



florian  
mantione  
INSTITUT RH

**13 secrets de  
chasseurs de têtes**

EDITIONS ATHENA – PARIS

# **13 secrets de chasseurs de têtes**

pour

déceler des potentiels  
et  
évaluer des compétences

# Sommaire

|  |           |
|--|-----------|
| Préface  | 6         |
| Présentation des 3 Chasseurs de tête                     | 7         |
| Les 13 secrets Origine<br>du concept de recrutement      | 9         |
| <b>Le métier de chasseur de têtes</b>                    | <b>15</b> |
| Ce que vous attendez<br>d'un conseil en recrutement      | 16        |
| Connaissez la profession                                 | 17        |
| Connaissez vos trois interlocuteurs                      | 18        |
| Comment choisir son cabinet                              | 19        |
| <b>La Méthodologie du chasseurs de têtes</b>             | <b>21</b> |
| La chasse de têtes n'est pas un problème<br>de candidat  | 22        |
| Déterminez qui chasser                                   | 23        |
| Chasse ou pêche, comment déterminer<br>votre stratégie ? | 24        |
| Sept étapes pour préparer le terrain de chasse           | 25        |
| Choisissez les bons "sourcings"                          | 27        |
| L'identification des candidats                           | 28        |
| Les règles du premier contact téléphonique               | 29        |
| L'entretien de recrutement                               | 30        |
| Seize règles pour l'entretien                            | 31        |
| Les deux outils de l'entretien                           | 33        |
| L'appréciation des candidats                             | 34        |
| Les vraies questions sur les tests                       | 35        |
| La présentation des candidats                            | 37        |
| Comment choisir le recruté                               | 38        |
| Comment intégrer le recruté                              | 39        |
| <br>   |           |
| Ouvrages   | 40        |

# Préface

*S'il existe un métier méconnu, c'est bien celui de « chasseur de têtes » !*

*Les candidats sont autant fascinés que méfiants dès qu'on en parle.*

*Ceux qui ont été contactés par un chasseur de têtes ont du mal à retenir leur fierté d'avoir été sollicités.*

*Ceux qui ont été éliminés invoquent leur non professionnalisme...*

*Les employeurs fantasment sur leurs capacités à chasser le « mouton à 5 pattes » et se bercent d'illusions en espérant le candidat magique qui va résoudre tous les problèmes laissés en suspens par le prédécesseur.*

*Florian, Augustin et Loïc nous révèlent leurs secrets avec beaucoup de simplicité et d'authenticité. Leur professionnalisme va de pair avec le bon sens et leur efficacité est vraisemblablement liée à un humanisme s'appuyant sur leur éthique.*

*Depuis 1976, le Florian Mantione Institut a recruté, formé ou "outplacé" plus de 200 000 candidats. On comprend mieux pourquoi et comment...*

## Présentation de 3 Chasseurs de têtes

**Je m'appelle Florian MANTIONE**, je suis né en 1949 à Carthage et je suis d'origine sicilienne.

Je suis diplômé de l'École Supérieure de Commerce de Toulouse, de l'Institut d'Études Politiques de Toulouse, et je suis licencié en Sciences Eco de Paris I.

Après 3 années de responsabilités commerciales chez Burroughs (ex - 2<sup>ème</sup> constructeur mondial d'informatique), j'ai créé en 1976 le FMI, à savoir le Florian Mantione Institut.

**Je m'appelle Augustin VALERO**, je suis né en 1973 à Madrid et je suis d'origine franco-espagnole.

Après une maîtrise en AGE (Administration et Gestion des Entreprises), j'ai poursuivi par le DESS de Gestion des Ressources Humaines à l'Université de Montpellier.

Après des responsabilités commerciales à la MNEF, j'ai intégré en 1999 le Florian Mantione Institut en tant que consultant avant d'en prendre la cogérance en janvier 2007 avec Loïc.

**Je m'appelle Loïc DOUYERE**, je suis né en 1974 à Rouen et je suis d'origine normande.

Après une formation supérieure en maintenance industrielle acquise dans l'armée, j'ai suivi une formation supérieure en Ressources Humaines au CNAM, le Conservatoire National des Arts et Métiers de Montpellier.

Après 8 ans au sein de la Marine Nationale à des postes de management opérationnel et de responsable du service informatique, j'ai intégré en 2001 le Florian Mantione Institut en tant que consultant avant d'en prendre la cogérance en janvier 2007 avec Augustin.

**Par convention, les auteurs ont adopté la présentation suivante :**

*Candidat pour candidat/candidate*

*Consultant pour consultant/consultante*

*Chargé de recherche  
pour chargé/chargée de recherche*

*Recruté pour recruté/recrutée*

*Recruteur pour recruteur/recruteuse*

*Salarié pour salarié/salariée*

*Arrivant pour arrivant/arrivante*

*Cadre pour cadre H et F*

*Documentaliste pour documentaliste H et F*

*Secrétaire pour secrétaire H et F*

*Assistant pour assistant/assistante*

*Client pour client/cliente*

*Standardiste pour standardiste H et F*

*Chasseur de têtes pour H et F*

*Parrain pour parrain/marraine*

## **Les 13 secrets Origine du concept de recrutement**

Florian MANTIONE a été marqué, entre 1974 et 1976, par son expérience chez Burroughs, deuxième constructeur mondial d'informatique : « *Nous rédigeons un véritable cahier des charges, nous mettons noir sur blanc tout le système d'information, la facturation, la gestion des stocks, la comptabilité, les payes. Une fois ce travail réalisé, nous avons fait l'essentiel ! N'importe quelle « bécane » pouvait résoudre ce problème de gestion. J'ai appliqué cette démarche dans le domaine du recrutement. Pour moi, recruter ne consiste pas uniquement à rechercher la meilleure adéquation entre un profil et un candidat. Pour moi, recruter consiste à résoudre un problème organisationnel et humain. L'entreprise est souvent le règne du flou, du non-dit. À moi d'exiger la transparence. Je ne suis pas un exécutant. Je revendique mon rôle de conseil* ».

### **1<sup>er</sup> secret : le recrutement n'est pas un problème de candidat**

Le recrutement ne se limite pas à la simple recherche de CV et à la simple évaluation de candidats.

Le CV ne doit pas être l'unique réponse au besoin qui apparaît.

S'il en était ainsi, la CVthèque de France Travail serait suffisante, considérant le nombre actuel de demandeurs d'emploi ...

### **2<sup>ème</sup> secret : le besoin exprimé est souvent différent du besoin réel**

Si un cadre quitte l'entreprise, le besoin apparent consisterait à le remplacer. Or, si chaque fonction doit être pérenne dans l'entreprise, il n'en va pas de même pour les hommes ou les femmes. Si un cadre commercial quitte l'entreprise, le besoin réel est de réaliser un même chiffre d'affaires (ou mieux, la même marge) sur son secteur. Dans ces conditions, la réflexion doit porter sur la manière de réaliser cette marge et non sur la manière de recruter un clone...