



Question pratique

PAR STEEVES EMMENEGGER*

Embauche: quand faut-il passer par un intermédiaire?

Quelle est la stratégie la plus pertinente, celle qui maximise les chances de succès dans une démarche d'embauche? Faut-il recourir à un intermédiaire ou le contact direct est-il plus efficace?

Il y a lieu tout d'abord de distinguer la démarche active de la démarche passive. La première concerne ceux qui recherchent assidûment un emploi et la seconde, ceux qui ne sont pas déterminés à quitter leur job actuel, mais qui restent attentifs aux opportunités du marché.

Dans la recherche active d'un nouvel emploi, si vous répondez à une annonce et que vous correspondez en de nombreux points au profil recherché, il est plus judicieux d'envoyer directement votre offre. En effet, le recruteur va privilégier les offres directes pour économiser les honoraires d'un intermédiaire puisqu'il a déjà investi dans l'annonce et dans l'important traitement administratif qui en découle. De plus, la principale valeur ajoutée d'une agence est de proposer des postes du marché caché. Par contre, si vous êtes en situation de recherche passive ou si vous ne répondez qu'en partie au profil requis, une agence, dans le cas où le recruteur

n'aura pas trouvé la perle rare dans les offres qu'il aura reçues directement, pourra argumenter en votre faveur et peut-être vous obtenir un rendez-vous. Pour cela, il est impératif d'entretenir une relation de proximité et de confiance avec votre intermédiaire.

D'une manière générale, quel que soit l'intermédiaire avec lequel vous souhaitez travailler, il est impératif de bien le connaître, de se renseigner sur sa réputation, son professionnalisme, les conditions auxquelles il travaille, ainsi que le type de rapport qu'il entretient avec l'employeur potentiel. Votre propre image sera en effet étroitement liée à celle de votre partenaire. Il est fondamental que vous restiez «maître» de votre dossier, c'est-à-dire que vous sachiez toujours auprès de quel employeur il est déposé, pour quelle fonction, et de quelle manière il est présenté.

Si votre niveau de fonction est plus élevé (middle/high management), la stratégie doit être différente. Il est, dans ce cas, très important de soigner son réseau pour améliorer sa visibilité, dans lequel il faudra bien sûr inclure les cabinets de «head hunting». En effet, même si ceux-ci ne travaillent généralement que sur mandats exclusifs, il est important de rencontrer, pour une discussion exploratoire, les consultants de ceux qui ont pignon sur rue.

Restent les banques de candidatures sur Internet, qui ont fait leur apparition il y a quelques années déjà. Elles n'ont pas changé les règles du marché. Elles sont particulièrement indiquées dans le cadre d'une démarche – très – passive, même si, sauf peut-être pour les plus performantes, elles ne sont pas à l'origine de nombreux recrutements. ■

**Directeur des Ressources Humaines
de Mirabaud & Cie*