

Le recrutement vu par deux experts

Dans l'hôtellerie, le marché de l'emploi est asséché. Souvent, pour un poste de cadre, les hôteliers font d'abord fonctionner leur réseau.

VÉRONIQUE TANERG

Difficile de recruter dans l'hôtellerie en ce moment. Il est en effet loin le temps où l'Hôtel des Bergues recevait 600 candidatures à son ouverture. Deux raisons principales à cette pénurie de personnel: tous les secteurs économiques ont fortement embauché en raison de la bonne conjoncture, notamment l'horlogerie et les banques qui puisent dans les effectifs hôteliers. Et puis, l'euro, très fort, qui a rendu la Suisse romande moins attractive pour les frontaliers. Les Français ont moins envie d'affronter les embouteillages et se laissent séduire par les 35 heures. Alors comment trouver du personnel compétent? Deux avis: celui d'un spécialiste de la transition de carrière, Jean-Antoine de Mandato, directeur général de PDR, une société qui conseille les

personnes qui souhaitent changer de secteur d'activité, et celui de Patrick Mossu, directeur du Kempinski de Genève qui emploie 360 collaborateurs. Interview croisée.

Que conseillez-vous à un hôtelier désireux de trouver du personnel compétent?

Jean-Antoine de Mandato: Dans la transition de carrière, 60% des gens retrouvent un emploi grâce à leur réseau. Dans l'hôtellerie, ce pourcentage monte à 75% voire 80%. Le réseautage permet de se positionner pour des «postes cachés», c'est-à-dire des emplois qui ne sont pas encore sur le marché mais qui sont sur le point d'être renouvelés.

Patrick Mossu: Lorsque je recrute pour un poste à responsabilité, mon premier réflexe est de téléphoner à mes anciens collègues pour savoir s'ils n'ont pas quelqu'un en tête. Je cherche d'abord au niveau local, puis international. Pour moi, la référence d'un directeur d'hôtel vaut de l'or. Le fait d'avoir fréquenté une école hôtelière est un atout tout au long de sa carrière. Avoir un diplôme ouvre des portes, mais le network est encore plus important. Dans n'importe quelle ville, il y a un

«Stammvater» ou l'on retrouve des anciens de l'EHL. J'ai travaillé à San Francisco, Madrid et Dubaï et, à chaque fois, il y avait un lieu de rencontre des anciens de l'EHL. Il y a aussi le site internet accessible aux anciens.

Des candidats venus d'autres secteurs peuvent-ils être recrutés pour des postes de cadres dans l'hôtellerie?

Jean-Antoine de Mandato: C'est pratiquement impossible. Cela ne s'est jamais passé en Suisse pour les postes typiquement hôteliers. En revanche, cela se produit pour un directeur des finances ou un responsable informatique.

