

Cabinets de chasse de tête et de recrutement : entre tabous et idées reçues. Quelles pratiques et quelle contribution réelle ?

Étude OasYs 4^{ème} vague

Matinale Carrières

30 mars 2018

Présentation de l'étude

Isabelle MOUNIER-KUHN, OASYS Consultants

Table – ronde :

- Céline HULOT, Talent Acquisition Director, DASSAULT SYSTÈMES
- Françoise de METZ-NOBLAT, Partner, AMROP
- Axel de SCHIETERE, Principal, HEIDRICK & STRUGGLES
- Yann-Etienne LE GALL, Directeur Général Adjoint Groupe, Ressources Humaines, Communication & Organisation, Groupe ROCHER

1

POURQUOI
CETTE ENQUÊTE ?



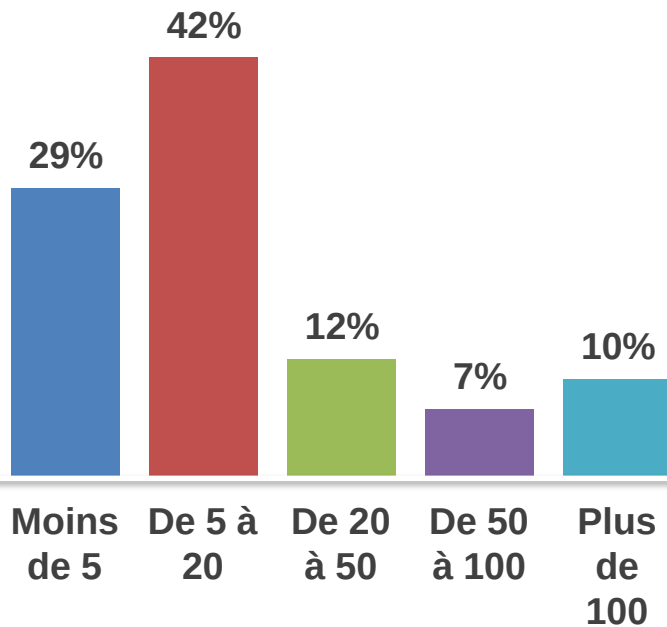
MERCI AUX CABINETS INTERROGÉS

Accile, Actencia, AD Hominem International, Ad&So Executive Search, Ad&So Legal, Albya, Alchimie conseil, Alexander Hughes, Alhambra International Executive Search, Aliott's, Alphee SA, Amadeo Executive search, AMROP Seeliger y Conde, Anthos (membre Glasford International), Arthur Hunt, Axelyo, Badenoch and Clark, Batenborch, BCP executive search, Bienfait et associés, Boissonnat Partners, Boyden Global Executive Search, Bridge consulting, CA Conseil, Cabinet Hays, Cabinet Labeille, Censier Conseil, Chantal Baudron SA, CHL Executive, Clementine, Dana Human Capital, Dantin Conseil, DBB conseil, Delime Executive Search, Deloitte Conseil, Egon Zehnder, EIGER international, EIM, ELAEE, Elitis Search, Elzear Executive search, EMA Partners France, Emeric Lepoutre Partners, Equiteam, Éric Salmon & Partners, Eurosearch et associés, Exo Search, Expetra Executive, Fed Legal, Ferrein Et Associates, FMT Consulting, Fursac et Associates, Grant Alexander, Groupe RH Partners, GSA Healthcare, Giudicelli International executive search, Harmon Consultant, Haussmann Executive Search, Headline, Hector, Heidrick and Struggles, Hommes et Valeurs, Hudson, Humanae, Inside Management, Janus executives, John Stork International, Keytal International, Korn Ferry, Lapérouse Partners, Laurae Conseil, Leaderia, Leaders Trust International, Legal Team, Leyders associates, Lincoln Associates, Louvois conseil, Macanders Nemrod, Manageria, Marie-Pierre Dambly search SARL, Morgan McKinley, My Link Associates, N&T Entreprises, Ness, Nicholas Angell, Nigel Wright, Odgers Berndtson, Page Executive, Pedersen & Partners, Perfhomme, Persuaders Recrutement, Progress, Randstad Search, Rare Bird, Robert Half, Robert Walters, SACHINKA, Saint Germain executive, Sapiance RH, Singer et Hamilton, SIRCA, Solusearch, Spencer STUART, Stanton Wallace, Talented, Taste SARL, Team RH, Team Search, THEMIS executive search, Tillerman Executive Search, Traditions et associés, Valtice Executive, Vendome Associates, Vidal Associates, William Sinclair, Zebra Partners, ...

