

**« Cabinets de chasse de tête ou de recrutement :  
entre tabous et idées reçues, quelles pratiques  
et quelles contributions réelles ? »**

Résultats complets de l'étude

# « Les réelles pratiques des cabinets de recrutement et des cabinets de chasse de tête »

---

## SOMMAIRE :

➤ Présentation de l'étude réalisée.....	P.3
- Pourquoi une telle enquête?.....	P.4
- Méthodologie de l'étude.....	p.5
- Merci aux cabinets interrogés.....	p.6
- Typologie des cabinets.....	p.7
- Typologie des consultants interrogés.....	p.8
➤ Présentation des résultats.....	p.9
- Critères de sélection.....	p.10
- Taux de « clonage » des cabinets de recrutement.....	p.11
- Handicap du chômage.....	p.12
- Identification des candidats.....	p.13
- Influence des consultants sur leurs clients.....	p.14
- Discrimination.....	p.15
- Présentation et âge « critique ».....	p.16
- Placement et âge « critique ».....	p.17
- Test, graphologie, astrologie.....	p.18
- Pratique du contrôle de références.....	p.19
- Période d'intégration.....	p.20
- CV et lettre de motivation.....	p.21
- CV anonyme : solution contre la discrimination ?.....	P.22
- Formation complémentaire.....	P.23
- Autres enseignements.....	p.24

---

## I. Présentation de l'étude

## Pourquoi une telle enquête ?

---

Notre cabinet, Oasys Consultants est spécialisé dans l'accompagnement des transitions de carrières des cadres et dirigeants (coaching, bilans et outplacement). Sa vocation : leur offrir les conseils les plus judicieux afin de les faire progresser dans leur carrière.

Cette enquête exclusive nous apporte une meilleure connaissance des pratiques actuelles des consultants en recrutement, améliorant ainsi la pertinence de nos conseils et donc l'efficacité de nos missions.

La bonne connaissance des pratiques est importante à double titre; Un quart des recrutements des cadres passe par l'intermédiaire des cabinets.

Leurs pratiques et leurs opinions créent, pour les acteurs du marché de l'emploi, des normes comme une véritable jurisprudence.

Enfin, les enseignements de cette étude nous permettent de mieux préparer nos candidats.

Nous formulons le vœux que, loin des idées reçues, cette étude vous apporte un éclairage nouveau sur cette profession et qu'elle vous soit utile.

## Méthodologie de l'étude

---

L'étude a été réalisée entre septembre 2006 et janvier 2007, en partenariat avec « le guide des professionnels du recrutement » des Editions du Management, auprès de 60 cabinets, représentant environ 1200 consultants spécialisés.

Pour éviter les réponses « trop commerciales » ou « politiquement correctes », il a été garanti une stricte confidentialité de leur propos.

La méthode utilisée était soit l'entretien téléphonique soit l'entretien en face à face, d'une durée moyenne de 50 minutes.

Le questionnaire, composé de 47 questions, s'articulait en cinq parties:

1. La typologie du cabinet et du consultant
2. Le recensement des besoins / la relation avec le client
3. Le « sourcing » des candidats
4. La préselection / la sélection
5. L'aide à la décision et l'intégration

Ce document est la synthèse des résultats les plus saillants.

## Merci aux cabinets interrogés...

---

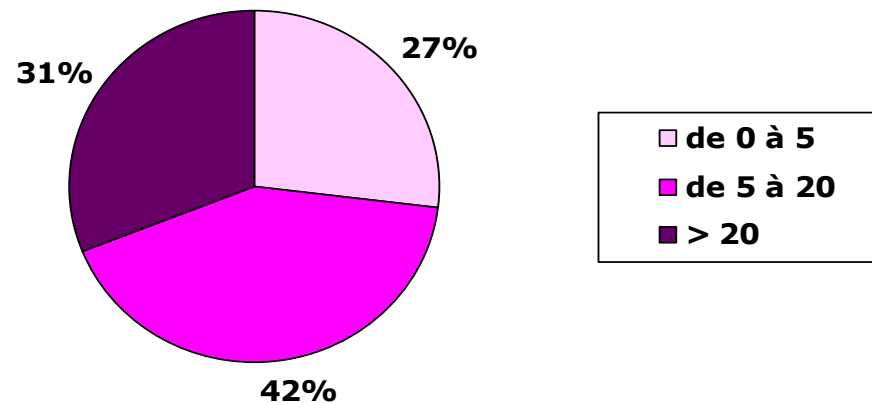
Actencia, Accetis International, ACD 2M Consultants, Ad Hominem International, Agora, Alain Gavand Consultants, Alma Conseil, Anthos Ressources Humaines, Bernard Krief Search, Bonnel Conseils Associés, Boyden, Cadreal, Chantal Baudron SA Electre, Comos Conseil, EMA Partners International, Éric Salmon & Partners, Eurosearch, Florian Mantione Institut, Futurestep, Heidrick & Struggles, Hudson, Humblot-Grant Alexander, IAGE, Intuitu Personae, Korn Ferry International, Kreno Consulting, L.E.A Partners, Maesina International Search, Menway International, Mercuri Urval, MF Partners, Michael Page, MT consultants, Neumann International, Nicholas Angel Executive Search Consultants, OP Search, Opteaman, Pact & Partners, Progress, Proway, Ray & Berndston, Robert Half France, Search Partners International, Sefop, Singer & Hamilton, Sirca, Solic Carrières, Spencer Stuart, Suarton, Transearch International, Up-Value, Vendôme Associés, Whitehead Mann.

