

Démystifier le monde du recrutement

Le comprendre et comment l'aborder

Les Mardis de l'AlGx
Gembloux, 21 novembre 2017

Ir Patrick Denis, *Consulting*
Ir Patrick Fautré, *Abbaye de Villers-la-Ville*

Agenda

- Finalité unique
- Acteurs dans le monde du recrutement
- Approches dans le monde du recrutement: Retained Executive Search & Contingency Search
- Borderless Executive Search
- Berenschot
- Les étapes d'une procédure de Recrutement & de Sélection du bureau de consultance
- Rédaction et diffusion d'une annonce
- Les réseaux
- LinkedIn
- Connaissance de soi-même
- Projet professionnel
- Vos réalisations
- Autres options professionnelles
- Rédaction du CV
- Rédaction de la Lettre de Motivation
- L'entretien d'embauche
- Conclusions / Q&A

Finalité unique

**Best « Candidate - Company » fit
pour une relation Win - Win
longue et épanouie**

Acteurs dans le monde du recrutement

Différents acteurs :

- Cabinets d'Executive Search (Chasseur de têtes, Head Hunter)

Exemples :

- Consultants

Exemples :

Acteurs dans le monde du recrutement

Différents acteurs :

- Cabinets d'Executive Search (Chasseur de têtes, Head Hunter)

Exemples : Borderless Executive Search, Egon Zehnder, Korn Ferry, Russell Reynolds,...

- Consultants

Exemples :

Acteurs dans le monde du recrutement

Différents acteurs :

- Cabinets d'Executive Search (Chasseur de têtes, Head Hunter)

Exemples : Borderless Executive Search, Egon Zehnder, Korn Ferry, Russell Reynolds,...

- Consultants

Exemples : Batenborch, Berenschot, Futurestep, Hays Pharma, Mercuri Urval,...

Approches dans le monde du recrutement

Différentes approches :

- **Retained Executive Search** (Retained recruitment, Retainer-based recruitment)
- **Contingency Search** (Contingency recruitment, Success fee recruitment, « No cure no pay » recruitment)

Retained Executive Search

- Le client paie un **montant d'avance (retainer)** au recruteur pour qu'il effectue la recherche de candidats. Le recruteur est donc "retenu" par le client pour effectuer sa mission, de manière exclusive
- Le reste des honoraires est dû si le candidat est finalement recruté (prorata). Cette approche se base sur le principe que le travail de recherche se doit d'être rémunéré
- Le recrutement avec paiement partiel d'avance implique une **obligation de moyens** pour le recruteur (mais pas de résultats)
- **Approche directe et exclusive** (off-limits)
- Service normalement utilisé pour le recrutement de personnels-clés (**cadres de haut niveau** ou profil à **compétences spécifiques rares, recherche confidentielle**, etc.)
- Les **consultants** ont l'**expérience** des difficultés, des rêves et des dilemmes face aux décisions de changements de carrières impactant les choix de vie
- Ils ont l'**expertise sectorielle** des clients et des candidats ce qui facilite le dialogue avec les acteurs de ces secteurs et leur permet de délivrer des résultats efficaces et rapides

Contingency Search (No cure no pay)

- Recrutement dit « au succès »
- Les **honoraires** (fees) pour le service de recrutement ne sont facturés au client que s'il décide de recruter le candidat retenu, c'est-à-dire **si le recrutement est réussi**. Les analyses de candidatures envoyées et les entretiens réalisés en amont du processus ne sont pas facturés et au bout du compte, le client décide, pour une raison ou pour une autre, de recruter ou d'arrêter le processus
- Les entreprises confient souvent la même mission à **plusieurs agences** en même temps comme elles n'ont rien à payer pour voir des CVs (**non-exclusivité**)

Retained Executive Search

Borderless Executive Search



<http://borderless.net>

Finding leaders in your universe

Executive search & leadership consulting



Borderless Executive Search



<http://borderless.net>

- Founded in 2000, Borderless is a **retainer-based**, direct search firm and leadership consultancy, specializing in four B2B sectors :
 - ✓ Oil & Gas
 - ✓ Chemicals & Converting
 - ✓ Life sciences
 - ✓ Food & Drink
- Borderless **consultants** have each held **senior leadership roles** in multinational organizations within one or more of the sectors we serve
- Working with clients **worldwide**, we operate from bases in Belgium, France, Sweden, Switzerland, United Kingdom and the United States

Borderless Executive Search



Contingency Search (No cure no pay)

