



CHASSEURS DE TÊTES À L’AFFÛT

Les chasseurs de têtes se targuent de pouvoir dénicher la perle rare. Peuvent-ils vous aider à décrocher l’emploi idéal ?

« Nous utilisons des chasseurs de têtes quelques fois par année, pour des postes de hauts dirigeants, comme des vice-présidents [à la direction] », indique Nadine Chiasson, directrice principale, Acquisition des talents à la Banque Laurentienne.

La plupart des institutions financières sollicitent les services de ces « dénicheurs de perles rares », mais pas uniquement pour combler des postes prestigieux. « Cela peut être pour trouver une expertise très pointue dans un bassin de candidats très restreint, souligne Mélanie Lavoie, directrice principale, attraction et acquisition des talents pour la Banque Nationale. En région éloignée, le bassin de candidats est parfois plus restreint. »

« Les grands gestionnaires de fonds cherchent des candidats doués en gestion de portefeuilles composés de produits



Nadine Chiasson, directrice principale, Acquisition des talents à la Banque Laurentienne

spécialisés pour diversifier leurs investissements, explique pour sa part Geneviève Falconetto, associée directrice du bureau de Montréal de la firme de recherche Odgers Berndtson. Souvent, ces expertises se situent à l'extérieur de nos frontières.»

Quels sont les profils les plus difficiles à trouver? «Les expertises doubles, comme un spécialiste en gestion de risques qui aurait des compétences en risque de crédit et en risque d'entreprise, répond Julie Mackay, chasseuse de têtes chez CORTO.REV. Les entreprises cherchent de plus en plus souvent des personnes qui ont des habiletés dans plusieurs domaines.»

Les postes de direction en fiscalité sont aussi difficiles à pourvoir, poursuit l'experte en recrutement de cadres. «Les expertises trouvées ici sont souvent liées aux lois fiscales canadiennes et ne couvrent pas les lois américaines ou européennes», fait-elle remarquer.



Nous avons récemment incorporé la fonction de chasse de têtes à notre service de recrutement.»

Mélanie Lavoie, directrice principale, attraction et acquisition des talents à la Banque Nationale

DES CHASSEURS AU SEIN DES RH

Lorsqu'il s'agit de combler un poste de haute direction, les institutions financières font appel de façon quasi systématique à des agences de recrutement de cadres. «Quand le chasseur de têtes contacte un haut dirigeant, il est plus avantageux pour ce dernier de répondre à cette personne, admet Nadine Chiasson, à la Banque Laurentienne. Si elle se fait appeler par une institution

67 %

des dirigeants du secteur de la finance considèrent qu'il est difficile de recruter des professionnels compétents.

Source : Rapport mondial sur l'emploi dans les milieux financiers de Robert Half, 2011.

concurrente, elle aura une certaine crainte que les gens de son organisation soient au courant des démarches en cours. Le monde des finances est petit!»

Pour les postes moins sélects, plus faciles à combler, les institutions financières ont commencé à chasser elles-mêmes les candidats afin de réduire leurs dépenses. La Banque Nationale s'inscrit dans cette nouvelle tendance : «Nous avons récemment incorporé la fonction de chasse de têtes à notre service de recrutement, indique Mélanie Lavoie. Nous voulons passer du mode




Notre domaine d'activité augmente d'environ 35 % par année depuis les 10 dernières années. »

Geneviève Falconetto, experte en recherche de cadres pour la firme de recherche Odgers Berndtson

traditionnel d'affichage de poste à un mode plus proactif. Cela pourrait avoir un impact sur l'utilisation que nous ferons des chasseurs de têtes », admet-elle.

La Banque Laurentienne suit également le mouvement, puisqu'elle compte elle aussi doter son équipe RH de personnes plus spécialisées en chasse de têtes. « Nos conseillers en acquisition de talents feront des approches dans les médias sociaux et seront plus présents dans les milieux d'affaires afin de bâtir des réseaux. Ils cibleront notamment des 5 à 7 ou des déjeuners-conférences fréquentés par les gens qui nous intéressent », détaille Nadine Chiasson.

Les chasseurs de têtes indépendants ne craignent pourtant pas pour leur avenir. « Notre domaine d'activité croît d'environ 35 % par an depuis les 10 dernières années », souligne Geneviève Falconetto. Et de rappeler qu'à l'échelle nationale et internationale, il y a davantage de postes disponibles que de candidats pour les combler. 



Aujourd'hui, quelqu'un qui n'existe pas sur le web, c'est quelqu'un que je pourrais ne pas considérer ! »

Julie Mackay, chasseuse de têtes pour CORTO.REV



Trois conseils pour plaire aux chasseurs de têtes

FAITES-VOUS CONNAÎTRE

Les professionnels expérimentés ont tout intérêt à envoyer leur CV aux recruteurs de talents. « Oubliez les CV de quatre pages et les lettres écrites de façon impersonnelle, prévient Julie Mackay. C'est vieillot et ça manque d'authenticité ! » C'est dit : on fait court et percutant.

NE SOYEZ PAS ENVAHISSANT

Inutile de relancer les chasseurs de têtes, ajoute Geneviève Falconetto. « Je lis tous les CV qui me sont envoyés et nous entrons en contact avec un candidat dès qu'un mandat correspondant à son profil se présente. »

RESTEZ CONNECTÉ

Enfin, il est essentiel de posséder un profil LinkedIn à jour. « Aujourd'hui, quelqu'un qui n'existe pas sur le web, c'est quelqu'un que je pourrais ne pas considérer ! lance Julie MacKay. Ne pas être sur LinkedIn, c'est un peu comme dire : "Je ne comprends vraiment pas où est rendue la *game* !" ou "Je fais de la résistance !" »