



1 CHASSEURS DE TETES / CABINETS DE RECRUTEMENT

<i>Attitudes/stratégies/tactiques...</i>	<i>Recommandations/suggestions...</i>
Donnent priorité aux postes dans la vente, le développement commercial et la réduction de coûts.	Prouvez que vous connaissez l'environnement et démontrez ce que vous pouvez leur offrir.
Envisagent plutôt d'engager des consultants, ou d'offrir des mandats et/ou des contrats à court terme.	Soyez prêts à réaliser des mandats/missions pour les convaincre de vos compétences et de votre motivation.
Sont plus exigeants et recherchent des personnes qui : <ul style="list-style-type: none">• sont hautement qualifiées ;• possèdent une expérience dans un secteur/domaine spécifique ;• ont le potentiel pour les aider à construire une stratégie future.	Prouvez ce que vous avancez en quantifiant et/ou illustrant vos réalisations (valeur, volume, nombre, pourcentage....). Utilisez l'« approche catastrophes » en montrant le risque qu'il y aurait à ne pas vous engager. Citez tous les « talents relatifs » que vous possédez et que vous pourrez offrir dans le poste à pourvoir.
Préfèrent les personnes « en poste ». Peuvent avoir des préjugés contre les personnes « hors poste ».	Approchez les « bonnes » sociétés/agences et sélectionnez la bonne personne (le décisionnaire et/ou le visionnaire).



2 RESPONSABLE HIERARCHIQUE / BOSS / CHEF / PATRON

<i>Attitudes/stratégies/tactiques...</i>	<i>Recommandations/suggestions...</i>
Evitent de signer des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et leur préfèrent des Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou des mandats/missions.	Acceptez la proposition qui vous est faite et soyez efficace (livrez plus... que ce qui vous est commandé).
Exigent plus pour certains postes (en particulier espèrent plus de talents que nécessaire pour le poste à pourvoir).	Faites un bilan approfondi pour pouvoir répondre à cette attente.
Préfèrent des consultants à des salariés.	Soulignez les avantages d'un salarié (comme membre d'une équipe) par rapport aux consultants qui, eux, risquent de moins s'impliquer.
Proposent des conditions matérielles moins intéressantes.	Négociez des avantages en nature qui ne créent pas de précédents (avantages que les autres employés pourraient réclamer).
Recrutent essentiellement des candidats hautement qualifiés, avec une expérience prouvée dans un secteur et/ou une fonction bien définis.	Sélectionnez, dans votre passé, les réalisations que vous avez menées à bien et mariez-les à ce qui est demandé pour le poste à pourvoir.
S'assurent qu'aucune formation n'est nécessaire pour la personne recrutée.	Démontrez que vous êtes immédiatement opérationnel et, si ce n'est pas le cas, suivez une formation adéquate (il y en a de nombreuses « en ligne » qui sont gratuites).
Souhaitent justifier de façon précise et convaincante la décision d'embauche de tous les nouveaux recrutés.	Mettez en valeur les contributions que vous pouvez apporter/offrir à l'entreprise qui recrute.



3 RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES / DRH

<i>Attitudes/stratégies/tactiques...</i>	<i>Recommandations/suggestions...</i>
Évitent d'investir des frais pour des candidats (comme par exemple : obtenir un visa, offrir une formation qualifiante...).	Suggérez de financer cette opération vous-même.
Négocient les salaires vers le bas.	Négociez des avantages en nature (qui leur coutent peu, représentent beaucoup pour vous et ne créent pas de précédent).
Proposent plutôt des Contrats à Durée Déterminée (CDD), que des Contrats à Durée Indéterminée (CDI).	Acceptez leur proposition et négociez : <ul style="list-style-type: none">• des avantages en nature comme compensation ;• et le délai pour passer de CDD à CDI.
Ralentissent ou gèlent les embauches.	Insistez sur le côté « sang neuf » que vous offrez.
Se concentrent sur des candidats qui sont immédiatement opérationnels.	Efforcez-vous de rencontrer la « bonne » personne.



4 NUMÉRO 1 / DIRECTEUR GENERAL / PRESIDENT

<i>Attitudes/stratégies/tactiques...</i>	<i>Recommandations/suggestions...</i>
Mettent en œuvre des stratégies concentrées sur le potentiel de la croissance externe. Préfèrent ne pas embaucher.	Offrez du sang neuf et démontrez ce que vous pouvez apporter.
Cherchent la sécurité de l'emploi	Montrez-leur que vous pouvez contribuer positivement à la croissance de l'entreprise.
Cherchent des moyens de baisser les salaires.	Négociez des avantages en nature.
Préfèrent des contrats à court terme (CDD).	Présentez-vous en tant que consultant. Négociez un Contrat à Durée Déterminée (CDD) et, éventuellement, envisagez un délai après lequel ce contrat sera transformé en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).
Freinent l'embauche et gèlent le recrutement.	Quittez la formule du salaire régulier et fixe et remplacez-la par celle : <ul style="list-style-type: none">• du salaire 100% variable (au succès) ;• ou d'un petit salaire fixe et d'une grosse partie variable (au succès/résultat).

**5 ACTIONNAIRE MAJORITAIRE DANS DES ENTREPRISES DE TAILLE MOYENNE**

<i>Attitudes/stratégies/tactiques...</i>	<i>Recommandations/suggestions...</i>
Coupent et/ou réduisent les frais.	Mettez l'accent sur les atouts que vous pouvez offrir à l'entreprise.
Évitent de croire ou de donner trop d'importance aux diplômes.	Présentez les réalisations que vous avez menées à bien.
Rachètent des activités commerciales à bas prix de façon à assurer leur expansion.	Exposez votre vision du domaine et les compétences que vous offrez.
Recrutent des candidats qui peuvent fournir des résultats en très peu de temps.	Décrivez les réalisations que vous avez menées à bien et prouvez que vous êtes capable de les mettre immédiatement en place.
Suspendent les recrutements de personnes qui cherchent des contrats à durée indéterminée (CDI).	Offrez votre temps en tant que consultant. Acceptez des Contrats à Durée Déterminée (CDD) avec promesse de transformation en Contrats à Durée Indéterminée (CDI) selon un délai convenu.