Berenschot Belgium

Berenschot

Produits et services

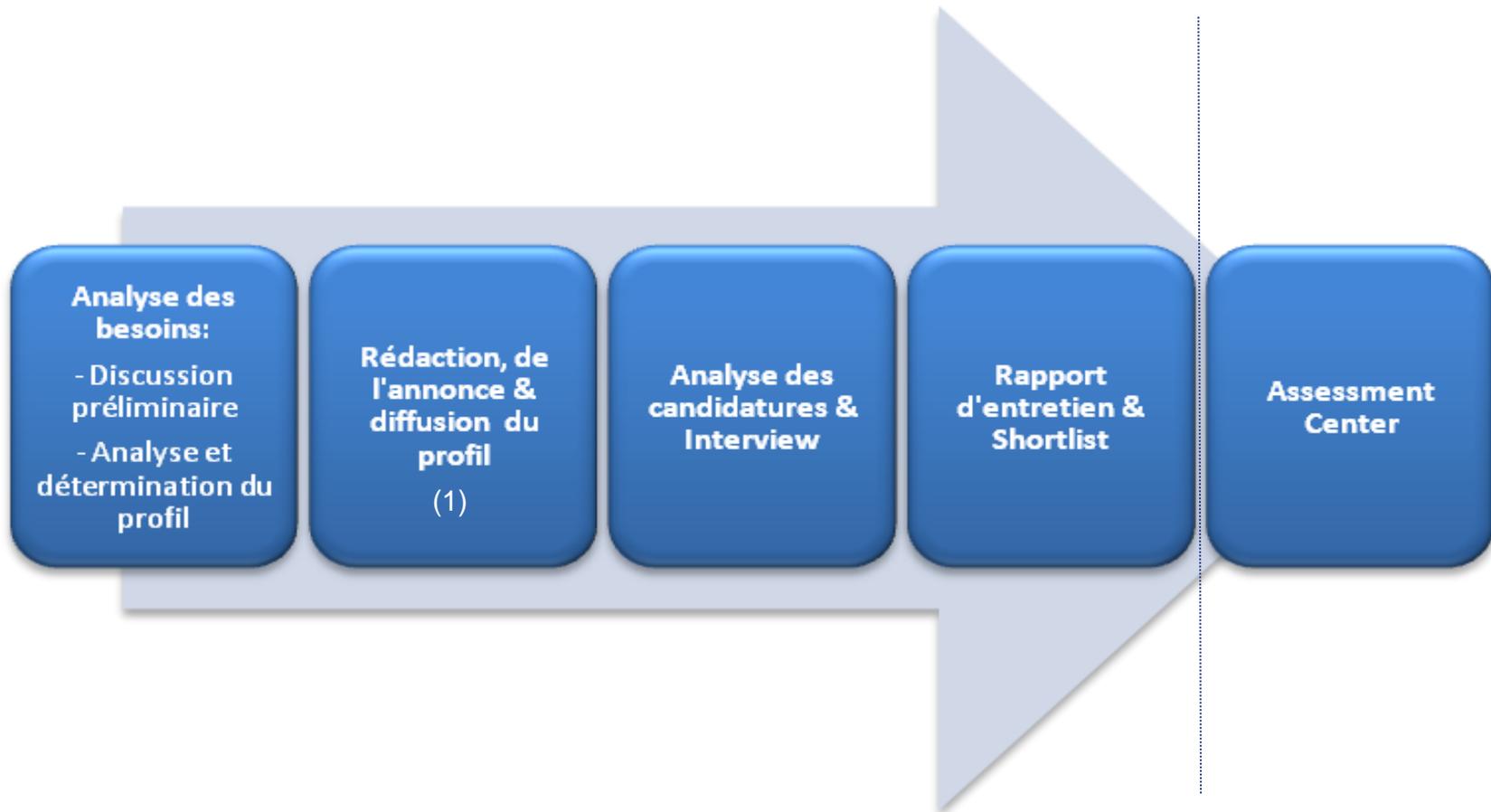
GESTION RH

- Recrutement et sélection
- Assessment et Développement
- Optimisation et gestion du personnel actuel
- Gestion des compétences
- Evaluation
- Formation sur mesure
- Coaching

ORGANISATION

- Stratégie
- Audit
- Optimisation des processus
- Classification de fonctions
- Rémunération, enquêtes salariales, simulations
- Change management

Les étapes d'une procédure de Recrutement & de Sélection du bureau de consultance



(1) Contingency search

Les étapes d'une procédure de Recrutement & de Sélection

Rédaction et diffusion d'une annonce⁽¹⁾

- Les médias classiques : Presse, sites web,...
- Les nouveaux médias : LinkedIn, Groupe Alumni, Fabi, Jobat, Monster, stepstone, jobcareer,...

