ANALYSE DE PARCOURS

Exemple d'analyse Le Bon Angle

Établie le 22 novembre 2026

VOTRE DEMANDE

RÔLE VISÉ	Coach en recrutement
TRAJECTOIRE	Évolution dans mon métier actuel
PRIORITÉ	Les deux : clarifier ma direction puis aligner mes supports.

Synthèse

Votre parcours présente une base solide pour quitter le recrutement d'exécution : plus de dix ans en recrutement IT, plusieurs années en indépendante, expérience RPO, management, marque employeur et structuration de processus. Votre valeur n'est plus seulement de « trouver des candidats » ; elle est de rendre les décisions de recrutement plus fiables et plus rapides.

Le frein principal est la dispersion du projet : coach carrière, formatrice, facilitatrice, auditrice, consultante stratégie, recruteuse stratégique. Ces pistes ne sont pas incompatibles, mais elles ne peuvent pas être portées simultanément avec la même crédibilité. Le repositionnement prioritaire devrait être : **consultante en stratégie et transformation du recrutement, avec une spécialisation progressive sur l'accompagnement des managers et la neuroinclusion**.

1. Vision marché IA & carte d'employabilité

L'IA banalise le sourcing basique, la rédaction d'annonces, le tri initial et une partie de la qualification. Votre valeur doit donc être déplacée vers le cadrage, l'évaluation, la qualité des décisions, l'accompagnement des managers et la transformation des pratiques.

Dynamique IA sur votre segment

Les entreprises paient moins pour une simple capacité à produire un volume de CV et davantage pour :

- clarifier un besoin de recrutement mal défini ;
- transformer un rôle flou en critères d'évaluation explicites ;
- construire des scorecards et des entretiens structurés ;
- aider les managers à décider ;
- améliorer l'expérience candidat et le closing ;
- auditer un processus de recrutement ;
- utiliser l'IA sans dégrader la qualité, l'équité, la confidentialité ou l'expérience humaine.

Votre positionnement est donc exposé à l'automatisation sur la partie sourcing et exécution, mais renforcé sur la partie **orchestration, conseil et sécurisation de la décision**.

Ce qui bloque aujourd'hui

1. **Votre récit ouvre trop de portes à la fois.** Recrutement, coaching, formation, facilitation, audit et IA ne forment pas encore une offre lisible.
2. **Les preuves sont fortes sur le recrutement, mais encore faibles sur le coaching, l'audit et la neuroinclusion.** Il manque des formations, cas clients, méthodologies ou résultats documentés sur ces axes.
3. **L'impact stratégique est sous-formulé.** Le CV décrit beaucoup d'actions, mais peu d'effets sur les délais, la qualité des recrutements, la satisfaction des managers, la conversion des candidats ou la structuration des équipes.

Vos pépites cachées

- **une vingtaine de recrutements finalisés et plus de 150 entretiens** sur une mission RPO récente : c'est une preuve de capacité à gérer la complexité et la diversité des profils.
- La construction de **processus qui aident à décider** : annonces sur mesure, critères explicites, scorecards et rituels.
- L'association entre recrutement, communication RH, communauté IT, marque employeur et accompagnement des transitions : vous avez déjà une approche plus large que celle d'une recruteuse spécialisée sourcing.

2. Clarification de trajectoire & rôles cibles

L'axe recommandé est le suivant : **passer de recruteuse tech exécutante à consultante qui audite, structure et améliore les systèmes de recrutement, en français et en anglais, auprès d'entreprises tech de Paris et sa région, en mode hybride**.

Trajectoire immédiate — 0 à 3 mois

1. Consultante en stratégie Talent Acquisition
Équivalent anglais : Talent Acquisition Strategy Consultant

Vous êtes légitime dès aujourd'hui grâce à votre expérience du cadrage, du sourcing, de l'évaluation, du closing, de la marque employeur et du pilotage de recrutements complexes.

2. Consultante Recruitment Operations / Recruitment Process Consultant
Équivalents anglais : Recruitment Operations Lead, Talent Acquisition Operations Manager

Ce rôle valorise votre capacité à construire des processus, des scorecards, des rituels et des pratiques qui améliorent la décision de recrutement. Il est plus stratégique et plus crédible aujourd'hui que l'intitulé générique d'« auditrice ».