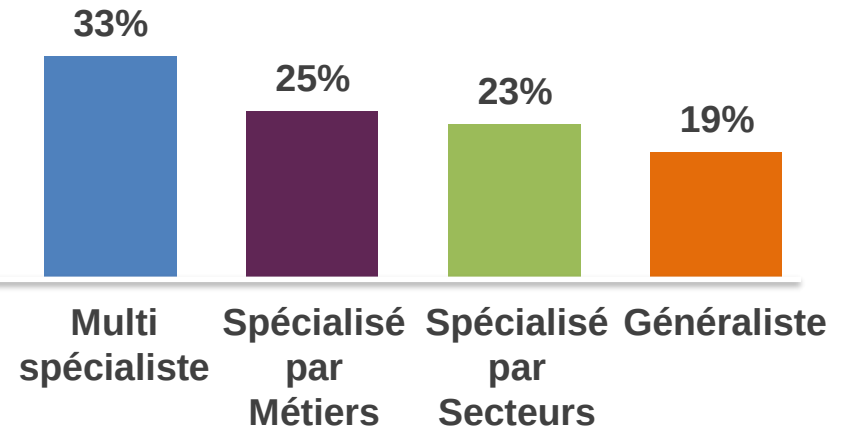
PRATIQUES des CABINETS

PRATIQUES DES CABINETS

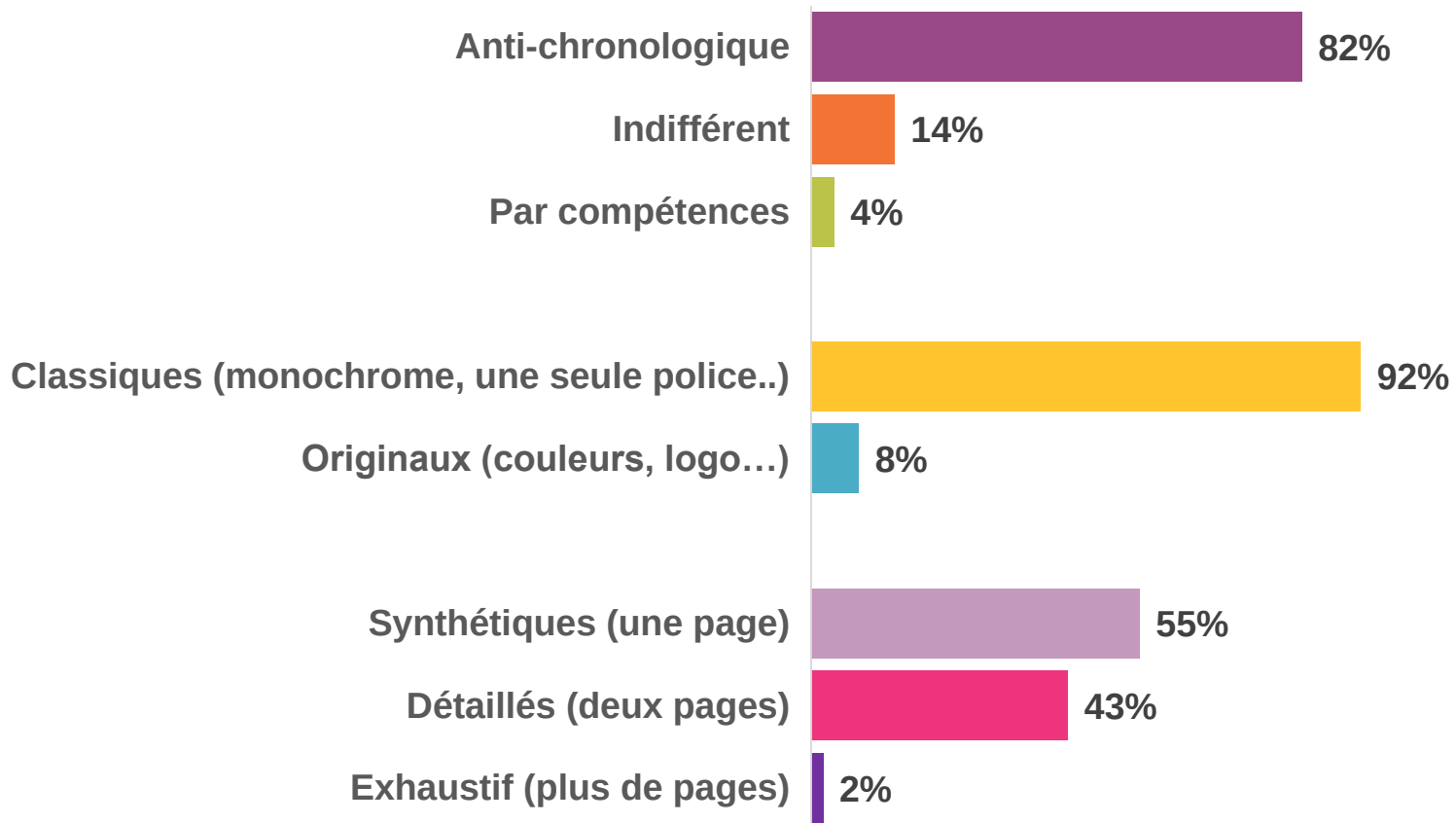
>> Votre effectif en France



>> Comment votre cabinet se définit-il ?

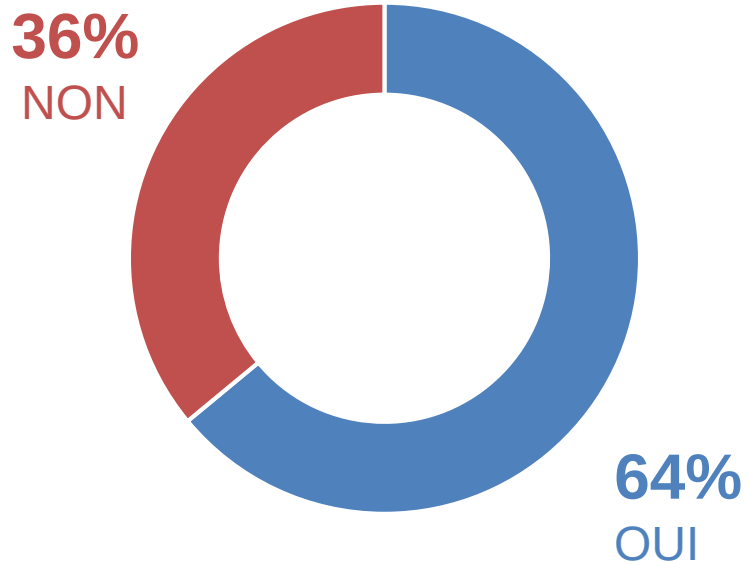


>> Quelle forme de CV préférez-vous ?

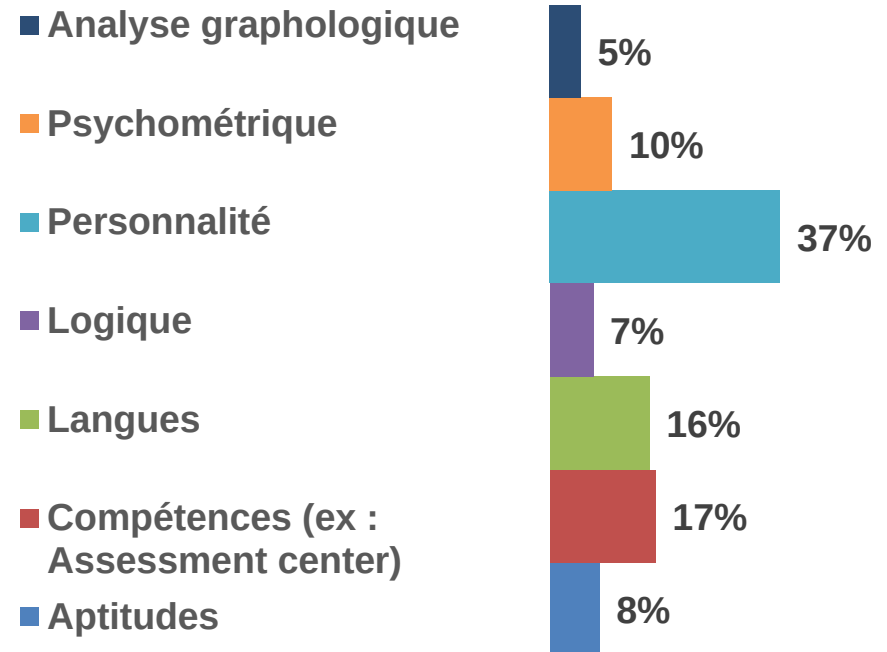


PRATIQUES DES CABINETS

>> Pratiquez-vous des tests ?

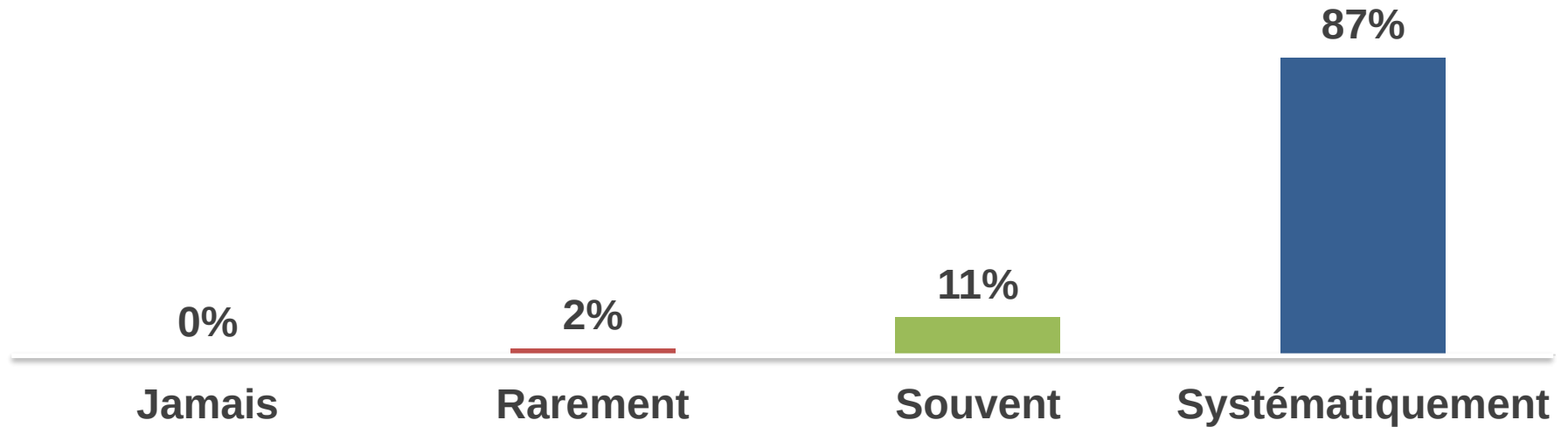


>> Si oui, quels types de tests ?

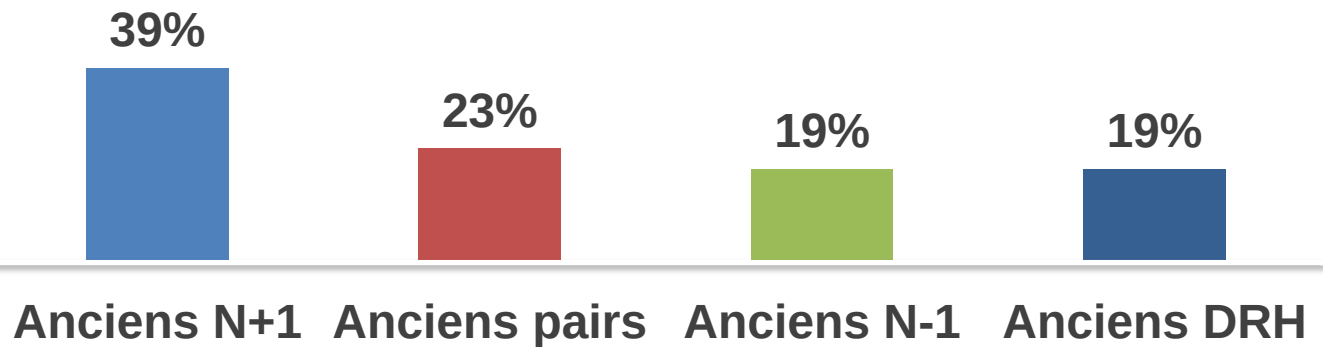


PRATIQUES DES CABINETS

>> Faites-vous un contrôle de références ?