**A cette liste, il convient d'ajouter huit cabinets qui ont souhaité répondre tout en gardant l'anonymat complet.**

## Typologie des cabinets

---

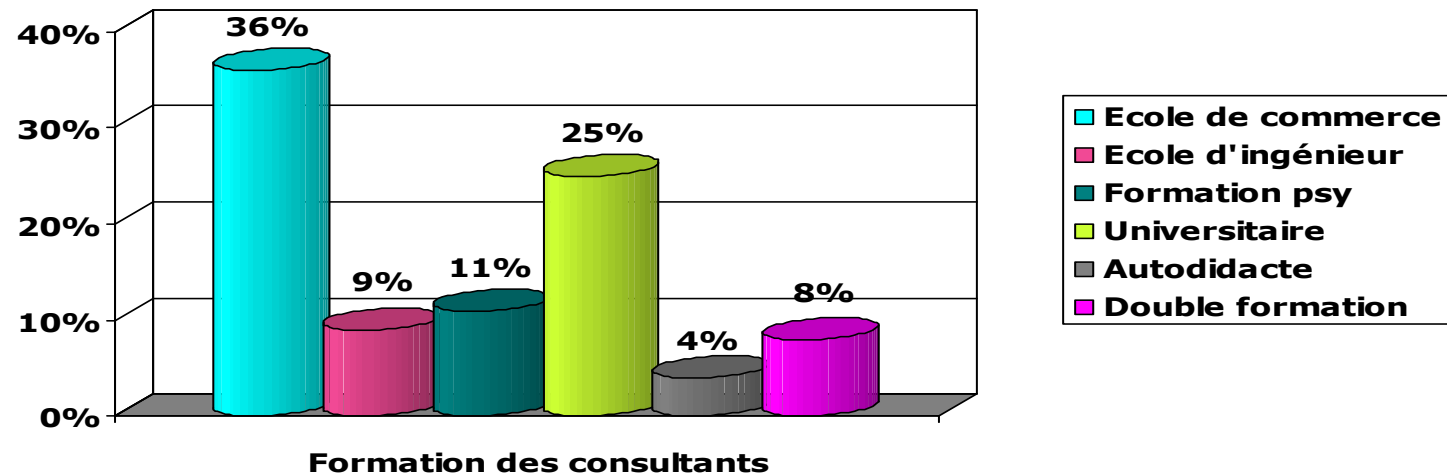
➤ Répartition des cabinets interrogés par nombre de consultants :



- ↳ **46%** se définissent comme spécialisés (métiers, secteurs)
- ↳ **58%** déclarent n'effectuer que des missions de dirigeants et de cadres supérieurs
- ↳ **31%** déclarent effectuer des missions de middle management
- ↳ **60%** ne font que de l'approche directe

## Typologie des consultants interrogés

- Les hommes représentent **80%** des consultants interrogés
- Moyenne d'âge **49,6 ans**
- Ancienneté **16,5 ans** dans le métier
- **85%** ont eu un poste opérationnel en entreprise d'une durée moyenne de 9 ans



⇒ Contrairement à certaines idées reçues, les consultants sont majoritairement issus de formation supérieure, ont une expérience opérationnelle de l'entreprise et une pratique significative du métier de recrutement.

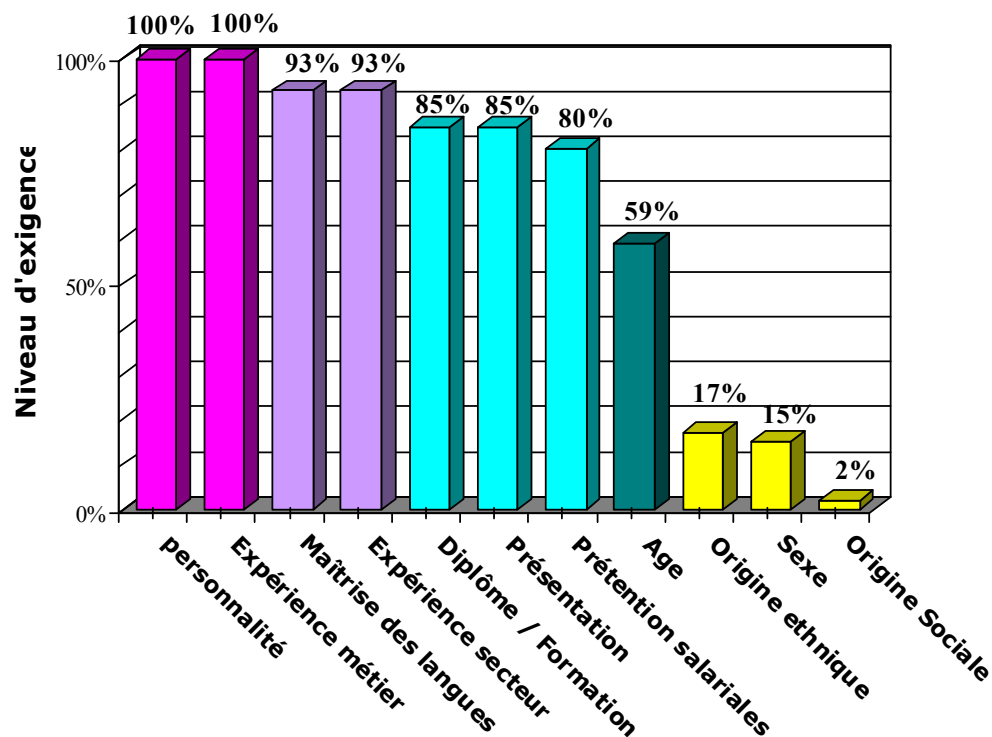


---

## II. Présentation des résultats

## Critères de sélection

➤ « Selon vous, sur quels critères vos clients sont-ils les plus exigeants ? »



- L'expérience et la personnalité sont les deux premiers critères cités
- L'origine ethnique, le sexe et l'origine sociale n'ont qu'un faible niveau d'importance. Réponses « politiquement correctes » ou réponses liées à la nature des missions consacrées en majorité à des cadres ? La question reste ouverte...
- Si l'âge n'apparaît pas dans les premiers critères cités, les pratiques démontrent l'inverse (cf p.16 et 17 )

## Taux de « clônage » des cabinets de recrutement

---

➤ « *Si l'on considère qu'un candidat clône est une personne ayant les mêmes caractéristiques que son prédécesseur, quel est le pourcentage de missions de recherche de clône ?* »

↳ **40%** des consultants déclarent faire du « clônage » dans **une mission sur deux**

↳ Les consultants déclarent présenter un « outsider » (candidat qui correspond à moins de 80% des critères demandés par le client) dans **une mission sur deux**