Rôles à « chatouiller »

Hiring Manager Enablement Lead / Recruitment Enablement Consultant
Pourquoi c'est atteignable : vous avez déjà travaillé sur les critères de recrutement, les entretiens, la prise de décision et la relation avec les managers.

Chaînon manquant : formaliser une offre d'accompagnement des managers : diagnostic, formation à l'entretien structuré, scorecard, calibration, feedback candidat et suivi d'indicateurs.

Talent Acquisition Transformation Consultant
Pourquoi c'est atteignable : votre parcours combine recrutement opérationnel, management, marque employeur, RPO et structuration de processus.

Chaînon manquant : produire deux ou trois études de cas avant/après montrant un problème de recrutement, votre intervention, les changements apportés et les résultats obtenus. Les indicateurs pourront être : délai, taux de conversion, qualité du vivier, satisfaction des managers, taux d'acceptation ou charge évitée.

Career Transition Coach / Neuroinclusion & Career Consultant
Pourquoi c'est atteignable : votre activité d'accompagnement des transitions professionnelles constitue un premier pont crédible vers l'accompagnement individuel.

Chaînon manquant : une formation reconnue en coaching, accompagnement des transitions, orientation, neurodiversité ou pédagogie selon l'axe choisi, ainsi que des cas d'accompagnement documentés. N'utilisez pas « formatrice » ou « facilitatrice » comme intitulé central tant que la formation, le périmètre d'intervention et la méthode ne sont pas clairement établis.

Tableau de traduction des expériences

Intitulé chez l'employeur	Ce que vous faisiez réellement	Intitulé équivalent sur le marché
Senior Tech Recruiter · fondatrice de son cabinet	Audit, cadrage, sourcing, évaluation, closing, structuration de processus et accompagnement RPO	Consultante en stratégie Talent Acquisition · Recruitment Operations Consultant · RPO Lead
Responsable Recrutement & Communication RH · ESN tech	Pilotage du recrutement, management, politique salariale, marque employeur, formation et communauté IT	Talent Acquisition Manager · Head of Recruitment · Talent & Employer Brand Lead
Consultante en recrutement IT · cabinets de recrutement	Chasse de profils techniques et conseil sur l'ensemble du cycle de recrutement	Tech Recruitment Consultant · Talent Acquisition Partner
Chargée d'affaires conseil RH & recrutement · cabinet de conseil RH	Relation client, développement commercial et recrutement	Recruitment Consultant · Client Partner RH
Commercial / ADV · opérateur télécom	Relation commerciale, suivi d'activité et gestion client	Account Manager · Sales Operations
Category Manager Junior · e-commerce B2B	Gestion d'offre, analyse commerciale et coordination marketing	Junior Category Manager · E-commerce Category Specialist
Chef de produit Junior · constructeur automobile	Contribution marketing et commerciale sur une gamme de produits	Junior Product Marketing Specialist

Incohérences à corriger dans votre présentation

- **« Coach en recrutement » est ambigu.** Précisez s'il s'agit de coacher les candidats, les managers recruteurs ou les équipes Talent Acquisition.

- **« Consultant stratégie » est trop large.** Remplacez-le par « consultante en stratégie et transformation du recrutement ».
- **« Auditeur » ne suffit pas.** Parlez d'« audit des processus de recrutement », avec un périmètre clair.
- **« Agent de carrière » est peu lisible.** Préférez « accompagnement des transitions professionnelles ».
- **L'IA ne doit pas être un slogan.** Gardez « sourcing augmenté par l'IA » comme compétence secondaire tant que vous ne montrez pas de workflow, de méthode, de gain ou de cas concret.
- Ne présentez pas simultanément une identité de recruteuse, de coach carrière et de formatrice. Choisissez un **axe principal** et faites des autres sujets des axes de développement.

3. Lisibilité du CV & compatibilité ATS

Les notes ci-dessous sont des estimations qualitatives, et non des mesures techniques réalisées avec un logiciel ATS.