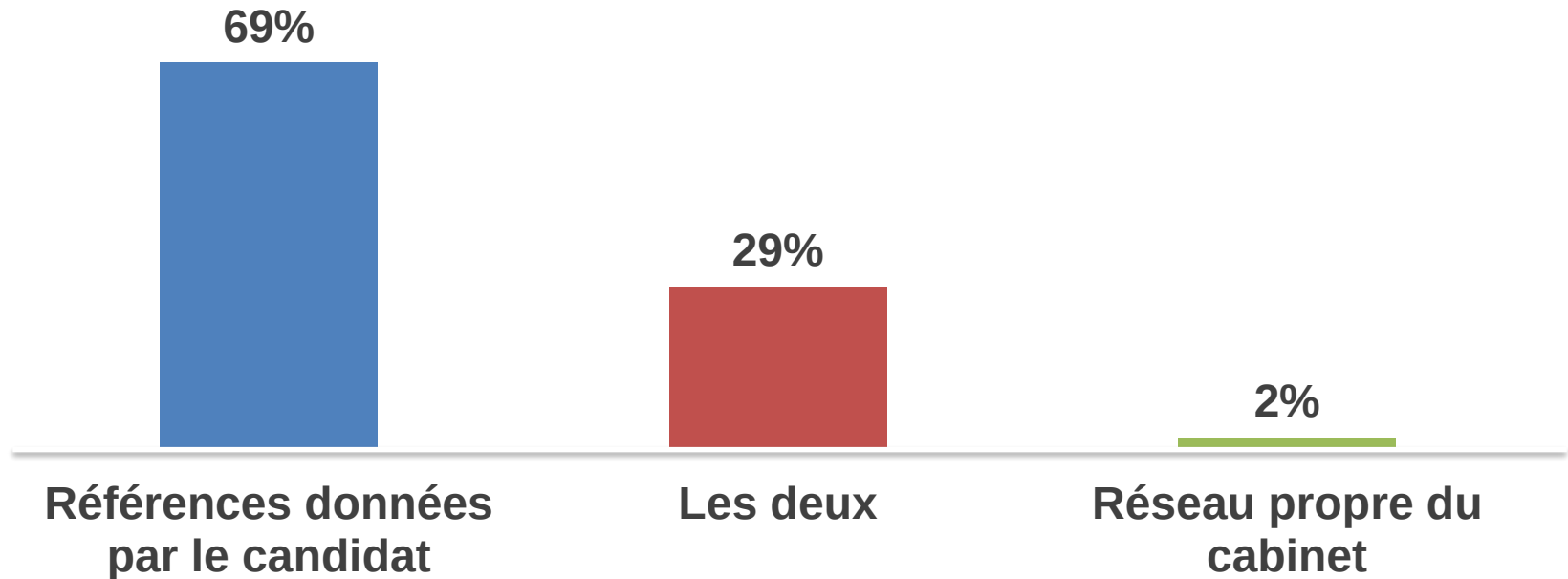


>>auprès de :



PRATIQUES DES CABINETS

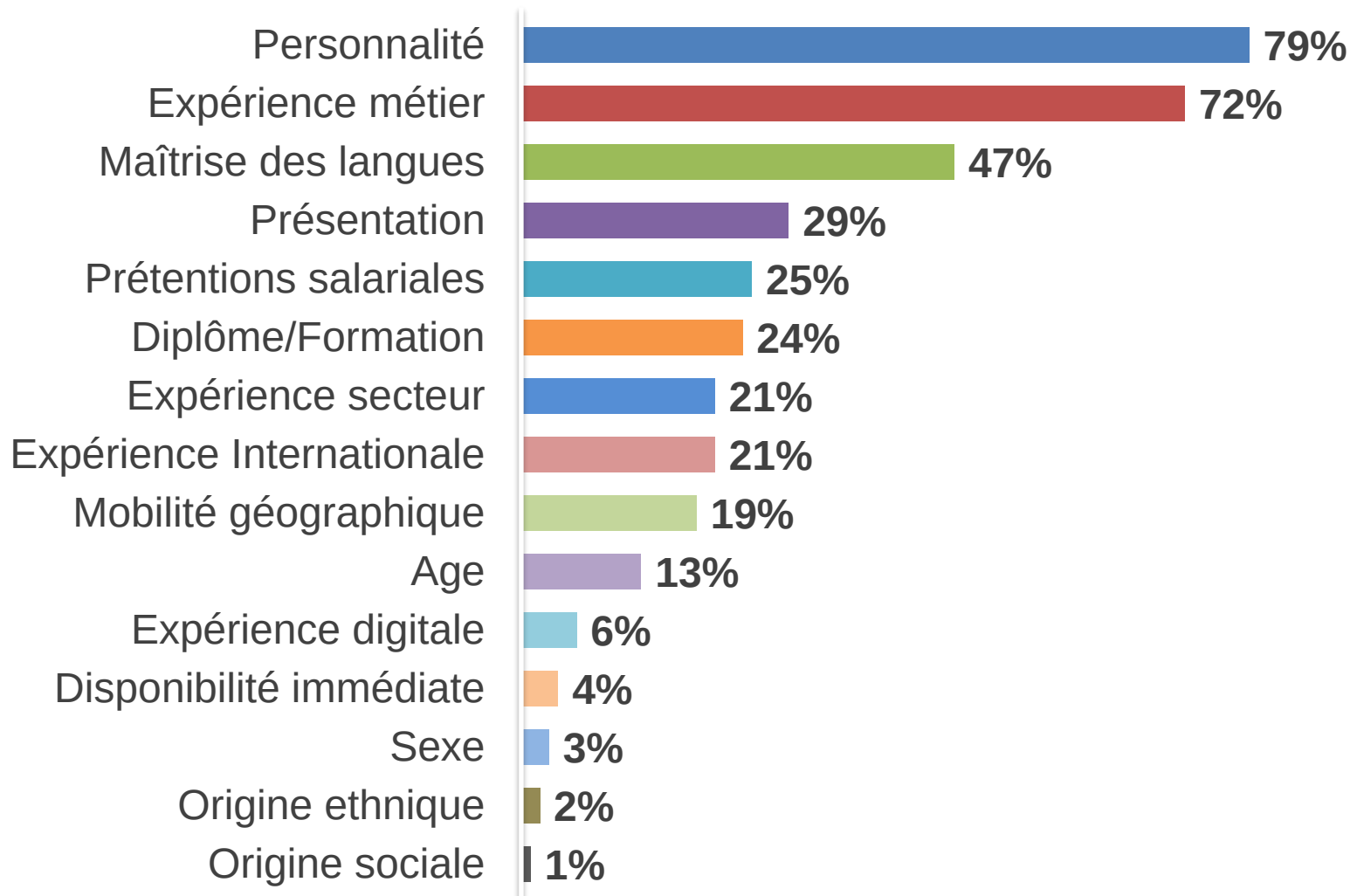
>>un contrôle de références grâce à ?



