

Arts et métiers .....14-16	Emplois divers .....3-4	Informatique .....10-11	Professions médicales ....11-13
Cadres .....2-3	Enseign.-forma.-appren. ....6-7	Marketing-communic. ....9-10	Restauration-hôtel .....13-14
Commerce-admin. ....19-24	Finance-banque .....5-6	Personnel de maison .....4	Vente-représentation ....17-19
Demande d'emploi .....24	Industrie .....5-6	Petites annonces .....24	

## Ensemble, pour mieux s'affirmer

**RECRUTEMENT** La concurrence est très vive: deux cabinets vaudois se sont alliés pour se profiler face aux grandes sociétés.

**S**erge Rogivue (SR Conseils, Vevey) et Corinne Millasson (Trait d'Union, Lausanne) sont des spécialistes en gestion du personnel. Tous deux dirigent des cabinets de placement de taille moyenne et ils ont décidé voilà deux ans de collaborer entre eux pour mieux se profiler face aux grands de la branche, sur un marché qui est devenu terriblement concurrentiel. Et un marché qui évolue de façon toujours plus nette vers des choix formulés aussi bien par les clients qui recherchent des collaborateurs que par les candidats eux-mêmes. Ceux-ci entendent maîtriser leur carrière, ils sont de plus en plus exigeants dans leurs choix et ils veulent être guidés, au besoin coachés, lorsqu'ils recherchent un nouvel emploi.

### Délais toujours plus courts

«C'est une alliance mais pas une fusion, précisent d'emblée nos interlocuteurs, car nous entendons conserver la flexibilité propre aux petits cabinets et tous les avantages qu'elle comporte.» Tous deux ont des fonctions identiques mais des clientèles différentes: SR Conseils vise des cadres placés plus haut dans la hiérarchie que Trait d'Union, le premier travaille dans une forte proportion avec des multinationales, le second est surtout actif avec des PME. Avec une éthique, une conception des ressources humaines et des méthodes de travail très proches les unes des autres, Serge Rogivue et Corinne Millasson n'ont pas eu de peine à dégager toutes les synergies utiles qui pouvaient ressortir de leur collaboration. «Nous partons du principe que la recherche et la sélection de personnel nécessitent tout d'abord une parfaite connaissance de notre mandant et de sa société, de sa culture d'entreprise ou encore de sa politique de recrutement. Nous accompagnons notre client



Corinne Millasson et Serge Rogivue: «Pas une fusion, car nous entendons conserver la flexibilité propre aux petits cabinets.» Studio Curchod

dans l'analyse du poste à repouvoir et dans la description du profil du candidat recherché. Souvent, nous devons travailler très rapidement. Par exemple, selon la nature du mandat confié, il nous est imparti un délai de sept à trente jours au maximum afin d'élaborer les dossiers de trois candidats au choix: sept jours pour une assistante de direction et trente jours pour un directeur de recherche international, par exemple. A ce niveau, la collaboration entre les deux cabinets peut se révéler particulièrement efficace. En travaillant ensemble, nous élargissons les chances des candidats, nous gagnons en rapidité et, finalement, nous parvenons à respecter les délais de plus en plus courts demandés par nos clients.» Chaque semaine,

Serge Rogivue et Corinne Millasson font un bilan de leur activité hebdomadaire, ils se présentent leurs mandats et, au besoin, encouragent leurs candidats respectifs à entrer en relation avec l'autre bureau.

### Pas d'exclusivité

«En aval, nous avons un entretien approfondi avec le candidat afin de nous assurer, entre autres, que son profil correspond à celui désiré. Nous le coachons et cherchons à le sécuriser pour qu'il puisse avoir une entrevue complète et constructive avec notre client. Si celle-ci est positive, nous le suivons encore durant la période probatoire afin de mesurer le succès du recrutement.» Les avantages de la flexibilité des pe-

tits cabinets s'expriment à différents niveaux «et pas seulement dans l'autonomie de petites structures indépendantes qui demeurent à l'écart de la course effrénée à la distribution de dividendes, mais aussi dans la disponibilité du consultant, le traitement personnalisé des candidats, la gestion du mandat ou encore son coût. Aucun contrat n'est conclu à des fins d'exclusivité. Un arrangement oral nous lie à nos mandants, portant sur le temps qui nous est imparti pour proposer les candidats recherchés. C'est à eux ensuite de procéder aux interviews et de conclure un recrutement ou non. Ils restent libres de poursuivre la recherche avec l'un ou l'autre de nos cabinets ou de faire appel à

des confrères.» Serge Rogivue et Corinne Millasson insistent sur la qualité de l'accueil et de l'écoute, la mise en confiance, l'harmonie des relations et, finalement, tout ce qui fait l'alchimie humaine et qui permettra de mettre le bon candidat à la bonne place. «La décision de l'employeur repose, grosso modo, sur 30% de connaissances professionnelles, telles qu'elles ressortent du dossier du candidat, et 70% d'émotions. Les qualités humaines du candidat jouent donc un rôle de plus en plus important dans l'embauche, et c'est le rôle du spécialiste en gestion de personnel de les déceler. Là encore, de petits cabinets comme les nôtres offrent un environnement particulièrement

propice pour y parvenir.» A cela s'ajoute le fait que, selon nos interlocuteurs, 80% des recrutements passent par le marché gris (réseaux relationnels, bouche à oreille, agences et bureaux spécialisés), où le facteur humain (discretion, confiance, etc.) joue un rôle important.