- **Compatibilité ATS : 4/5** — Le CV est majoritairement textuel, lisible et riche en mots-clés ; la ligne de statistiques et certains intitulés peuvent toutefois perturber la lecture automatique.
- **Clarté du positionnement : 3/5** — La proposition de valeur est intéressante, mais le document mélange recrutement opérationnel, stratégie, coaching, IA et accompagnement des transitions.

Correctifs ATS concrets

- Remplacer la ligne visuelle de chiffres clés sans libellés par une rubrique explicite : **Résultats clés**.
- Utiliser des rubriques standards : **Profil professionnel, Compétences, Expérience professionnelle, Formation, Langues**.
- Ajouter les mots-clés suivants s'ils correspondent réellement à votre pratique : **Talent Acquisition Strategy, Recruitment Operations, Hiring Manager Enablement, structured interviews, recruitment process audit, hiring governance, employer branding, candidate experience, stakeholder management, recruitment analytics**.
- Supprimer ou clarifier **« agent de carrière »**.
- Ajouter les outils utilisés, s'ils sont pertinents : ATS, CRM recrutement, outils de sourcing, outils d'IA, outils de suivi et d'analyse.
- Ajouter une section **Domaines d'intervention** afin de distinguer clairement : audit, structuration, accompagnement des managers, recrutement opérationnel.
- Éviter les formulations vagues comme « aide à décider » sans préciser pour qui, sur quel processus et avec quel résultat.

4. Réécriture chirurgicale du CV

Votre nouveau CV doit vendre une experte de la décision et de la structuration du recrutement, pas seulement une recruteuse capable de tenir tout le cycle.

Nouvelle accroche

Headline

> Consultante en stratégie et transformation du recrutement | Talent Acquisition & Recruitment Operations | Structuration des process, évaluation et accompagnement des managers | Tech · Paris hybride · FR/EN

Résumé

> Depuis plus de dix ans, j'aide les entreprises tech à transformer leurs besoins de recrutement en décisions plus claires, plus structurées et plus efficaces.
> J'interviens sur le cadrage des rôles, les critères d'évaluation, le sourcing, les entretiens, le closing et l'amélioration des processus de recrutement.
> Mon objectif : renforcer la qualité des recrutements tout en accompagnant les managers et les candidats dans les moments clés.

Structure recommandée

1. Headline et résumé professionnel.
2. Résultats clés.
3. Domaines d'intervention.
4. Expériences professionnelles.
5. Formation et langues.
6. Offre complémentaire : accompagnement des transitions et, si pertinent, neuroinclusion.

Top 3 des expériences à reformuler

Cabinet indépendant — Senior Tech Recruiter / Fondatrice

Contexte : entreprises tech et startups confrontées à des recrutements variés et à la nécessité de professionnaliser leurs processus.

Action : audit et cadrage des besoins, définition des critères, création d'annonces sur mesure, sourcing, entretiens structurés, scorecards, closing et suivi d'intégration.

Effet : une vingtaine de recrutements finalisés et plus de 150 entretiens menés sur une mission RPO récente ; plusieurs missions clients documentées. Ajouter : **[CHIFFRE À PRÉCISER]** sur les délais, taux de conversion, satisfaction des managers ou taux d'acceptation.

Cabinet indépendant — Mission RPO dans une scale-up

> Dans un contexte de recrutement simultané sur des profils tech, produit et management variés, pilotage du processus de recrutement de bout en bout, de la qualification du besoin au closing. Résultat : **une vingtaine de recrutements finalisés et plus de 150 entretiens menés** en quelques mois.

Cette ligne est l'une de vos meilleures preuves de capacité à gérer un environnement complexe. Elle doit apparaître très haut dans le CV.

ESN tech — Responsable Recrutement & Communication RH

Contexte : entreprise tech nécessitant de structurer son recrutement et son attractivité.

Action : pilotage du recrutement, management d'une équipe, contribution à la politique salariale, définition de la politique de formation, animation de la communauté IT et développement de la marque employeur.

Effet : structuration de la fonction recrutement et de sa visibilité auprès des candidats et des communautés techniques. Ajouter : **[CHIFFRE À PRÉCISER]** sur la taille de l'équipe, le nombre de recrutements, l'évolution du volume de candidatures, les événements organisés ou les résultats de la marque employeur.