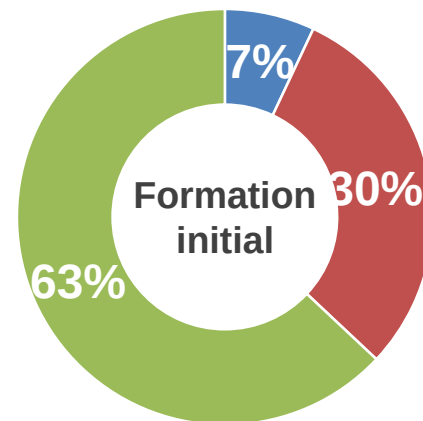
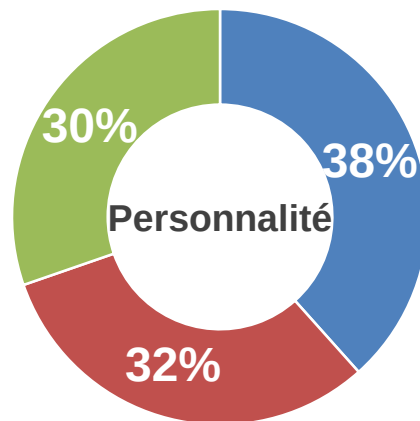
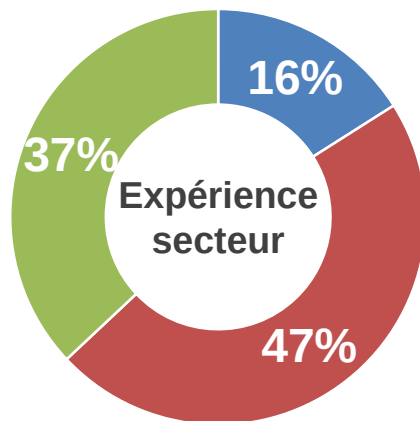
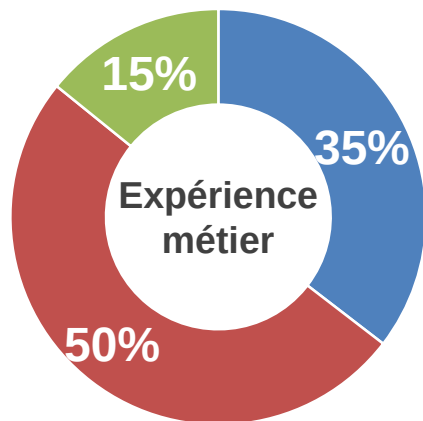
ZOOM sur 4 thèmes

RELATION CLIENT-RECRUTEUR

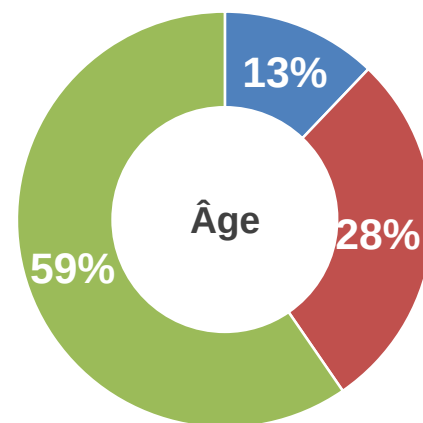
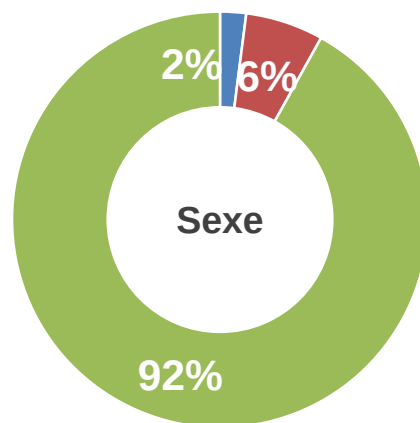
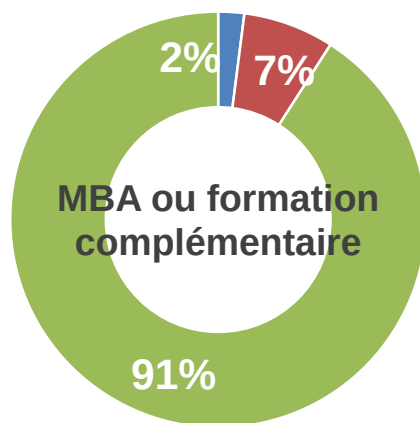
>> Selon vous, sur quels critères vos clients sont-ils les plus exigeants ?



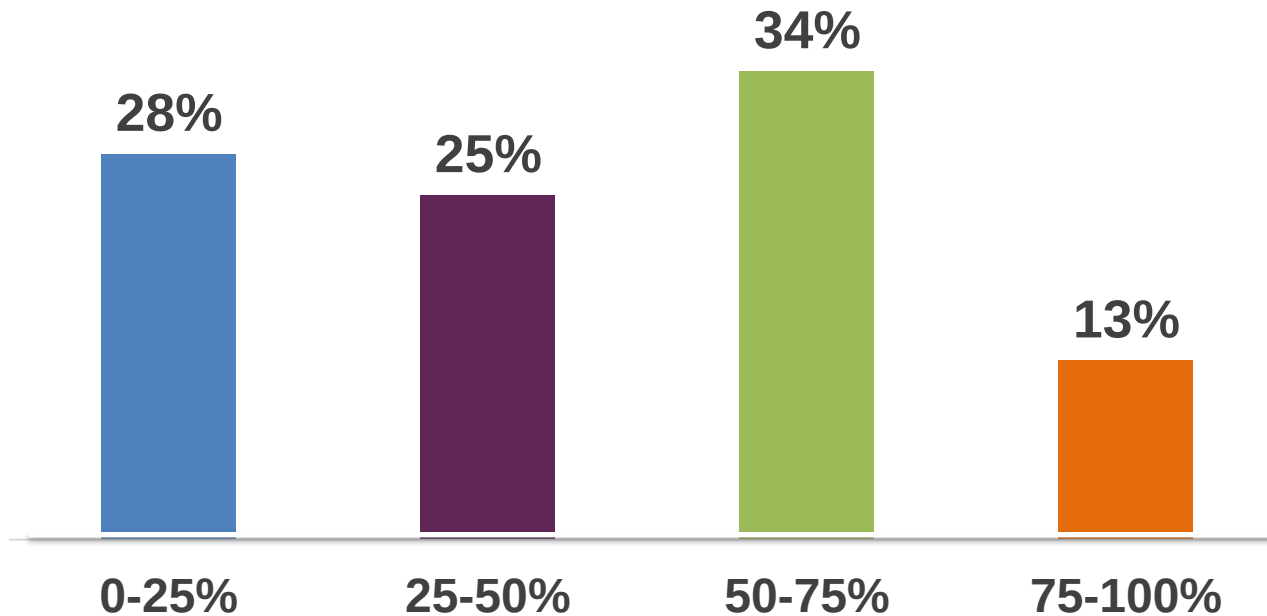
>> En tant que “conseiller” de votre client, quels sont les critères sur lesquels il vous est difficile de le faire changer d’avis ?