↳ En revanche, cet « outsider » ne sera retenu **qu'une fois sur quatre**

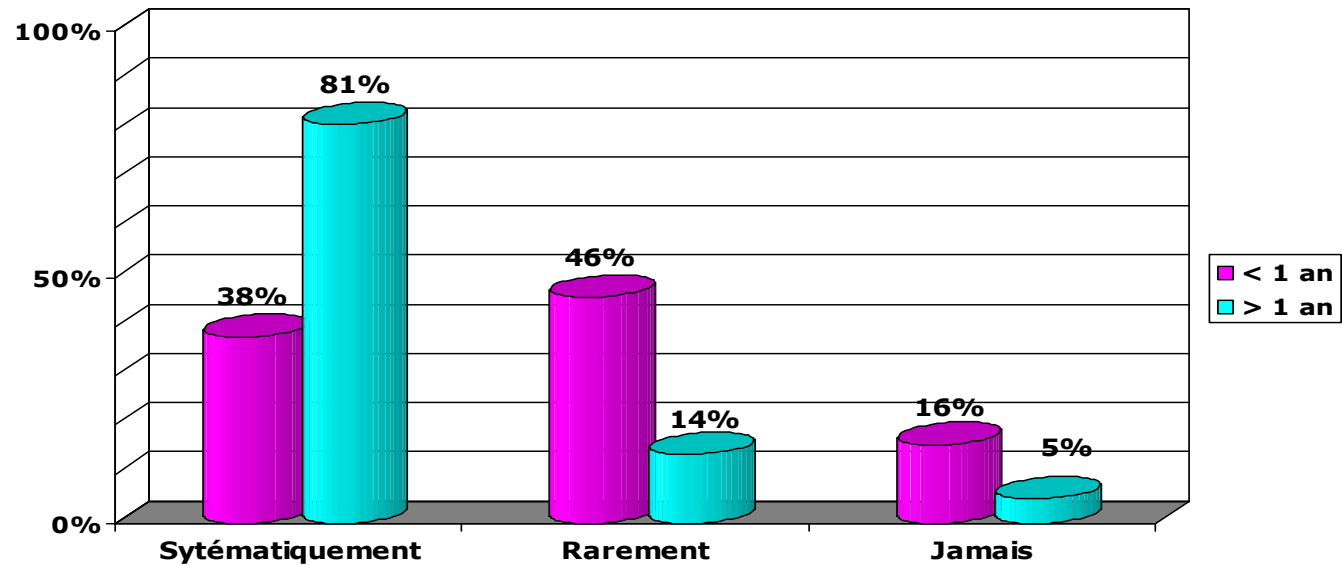
### Commentaires:

⇒ D'après les consultants interrogés, retrouver un « clône » rassure le client, « la personne est opérationnelle immédiatement. »

⇒ La recherche de « clône » est-elle finalement favorisée par les clients ou par les consultants?

## Handicap du chômage

➤ « Selon vous, les clients ont-ils un préjugé défavorable à l'égard d'un candidat au chômage depuis plus d'un an et/ou moins d'un an ?



➔ D'après les consultants, les chômeurs depuis **plus d'un an** font l'objet d'un préjugé défavorable pour **8 chasseurs sur 10**.

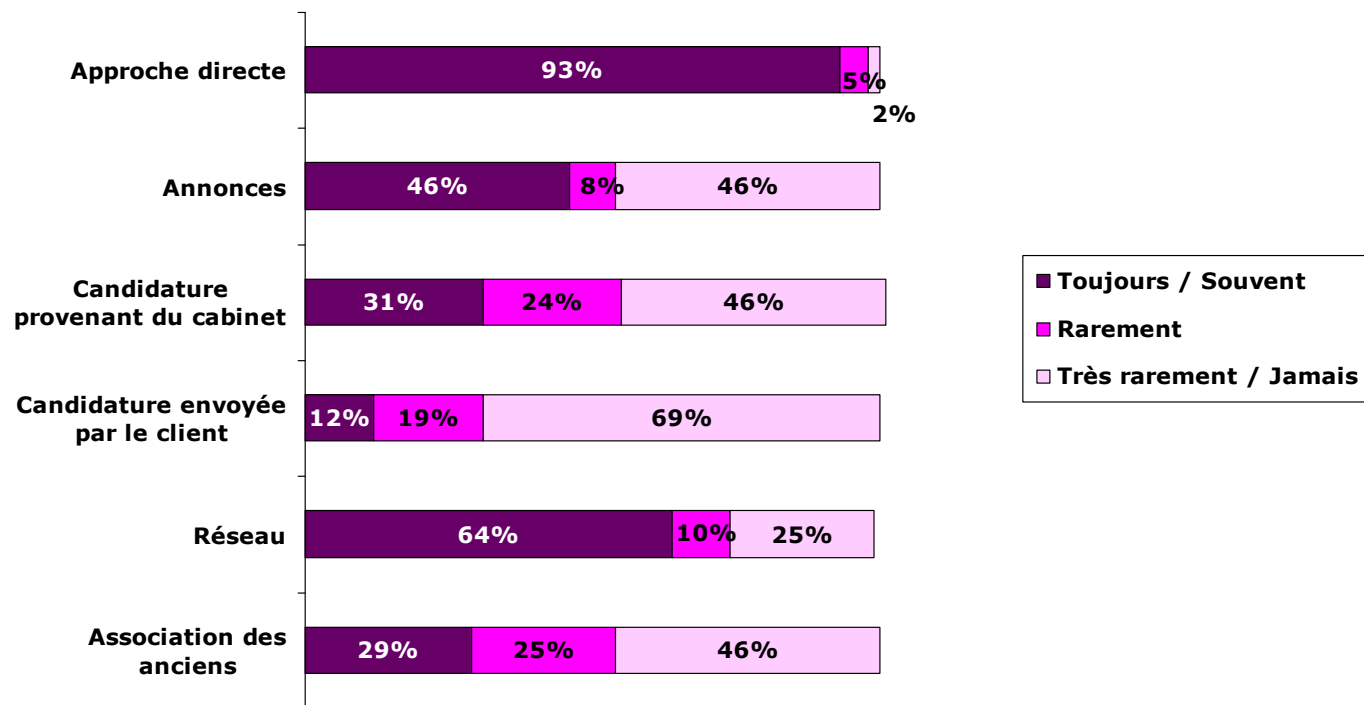
➔ Concernant les candidats au chômage depuis **moins d'un an**, ce préjugé est présent que pour **4 consultants sur 10**.

⇒ Ces préjugés sont-ils dus à une méconnaissance de la durée de recherche d'emploi et à l'oubli de la réalité du marché ?

⇒ La justification d'un « trou » doit être convaincante et argumentée.

