

» Arts et métiers..... 15-21	» Informatique/Télécom..... 14-15	» Restauration-hôtellerie..... 13-14
» Industrie/Ingénierie..... 6-9	» Enseignement, apprentissage..... 9-10	» Vente, représentation..... 21-24
» Cadres..... 1-6	» Emplois divers..... 29-31	» Formation..... 31
» Commerce-Administration..... 24-29	» Banque/Gestion/Assurance..... 14-15	» Demande d'Emplois..... 31
» Marketing-Communication..... 17	» Personnel de maison..... 10	» Petites Annonces..... 31
» Finance/Comptabilité..... 15-16	» Prof. médi., para. et sociales..... 10-13	

**www.jobup.ch**

"Nous travaillons avec JobUP depuis début 2001. L'efficacité de JobUP.ch a dépassé nos attentes; à un tel point que JobUP est devenu le principal outil de recrutement pour nos magasins en Suisse Romande."

DRH d'une grande chaîne de magasins en Suisse Romande

JEUDI 12 JANVIER 2006 24 HEURES

**RESSOURCES HUMAINES** Recruter du personnel requiert des compétences et coûte de l'argent. Externaliser ce secteur en faisant appel à des spécialistes indépendants? Pourquoi pas?

## Du sur-mesure à la demande

» On le reconnaît de plus en plus volontiers: il vaut la peine pour une entreprise d'investir dans un service de ressources humaines. Cela a néanmoins un prix. Pour ne pas le payer à l'année, mais seulement en cas de besoin, certains n'hésitent plus à s'offrir au coup par coup les services d'un consultant.

cherche et la sélection de spécialistes et cadres du domaine tertiaire. Il est de ceux qui proposent, en sus du service traditionnel de recherche en cabinet, ce service novateur à leur clientèle. En quoi cela consiste exactement? Il s'agit en fait d'offrir aux entreprises qui le souhaitent un service de recrutement sur site (ou en entreprise, «in house» comme il est dit dans le jargon des spécialistes) et pour un temps défini. «De cette manière, l'entreprise n'a pas besoin

de pallier l'éventuel remplacement d'un recruteur ou même d'en engager un lors d'une surcharge de travail en période de recrutement intensif, explique Serge Rogivue. Un consultant en recrutement est présent dans les locaux de l'entreprise à la demande de celle-ci et pour une durée le plus souvent déterminée en fonction de ses besoins.» Pour elle, c'est l'occasion de bénéficier d'une souplesse et d'une disponibilité sans égale tout en profitant des conseils et du réseau professionnel de la société de recrutement. Qui met également à sa disposition son fichier de candidats et son accessibilité privilégiée au marché.



Serge Rogivue, fondateur du cabinet SR Conseils SA, actif dans la recherche et la sélection de spécialistes et cadres du domaine tertiaire.

Fondé en 2001 par Serge Rogivue, le cabinet SR Conseils SA — General Human Resources, à Vevey — est actif dans la re-

### » PRESSE ENCORE UN BEL AVENIR! Le papier a toujours la cote

Cabinets de recrutement, chasseurs de têtes ou candidatures à poser en ligne sur le Net, on peut légitimement se demander aujourd'hui si les annonces papier qui paraissent chaque jour — et dans ce quotidien notamment — ont encore un intérêt pour les employeurs. Il semblerait bien que oui!

dans les hôtels, les avions et les trains. C'est une source de recrutement planétaire!» sourit Serge Rogivue. Pour preuve, cette anecdote: «Lors d'un recrutement particulièrement difficile (le profil recherché était très rare) pour lequel nous avons passé plusieurs annonces dans deux quotidiens romands, la bonne candidature est enfin arrivée par courriel de... Buenos Aires huit jours après la dernière parution! Le candidat avait vu notre annonce en lisant le journal dans l'avion. Ensuite, la technologie, via l'entretien par webcam, a fait le reste.» Comme quoi! **P. RO**

**Confiance et relations**  
Néanmoins, pour que, véritablement, ce système fonctionne, il faut que l'entreprise mandante fasse une entière confiance au cabinet de conseils qu'elle engage. Pour ce dernier, en étant physiquement présent dans l'entreprise, il en a une meilleure connaissance. Il se comporte en fait comme un de ses employés et en offre donc tous les avantages. Ainsi, en étudiant in situ la culture de celle-ci, il se fait une meilleure idée de ses besoins et attentes et peut proposer des candidats encore plus adaptés au poste vacant que s'il fonctionnait de l'extérieur.