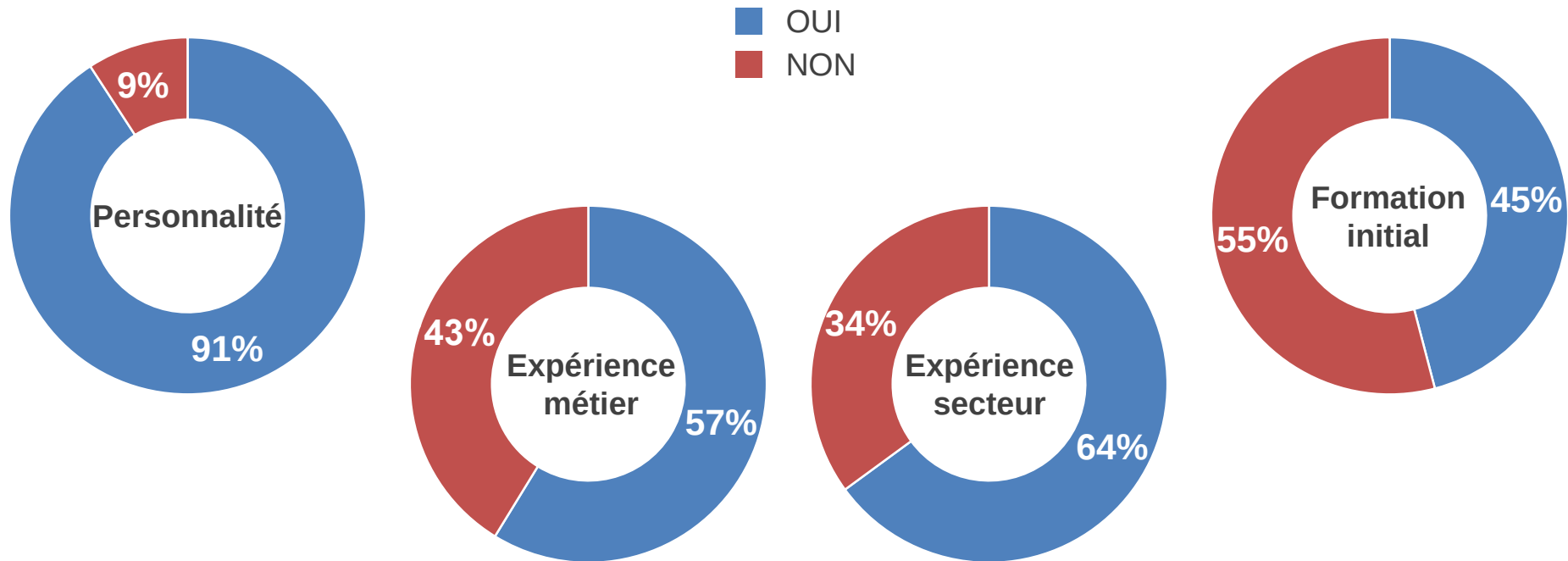
■ Très difficile
■ Difficile
■ Possible



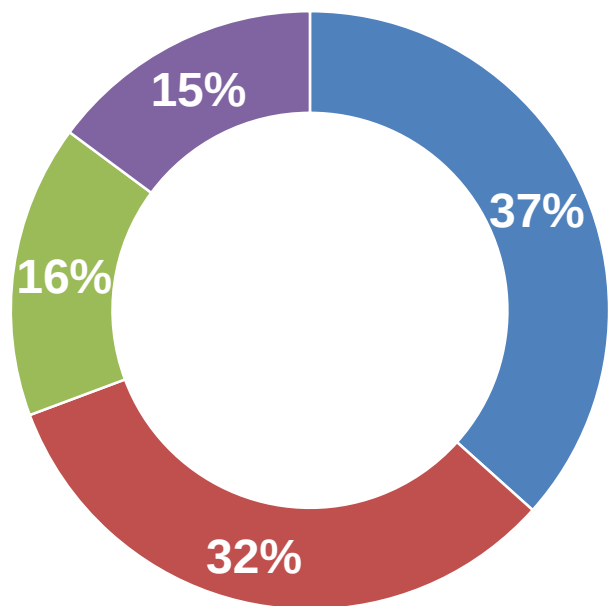
>> Si l'on considère qu'un "candidat clone" est une personne ayant les mêmes caractéristiques que son prédécesseur (formation, métier, secteur), quel est le pourcentage de missions pour lesquelles vous avez le sentiment que votre client vous demande un "clone" ?



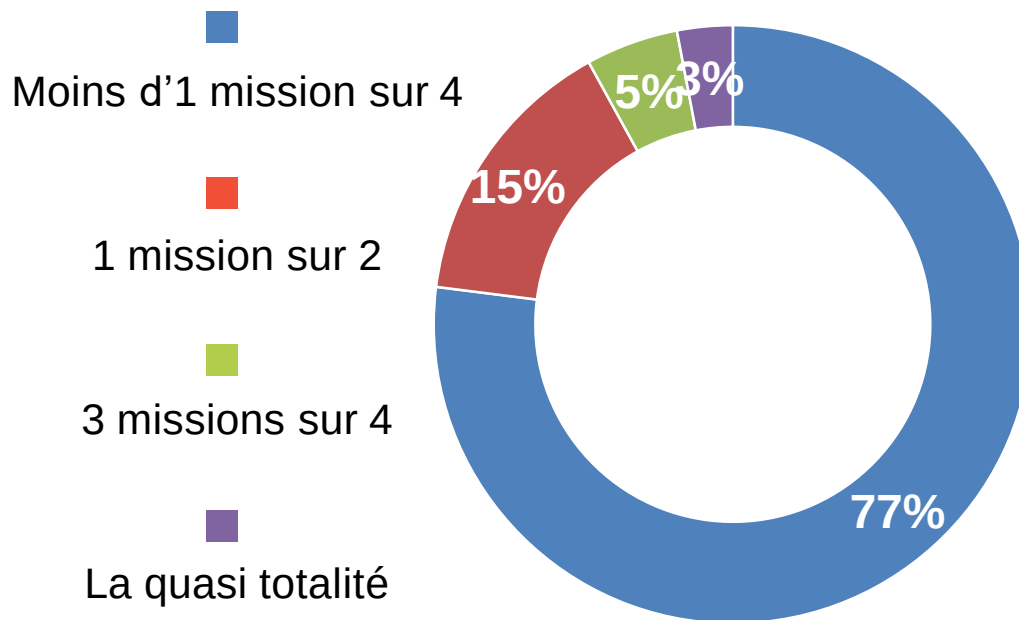
>> En tant que conseiller de votre client, ces critères vous donnent-ils envie de présenter un outsider ?



>> Quelle est la part des missions dans lesquelles vous avez présenté un outsider ?

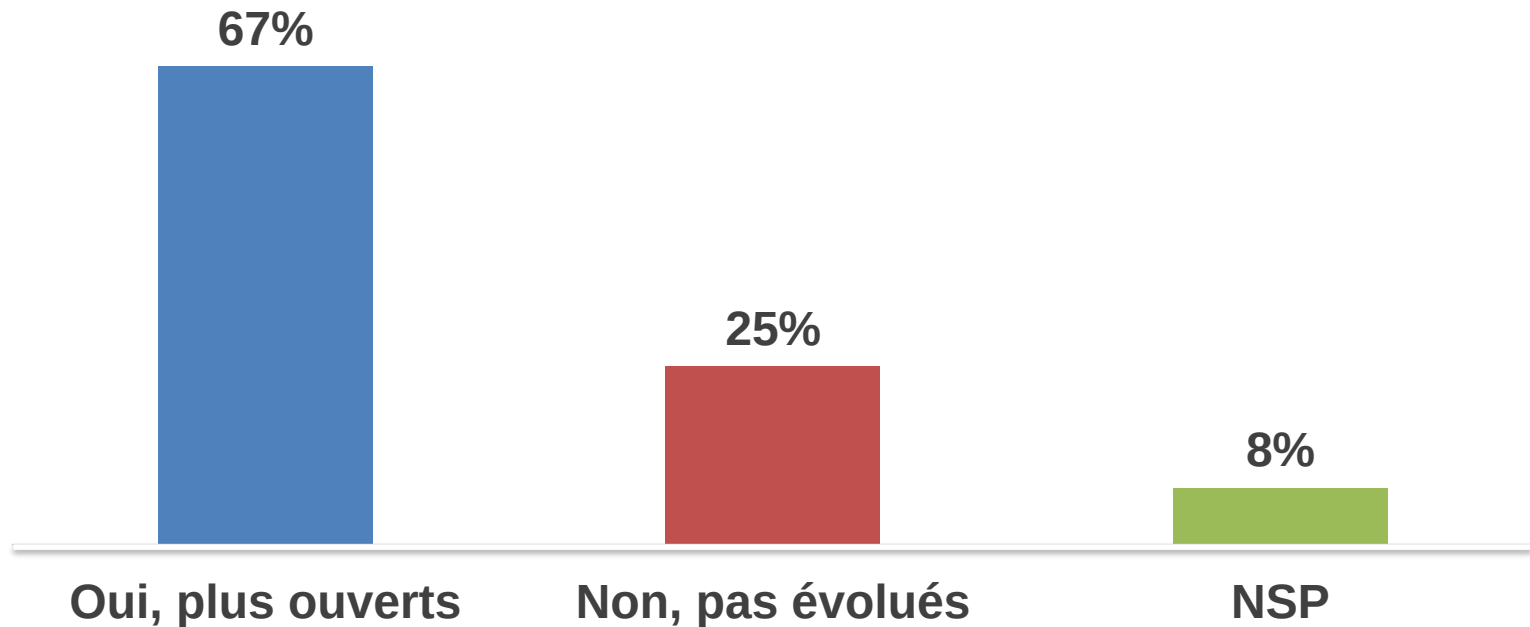


>> Quelle est la part des missions dans lesquelles vous avez placé un outsider ?