## Identification des candidats

*Fréquence d'utilisation des techniques d'identification*

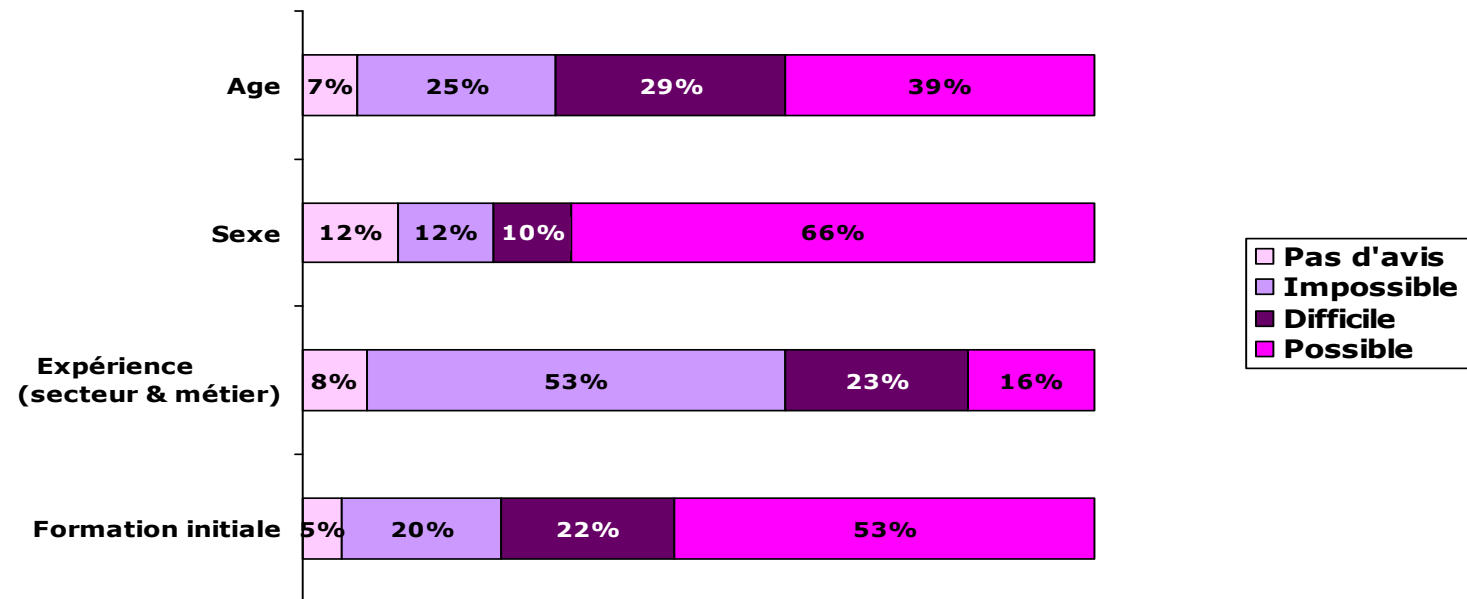


↳ **L'approche directe** et le **réseau** sont les deux méthodes utilisées majoritairement par les consultants.

↳ **Les candidatures spontanées** n'interviennent que dans **1 cas sur 3**.

## Influence des consultants sur leurs clients

- « En tant que conseiller de votre client, quels sont les critères sur lesquels il vous est difficile faire changer d'avis le client ? »

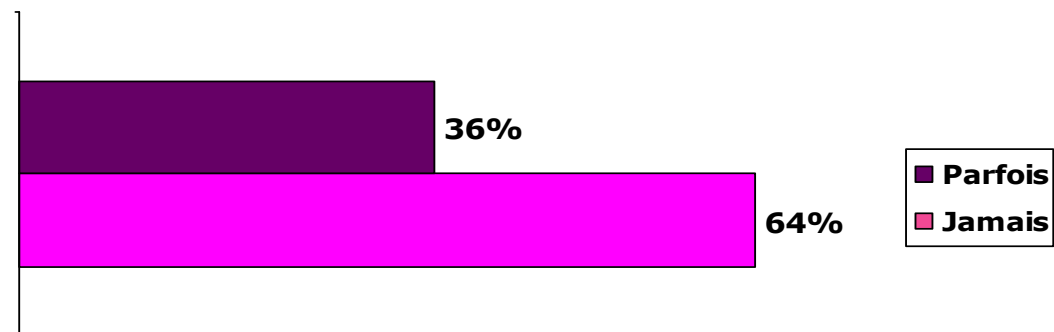


↳ **L'expérience (secteur & métier)** est un critère non négociable pour **76%** des consultants. Dans la majorité des cas, l'âge ne l'est pas d'avantage pour **54%**.

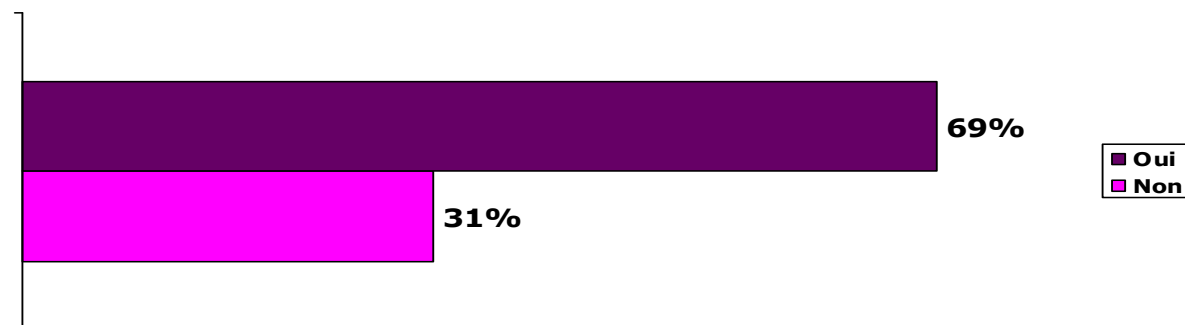
⇒ Est-il efficace pour un cadre senior qui souhaite changer de métier de s'adresser à un chasseur de tête ?