Proposition de valeur en une phrase

> J'aide les entreprises tech à fiabiliser leurs recrutements en transformant des besoins flous en processus de décision structurés, évaluables et mieux partagés avec les managers.

Pitch de 30 secondes à 1 minute

> Je travaille dans le recrutement IT depuis plus de dix ans, dont plusieurs années en indépendante. J'ai accompagné des startups et des entreprises tech sur des recrutements complexes, en intervenant de la clarification du besoin jusqu'au closing et à l'intégration.
> Aujourd'hui, je souhaite aller au-delà de l'exécution et accompagner les organisations sur leur stratégie de recrutement : structuration des process, qualité des entretiens, aide à la décision et montée en compétence des managers. Mon angle est simple : rendre les recrutements plus clairs, plus exigeants et plus cohérents, sans perdre la dimension humaine.

5. Empreinte numérique : LinkedIn, GitHub, portfolio

Action prioritaire n°1 : aligner immédiatement LinkedIn, CV et site professionnel autour d'un seul axe principal : stratégie, structuration et transformation du recrutement.

Nouveau titre LinkedIn

> Consultante en stratégie et transformation du recrutement | Talent Acquisition & Recruitment Operations | Tech · Hiring Manager Enablement · RPO | Paris hybride | Français / English

Une variante plus orientée accompagnement :

> Consultante recrutement stratégique & accompagnement des managers | Structuration des process, évaluation, expérience candidat | Tech · Paris hybride | FR/EN

Proposition de section « À propos »

> Je travaille dans le recrutement IT depuis plus de dix ans, dont plusieurs années en indépendante. J'accompagne les entreprises tech lorsqu'elles doivent recruter mieux, plus vite et avec davantage de cohérence.
>
> Mon intervention ne se limite pas au sourcing. Je travaille sur le cadrage du besoin, la définition des critères, les annonces, les entretiens structurés, les scorecards, le closing et l'amélioration de l'expérience candidat. J'aide également les managers à mieux formuler leurs attentes et à prendre des décisions plus fiables.
>
> J'interviens notamment sur :
>
> - la stratégie et l'organisation Talent Acquisition ;
> - l'audit et la structuration des processus de recrutement ;
> - les missions RPO et recrutements complexes ;
> - l'accompagnement des hiring managers ;
> - la marque employeur et l'expérience candidat ;
> - les transitions professionnelles, dans un cadre confidentiel.
>
> Je m'intéresse également aux pratiques de recrutement augmentées par l'IA et aux enjeux de neuroinclusion, avec une approche pragmatique, éthique et centrée sur les besoins réels des personnes et des organisations.
>
> Basée à Paris, j'interviens en français et en anglais, en mode hybride.

GitHub, site professionnel et contenus

Le GitHub ne doit pas être présenté comme une preuve de compétences de développement si ce n'est pas votre cible. Il peut en revanche devenir une preuve de votre capacité à documenter et industrialiser des pratiques.

À mettre en avant :

- modèles de scorecards ;
- grilles d'entretien structuré ;
- exemples anonymisés de processus de recrutement ;
- workflows de sourcing augmenté par l'IA ;
- checklists d'audit ;
- guides pour hiring managers ;
- contenus sur la qualité des rôles, la neuroinclusion et l'expérience candidat.

Sur votre site, chaque mission devrait être présentée sous la forme :

> Problème rencontré → diagnostic → intervention → livrables → résultat → enseignement.

Les données sensibles doivent être anonymisées. L'objectif est de faire comprendre que vous ne vendez pas seulement du recrutement, mais une **méthode de sécurisation des décisions de recrutement**.

6. Pistes de recherche & plan d'action

La stratégie recommandée consiste à cibler d'abord les entreprises qui ont un problème de structuration du recrutement, plutôt que les postes de recruteuse généraliste. Votre angle est particulièrement pertinent auprès d'organisations en croissance, en transformation ou confrontées à des recrutements techniques difficiles.