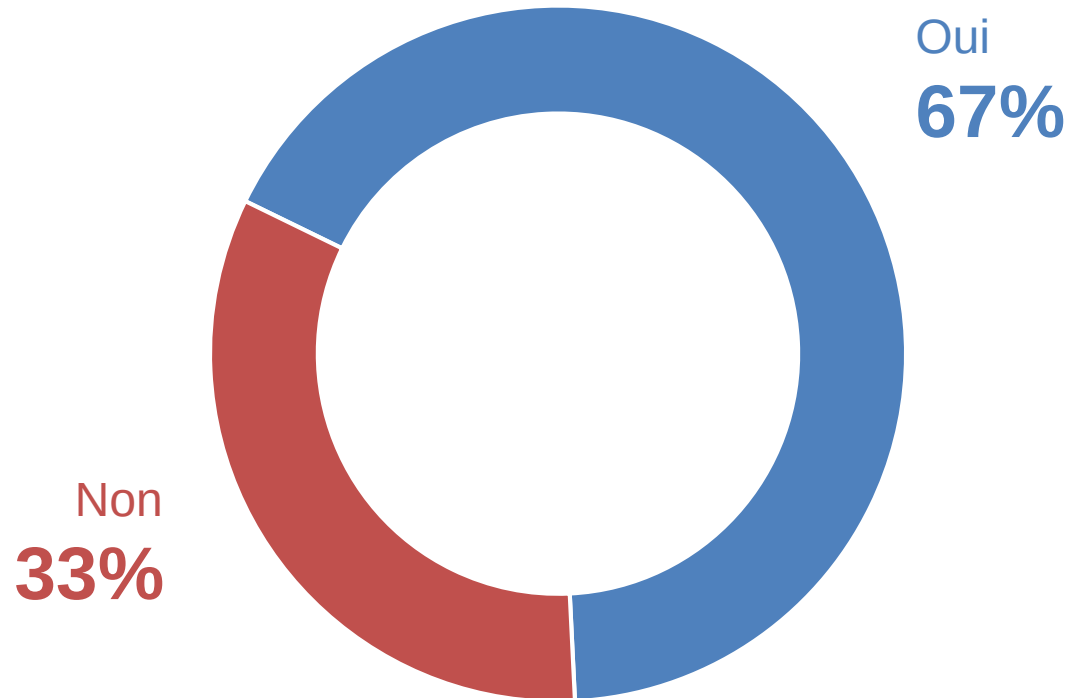


EMPLOI des SENIORS

**>> Le regard des clients sur les seniors
(+ de 45 ans) depuis 5 ans**

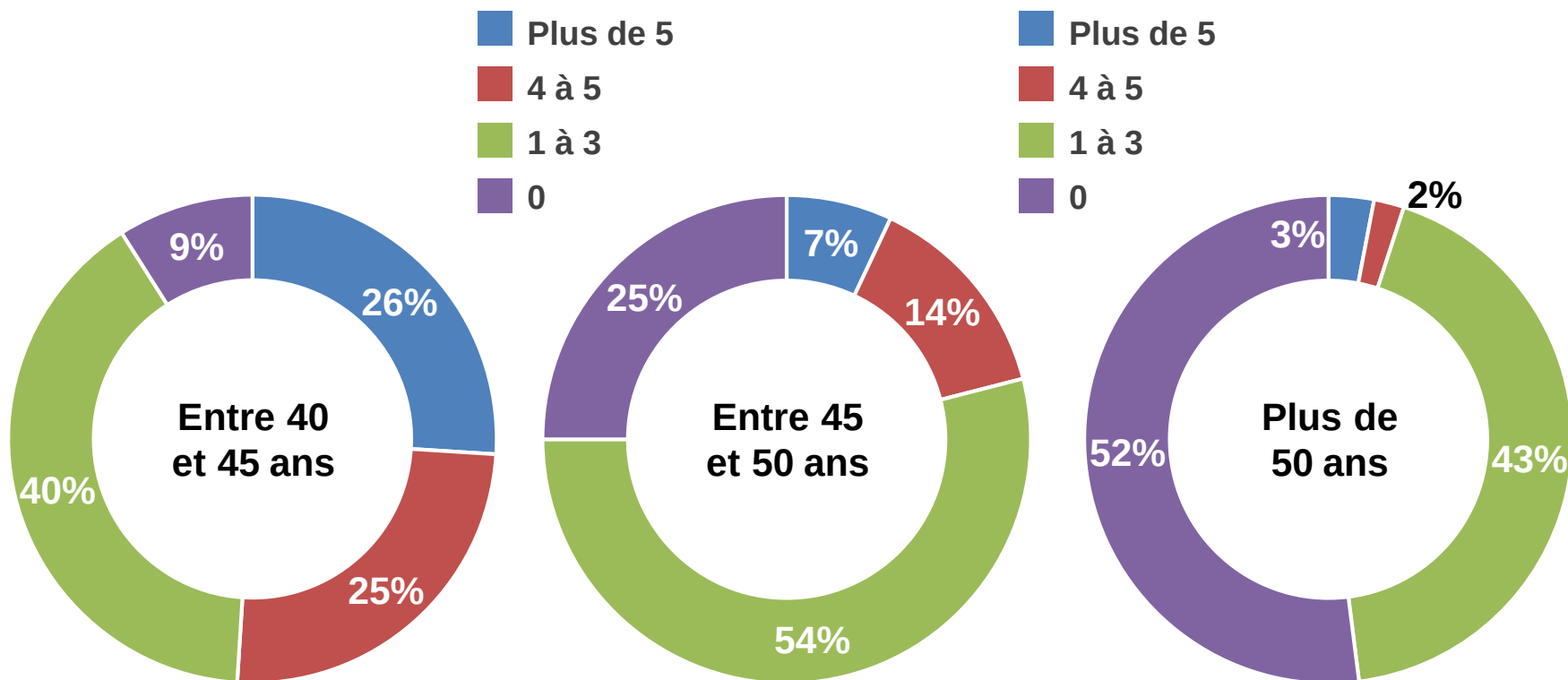


>> Pour votre client, l'âge peut-il être un critère de discrimination ?



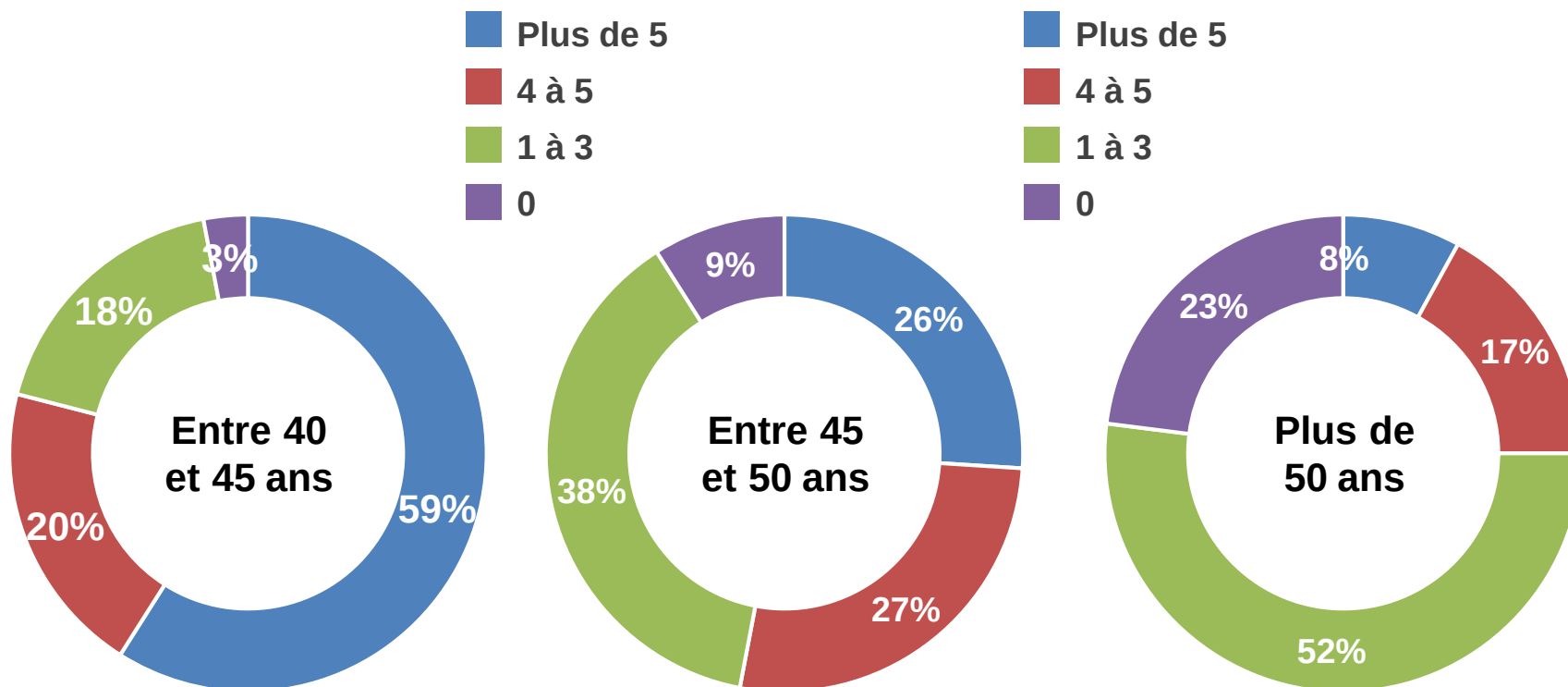
EMPLOI des SENIORS

>> Sur les dix dernières missions, combien de personnes avez-vous présentées ?



