

Il était une fois...

JOËLLE ROSSIER PASSER

Trouver le collaborateur de travail idéal: c'est le métier de Joëlle Rossier Passer. Plongez dans les coulisses du recrutement avec une spécialiste à l'écoute des entreprises et des candidats.



ur le bureau sont parsemés des curriculum vitae. Y figurent des bribes de vies: une page par être humain, une feuille de papier pour un parcours. Un peu court, il faut le reconnaître. Voilà pourquoi, au centre de la pièce, officie Joëlle Rossier Passer, détectrice de talents, chasseuse de personnalités. Elle qui affirme s'interroger depuis l'enfance sur la complexité humaine, est devenue une professionnelle du questionnement. Depuis 11 ans à son poste de conseillère globale en ressources humaines et en recrutement, elle a interviewé près de 3000 candidats. «Il est important pour le recruteur d'apprendre à ressentir le candidat. Si les compétences et les connaissances sont essentielles, le savoir-être représente un élément primordial. Pour que la collaboration soit un succès, le postulant doit parfaitement correspondre à la culture de l'entreprise qui me mandate.»

Trouver le bon profil ne s'improvise pas. Directrice marketing et logistique, puis auditrice externe avant d'exercer le conseil politique, Joëlle Rossier Passer possède une excellente connaissance de différents milieux, notamment celui des multinationales, qui la mandatent. A ce parcours professionnel s'ajoute, une éthique développée au sein de Passer & Tabet SA, sa société de conseil en recrutement, fondée il y a cinq ans avec Pauline Tabet-Canova. «Il faut considérer les entreprises et les

candidats comme des clients. Il est essentiel d'entretenir un contact étroit avec ces deux entités. Les candidats doivent bénéficier d'un réel bilan de situation par rapport à leur parcours.» Une proximité de part et d'autre qui lui permet d'identifier au plus près les besoins de chacun et de faciliter les rencontres. Dans les bureaux des multinationales installées dans la région, on retrouve ainsi des directeurs financiers, des auditeurs internes ou des responsables de ressources humaines mis en place par sa société. Des noms? Pas question, le recrutement version Joëlle Rossier Passer impose discrétion, respect et humilité. «C'est pour moi un grand plaisir de voir que certains candidats effectuent de magnifiques carrières. Mais, ils le doivent avant tout à eux-mêmes.»

Et un peu grâce à celle qui a su valoriser leur parcours, en allant chercher au-delà des demandes habituelles des entretiens d'embauche: points forts / points faibles / aspirations. «J'aime poser la question: Qui êtes vous? Cela donne lieu à un moment-clé où la personne se place face à elle-même.» Entre deux questions existentielles, elle fait de l'accompagnement et du coaching dans la transition de carrière. Notamment, grâce à la méthode Symbolon, qui mêle la psychologie à l'art, en vue de mieux découvrir les envies et les compétences de chacun. «L'aventure humaine guide mes choix », assure-t-elle. Il en va

de même pour son propre parcours également qui l'a amenée à se réorienter de la finance aux ressources humaines. Elle s'est taillée un poste sur mesure qui répond pleinement à ses aspirations professionnelles et personnelles. «J'ai toujours voulu être indépendante, me débrouiller seule.»

A 18 ans, elle donnait des leçons de danse au conservatoire. Elle en a gardé la souplesse et le sens du grand écart, pour jongler entre une carrière et l'éducation de son fils de 13 ans. «Si je me positionne en faveur de l'égalité, je pense qu'il ne faut pas renier que, dans l'éducation, la femme et l'homme ont des rôles séparés et non transmutables à jouer.» Depuis que Joëlle Rossier Passer a repris le travail, trois mois et demi après son accouchement, elle concilie les deux tâches. Sur une autre table de son bureau, en vis-à-vis des dossiers à examiner, on voit poindre les horaires de basket de l'adolescent.

