



**PARTENAIRE EN CHASSE
DE TALENTS EXÉCUTIFS**

■ POURQUOI CE GUIDE

Sur papier, toutes les firmes se ressemblent

Vous avez décidé de confier votre mandat à une firme de recrutement. Excellente décision : pour un poste de gestion, c'est presque toujours le bon calcul. Reste la vraie question : laquelle ?

Toutes promettent la même chose : les meilleurs candidats, un service personnalisé, des résultats rapides. Les sites web se ressemblent, les présentations aussi. Les différences réelles, celles qui décideront du succès de votre recrutement, ne se voient qu'en posant les bonnes questions, et en comparant les réponses.

Ce guide vous donne les six questions qui départagent les firmes, ce qu'une bonne réponse contient, les drapeaux rouges à surveiller, puis une grille pour comparer les firmes que vous évaluez, côte à côte.

Comment l'utiliser

Posez les six questions, dans les mêmes mots, à chaque firme que vous rencontrez. Notez chaque réponse sur la grille en fin de guide. La firme qui répond avec précision et sans détour à ces six questions est probablement celle qui traitera votre mandat avec la même rigueur.

Un conseil avant de commencer : méfiez-vous des réponses parfaites récitées trop vite. Une firme sérieuse nuance, donne des exemples récents et n'hésite pas à dire ce qu'elle ne fait pas.

■ LES SIX QUESTIONS · PREMIÈRE PARTIE

Qui travaille, et comment

1. Qui fera réellement la chasse ?

Pourquoi la poser : Dans plusieurs firmes, le mandat vendu par un associé senior est ensuite délégué, sans responsable clair. Or, évaluer un cadre et persuader un leader en poste exigent de l'expérience et de la crédibilité : vous devez savoir qui dirige réellement votre mandat, et qui rencontrera vos candidats en entrevue.

UNE BONNE RÉPONSE CONTIENT

Le nom et le parcours du chasseur senior qui dirigera le mandat et rencontrera vos candidats, et la confirmation qu'il demeure imputable du début à la fin.

DRAPEAU ROUGE

Aucun nom, aucun parcours, personne d'imputable : vous ne saurez jamais qui travaille réellement sur votre mandat.

2. Combien de temps investissez-vous à comprendre notre organisation ?

Pourquoi la poser : Impossible de bien représenter une organisation qu'on ne connaît pas. Sur le marché, la firme parlera en votre nom : ce qu'elle ignore de votre culture, de vos enjeux et de votre équipe, elle ne pourra ni le vendre aux candidats, ni l'évaluer chez eux.

UNE BONNE RÉPONSE CONTIENT

Une prise de besoin structurée, avec plusieurs parties prenantes, des questions sur votre culture et vos enjeux, idéalement une visite de vos installations.

DRAPEAU ROUGE

Une firme prête à lancer la recherche après un appel de 15 minutes cherchera dans sa banque de CV, pas sur votre marché.

3. Comment les candidats sont-ils évalués ?

Pourquoi la poser : Recevoir des CV, ce n'est pas évaluer des personnes. Le parcours dit ce qu'un candidat a fait ; il ne dit ni comment il se comporte, ni s'il s'arrimera à votre culture et à votre équipe. C'est pourtant là que la plupart des embauches échouent.

UNE BONNE RÉPONSE CONTIENT

La durée et le contenu des entrevues menées avant de vous présenter un candidat, incluant l'évaluation du comportement et de la compatibilité culturelle.

DRAPEAU ROUGE

« Nous validons le CV et les références. » Si l'évaluation tient en 30 minutes, c'est vous qui la ferez à leur place, après l'embauche.

■ LES SIX QUESTIONS · DEUXIÈME PARTIE

Ce qui se passe après

4. Comment nos candidats seront-ils traités ?

Pourquoi la poser : Pendant le mandat, chaque candidat approché vit une expérience qu'il associera à votre organisation. Un candidat mal accompagné décroche en cours de route, et c'est votre réputation qui écope, auprès des meilleurs profils de votre industrie.

UNE BONNE RÉPONSE CONTIENT

Un accompagnement décrit étape par étape, du premier appel à la signature, et une réponse donnée à chaque candidat, y compris ceux qui ne sont pas retenus.

DRAPEAU ROUGE

Une firme incapable de décrire son expérience candidat n'en a probablement pas.