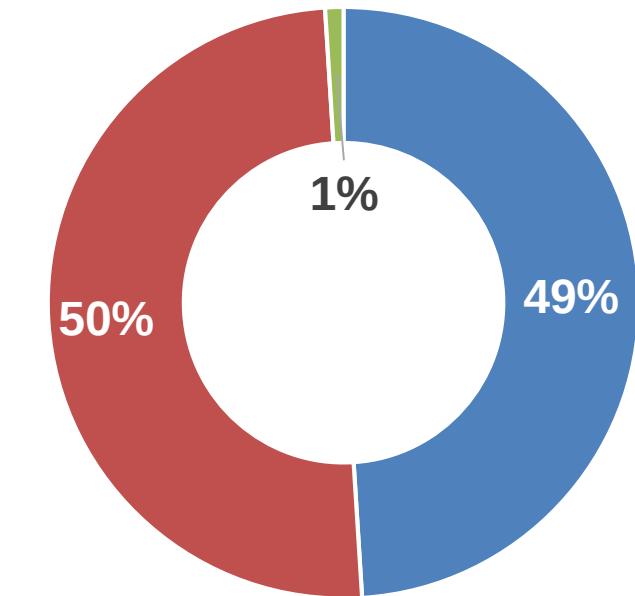
EMPLOI des SENIORS

>> Sur les dix dernières missions, combien de personnes avez-vous placées ?



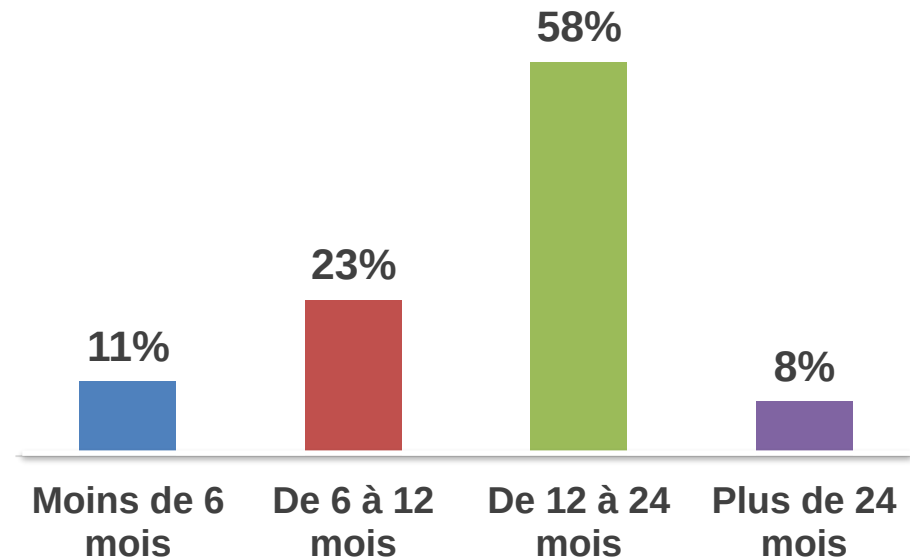
en ACTIVITÉ ou
en RECHERCHE ?

>> Dans le cadre d'une mission, vos clients préfèrent un candidat en activité ou en recherche d'emploi ?



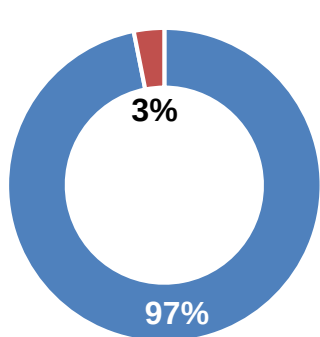
■ Sans importance
■ En activité
■ En recherche d'emploi

>> À partir de quelle durée vos clients ont-ils un préjugé défavorable à l'égard d'un candidat au chômage ?



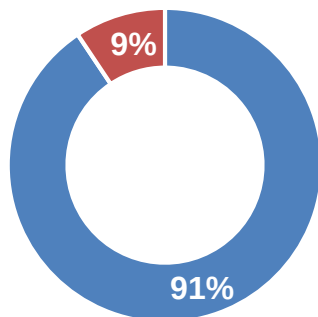
IMPACT du DIGITAL

>> Vous utilisez les réseaux sociaux en ligne pour ?



