

D. CHASSEURS DE TÊTES

Quoi de neuf chez les chasseurs ?

Les prévisions établies fin 2011 se sont révélées justes : une stagnation des demandes, un allongement des délais de recrutement, reflétant un attentisme généralisé, une pression sur les honoraires. Malgré cela, les cabinets font état de quelques belles missions dans les hautes sphères directionnelles.

2012 : des prévisions avérées

Le bilan de 2012 a démontré également une baisse des missions dans le secteur financier voire parfois l'annulation ou le report des missions en cours. Les domaines qui ont connu de beaux jours restent les secteurs de la santé, et des sciences de la vie en général, de l'énergie et du luxe.

Stratégiquement, les priorités de chacun semblent différer. Pour de nombreux cabinets, le plus important, pour traverser cette période rude est de conserver un positionnement haut de gamme en restant sur de l'approche directe. D'autres au contraire tentent de faire face aux très fortes négociations tarifaires (principalement avec les grands comptes) en pratiquant le contingency (ou au succès). L'avenir toujours incertain pour 2013 définira la pertinence de chacune de ces stratégies.

Enfin, 2012 aura vu l'ouverture de nombreux bureaux en Asie, au Moyen-Orient, au nord de l'Europe ou encore en Suisse et au Luxembourg. L'international constituait pour les grandes firmes un enjeu majeur. Mais certains avouent vouloir se concentrer sur l'existant en 2013 plutôt que de continuer sur la voie de l'expansion mondiale.

Des équipes se renforcent chez les généralistes

Chez les grands généralistes on relève plusieurs arrivées et mouvements significatifs. Avec l'intégration de CEO Search, le cabinet CT Partners a nommé Jean-Michel Beigbeder au titre de vice-président, aux côtés de Sylvain Dhenin. Il accueille également une spécialiste de la finance d'entreprise, Valérie Barthès de Ruyter, anciennement

associée chez Russell Reynolds, ainsi que plusieurs autres spécialistes à l'image de Caroline Golenko en assurance. Le cabinet double ainsi le nombre de ses associés et devient l'une des plus grosses équipes de la place. Le cabinet Alexander Hughes se dote également d'un spécialiste à la tête de son équipe banque/finance, Charles Lai. La très féminine équipe de Jouve & Associés accueille deux nouveaux partners, Cyril Faure et Patrice de Fournas. Enfin, Pascal Gibert, accompagné

Les domaines qui ont connu de beaux jours restent les secteurs de la santé, et des sciences de la vie en général, de l'énergie et du luxe

de sa collaboratrice Victoria Lorenz, rejoignent Korn Ferry International. Chez Egon Zehnder France, l'actualité est au changement de direction générale, une position managériale confiée à Raymond Bassoulet.

Nouveaux cabinets, nouveaux noms L'atomisation du marché ralentit quelque peu. Si les deux années précédentes avaient vu de nombreuses ouvertures de structures et notamment des spin-off chez des plus grands cabinets, 2012 fut beaucoup moins caractéristique de ce mouvement. Citons deux exemples, à l'image de Diane Segalen qui avait quitté CT Partners en 2011 pour créer Segalen et Associés, Yves Boissonnat, ex-Boyden se lance en solo avec Boissonnat Partners. Le jeune

chasseur Roland Dana a également monté son cabinet fin 2011, Dana Human Capital.

Des cabinets ont aussi choisi de se repositionner en adoptant un nouveau nom. Michel Page International se repositionne et devient PageGroup englobant Page Executive pour la recherche de dirigeants, Michel Page et Page Personnel. Il abandonne ainsi la marque Colridge et Valmore. Le groupe Bernard Julhiet devient tout simplement Julhiet.

Vers un positionnement sur des activités connexes

Dans cette période d'incertitude, les entreprises tendent à faire évoluer les talents en interne, limitant ainsi le nombre de leurs recrutements externes. Certains cabinets ont alors décidé de compléter leur activité d'executive search avec des offres de conseil telles que le coaching, l'assessment ou encore l'outplacement. C'est le cas notamment chez Transearch et Heidrick & Struggles, qui ont chacun développé leur practice Leadership Consulting en intégrant de nouveaux associés et collaborateurs. Robert Walters également développe des solutions RH spécifiques, et notamment d'évaluation avec la marque Robert Walters Assessment.

Cette tendance déjà sous-jacente depuis quelques années avait été confirmée en 2011 par une étude du cabinet Oasys Consultants dans laquelle 74 % des consultants déclaraient avoir d'autres activités que le recrutement : 34 % de l'évaluation, 22 % du conseil en ressources humaines, 20 % de coaching et 10 % de la formation. De nombreux chasseurs de tête sont d'ailleurs certifiés coach. ■