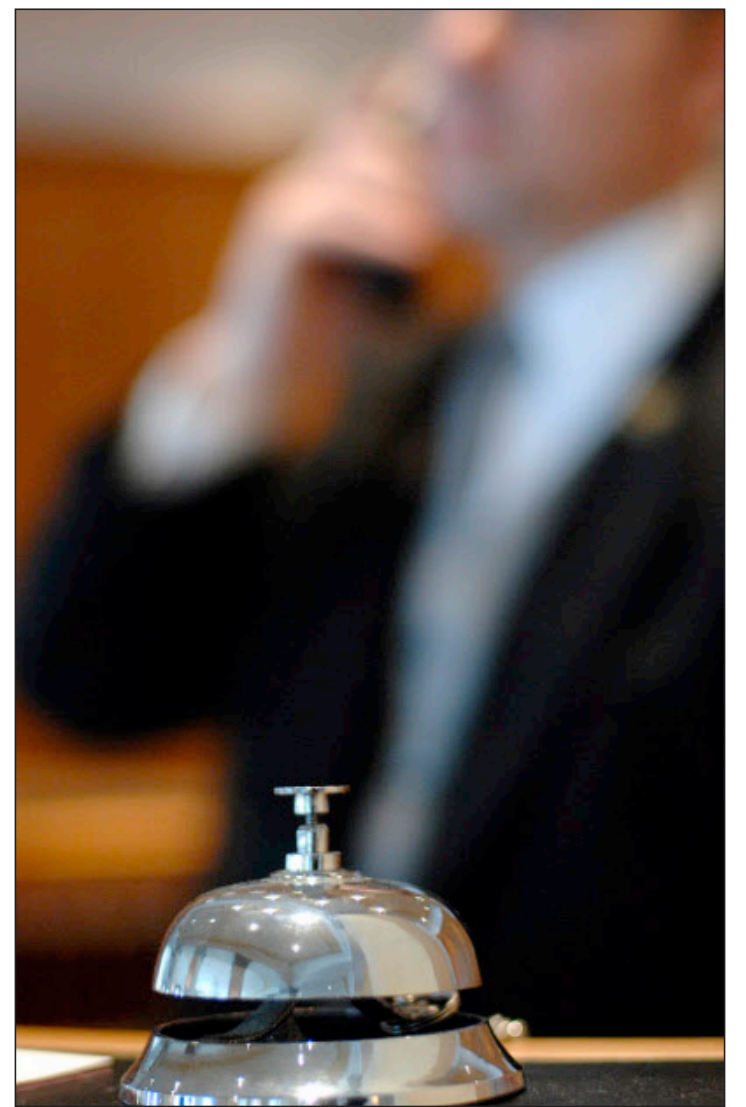
Patrick Mossu: C'est plutôt l'inverse qui se produit. Traditionnellement, nos collaborateurs avaient un profil qui convenait aux banques: ce sont des gens qui ont l'habitude de la discrétion. Actuellement, c'est l'horlogerie qui les débauche. C'est difficile pour nous de lutter car les salaires sont inférieurs dans l'hôtellerie.

Comment faire pour recruter sur un marché de l'emploi asséché?

Patrick Mossu: Nous effectuons des journées portes ouvertes

annoncées à l'avance dans les médias. La première fois, à l'ouverture, 470 candidats se sont présentés avec leur CV. Ils ont été reçus par notre service des ressources humaines, puis orientés vers les chefs de service. Ils regardaient l'attitude, le comportement, la manière dont les candidats répondaient aux questions. Cette formule nous a permis de découvrir des profils intéressants et de les former nous-mêmes: par exemple, nous avons embauché une réceptionniste qui n'avait pas d'expérience, mais une forte motivation. Cela a bien marché et nous avons recruté ainsi 10% de nos effectifs.

Jean-Antoine de Mandato: Nous venons de lancer le CV en vidéo. Le CV doit être un vrai document de communication et de vente, il doit être vivant. Nos candidats doivent écrire eux-mêmes le script, encadré par l'un de nos consultants, ensuite nous faisons l'enregistrement dans un studio. Cela n'a rien à voir avec une présentation que l'on enregistre soi-même sur une webcam et qu'il faudrait mieux ne pas envoyer si on veut décrocher le poste! La présentation du CV dure deux minutes et demie. Il est accessible aux



Alain D. Bollat

Les problèmes de recrutement sont particulièrement aigus lorsque le marché du travail est asséché.

responsables des ressources humaines sur internet avec un mot de passe. Le CV en vidéo évite à un candidat qui travaille à l'étranger de se déplacer pour

les premières sélections. Il permet aussi à un responsable des ressources humaines de revoir un candidat qu'il a reçu quelques mois auparavant.

ANNONCE

Action

	Rabais
RAMSEIER	pro caisse/tray/MP
Ramseier Apfelschorle, 33 cl, bouteille	2.40
Ramseier Apfelschorle, 50 cl, PET	2.40
Ramseier Apfelschorle, 100 cl, bouteille	1.80
Ramseier Apfelschorle, 150 cl, MP PET	1.20
Ramseier Apfelschorle, 150 cl, caisse PET	1.20

Commander maintenant!

2.40 Rabais

2.40 Rabais

1.80 Rabais

1.20 Rabais

Action valable du 31 mars au 19 avril 2008 chez votre dépositaire.