### L'utilité d'internet

SR Conseils et Trait d'Union ne rejettent pas pour autant les outils que les techniques modernes mettent à la disposition des cabinets de recherche et de sélection de collaborateurs. On songe, bien sûr, à internet. «Il ne faut pas perdre de vue que les mandats qui nous sont confiés sont très pointus et que les échanges se déroulent très rapidement. Nous voyons de plus en plus de contrats signés pour une période de deux à trois ans, sous forme de projets par exemple. Le traitement administratif se fait prioritairement par courrier électronique, de la réception du CV du candidat à l'envoi d'un contrat de travail pour analyse. Les outils web ainsi que les possibilités d'entretien par webcam avec des candidats ou des mandants domiciliés dans d'autres pays nous permettent d'entrer en contact sans délai et de mettre immédiatement en liaison nos interlocuteurs.»

ÉTIENNE OPLIGER

### UTILE

Serge Rogivue  
Cabinet SR Conseils  
Rue de la Madeleine 17  
1800 Vevey  
www.srconseils.ch  
serge.rogivue@srconseils.ch  
Tél. 021 921 02 21  
Corinne Millasson  
Cabinet Trait d'Union  
Swiss Design Center  
Rue Mercerie 12  
1003 Lausanne  
www.traitunion.ch  
corinne.millasson@traitunion.ch  
Tél. 021 312 56 82

## PUBLICITÉ

MANPOWER®

Mandatés par des sociétés de Lausanne et environs, nous recherchons dans les secteurs:

<p><b>BANQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 assist. conseiller/ère contentieux bancaire</li> <li>■ 1 cons. Marketing Retail Banking</li> <li>■ 1 expert immobilier breveté</li> <li>■ 1 assist. en gestion de fortune</li> <li>■ 1 assist. crédits 50% FR/I</li> <li>■ 1 gestionnaire leasing FR/CHD</li> <li>■ 1 cons. à la clientèle</li> <li>■ 1 trader FR/CHD</li> <li>■ 1 assist. gestion FR/PORT</li> <li>■ 1 assist. crédits - prêts hypoth.</li> <li>■ 1 collab. rapprochement/ investigations titres</li> </ul>	<p><b>FINANCE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 chef comptable</li> <li>■ 1 comptable conf. avec Breve Fédéral FR/ANG</li> <li>■ 1 comptable Junior FR/ANG</li> <li>■ 3 aide-comptables FR - FR/ALL - FR/ANG</li> </ul> <p><b>ASSURANCE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 3 gest. de sinistres toutes branches</li> <li>■ 1 gest. de production</li> </ul>	<p><b>COMMERCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 assist. Import/export FR/ANG</li> <li>■ 1 empl. comm. (admin. des ventes) FR/ANG</li> <li>■ 3 secrétaires bilingues FR/ALL - FR/ANG - FR/ESP</li> <li>■ 1 assist. logistique FR/ANG</li> <li>■ 1 compliance medical contract coordinator FR/ANG</li> </ul> <p><b>CALL CENTER</b></p>	<p><b>TECHNIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4 mécaniciens CFC, CNC ou conv., avec exp.</li> <li>■ 1 technico-commercial très bonnes conn. ALL</li> <li>■ 3 dessinateurs avec exp.</li> <li>■ 2 mécaniciens-électriciens, exp. dans l'entretien</li> <li>■ 3 techniciens ET</li> <li>■ 1 laborant ou laboriste CFC, chimie ou biologie</li> </ul> <p><b>MEDICAL</b></p>	<p><b>BÂTIMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 grutier</li> <li>■ 1 peintre chef d'équipe</li> <li>■ 2 monteurs électriciens chefs de chantier</li> <li>■ 1 télématicien</li> <li>■ 1 monteur de réseau CFC</li> <li>■ 6 maçons coffreurs</li> <li>■ 2 menuisiers poseurs</li> <li>■ 3 installateurs sanitaires CFC</li> <li>■ 2 carreleurs CFC</li> <li>■ 2 paysagistes-jardiniers CFC</li> </ul>
--	--	--	---	---