(1) Contingency search

Les réseaux sociaux et le recrutement

Avant



Seul & Passif

Maintenant



Nombreux & actifs

Les différents types de réseaux

Les réseaux

Réseaux professionnels



Réseaux Locaux



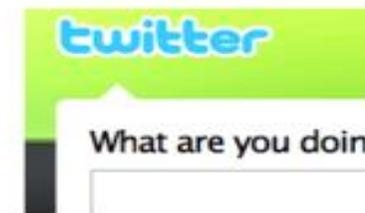
Réseaux Mixtes



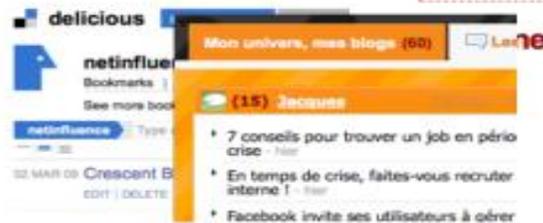
Réseaux "Réputationnels"



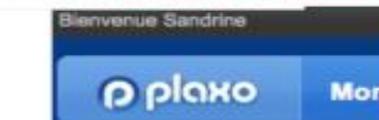
Micro-blogging



Réseaux Partage D'info



Blogs Réseaux contacts



Réseaux pro : l'exemple



- Lancé en 2003 à Mountain View (Californie). 2016 : rachat par Microsoft (26,2 M \$)
- Leader mondial : USA = 1^{er} marché suivi de l'Inde (34%). Lancé en Chine (02/14)
- Société cotée depuis 2011 valorisée à + de 25 milliards de dollars
- + de 400 millions de membres dans + de 200 pays versus 300 millions de membres en mai 2014 et 277 millions fin 2013
- Deux nouveaux membres chaque seconde (172.800/jour)
- 97 millions de membres actifs mensuels. 35% des membres actifs quotidiennement
- 51 millions de visiteurs mobiles mensuels
- 2,6 millions de pages d'entreprises. Un million de groupes
- 70% d'hommes dont les dirigeants des 500 plus grandes entreprises (Fortune)
- 30% entre 35 et 44 ans. 79% ont plus de 34 ans. Âge moyen: 44 ans

Objectif : Trouver un emploi, des opportunités d'affaires

- Suivre les entreprises (news, mouvements)
- Voir les personnes en poste
- Trouver les personnes qui ont exercé le job
- Identifier les contacts en commun
- Fréquenter les mêmes groupes
- Faire connaissance
- Utiliser les groupes pour devenir «expert»

Objectif : Recruter

- Utiliser son réseau personnel pour passer une annonce
- Publier une annonce sur tout le réseau
- Trouver des profils correspondants à la recherche
- Vérifier les références
- Analyser les profils

Connaissance de soi-même

Qui suis-je ?

Avant de définir votre projet professionnel :

- Quels sont mes valeurs et mes priorités, mon/mes choix de vie ?
- Qu'est-ce qui est important pour moi ?
- Quelles sont mes motivations ?
- Lorsque vous regardez des annonces, quels types de fonctions vous attirent ?
- Décrivez votre personnalité au moyen de quelques adjectifs ?
- Validez vos traits de caractères auprès de personnes de confiance qui vous connaissent bien
- Quels défauts ou points faibles ?
- Quelles qualités vous reconnaît-on ?
- Quelles critiques sont formulées à votre égard ou au sujet de vos prestations ?
- Que disent de vous vos collègues et/ou collaborateurs ?
- Quelles sont mes ambitions et contraintes familiales, financières, géographiques ?

Connaissance de soi-même

Qui suis-je ?

- Quels sont les fonctions dont vous aimeriez avoir la charge ?
- Quels types d'activité, de responsabilités vous n'aimeriez pas exercer ?
- Une chose que les autres apprécient chez moi, c'est...
- Une chose que je fais très bien, c'est...
- Un problème récent que j'ai traité, c'est...
- Ceux qui me connaissent sont contents que je...
- Une valeur que je m'efforce de mettre en pratique, c'est...
- Les gens peuvent compter sur moi pour...
- Un bon exemple de gestion de ma vie, c'est...
- Un objectif que je poursuis pour le moment, c'est...
- Une manière pour moi d'être digne de confiance, c'est...