5. Que deviennent les candidats que vous placez ?

Pourquoi la poser : Certaines firmes resollicitent, chez leurs propres clients, les candidats qu'elles y ont placés. La personne qu'on vous place aujourd'hui peut devenir la cible de demain.

UNE BONNE RÉPONSE CONTIENT

Un engagement clair, idéalement écrit, de ne jamais solliciter vos employés, et une politique précise sur la durée et l'étendue de cette protection.

DRAPEAU ROUGE

Une réponse évasive sur ce point précis. C'est une question qui se répond par oui ou par non.

6. Que se passe-t-il si ça ne fonctionne pas ?

Pourquoi la poser : Même le meilleur processus comporte un risque résiduel. Une firme qui croit en ses placements les garantit ; une firme qui n'y croit pas fait porter le risque par vous.

UNE BONNE RÉPONSE CONTIENT

La durée réelle de la garantie, ce qu'elle couvre, et ce qui se passe concrètement : reprise de la recherche, à quels frais, dans quels délais.

DRAPEAU ROUGE

Une garantie courte, pleine de conditions, ou « à discuter selon le mandat ». Les exclusions d'une garantie en disent plus que sa durée.

■ L'OUTIL

Votre grille comparative

Notez chaque firme sur 5 pour chacun des critères. Ce ne sont pas les notes absolues qui comptent, mais les écarts : ils vous montreront où les firmes se distinguent vraiment.

Critère (sur 5)	Firme A	Firme B	Firme C
1. Qui dirige : séniorité réelle du responsable du mandat			
2. Prise de besoin : temps et profondeur investis			
3. Évaluation : rigueur au-delà du CV			
4. Expérience candidat : accompagnement et réponses			
5. Protection : vos gens à l'abri de leurs chasses futures			
6. Garantie : durée, couverture, conditions de reprise			
Honoraires : structure claire et complète			
Délais annoncés : précis et engagés			
Références : clients récents et joignables			
Confiance : votre impression après la rencontre			
Total (sur 50)			

Imprimez cette page, ou reproduisez la grille dans un document partagé si plusieurs personnes participent à la décision.

■ POUR ALLER PLUS LOIN

Quatre questions complémentaires

Si deux firmes restent à égalité après la grille, ces questions départagent :

- **Quel est votre dernier mandat semblable au nôtre ?** Le récit d'un mandat récent et comparable en dit plus qu'une liste de secteurs desservis. Écoutez les détails : une vraie histoire en contient.
- **Quels sont vos délais moyens, chiffres à l'appui ?** Une firme rigoureuse mesure ses délais et les partage sans hésiter. « Ça dépend des mandats » est vrai, mais une moyenne existe toujours.
- **Qui sera notre interlocuteur au quotidien ?** La personne rencontrée en développement d'affaires n'est pas toujours celle qui vous répondra ensuite. Demandez à rencontrer votre interlocuteur réel avant de signer.
- **Pouvons-nous parler à deux de vos clients ?** La réaction à cette demande est un test en soi. Une firme fière de son travail fournit des références sans délai, et sans les choisir trop longtemps.

Le mot de la fin

Choisir une firme de recrutement, c'est choisir la personne qui parlera en votre nom aux meilleurs leaders de votre marché. Prenez le temps de la choisir comme vous choisiriez un cadre : avec des questions précises, et des réponses vérifiables.

S'entourer des meilleurs ne devrait jamais être un compromis.

Et Taveo ? Posez-nous exactement les mêmes questions.

Planifiez un appel de 15 minutes : vous nous parlez du poste, nous répondons aux six questions, et si nous ne sommes pas la bonne firme pour votre besoin, nous vous le dirons aussi.

taveo.ca · info@taveo.ca · 418 990-1637 · 514 257-5199

Taveo est une firme de chasse de tête spécialisée en recrutement de cadres et de dirigeants, avec des bureaux à Québec et à Montréal. Depuis plus d'une décennie, plus de 400 mandats réalisés pour des organisations de tous les secteurs.

© 2026 Taveo Chasse de tête inc. Ce guide est offert à titre informatif.



Siège social

400-1020 rue Bouvier

Québec, Québec

G2K 0K9

418-990-1637

www.taveo.ca

Succursale de Montréal

1020 De Bleury Local 1215 Montréal,

Québec

H2Z 0B9

Tél : 514-257-5199