

« Je laisse une certaine place à la sérendipité »

DIANE SEGALEN
« Chasseuse de têtes »

« **M**on métier consiste à évaluer l'adéquation de candidats avec les besoins d'un client qui me sollicite, avant de les mettre en contact. J'existe car les personnes n'aiment pas recruter, elles ne s'en sentent pas la compétence. Il faut dire qu'un manager ou un dirigeant ne font pas que recruter toute la journée, contrairement à moi qui fais cela 100 % du temps, ayant donc pu affûter des réflexes en la matière et développer une certaine confiance. Tout commence par la recherche des candidats, moment où je laisse une certaine place à la sérendipité. Parmi les cent personnes que je vais repérer, il peut ainsi m'arriver de commencer par appeler celles dont les noms m'amuse : si je travaille pour un M. Geffroy et que je tombe sur le profil convaincant d'un M. Touchaud, par exemple, je vais le contacter en premier, puis je passerai aux autres. Je ne perds jamais de vue l'objectif de départ : trouver trois ou quatre personnes pertinentes à présenter à un client. C'est simplement que j'ai acquis une telle confiance dans mon socle d'analyses que j'hésite moins qu'avant sur la façon de me lancer dans la recherche et qu'il y a de manière générale beaucoup plus de choses que je décide rapidement. Dans mon travail, il y a peu de ressenti. Globalement, j'ai beaucoup d'éléments factuels à analyser, je réponds à un cahier des charges, à quelque chose de très normé, que ce soit le niveau d'expérience du candidat ou son degré de motivation. Il peut m'arriver d'être certaine d'avoir trouvé LA bonne personne, le profil réellement idéal, mais c'est relativement rare. Quand ça arrive, cependant, c'est assez magique et cela peut même me pousser à encourager mon client à faire un autre choix que sa demande initiale, car je *sais* que c'est ce dont il a besoin, que son cahier des charges exprimé est en fait différent de ce que l'entreprise en qualité de corps social a réellement besoin. Je me fie aussi un peu à ce que je pressens sur la question de savoir si ce client préférera que je lui présente plutôt deux candidats, pour trancher rapidement, ou quatre, pour être rassuré et avoir un peu la main. Comme j'entre également beaucoup dans l'intimité des candidats, je vais un peu deviner ce qui est bon pour eux à cet instant, quand je les rencontre. »

L'INTUITION EST DE L'ORDRE DU SAVOIR »

LE COMMENTAIRE
DE CAMILLE RIQUIER

« **S**érendipité est un mot récent, issu de l'anglais, qui a fait fortune. Dans son article "Chercher, trouver", le philosophe Jean-Louis Chrétien décrivait ce que signifie le terme avant son apparition : on cherche quelque chose et on trouve autre chose. Ici, Diane trouve *quelqu'un* – ce qu'elle n'a pas cherché, puisqu'elle était en quête d'une sorte d'idéal répondant à un cahier des charges très précis. Elle trouve forcément quelque chose de plus : une personne, avec sa singularité et sa complexion propre. Malgré tout, "sérendipité" n'est peut-être pas idoine ici. Plus que d'une découverte faite à son corps défendant, Diane parle d'une forme de lâcher-prise au début du processus, d'une place laissée à l'imprévu. Le concept qui correspond le mieux serait celui d'"attention flottante" chez Freud, avec cette idée que le psychanalyste doit écouter son patient sans aucune idée préconçue. Elle se laisse un peu porter au début de sa recherche, avant d'en revenir à des choses très formelles et systématiques. La fin de son témoignage dit l'autorité de l'intuition. Même si c'est rare, il a pu arriver qu'elle sache qu'une personne était la bonne. Et la seule manière d'en convaincre son interlocuteur, c'est de lui dire : "Faites-moi confiance", en jouant sur son autorité et les compétences qu'elle a pour asseoir quelque chose qui n'en relève pas : une intuition. C'est rare, mais, quand ça arrive, elle montre bien que l'intuition est de l'ordre du savoir. »

