

ACTUALITÉS | ÉTUDES | ANNUAIRE | TRANSACTIONS | ANNONCES | CARRIÈRES | CONFÉRENCES | FORMATIONS



Article  Rechercher



L'actualité immobilière du moment : 2014 : résultats des foncières Mipim Magazine 112

CAC 40 4935.31 + 0.37 % IEIF SIIC France 2828.92 + 0.57 %

CARRIÈRES

« Tillerman Executive Search veut aller au-delà de la chasse de têtes »

## Nicolas Bauer, Tillerman Executive Search

05.03.2015

Nicolas Bauer a rejoint le réseau Tillerman Executive Search il y maintenant 9 mois pour y développer le secteur Immobilier, construction et hôtellerie. Pour Business Immo, il nous dévoile les ambitions de ce jeune cabinet de chasse de têtes qui arrive sur un marché très concurrentiel.



Nicolas Bauer,  
Tillerman Executive  
Search.

**Business Immo: Qui est Tillerman ?**

**Nicolas Bauer:** Tillerman Executive Search est un jeune cabinet de chasse de têtes, fondé fin 2012 par Romain Boissard, qui fédère des structures indépendantes dans une logique de partnership. Aujourd'hui, quatre associés constituent le socle de notre réseau, avec des périmètres d'intervention bien délimités. Romain Boissard couvre les secteurs des services financiers, assurance, conseil et corporate finance. Bertrand Revol intervient sur l'industrie, la distribution et les services, hors assurances et immobilier. Pour ma part, je m'occupe des secteurs Immobilier, construction et hôtellerie. Enfin, Arnaud de Bonneville intervient sur les postes dans le domaine du juridique, fiscal et compliance, tous secteurs confondus. Au total, nous cumulons 45 ans d'expérience dans la chasse de têtes à nous quatre. Un 5<sup>e</sup> associé va nous rejoindre prochainement afin de couvrir l'international ainsi que les secteurs média et

télécom. Enfin, nous sommes également associés avec un chargé de recherche sénior, Jérôme Palanca, qui nous apporte tout son savoir-faire en identification et approche de candidats.

**BI: Qu'est-ce qui distingue Tillerman des autres cabinets d'Executive Search ?**

**NB:** Le regroupement de plusieurs spécialisations individuelles au sein d'un réseau comme Tillerman traduit avant tout la convergence de valeurs sur le plan éthique qui nous anime dans la chasse de têtes, à commencer par un respect des candidats à qui nous proposons de débriefer que le résultat de la recherche soit fructueux ou non. Notre méthode se distingue par une approche 100% directe des candidats. Nous privilégions systématiquement le réseau aux petites annonces. Au-delà de la chasse de têtes, nous souhaitons développer des prestations d'évaluation et de conseils stratégiques autour de l'organisation et des problématiques RH des entreprises.

**BI: Quid de votre positionnement et de vos ambitions sur le marché immobilier ?**

**NB:** Nous avons un positionnement volontairement large dans l'immobilier, en couvrant tous les segments de marché, du middle au top management. Notre volonté est de réaliser 15 à 20 missions par consultant afin d'être relativement libre de ne prendre que deux à trois clients par catégorie de métiers et segments de marché. Nous préférons travailler en exclusivité ou en co-exclusivité avec une entreprise dans une logique de long terme. Le marché est très concurrentiel, avec une multitude d'acteurs indépendants, souvent des professionnels en fin de carrière qui font jouer leur carnet d'adresses. Chez Tillerman, nous voulons nous inscrire dans une logique de partnership avec les clients, sans objectif de volume, mais avec une volonté de service sur-mesure. Pour cela, il faut savoir rester léger et flexible.

**BI: Dans la conjoncture actuelle, quels secteurs immobiliers recrutent ?**

**NB:** La promotion a repris ses recrutements avec toujours une priorité aux profils de développeurs, davantage dans le résidentiel que dans l'immobilier d'entreprise. L'hôtellerie, et dans une moindre mesure les résidences gérées, ont aussi le vent en poupe avec une dynamique forte sur les postes liés à l'investissement et au développement. Le problème reste toutefois l'allongement des prises de décisions des entreprises et une certaine frilosité qui s'installe chez les candidats. Les talents sont hyper-sollicités et ont besoin de se sentir désirés par l'entreprise qui les chasse. Au-delà de la rémunération, c'est un potentiel d'évolution de carrière qu'il faut pouvoir proposer pour espérer attirer les candidats à fort potentiel.

AUTEUR(S)



**Gaël Thomas**

Directeur de la rédaction - Business Immo

421 article(s)

[Contacter l'auteur](#)

Mot(s) clé(s) : Nicolas Bauer, Tillerman Executive Search, Jérôme Palanca, Bertrand Revol, Romain Boissard, Arnaud de Bonneville