[mail@cercomm.net](mailto:mail@cercomm.net) qui transmettra en toute confidentialité**

---

■ Cabinet de conseil en recrutement et ressources humaines (recrutement, évolution professionnelle...), **ANTENOR** est spécialisé depuis plus de 10 ans dans la recherche et la sélection de cadres et de dirigeants.

Notre fort développement nous conduit à recruter un nouveau

***Consultant senior H/F***

Intégré au sein d'une équipe, pour qui éthique, rigueur et réactivité constituent des valeurs clefs, vous êtes animé par la volonté d'acquérir le statut de véritable partenaire auprès de vos clients.

Vous développez votre clientèle en toute autonomie, en construisant une relation basée sur la confiance et le professionnalisme. Pour conduire vos missions, vous bénéficiez de moyens mis à votre disposition : une équipe de chargés de recherche et une base de données candidats performante.

Vous avez un tempérament de développeur et vous reconnaissez dans nos valeurs les fondements indispensables à l'exercice de votre métier. Rencontrons nous et élaborons les étapes de notre partenariat !

((( Merci d'adresser votre dossier de candidature (CV, lettre manuscrite et photo), sous la réf. CLST-06, à :

**ANTENOR**  
88 Avenue du Général Leclerc - 92514 BOULOGNE Cedex  
ou par e-mail à [antenor@antenor.fr](mailto:antenor@antenor.fr)

.....

**■ Paris 8e**  
**CABINET D'EXECUTIVE SEARCH FRANÇAIS,**  
25 ans d'existence, recherche :

- **1 Consultant Junior**, diplômé en Sciences Humaines ou en psychologie, et justifiant d'une première expérience acquise dans les Ressources Humaines,
- **1 Consultant confirmé ou Senior**, ayant déjà développé une démarche basée sur la qualité et l'éthique.  
(Le partenariat est possible).

**((( Si vous êtes intéressé(e) par un premier contact,**

**merci de transmettre votre CV à Claude LE MENN**

**CLM PARTNERS - 12 rue d'Astorg - 75008 Paris**

**Fax : 01.47.20.40.52 - E-mail : [claude.lemenn@clm-partners.com](mailto:claude.lemenn@clm-partners.com)**

.....

**■ CHARGE (E) DE RECHERCHE**

**Paris Opéra**

**L'entreprise**

**EUROSERV** est un Cabinet de conseil en recrutement de cadres, membre de Syntec, spécialisé depuis 15 ans, dans les domaines des technologies, de la finance et de l'immobilier.

**Poste**

Au sein d'une structure qui favorise les échanges permanents et la polyvalence, vous intervenez, en relation avec nos consultants, sur la stratégie de recherche, l'identification des candidats et les entretiens de qualification.

Vous bénéficierez d'une formation interne et externe à nos méthodes, nos outils et aux métiers de nos clients.

Ethique, exigence de qualité et sens du service sont des valeurs que vous partagerez avec nous dans une ambiance de travail conviviale.

**Profil**

De formation supérieure (Bac+5) de type école de commerce, sciences politiques, psychologie, vous possédez impérativement une première expérience dans la fonction.

D'esprit créatif, votre ténacité et vos qualités relationnelles vous permettront de prendre la pleine dimension de ce poste évolutif.

**((( Nous vous remercions d'adresser votre candidature par mail à l'adresse [candidature@euroserv.fr](mailto:candidature@euroserv.fr) sous référence CHR/107.**

.....  
**■ OPPORTUNITE RARE POUR  
UN CONSULTANT PERFORMANT**

**Important cabinet international d'executive search  
recherche Partner,**

**en charge de sa practice service B to B, dans le cadre  
de la forte croissance de ses activités en France**

(2 postes de partners prochainement ouverts sur d'autres practices).

*Désireux(se) de s'impliquer réellement dans le capital et le management de la firme, il (elle) jouera un rôle clé dans la stratégie et le « business development », tant au plan français qu'au niveau européen.*

Bilingue Français/Anglais.

Grand sens de la qualité du service et de la fidélisation du client.

**Rémunération proposée : Fixe + variable particulièrement motivants  
pour un(e) consultant(e) performant(e)**

**((( Pour un premier contact : [mail@cercomm.net](mailto:mail@cercomm.net)  
sous référence CH 105, qui transmettra en toute confidentialité.**



**EXCLUSIF**

**Pour passer vos annonces dans la Chronique**

**et sur [www.cercomm.net](http://www.cercomm.net),**

**premier site spécialiste du conseil en recrutement,**

**contactez Robert Ulman au 01 45 45 45 32**



**NOUVEAU**

***Le guide des conseils en recrutement 2007  
est disponible sur [www.cercomm.net](http://www.cercomm.net)***

**LA CHRONIQUE DU CERCOMM EST EDITÉE  
PAR CERCOMM PUBLICATIONS  
1 BIS RUE MORERE  
75014 PARIS  
TEL 0145454532  
FONDATEUR ET DIRECTEUR DE PUBLICATION :  
ROBERT ULMAN**