## Où se situe la discrimination ?

➤ « Pour votre client, le nom de famille peut-il être un critère de discrimination ? »



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

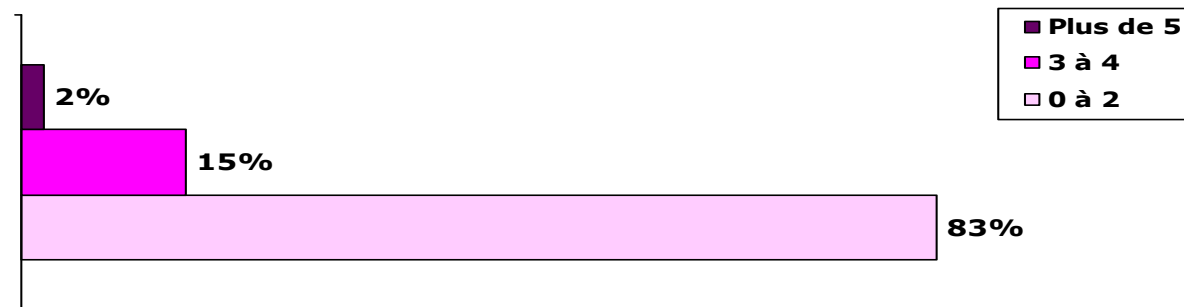


↳ Concernant l'âge « critique », **30%** des consultants indiquent qu'il se situe **entre 45 et 49 ans**. **70%** affirment que c'est à partir de **50 ans**.

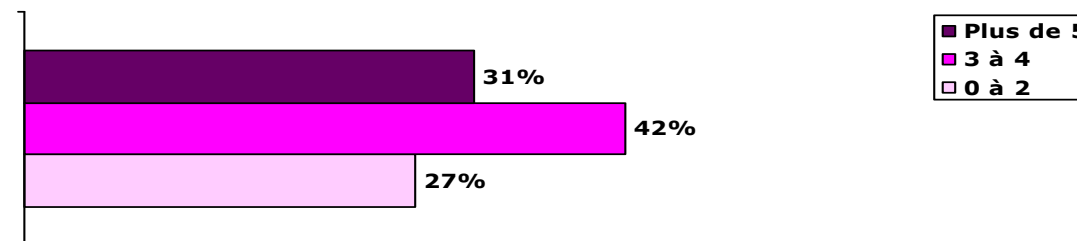
## Présentation et âge « critique »

« Sur les 10 dernières missions, combien de personnes avez-vous présentées ? »

➤ De plus de 55 ans :



➤ De plus de 45 ans :



➔ Seuls **2%** des interrogés disent présenter un candidat de **plus de 55 ans** dans **plus de 5 missions sur 10**.

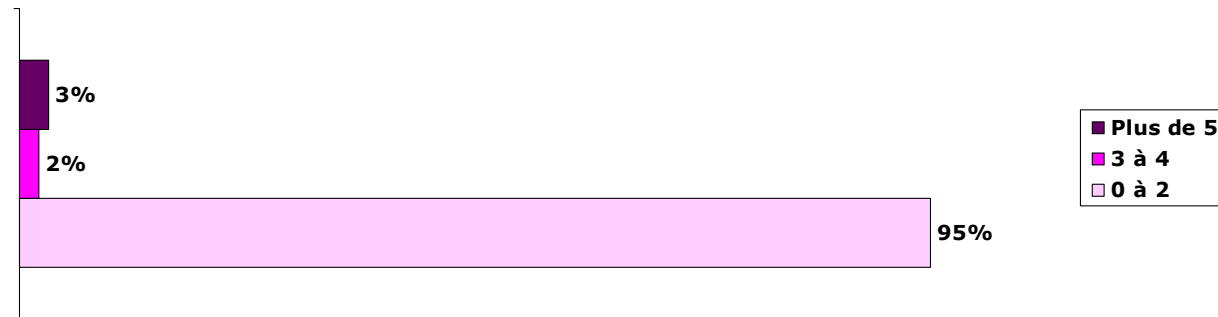
➔ **31%** des consultants disent présenter un candidat de **plus de 45 ans** dans **plus de 5 missions sur 10**.



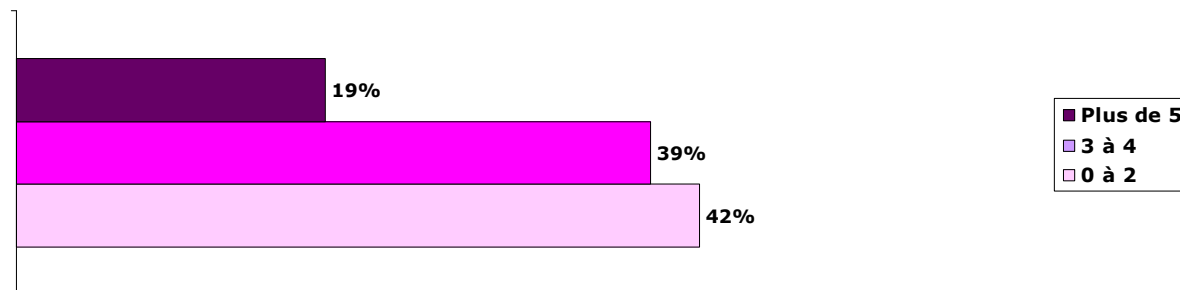
## Placement et âge « critique »

« Sur les 10 dernières missions, combien de personnes avez-vous placées ? »

➤ De plus de 55 ans :



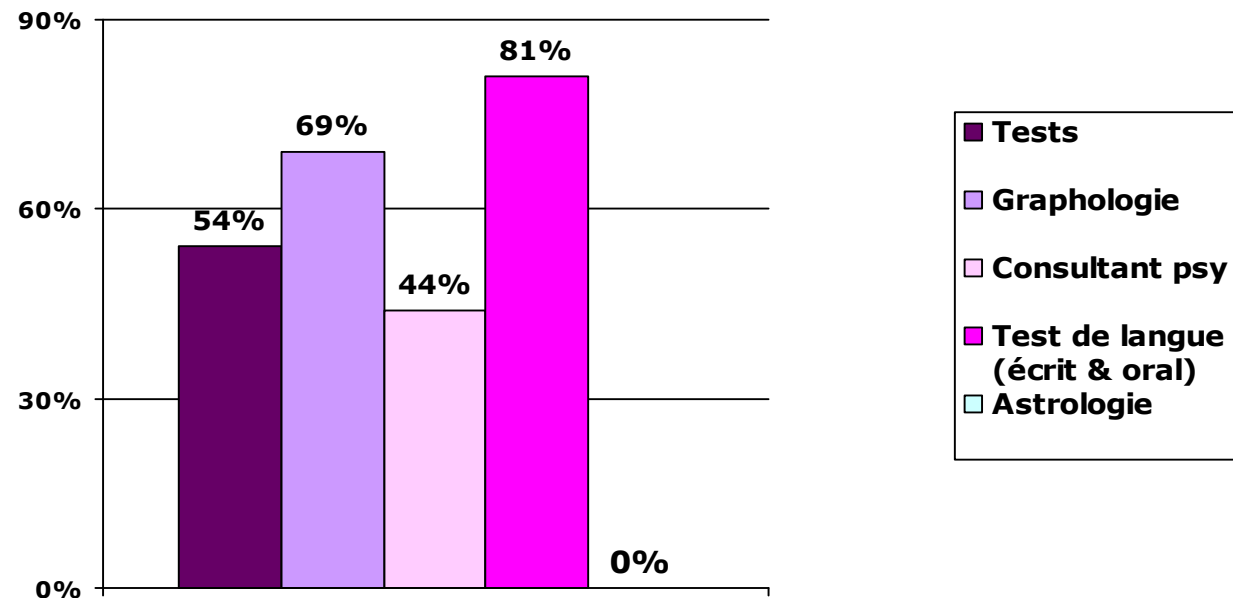
➤ De plus de 45 ans :



