

vous avez du goût, des idées
devenez designer

- Designer d'intérieur
- Designer graphique

www.devenezdesigner.ch

022 354 05 60
 design & formations
 Institut suisse de formation à distance

Cadres	2 à 3
Finance/Comptabilité	3
Banque/Assurance	3 à 4
Juridique	4
Industrie/Ingénierie	4 à 5
Restauration/Hôtellerie	5
Médical, paramédical et social	5 à 7
Informatique/Télécoms	7 à 8
Marketing/Communication	8
Bâtiment/Construction	8 à 9

Arts et métiers	9 à 10
Vente/Représentation	10 à 11
Commerce/Administration	11
Emplois divers	13
Petites annonces	14

Formation
 L'Institut suisse de relations publiques (SPRI) assure son avenir en s'alliant à la SECLausanne 14

400 nouvelles offres chaque jour

jobup.ch
 N°1 en Suisse romande

Trouvez le job qui vous convient

24 Emploi

2009 OFFRES

«Les dérives dans le milieu des recruteurs s'exacerbent»

Hanka Cerna Collé, présidente de l'APRF, dénonce des abus et entend réhabiliter le métier de recruteur

Richard Etienne

L'Association des professionnels du recrutement fixe de Suisse romande (APRF) a été fondée l'an dernier pour «promouvoir les bonnes pratiques et défendre les intérêts des professionnels du recrutement fixe». Elle fédère à ce jour une dizaine de membres, qui adhèrent tous à des principes déontologiques communs. L'APRF était représentée au récent salon RH à Palexpo, notamment par sa présidente Hanka Cerna Collé. Entretien.

Vous présidez une association défendant les bonnes pratiques chez les recruteurs. Y a-t-il des dérives dans cette branche?

Oui. L'idée de créer une telle association a émergé en 2009-2010. Jusqu'à la crise économique en 2008, le marché de l'emploi en Suisse était florissant. La concurrence était plutôt saine. Depuis, les pratiques déloyales se sont exacerbées.

Lesquelles?



Hanka Cerna Collé, présidente de l'APRF: «Le métier de recruteur exige de l'expérience, une excellente perception du tissu économique et du marché de l'emploi.» STEEVE IUNCKER GOMEZ

Des cabinets étrangers empiètent illégalement sur le marché suisse. Ils sourcent sur des réseaux sociaux des profils qu'ils proposent à des clients. Il n'y a aucun travail de sélection, aucune valeur ajoutée. Les fausses annonces, pour récupérer des CV et les proposer à des clients, sont aussi monnaie courante. L'APRF entend fédérer les cabinets respectant sa charte éthique. Il faut savoir qu'en Suisse le métier est protégé. La location de services directe et le placement de l'étranger sont illégaux. Proposer

un CV si on ne remplit pas les conditions de la loi sur le travail est amendable. Je n'ai pourtant jamais entendu parler d'un cabinet et d'une entreprise en Suisse amendés suite à un recrutement illégal. L'APRF déplore que la loi ne soit pas respectée.

Pourquoi maintenant?

Tout est lié. La Suisse a ouvert ses frontières aux travailleurs de l'Union européenne, en crise. La concurrence étrangère est attirée par le marché de l'emploi en

Suisse, qui reste assez fort. Avec internet, il est devenu facile de voir depuis n'importe où dans le monde quelles sont les entreprises qui recrutent.

Vous voulez réhabiliter le métier de recruteur et le défendre.

C'est un métier difficile, on travaille sur mandat. On peut consacrer du temps à un recrutement, si au final l'entreprise change d'avis et décide de ne plus engager, on a travaillé pour rien. Le métier de

recruteur exige de l'expérience, une excellente perception du tissu économique et du marché de l'emploi. Il faut faire gagner du temps aux entreprises, leur garantir un service de qualité et avoir une fine vision du marché, car les profils recherchés sont toujours plus précis. L'APRF regroupe des recruteurs qui ont des années d'expérience. Elle souhaite mettre en place, avec une école spécialisée, une formation professionnelle, car être recruteur, c'est un métier à part entière.

La vie en boîte

La fonte et la forme

Chaque jeudi, une tranche de vie fictive sur un lieu de travail

Il avait toute notre admiration, Winston Churchill. Le légendaire politicien britannique, alors octogénaire, attribuait sa bonne santé aux cigares, au whisky et au fait de ne pratiquer aucun sport...

Tout le monde, hélas, n'a pas la forme du «vieux lion». C'est pourquoi de nombreux employés font régulièrement de l'exercice physique. Certains vont vite courir à midi, d'autres vont piquer une tête à la piscine couverte du coin; d'autres, encore, effectuent un marathon de bouffe à la cantine. Avec des résultats plutôt mitigés, d'ailleurs.

Et puis il y a ceux qui vont au fitness de la boîte. Lequel n'offre que des avantages: c'est sur place, c'est pas cher, il y a des douches et on y va quand on veut. Ou du moins quand on en a le temps. De plus, ça permet de se défouler et d'évacuer le stress.

