



## My biggest mistake

Fabienne Bister

«La plus grande erreur de ma carrière... c'était il y a environ cinq ans, déplore Fabienne Bister, directrice de la moutarderie Bister-L'Impériale. A l'époque, un fabricant de champignons m'avait contactée pour que je fabrique une moutarde aux champignons frais. Il était convenu qu'il se chargeait de la commercialisation, j'intervenais uniquement dans la production. Au bout de quelques mois, j'ai décidé de la commercialiser moi-même. Je l'ai proposée à différents grands distributeurs et Delhaize a passé commande.»

«Un mois plus tard, catastrophe ! Delhaize me renvoyait le stock de moutarde liquéfié et transformé en vinaigrette. Le contrat que j'avais signé, stipulait que je devais utiliser la recette d'un restaurateur et de bonne foi, je pensais que les tests de vieillissement pratiqués étaient conformes. En fait, en guise de test, le restaurateur avait simplement chargé le coffre de sa voiture de bocaux et l'avait laissée en plein soleil. J'étais effondrée et morte de honte vis-à-vis de Delhaize. On m'avait fait confiance et en retour, j'avais vendu un produit qui n'était pas impeccable. Une erreur inadmissible et lourde de conséquences : quelques centaines de milliers de francs perdus dans la production mais surtout, la mort du produit puisque par la suite plus aucun supermarché n'a daigné l'acheter. Toutefois, convaincue que le produit avait un potentiel, j'ai repris le procédé de fabrication à zéro.»

«La moutarde aux champignons vendue aujourd'hui dans mes ateliers a été testée durant six mois dans les laboratoires de la Faculté de Gembloux. Il faut toujours prendre le temps nécessaire pour que le produit fini soit impeccable et ne pas faire aveuglément confiance à ses partenaires. Il est très difficile de décrocher un contrat avec un grand distributeur. Quand l'occasion se présente, il ne faut pas la gâcher en fournissant un produit imparfait.»

## Neojob

### Contingency recrutement Officer

#### En quoi consiste votre métier ?

«Nous inversons le processus classique du recrutement, en partant du candidat. Quand j'ai commencé à travailler dans ce secteur, j'étais étonné que cela n'existe pas. J'ai fini par créer ma société en mai 1999, avec An De Jonghe, qui travaillait également dans le recrutement. Notre spécificité, c'est que nous ne chassons pas les têtes, mais bien les entreprises. Les gens viennent nous trouver parce qu'ils envisagent de changer de boulot. Nous menons un entretien approfondi pour déterminer leur profil et leurs priorités. Et nous cherchons parmi notre réseau et une série de prospects quelque chose qui leur corresponde. Ensuite, c'est comme une partie de ping-pong : nous revenons vers le candidat en lui expliquant que telle ou telle entreprise cherche quelqu'un pour telle fonction. Si le candidat est intéressé, nous envoyons son CV. Une fois que l'entreprise l'a contacté, nous menons un nouveau debriefing avec le candidat.»

#### D'où vient le terme de contingency recrutement ?

«Contingency signifie "imprévu", "aléatoire". Nous ne faisons aucune promesse de résultats, nous regardons quels moyens mettre en œuvre pour trouver au candidat un job où il aura envie de rester.»

#### Comment êtes-vous rémunéré ?

«Nous sommes toujours payés par l'entreprise. Pour le *contingency recrutement*, qui constitue l'essentiel de notre activité, nous demandons 22,5 % du salaire annuel brut, payables si le contrat est signé.»

#### En moyenne, combien de temps prend le placement d'un candidat ?

«C'est très variable. Le délai le plus long était de huit mois, le plus court de deux jours mais le candidat travaillait dans un domaine extrêmement spécifique. Il faut également préciser qu'une première sélection s'opère chez nous : nous n'acceptons pas tous les profils. Il nous arrive aussi fréquemment de conseiller le candidat, en matière de formation ou de CV par exemple.»

#### Etes-vous spécialisé dans certaines fonctions ?

«Notre marché, c'est le IT et les télécoms, mais au sens large : nous avons par exemple recruté des responsables des ressources humaines pour des sociétés qui engagent énormément d'informaticiens. Mais nous avons travaillé avec des gens qui gagnaient 55.000 FB bruts par mois, et d'autres 500.000 FB nets.»

[www.ulysses-consulting.com](http://www.ulysses-consulting.com)



**Nom :** Ian Morsomme

**Age :** 33 ans

**Fonction :** Partner

**Entreprise :** Ulysses Consulting

**Clients :** Banksys, Business Objects, DHL, Cyberworks.

**Expérience :** cinq ans dans le recrutement et une expérience de consultant en communication.

**Rémunération :** lorsqu'une société engage un candidat, elle paie 22,5 % de son salaire annuel brut.



PHOTOS: GIPRESSA, WENDERS