➔ Seuls **3%** des interrogés disent placer un candidat de **plus de 55 ans** dans **plus de 5 missions sur 10**.

➔ **19%** des consultants disent présenter un candidat de **plus de 45 ans** dans **plus de 5 missions sur 10**.

## Tests, graphologie, astrologie et recours à un consultant psychologue : quelles sont les pratiques ?



↳ **100%** affirment que l'astrologie n'a pas sa place dans le processus de recrutement.

↳ Même si **69%** affirment utiliser l'analyse graphologique, d'après les consultants interrogés, cette pratique tend à diminuer et n'est utilisée qu'à la demande du client.

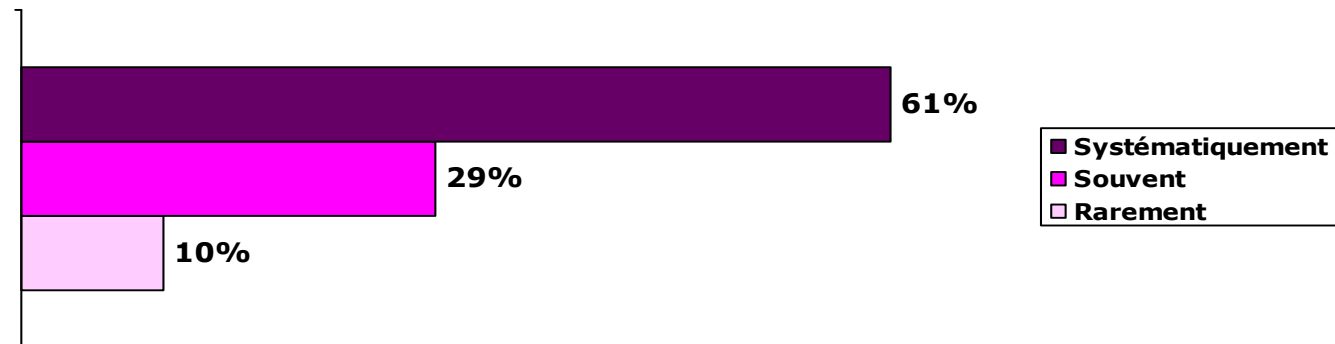
En outre :

↳ **59%** affirment ne jamais refuser un candidat en raison des résultats du test, « ce n'est qu'une aide à la décision »

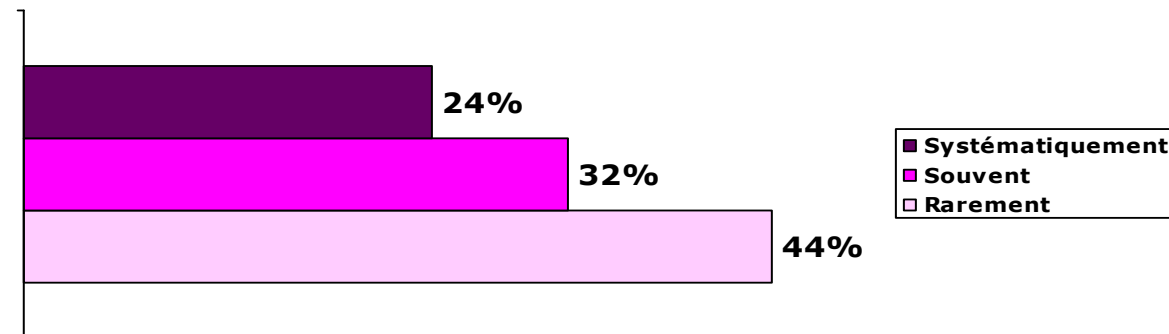
↳ **50%** des tests utilisés sont des tests de personnalité

## Pratique du contrôle de références

➤ « *Faites-vous un contrôle de références ?* »



➤ « *Le contrôle de références est-il exigé par le client ?* »