Ciblage

Types d'organisations à prioriser :

- startups et scale-ups tech en phase de structuration ;
- éditeurs SaaS et entreprises à forte population technique ;
- cabinets de conseil RH spécialisés en transformation ;
- entreprises qui internalisent ou professionnalisent leur Talent Acquisition ;
- grands groupes menant une transformation de leur recrutement ;
- structures recherchant un accompagnement des managers recruteurs.

Mots-clés à utiliser :

Talent Acquisition Strategy, Recruitment Operations, Hiring Manager Enablement, Recruitment Transformation, Recruitment Process Audit, RPO Lead, Talent Acquisition Partner, Employer Branding, Candidate Experience, Structured Interviews, Recruitment Consultant.

Pour l'accompagnement individuel :

Career Transition Coach, Career Coach, Professional Transition Consultant, Neurodiversity Career Consultant, Inclusive Recruitment Consultant.

Plateformes adaptées

- LinkedIn Jobs et recherche directe LinkedIn ;
- APEC ;
- Welcome to the Jungle ;
- Indeed ;
- cabinets spécialisés en recrutement et transformation RH ;
- Malt pour tester une offre de conseil indépendante ;
- réseaux spécialisés RH, Talent Acquisition et recrutement tech.

Requêtes prêtes à copier

```
("Talent Acquisition Strategy" OR "Recruitment Operations" OR "Recruitment Transformation") AND (Paris OR Île-de-France) AND (hybrid OR hybride) AND (French OR français) AND (English OR anglais)
```

```
("RPO Lead" OR "Talent Acquisition Partner" OR "Recruitment Consultant" OR "Hiring Manager Enablement") AND (tech OR IT OR SaaS) AND Paris AND (hybrid OR hybride)
```

```
("Recruitment Process Audit" OR "Recruitment Strategy Consultant" OR "Talent Acquisition Consultant") AND Paris AND (French OR français) AND (English OR anglais)
```

Pour la piste coaching :

```
("Career Transition Coach" OR "Career Coach" OR "Professional Transition Consultant") AND Paris AND (hybrid OR hybride) AND (French OR français) AND English
```

La piste « coach carrière / neuroinclusion » doit être développée en parallèle, mais ne devrait pas remplacer immédiatement votre positionnement principal tant que vous n'avez pas consolidé les formations et les preuves correspondantes.

Priorités d'amélioration — dans l'ordre

1. **Choisir un positionnement principal :** stratégie et transformation du recrutement.
2. **Réécrire le CV et LinkedIn avec ce même axe**, en supprimant la dispersion des intitulés.
3. **Transformer vos missions en études de cas**, avec résultats et indicateurs : **[CHIFFRE À PRÉCISER]** lorsque nécessaire.
4. **Clarifier votre offre d'accompagnement des managers recruteurs** : diagnostic, formation, entretiens, scorecards, rituels et suivi.
5. **Documenter votre usage de l'IA** par un ou deux workflows concrets, sans en faire une promesse générique.
6. **Choisir une spécialisation d'accompagnement individuel** : coaching de transition, neuroinclusion ou pédagogie ; ne pas revendiquer les trois simultanément.
7. **Vérifier et renforcer les formations ou certifications** nécessaires pour les intitulés de formatrice, facilitatrice ou coach.
8. **Harmoniser votre site, LinkedIn et le CV** autour d'une promesse unique : rendre les recrutements plus structurés, plus humains et plus fiables.

Pour aller plus loin, avec Shirley

Vous ne savez pas quoi faire de ces résultats ? Se situer, 129 € TTC : une séance de 1 h 15 pour mettre l'analyse en perspective et repartir avec trois actions concrètes.

Vous avez besoin d'une direction et d'un plan ? Construire, 390 € TTC : trois séances et une feuille de route sur 90 jours.

Vous savez où aller ? Déployer, 690 € TTC : six séances pour passer à l'action.

almosnishirley.github.io/le-bon-angle/offres.html
Pour être recontacté·e par Shirley : **shirley.chiche@buildrh.co**

Analyse rédigée par un agent d'IA configuré selon la méthode Le Bon Angle. C'est une base de travail, à relire et à adapter : elle peut contenir des imprécisions et ne remplace pas un arbitrage humain. Aucune garantie de recrutement. Le Bon Angle est une offre de BUILD RH.