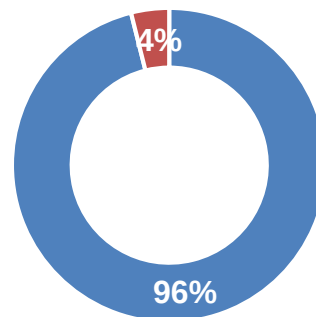
**IDENTIFIER LES
CANDIDATS**

OUI
NON



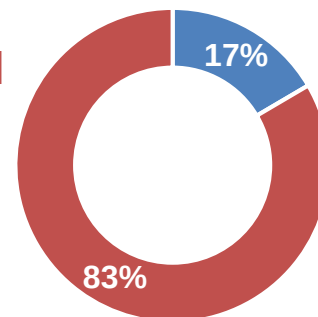
**VOUS INFORMER SUR
DES CANDIDATS**

OUI
NON



**CONTACTER DES
CANDIDATS**

OUI
NON

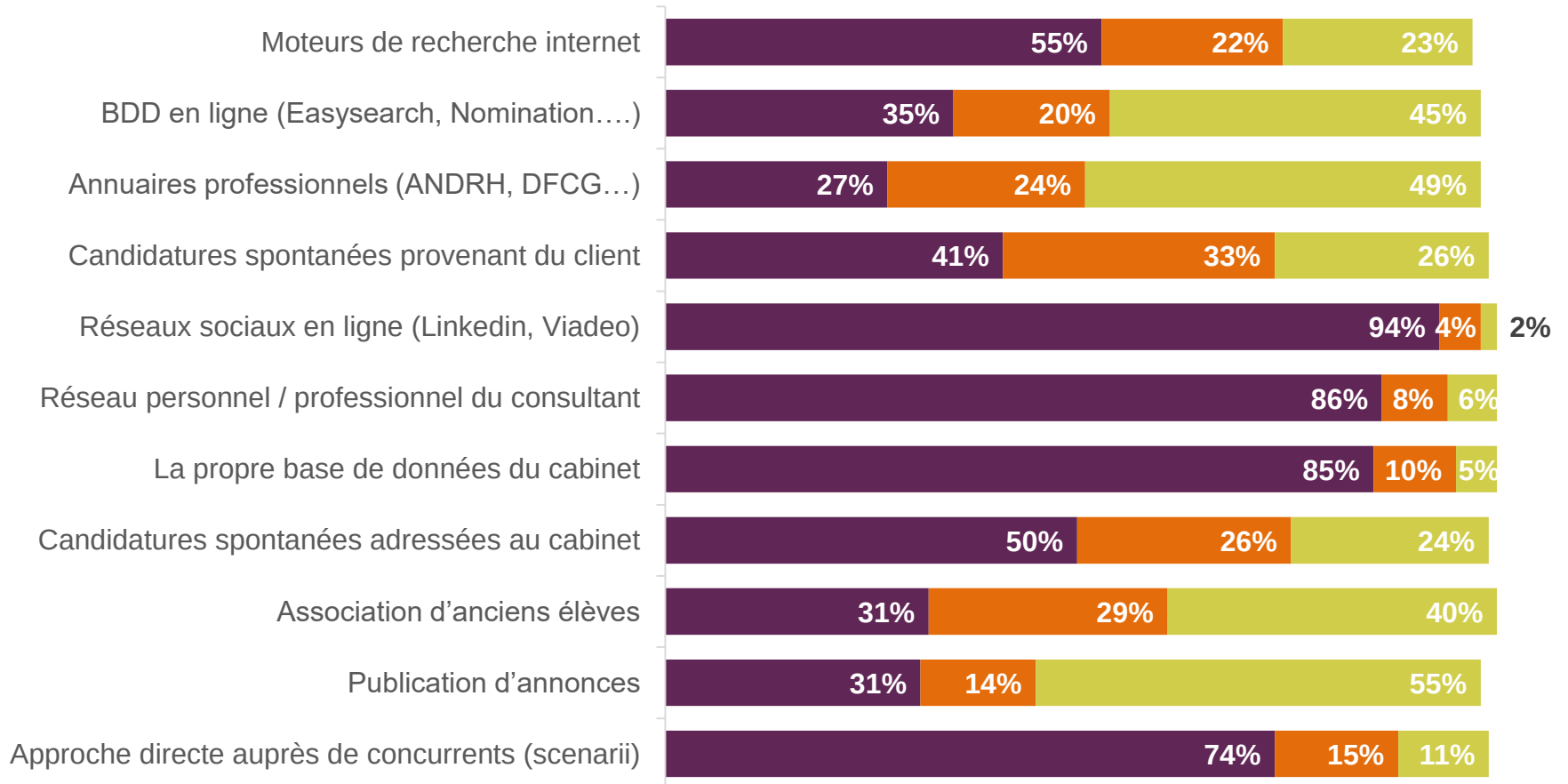


**PRENDRE DES
RÉFÉRENCES SUR
DES CANDIDATS**

IMPACT du DIGITAL

- Toujours/souvent
- De temps en temps
- Rarement/jamais

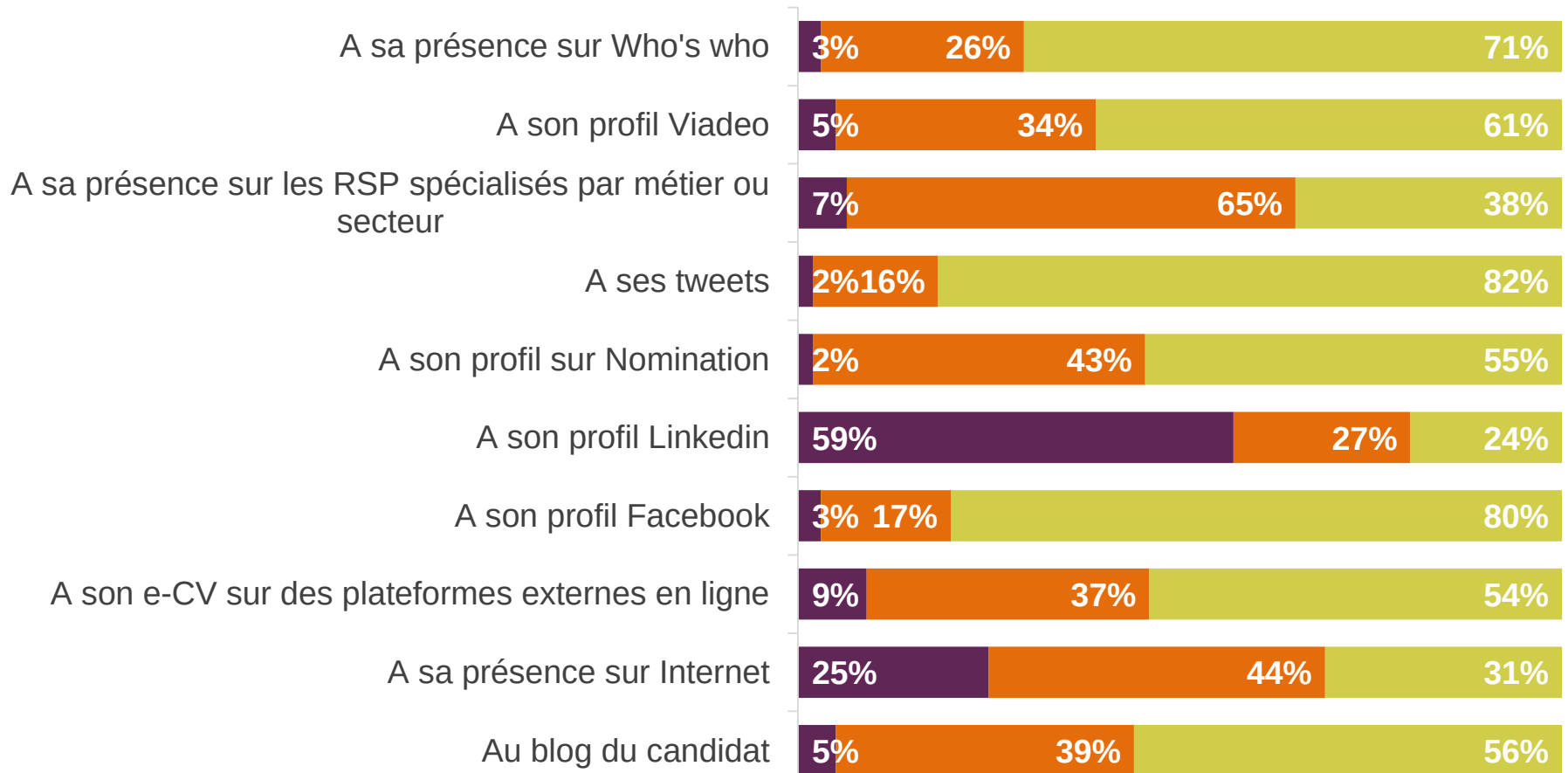
>> Utilisez-vous les sources suivantes pour l'identification de vos candidats ?



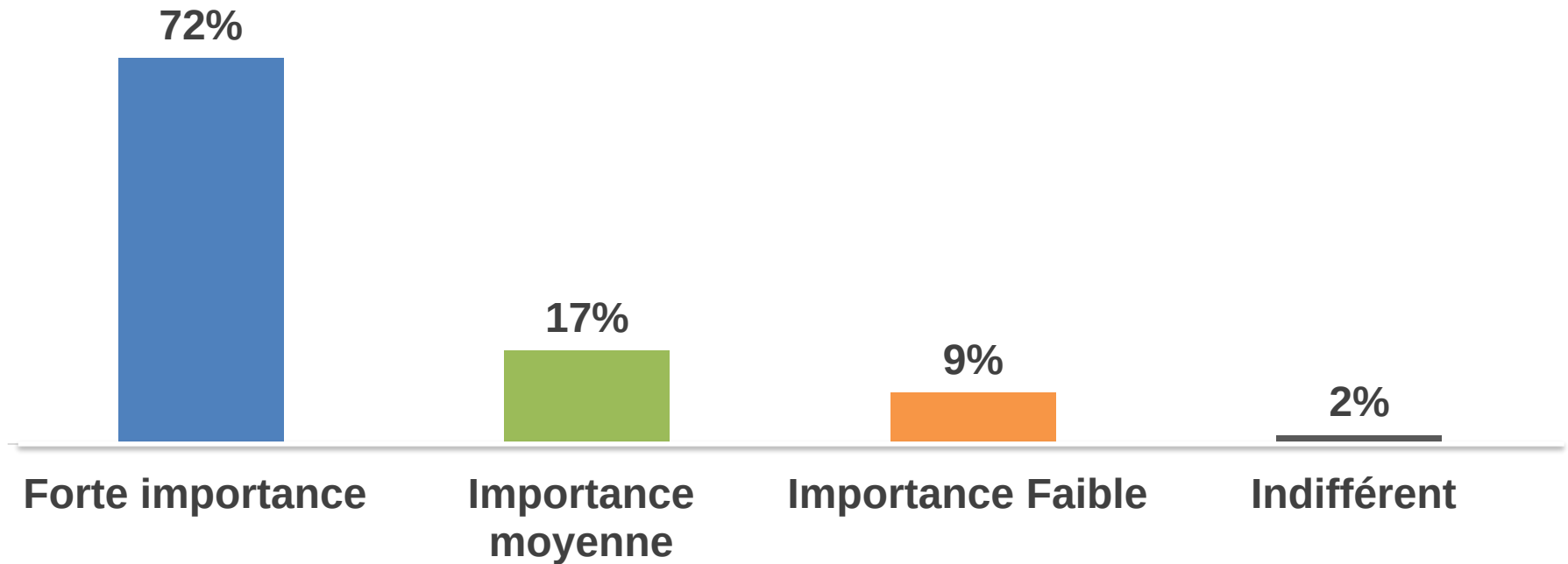
IMPACT du DIGITAL

>> Vous accordez de l'importance ?

■ Systématiquement ■ Souvent/Parfois ■ Jamais



>> Quelle sera, selon vous, l'incidence des bigdata / mégadonnées dans votre profession ?





place au débat
et aux échanges !