Vélo, tapis de course, haltères, step, etc., chacun y trouvera son bonheur. Une pratique régulière vous garantit un niveau de forme tout à fait acceptable. L'essentiel, c'est d'être assidu.

Bon, le problème - car il y en a quand même un - c'est qu'on y côtoiera presque inévitablement des collègues qu'on ne peut pas encadrer. Sous-équipé, en fait, le fitness: il y manque clairement un punching-ball.

Jean-François Krähenbühl

Comment soigner son «e-réputation»

L'œil du pro

Stéphane Haefliger
 Directeur RH



Mais qu'est-ce que la réputation? Soyons simple et retenons trois éléments: un peu d'image (produite par l'impression générée chez les autres), un peu de votre histoire (vos actes spécifiques impriment chez vos interlocuteurs une empreinte), un zeste de préjugés aussi («Je ne le connais pas et ne lui fais pas confiance»), ou encore: «Avec lui, je ne partirai pas à la guerre». Et accroître sa réputation exige d'agir sur ces trois registres.

► Notre image, nous pouvons la développer par des techniques de communication (du relooking en

passant par la gestion des conflits, sans oublier les cours d'affirmation de soi).

► Notre histoire, nous pouvons la densifier et la rendre davantage visible en publiant par exemple un ouvrage (pour exemple, Barack Obama a rédigé sa biographie - 454 pages - intitulée *Les rêves de mon père* à 34 ans), en intervenant dans les médias, en participant à la vie citoyenne et politique, en étant impliqué dans son travail, en demeurant fidèle à ses valeurs, bref, en étant plus actif et présent dans l'espace public.

► Quant aux préjugés entretenus par les autres à votre sujet, la tâche est autrement plus difficile: seuls l'exemplarité, l'engagement et le respect obligeront les autres dans la durée à revoir leur jugement défavorable à votre endroit... et là, le résultat n'est pas garanti!

Internet vient évidemment compliquer le tout. Aujourd'hui, votre réputation passe aussi par le web. Quels sont alors les deux nouveaux réflexes à intégrer?

1. Surveillez vos propres traces numériques

De plus en plus, les recruteurs chercheront à capter l'image numérique des candidats. Pour les jeunes générations, habituées à Facebook, Twitter, LinkedIn et autres blogs, le risque est grand d'offrir une image d'eux-mêmes en parfait décalage avec les attentes des entreprises. Le monde du travail reste avant tout très conservateur et les chefs de personnel helvétiques se considèrent généralement comme les gardiens de la tradition. Attention aux clichés décalés, du type portrait d'«Einstein-toute-langue-dehors», perruque

iroquoise sur la tête et canette à la main. Vérifiez donc régulièrement ce que le web dit de vous.

2. Construisez votre identité numérique personnelle

N'attendez pas que le web définisse pour vous une image au gré hasardeux de vos apparitions numériques. Anticipez! Intervenez spécifiquement et intelligemment sur des forums publics de référence, pour les plus prolixes ou les plus ambitieux animez un blog (très exigeant!), partagez vos lectures ou votre art de la photographie, rédigez des comptes rendus de vos voyages ou de vos balades... bref, générez de la valeur ajoutée et de l'information de qualité. Et vous apparaîtrez soudainement comme une personne de qualité.

drh@spiritosanto.com

PUBLICITÉ

Futur manager (H/F)

Le Conseil en Patrimoine Suisse est une entreprise familiale active dans le monde de la finance. Son but, répondre aux attentes de ses clients dans les domaines de la prévoyance, des assurances, des hypothèques et des investissements. Avec près de 6 millions de clients satisfaits en Allemagne, la société développe ses activités en Suisse allemande depuis 2005. Prochaine étape: la Suisse romande. C'est pour cela que nous avons besoin de vous!

Ce que nous vous proposons:

- Formation initiale et continue
- Formation de cadre (sur certifié)
- Planification de votre carrière personnelle
- Un climat familial dans une communauté unique
- Revenu correspondant à vos performances

Ce que nous possédons:

- Ambition, autodiscipline et motivation
- Formation de niveau universitaire ou formation jugée équivalente*
- Compétences sociales et esprit d'équipe
- Vision d'avenir et de faire carrière
- Ouverture aux défis

*Les experts professionnels dans le domaine de la banque-assurance

Principales responsabilités: acquisitions de nouveaux clients, recrutement, gestion du personnel, contrôle de qualité. Votre lieu de travail sera la région lémanique. Rejoignez notre équipe dynamique. Bénéficiez vous aussi des excellentes perspectives que notre société financière vous offre. **Nous vous offrons bien plus qu'un revenu locatif.**

Conseil en Patrimoine Suisse
Kerstin Epprecht
 Sociéte G.m.b.H. | 6104 Adwil
 Téléphone +41 43 3771300 | 1866fa +41 43 3771301
 kerstin.epprecht@usp.com | www.usp.ch