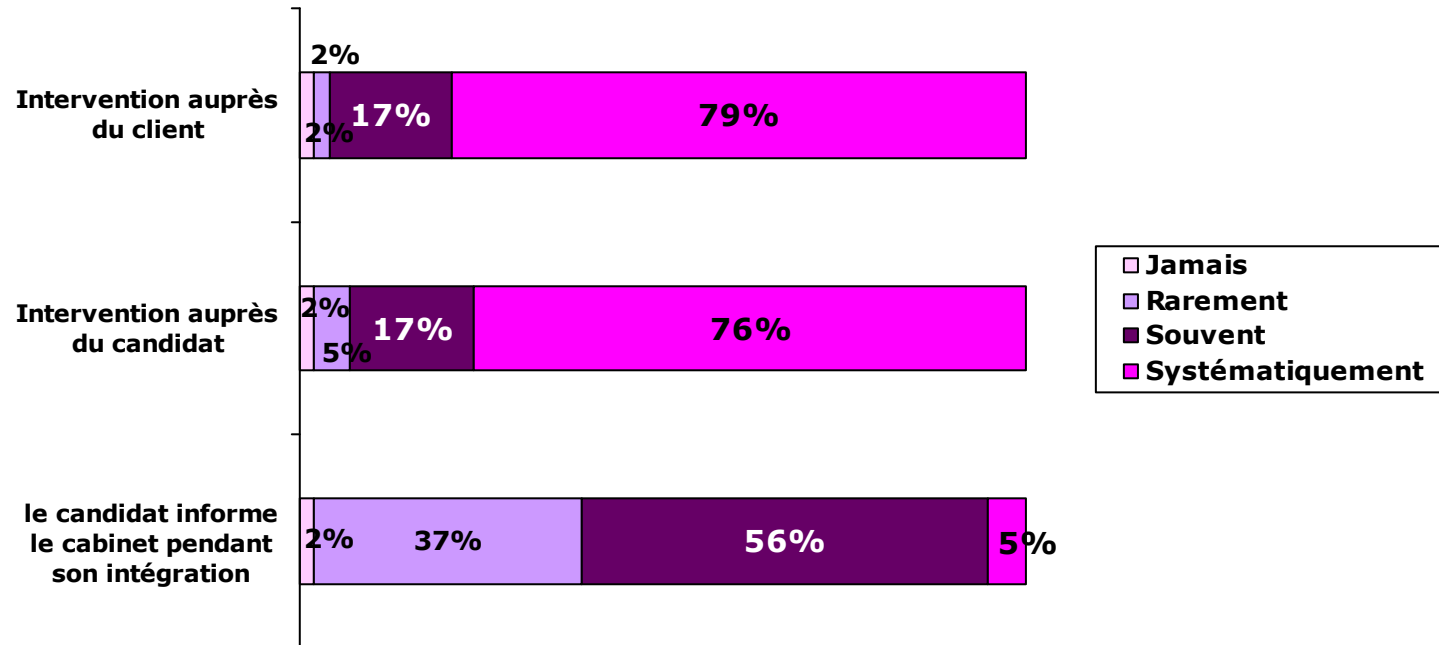


↳ **23%** des consultants interrogés font un contrôle de références auprès du DRH seul, **43%** auprès du N+1 seul et le tiers restant, auprès des deux ou des pairs.

↳ Le Syntec en recrutement stipule que le contrôle de références doit être fait auprès de celles données par le candidat, seuls **85%** affirment le respecter.

## Période d'intégration

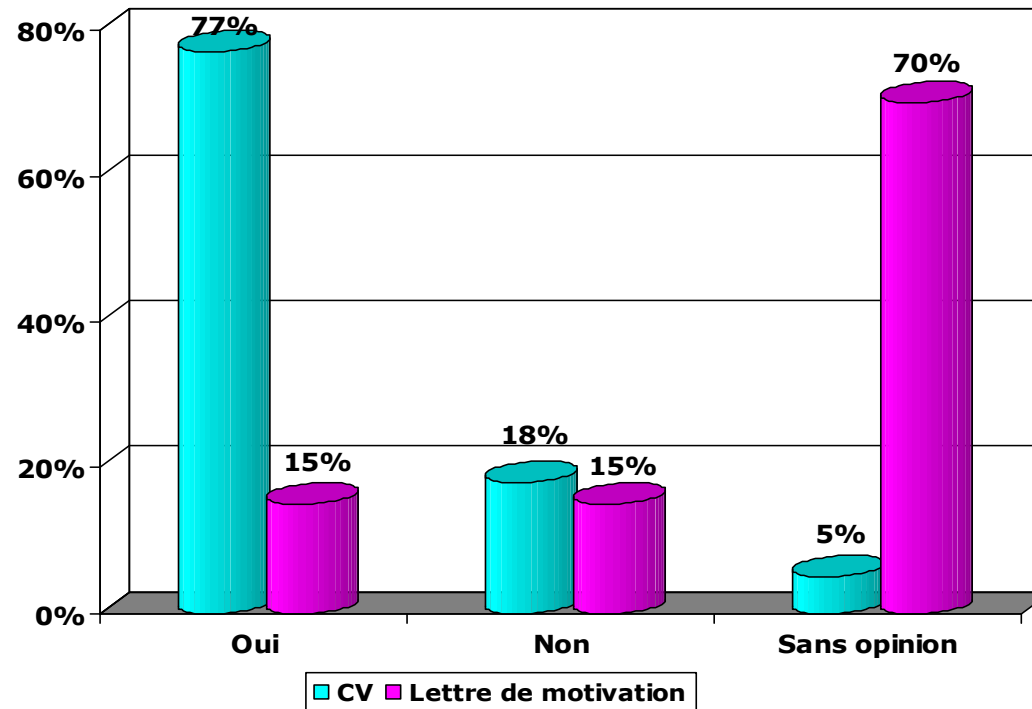
➤ « Pour éviter les échecs, intervenez-vous pendant la période d'intégration ? »



⇒ Relations commerciales ou professionnelles obligent, les consultants suivent de près la période d'intégration mais regrettent fortement l'absence spontanée de retour de leurs candidats.

## CV et lettre de motivation...

➤ « Jugez-vous que le CV et la lettre de motivation sont bien construits ? »



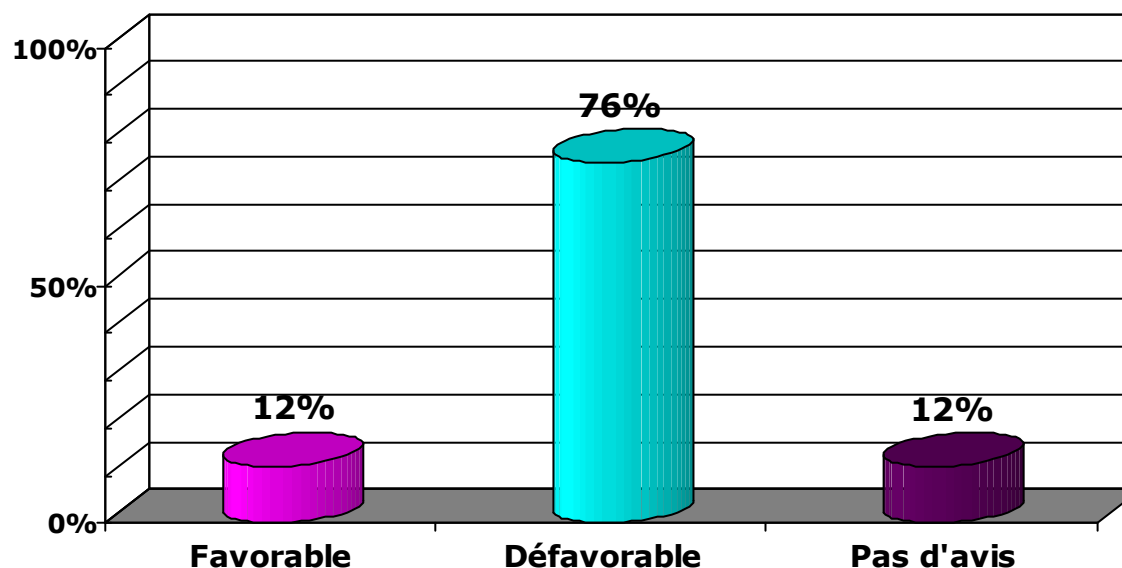
↳ **77%** des consultants estiment que le CV est bien construit

↳ **70%** des interrogés n'ont pas d'opinion, estimant que la lettre de motivation n'est plus un critère déterminant.