Projet professionnel - Méthode

- Enquêtez sur votre futur métier et les secteurs d'activité correspondants pour avoir une vue d'ensemble dans lequel vous allez lancer vos recherches
- Identifiez les opportunités
- Étudiez les tendances récentes
- Qu'est qui a changé, change et/ou qui risque de changer ?
- Quelles compétences faut-il dans ce domaine ?
- Quelles sont les perspectives d'avenir à CT, MT et LT ?
- Vos expériences et vos formations sont des atouts pour le marché du travail (langues, IT, MBA,...)

Projet professionnel

Comment faire la différence et garder ma valeur marchande?

- Formations complémentaires (MBA, PhD, Post-graduats,...)
- Formations spécifiques (qualité, management, finance,...)
- Formation continue
- IT
- Langues
- Expertise « reconnue »
- Visibilité (salons, associations professionnelles,...)

Vos réalisations

Les réalisations sont le fruit de votre motivation, de vos idées, de vos efforts individuels ou en groupe.

Pour chacune d'elle :

- La situation à laquelle vous faisiez face (problème, obstacles, raisons nécessitant votre intervention,...)
- Les actions entreprises en utilisant des verbes à la forme active : j'ai conçu, j'ai mis en place,...
- Les résultats concrets obtenus : en chiffres, en pourcentages, en termes de diminution de coûts,...

Autres options professionnelles

Piste entrepreneuriale:

- Création d'entreprise
- Acheter une franchise
- Racheter ou prendre une participation dans une société existante
- L'intérim management
- La consultance

Rédaction du CV

Pas de recette miracle.

- **Adoptez une construction anti-chronologique** de la description de vos expériences et de vos formations. Ce sont les éléments les plus récents qui intéressent le plus les recruteurs. Attardez-y vous plus longuement.
- **Ne surchargez pas votre CV** et privilégiez la clarté. En cas de nécessité, prévoyez une version courte (claire et « to the point ») et une version longue (plus détaillée).
- **Mettez visuellement en évidence vos atouts** liés à votre expérience et liés à l'annonce ou à l'offre.
- **Explicitez votre niveau de connaissances linguistiques** par des exemples concrets d'utilisation (ex. rédaction d'email, rapports, écrit, lu, parlé, compris).
- **Bien entendu, les fautes d'orthographe sont à bannir de votre CV !**

Conseils utiles pour le CV

- Mon curriculum vitae correspond-t-il à mon projet professionnel ?
- Mon curriculum vitae délivre-t-il un message clair ?
- Est-il attractif, donne-t-il l'envie d'être lu ?
- Mon curriculum vitae est-il adapté aux entreprises et secteurs que je cible ?
- Ai-je présenté le petit "plus" nécessaire, en un mot l'intérêt du recruteur va-t-il être éveillé ?
- Met-il l'accent sur les avantages obtenus par ceux qui ont bénéficié de vos services ?
- Souligne-t-il les résultats finaux de vos activités : qu'avez-vous réalisé ?

Rédaction du CV

De préférence sous format pdf (plutôt que Word)
pour un meilleur affichage



CV Paul Pierre

Rédaction de la lettre de motivation

Pas de recette miracle.

- **Adoptez une structure claire :**

Exemple:

1^{er} paragraphe = l'entreprise/le secteur : image, atouts, intérêt personnel, etc...

2^{ième} paragraphe = vos atouts : diplôme, expérience, compétences,...

3^{ième} paragraphe = synthèse de vous et l'entreprise : **votre apport.**

- **Intitulé sans ambiguïté :** Référence de l'annonce, titre de la fonction,...
- **Personnalisation :** Nom et titre de la personne, de l'organisation,...
- **Langue(s) étrangère(s)...**

Rédaction de la lettre de motivation



Mail LMCV BD



LM BD



LM MB



LM VK

L'entretien d'embauche



L'entretien d'embauche

Préparation



Entretien



Suivi

L'entretien d'embauche : La préparation

Les détails font la différence.

- **Renseignez-vous sur les activités de la société** au sein de laquelle vous postulez.
- **Rafrâchez vos connaissances linguistiques orales et/ou écrites** (ex.. écouter la radio, lire un journal, discuter avec un ami).
- **Notez les questions** que vous désirez poser au regard de l'annonce parue et **prévoyez de quoi noter durant l'entretien.**
- **Assurez-vous des codes vestimentaires** de l'organisation et veillez, au minimum, à les respecter. En cas de doutes, il vaut toujours mieux en faire trop que pas assez.
- **Préparez votre itinéraire** pour vous rendre sur place. Partez suffisamment tôt et, **surtout, n'oubliez pas de prendre les coordonnées** de votre personne de contact. En cas de retard, c'est toujours très utile !