**Qualités les plus recherchées**  
Aujourd'hui, entre deux candidats possédant le même po-

tentiel technique, ce sont les compétences dites «clés» qui font la différence (à ce vocable un peu «bateau», Serge Rogivue préfère le terme de «compétences humaines»). La recherche de celles-ci est bien sûr réalisée en fonction du poste à pourvoir. «Ainsi en est-il de

la prise d'initiative, de la capacité d'innover et de communiquer dans toutes les situations, de l'esprit de créativité et de découverte, de la diplomatie et de l'empathie, des facultés de diriger une équipe et du potentiel de développement du candidat, toutes compétences que

nous mettons en évidence dans nos entretiens», explique-t-il.  
**PATRICIA RODIO**  
» Cabinet SR Conseils SA — General Human Resources, Madeleine 3, Vevey, tél. 021 921 02 21, www.srconseils.ch, courriel: info@srconseils.ch

### PUBLICITÉ



Notre entreprise, dont le siège principal se trouve à Grenchen, fait partie du Swatch Group. Le succès de nos produits innovants de haute qualité allié au savoir-faire de nos collaborateurs/trices ont fait de nous un des leaders mondiaux de la fabrication de montres, de mouvements et de composants d'horlogerie.

Notre Business Unit Mecaline développe et produit des **mouvements mécaniques** de haute qualité. Dans ce secteur, un défi vous attend, à Grenchen, en tant que

## Responsable développement et industrialisation

(Ce poste s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes)

**Vos tâches**  
Vous dirigez les départements développement, construction et industrialisation comprenant environ 100 collaborateurs aussi bien au niveau de la technique que du personnel. La priorité est donnée à la réalisation des constructions dans les délais, la qualité et les coûts requis afin de les transmettre au processus de production. Avec vos équipes spécialisées, vous optimisez et accroissez continuellement le développement des mouvements mécaniques ainsi que les processus de

diplômés de la branche microtechnique justifiant d'expérience dans la technique horlogère et ayant acquis des connaissances en gestion d'entreprise. Flexibilité, créativité et force de conviction sont les atouts nécessaires pour réussir dans cette fonction. En outre, vous êtes déterminé et savez faire preuve d'une réelle force dans la conduite du personnel. Pour les différents contacts, de très bonnes connaissances de l'allemand et du français sont indispensables, l'anglais serait un atout.

**Pour postuler**  
Si, dans des phases mouvementées, vous savez également vous donner les moyens d'atteindre les objectifs, alors ce poste est fait pour vous. Merci d'adresser votre dossier de candidature complet à Ulrich Fahrni ou de lui téléphoner. Il vous renseignera volontiers.

**Nous nous réjouissons de faire votre connaissance!**

**ETA SA Manufacture Horlogère Suisse**

**Mandaté par nos clients nous cherchons pour reprise immédiate:**

- **Serrurier d'atelier**  
Connaissances plieuses CNC
- **Monteur sanitaire et monteur en chauffage**
- **Monteur de grues**  
Expérimenté ou monteur électricien désireux réorienter sa carrière
- **Menusier**  
Pour débitage de la matière première
- **Chauffeur poids lourds**  
Avec permis + expérience SDR/ADR
- **Technico-commercial**  
Expérience de la logistique pour département gestion des déchets
- **Charpentier**  
Idéalement avec connaissance couverture et ferblanterie
- **Dessinateur bâtiment**

Search - Sites: <http://www.maxxmaster.ch>