⇒ Avec internet, la lettre de motivation a moins d'importance et elle est considérée comme « trop souvent standard ».

## CV anonyme : solution contre la discrimination?

➤ « *Etes-vous favorable aux CV anonyme ?* »

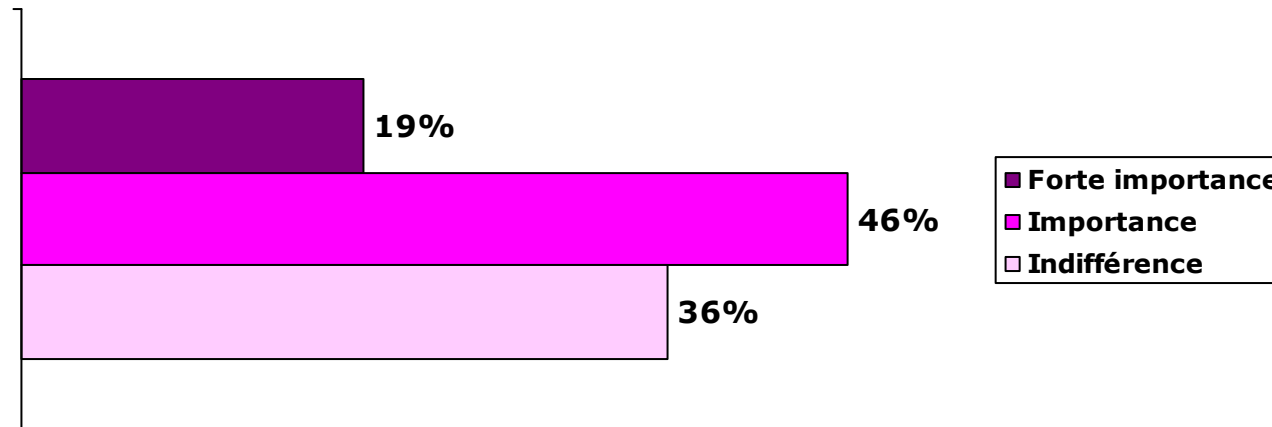


↳ **76%** des **consultants** sont **défavorables**, à titre personnel, à sa mise en œuvre : Pour certains, c'est « une invention politiquement correcte », de « l'hypocrisie », « une fausse bonne idée »; pour d'autres, il faudrait mettre en place le CV universel.

↳ Seulement **7%** des consultants pensent que leurs **clients** sont **favorables** : Il mettent en avant « l'égalité des candidatures », parlent « d'outil pédagogique » pour leurs clients.

## Formation complémentaire

➤ « Accordez-vous une importance aux formations complémentaires ? »



↳ **65%** des consultants interrogés déclarent accorder une importance, voire une forte importance aux formations complémentaires (en plus du cursus initial).

⇒ Cette réponse nous conforte dans l'idée d'utiliser des temps de transitions professionnelles pour renforcer ses compétences métier et managériales.

## Autres enseignements...

---

- ↳ **88 %** des consultants interrogés préfèrent un CV présenté anti - chronologiquement
- ↳ **Aucun** consultant n'est favorable au CV par compétences, jugé « trop flou », « masquant certaines choses »
- ↳ **Seulement 10%** des interrogés apprécient la lettre manuscrite
- ↳ **83 %** préfèrent une candidature envoyée par mail, dont **47%** avec la lettre de motivation en pièce jointe
- ↳ **31 %** déclarent que les candidats sont « mal préparés », mais attention aux personnes « trop » préparées...
- ↳ **48 %** déclarent qu'ils ont un projet mal défini
- ↳ **73%** des recruteurs constatent une émergence des candidature internationales
- ↳ A la question ouverte « *selon vous , quelles sont les raisons pour lesquelles un candidat qui correspondait le mieux à la demande du client, n'a pas été retenu?* », la majorité a répondu, « **c'est une question de fit** », « **d'atomes crochus** », « **ce n'est pas le savoir faire mais le savoir être qui l'emporte** »( ...)



## « Cabinets de chasse de tête ou de recrutement : entre tabous et idées reçues, quelles pratiques et quelles contributions réelles ? »

---

Cette étude a fait l'objet d'une soirée / débat organisée dans les Salons du Groupe Express-Expansion; débat animé par **Charles Haquet**, Grand reporter à L'Expansion qui recevait :

- **Eric Beaudouin**,  
- Directeur Général d'Oasys Consultants
- **Sylvain Come**,  
- Président Ethique et Recrutement
- **Charlotte Duda**,  
- Présidente ANDCP et DRH de Stream International
- **Gérard Fournier**,  
- Directeur de Boyden Interim Executive  
- Auteur de « Manager les quinquas », Ed. Eyrolles
- **Gwenolé Guiomard**,  
- Rédacteur en chef d'Hobsons France  
- Auteur du « Guide des professionnels du recrutement », Les Editions du Management
- **Alexandra Palt**,  
- Directrice de la promotion de l'égalité à la HALDE
- **Catherine de Verdière**,  
- Directrice Générale du cabinet Bonnel Conseils Associés,  
- Administrateur du Syntec Conseil en Recrutement  
- Présidente de la commission diversité

**Vous trouverez le compte rendu de cette soirée, réalisé par l'agence de presse de la « Rue des pommiers ». Une agence montée par des anciens journalistes de France Soir, accompagnés par Oasys Consultants dans leur repositionnement professionnel.**

## Nous contacter...

---

Pour tous renseignements, vous pouvez nous contacter

au

01 44 94 87 85

Ou sur

[info@oasys.fr](mailto:info@oasys.fr)

[www.oasys.fr](http://www.oasys.fr)

**L'Expansion**

**L'Expansion**  
Management Review

**Les Éditions du**  
**Management**