

# ROGER WALTER

## “AUJOURD’HUI, LE CANDIDAT EST LE RECRUTEUR”

Fondateur du **CABINET WALTER** (depuis 1987), spécialiste du recrutement de dirigeants de haut niveau, Roger Walter a transmis le flambeau. Cependant, il continue d'y effectuer des missions en tant que consultant. La gestion des ressources humaines vue par un expert ayant trente ans d'heures de vol à son actif, c'est un savant mélange de savoir-faire, de savoir-être et de vouloir-faire. Nous, on essaie de vous le faire savoir. Vous suivez ?

**Votre carte de visite indique « trouveur de talents ». Pourquoi pas simplement conseil en RH ?**

Nous faisons effectivement du conseil en recrutement. Je n'aime pas le terme de « débaucher », c'est un gros mot pour nous. Une alternative aurait été « chasseur de têtes » mais ce nom, c'est un peu barbare n'est-ce pas ? Pour plaisanter, je

dis que si je n'apporte que la tête, mes clients ne seront pas contents ! Plus sérieusement, nous faisons un métier noble, nous sollicitons et nous accompagnons **ceux qui n'ont pas d'autre choix que de ne pas se tromper**. Aujourd'hui un candidat peut payer cher un mauvais choix. Nous voulons permettre à des gens qui ont déjà écrit une belle histoire de la continuer en nous faisant confiance. C'est notre marque de fabrique et ce pour quoi nos clients nous sollicitent.

**De 1987 à aujourd'hui, qu'est-ce qui a le plus changé dans l'approche des recruteurs ?**

Quand j'ai commencé, on passait des petites annonces et notre complice était le facteur

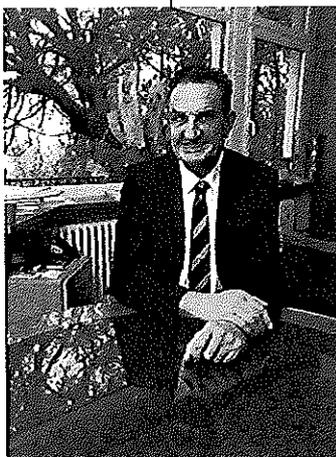
qui nous apportait quantité de réponses par courrier. Aujourd'hui, les poches du facteur sont vides. Pourquoi ? Parce qu'avant, l'entreprise était le recruteur et le candidat recruté. **Aujourd'hui, c'est le candidat le recruteur**, en tous cas sur le créneau qui est le nôtre, celui des postes de direction pointus et de très haut niveau. Notre rôle est d'accompagner le candidat, et de le convaincre d'aller vers cette nouvelle direction, sans rien forcer ni provoquer, mais parce que son parcours justifie notre sollicitation. Ce dernier doit faire preuve de savoir-faire (le socle de compétences), d'un savoir-être (l'expérience) et d'un vouloir-faire (la volonté de changement). Cette dernière partie nous échappe un peu, cela se passe entre le client et le candidat. Aujourd'hui, il m'arrive de me déplacer à Paris pour une seule personne, avant, c'étaient les candidats qui venaient à nous...

**Quelle est votre plus grande satisfaction, tout au long de ces 30 années de carrière ?**

Chaque recrutement qui aboutit est une fête, je reçois le candidat au cabinet, on débouche une bouteille, on chante et on danse. Parce que c'est une forme de soulagement pour tous. Le client me paie

pour se tromper un peu moins qu'il ne le ferait lui-même. Tous mes clients ont cette maturité aux ressources humaines, il connaissent le bénéfice d'avoir fait le bon choix. Je crois que mon meilleur recrutement, parce qu'il était improbable, est celui de Yannick (Wellenreiter, son successeur ndr). On devait se voir pour un simple conseil et je lui parlé du

cabinet. Il était tout sauf commercial et l'offre que je lui faisais était en rupture totale avec son expérience d'ingénieur. Mais je savais qu'il était fait pour ce poste et j'étais dans la position avantageuse d'être à la fois le recruteur et mon propre client. **Souvent, les clients veulent un profil qui matche à 90% avec le poste or, l'oiseau rare se trouve souvent dans les 10% restants.** C'était le cas avec Yannick.



**Yannick Wellenreiter est donc le nouveau patron du cabinet Walter ?**

Oui, il est chez nous depuis trois ans, et il vient de racheter le cabinet. Je ne regrette

pas mon choix, Yannick est un excellent professionnel, il le prouve tous les jours. Mais je suis toujours là, on me tolère... ! C'est un trop beau métier pour que je me punisse en cessant de l'exercer. **Nous organiserons une soirée pour officialiser les choses en mars prochain.** Nous mettrons à l'honneur toutes les personnes qui ont fait le succès de ce cabinet et recevrons nos clients lors d'une soirée festive.

**Y a-t-il un regret que vous aimeriez effacer ?**

C'est très peu arrivé. Cependant lorsqu'un candidat est remer-

cié pendant sa période d'essai, il faut alors tout remettre en question, comprendre pourquoi on s'est trompés. C'est aussi la preuve que nous ne faisons pas nos métiers avec des algorithmes, l'erreur est toujours humaine.

**Quelle est l'importance des réseaux dans votre métier ?**

Il y a différents types de réseaux... on parle de réseaux culturels, amicaux, sportifs, professionnels, numériques, de réflexion, avouables et non avouables ! Je ne crée

pas de passerelles systématiquement entre mes réseaux et mes besoins professionnels. **Personnellement, j'ai toujours préféré solliciter plutôt que de répondre à la sollicitation.** Mais si c'est pour un conseil, je réponds toujours présent. Quant aux réseaux sociaux et numériques, ils sont bons pour la diffusion des profils, mais ne suffisent pas. Pire, **ils peuvent tuer les candidatures par excès de connexions.** Le problème du recrutement ne se règle pas non plus avec l'achat d'un fichier de pointures... On sait que sur LinkedIn certains cabinets rémunèrent l'apport d'informations sur les profils de candidats. Les gens sont donc prêts à payer pour les délateurs ? Le déclenchement de l'insupportable est en chacun de nous... Non merci, ces pratiques ne sont pas pour nous. Notre métier réquiert trop de savoir-faire, et la part interpersonnelle est décisive.

#AMB