L'entretien d'embauche : La préparation



Une bonne préparation à un entretien d'embauche est un bon moyen de canaliser son stress avant ce type de rencontre.

L'entretien d'embauche : La préparation

Sources :

- Salons
- Conférences
- Internet
- Journaux
- Sites web
- Trends Top 30000, Kompass, Amcham

L'entretien d'embauche : L'entretien

« On n'a qu'une seule occasion de faire une première bonne impression »

- **Restez honnête et soyez vous-même.** Biaiser la réalité, notamment au niveau de vos attentes professionnelles, ne vous apportera rien, sauf de la frustration
- **Ayez un comportement non-verbal adapté.** Regardez votre interlocuteur dans les yeux, ne croisez pas les bras, adoptez une attitude globale ouverte et évitez les tics nerveux (ex: jouer avec un bic)
- **Répondez de manière précise et concise aux questions.** Ne vous lancez pas dans des discours inutiles
- **Restez toujours positif,** notamment à l'égard des expériences chez vos anciens employeurs

L'entretien d'embauche : L'entretien



Un entretien n'est fini qu'une fois que vous avez quitté l'entreprise. Même les discussions informelles font partie intégrante de l'exercice d'un entretien d'embauche.

L'entretien d'embauche : Le suivi

Email post-entretien

Coup de fil dans les délais convenus

Conclusions / Q & A

« World is small ! You never know who you will meet »

- Professionnalisme à tous les stades
- Véritable gestion de projet
- Positiver
- Etre résilient
- Avoir la foi
- Etre conscient de sa valeur et de ses limites
- Utilisation optimale des outils

Quelles sont les attentes d'un recruteur ?



Challenges

- **Qui a un CV avec lui/elle ici ?**
- **Qui a des cartes de visite avec lui/elle ici ?**
- **Qui a été voir nos profils sur LinkedIn ?**
- **Qui a été voir le site de Borderless?**
- **Qui a été voir le site de Berenschot ?**

En Pratique...

Feuille de Route Personnelle

Etapes:

1^{er} Master:

- Quelles sont mes forces et mes faiblesses ?
- Quels sont mes centres d'intérêt ?
- Quel va être le domaine de mon travail de fin d'études (TFE) ?
- Comment ai-je valorisé mon stage de 1^{er} Master dans mon CV ?

2^{ème} Master:

- Mon TFE correspond-t-il à mes attentes ?
- Je réfléchis à la valorisation de mon TFE
- Je rédige mon CV et je le fais vérifier par mon entourage et/ou par un professionnel
- Je participe au Job Day et cible les entreprises qui correspondent à mes centres d'intérêts
- Je m'inscris sur les réseaux sociaux professionnels (ex. LinkedIn et Euroltra) et je construis mon réseau

Marché de l'emploi:

- Je m'inscris comme demandeur d'emploi (sécurité sociale)
- Mon CV est finalisé et j'informe mon réseau que je recherche activement un emploi
- J'envoie des candidatures spontanées personnalisées (filet, pas canne à pêche dans l'océan) et je fais un planning journalier des tâches à effectuer (téléphone, rédaction, envoi,...)
- Je m'investis, même bénévolement, dans le domaine qui m'intéresse
- Je prends contact avec le coach professionnel de l'AlGx pour affiner ma recherche
- Je ne perds pas courage car je sais qu'avec ma formation d'ingénieur, je vais trouver !

Networking

Association d'école ?

<https://www.gembloux-alumni.org/articles/18409-a-quoi-sert-une-association-d-ecole>

Networking : Réseau-Club Euroltra

C'est quoi ?

- Premier Réseau transgénérationnel, transfonctionnel, transsectoriel et multiculturel
- Plus de 3.500 contacts qualifiés, directs et personnels - décideurs de la scène économique - tous secteurs, profils, niveaux hiérarchiques et âges confondus
- Fournisseur de visibilité et de convivialité
- « Marieur d'affaires » résolument ouvert aux partenariats, il facilite l'accès à plus de 50 clubs, cercles, réseaux, incubateurs Startups et Scaleups et plateformes diverses à Bruxelles, en Belgique et au-delà (Paris)
- Réseau idéal pour les personnes qui souhaitent, rapidement mais toujours dans la convivialité, agrandir leur cercle de clients potentiels, de contacts business et/ou de connaissances tout en participant à des activités de qualité

Bénéfices pour moi ?

- Possibilité de rencontrer en F2F, lors d'événements conviviaux, des professionnels et décideurs de tous secteurs
- Diffusion de CV
- À des conditions privilégiées, possibilité de rencontrer un expert en recrutement et en guidance professionnelle adaptée à mes besoins (conseils d'accompagnement sur mesure)

Mon investissement ?

- 60,50 euros / an pour les étudiants
- 121 euros / an pour les jeunes en recherche d'un premier emploi, les jeunes dans leur première année de carrière et les retraités n'ayant pas d'activité complémentaire rémunérée

Courage
et
Bonne Chance !

ANNEXES

Contingency firms vs Retainer firms

Frequently asked questions about executive search often result from a lack of understanding of the two major types of practitioners in our industry. Here is a factual guide for your information.

COMPARING EXECUTIVE SEARCH FIRMS (adapted from ERN 11/85)

CONTINGENCY FIRMS

1. Frequently represent individuals seeking placement.
2. Are usually in competition with other similar firms or agencies for the placement.
3. Professional staff is usually compensated on commission for placements made.
4. Usually search for lower level organizational positions including but not restricted to individual contributors.

RETAINER FIRMS

1. Represent Companies employer only.
2. Conduct search assignments on an exclusive contract basis only.
3. Professional staff is usually compensated on salary and bonus with incentives for client business development.
4. Usually work at middle to senior management organizational levels.

Contingency firms vs Retainer firms

CONTINGENCY FIRMS

5. Tend to spend little time on initial research and specification; often never meet company management or prospects.

6. Focus primarily on applicants/candidates actively seeking employment; recruiting is placement-oriented.

7. Search consultant works concurrently with a multitude of open job orders.

8. With no guarantee of payment for services performed, the consultant cannot afford to invest much time in a search beyond basic recruiting and submission of resumes.

RETAINER FIRMS

5. Must know client organization and position responsibility/requirements thoroughly before initiating search. Typically document this in a position description.

6. Recruiting efforts are strategically focused on a broadly targeted range of potential candidates, most of whom are not active in the job market; recruiting is process and result oriented.

7. Typically the search consultant is personally committed to 3-5 assignments at any given time and is responsible for the success or failure of each.

8. Search consultant typically invests 40-160 hours per month per client assignment in recruiting, evaluation, screening and client interaction.

Contingency firms vs Retainer firms

CONTINGENCY FIRMS

9. Will present most candidates within 1-2 weeks of obtaining job order; may submit substantial paperwork to increase probability of a placement by pushing for interviews and hoping for interest on both sides.

10. Contingency search requires considerable Human Resource involvement in screening, interviewing and evaluating candidates presented.

11. Under no obligation to guarantee or produce results due to contingency fee arrangement (paid on placement only).

12. Fees range from 15-33% of compensation and are paid by company on placement (or shortly there after).

13. Decision to pay a fee is usually made by Human Resources and is budgetary motivated.

RETAINER FIRMS

9. Usually recommends 3-10 highly qualified and ranked candidates to client company in 4-8 weeks.

10. Requires minimal Human Resources and General Management time investment until interview process begins.

11. Reputable firms offer a professional guarantee of candidate success and are committed to thorough and ethical practices and results including an off limits policy.

12. Fees range from 25-33% of compensation (or flat quote) plus expenses and are paid by company in installments.

13. Authorization for search is usually made by company General Management and Human Resources Management with rigorous selection criteria.

Retained Executive Search

- Executive search is a personal business where **respect** for the individual, whether client or candidate, is the key to success. Our consultants have first-hand experience of the difficulties, dreams and dilemmas faced in making life-changing career decisions.
- Additionally, our consultants share the **sector-specific expertise** of clients and candidates, and as a result, are able to build rapport with executives in these sectors to deliver effective and timely results.
- Retained executive search is a specialized form of management consulting, conducted through an **exclusive engagement** and on a **pre-determined retainer-fee** basis.
- The relationship with the client begins with a **thorough briefing**, during which time is taken to understand the **challenges** and opportunities facing the client's business. Based on these insights, the executive search company assists the client in defining the **competencies** and **expectations** of its new executive(s). This enables the recruiter to find and attract the right executive for the client's organization.