



*Isabelle Vergely a travaillé pour de nombreuses sociétés de renom, telles que Pierre Cardin, Christian Lacroix, Christian Dior ou encore Michael Page. Familière de l'univers du luxe et de celui du recrutement, elle décide il y a quatre ans, d'allier ses deux compétences et crée Selectiv Conseil, un cabinet de recrutement et de conseil spécialisé dans les marques de luxe.*

#### **Pourrions-nous revenir sur votre parcours ?**

Diplômée de l'ESC Dijon et d'un DESS spécialisé en luxe, j'ai multiplié les expériences au sein des maisons de luxe : Pierre

Cardin m'a permis de faire mes premières armes. Ensuite la maison Christofle pour les Arts de la table, Christian Lacroix m'a initié au marketing. Par la suite j'ai souhaité acquérir une pratique du terrain en intégrant l'équipe de vente Christian Dior dans la boutique du Faubourg Saint-Honoré. En charge des accessoires et des parfums, cette expérience a été très enrichissante : elle m'a permis d'appréhender les attentes d'une clientèle de luxe. Forte de cette expérience, j'ai par la suite postulé chez Michael Page pour un poste d'assistante marketing au sein d'une grande maison de luxe. A la fin de l'entretien, j'ai eu l'idée de proposer à mon interlocuteur de développer une division spécialisée dans le luxe. Ce projet fut initié dans le pôle intérim du groupe. Le service connaît un grand succès pendant trois ans, au terme desquels je quitte l'entreprise pour prendre la direction de l'agence Modelor. Aujourd'hui, j'ai une double « casquette » : directrice du cabinet de recrutement Selectiv Conseil et coordinatrice pédagogique du pôle Luxe du groupe P.G.S.M. sur les formations M.B.A. et école de commerce.

#### **Comment définiriez-vous Selectiv Conseil ?**

Il s'agit d'un cabinet de conseil et de recrutement spécialisé dans le luxe. Nous accordons une place importante à l'accompagnement des clients et des candidats dans toutes leurs problématiques de formation et de recrutement. Ainsi, nous développons et dispensons des séminaires en entreprise orientés service clients et management. Nous assistons également individuellement les professionnels qui souhaitent envisager une réorientation de leur carrière. Nous faisons également beaucoup de « mystery client » pour le retail.

En terme de recrutement, nous sommes plutôt positionnés sur le middle management avec des postes commerciaux mais également merchandising et communication. De plus, nous avons l'avantage de traiter des fonctions qui n'ont pas l'habitude d'être gérées par de gros cabinets comme les postes de vendeur en boutique de luxe. Selectiv Conseil a également l'avantage de dispenser une qualité de service digne d'un cabinet de recrutement, tout en appliquant la réactivité que j'ai connue dans l'interim. Pour le recrutement en boutique, 50 % se font par approche directe sur le lieu de vente, tout en mettant un point d'honneur à ne pas débaucher une personne que nous avons mise en poste. Après chaque entretien, nous organisons un debrief à la fois avec le client « recruteur », puis avec le candidat. Cela permet à ce dernier de progresser et à Selectiv Conseil, si l'entretien n'a pas abouti, de mieux cibler les attentes du client. Actuellement, nous avons une base de CV d'environ 6 000 candidats. Pour moi, un CV est avant tout une personne, il est donc primordial de le considérer avec respect. Tous les recruteurs ont un jour été candidats, ils ne doivent pas l'oublier !

### **Quels sont les critères majeurs de recrutement dans le luxe ?**

La passion ! Malheureusement, c'est un critère qui fait souvent défaut chez les postulants. Lorsque l'on passe un entretien pour une maison de luxe, il est indispensable de parler de cette dernière avec enthousiasme et connaissance de son actualité. Mais souvent les candidats se contentent d'être factuels et n'osent pas exprimer leur sensibilité à la marque. Les langues étrangères sont également indispensables pour réussir dans le secteur. Ne pas parler anglais est un handicap et une langue rare est un moyen supplémentaire de valorisation. Nous testons d'ailleurs tous nos candidats en anglais. La personnalité fait ensuite le reste.

### **Vers quel(s) métier(s) les jeunes devraient-ils se diriger ?**

Il y a une pénurie dans le retail. Les jeunes diplômés ne souhaitent pas travailler en boutique car ils sont mal informés sur les perspectives d'évolution. Cependant, certains vendeurs gagnent parfois 3 000 € brut par mois, après une formation type école de commerce, et ont de nombreuses perspectives de carrière. Après quelques années, ils peuvent devenir directeurs de boutique, avec un salaire confortable entre 50 et 80 K€ annuels, et prétendre à des postes à l'international ou encore devenir responsables d'un réseau. Il se crée également de nouveaux postes orientés vers le service client et les achats qui sont en constante évolution.

### **Comment se porte le marché de l'emploi du secteur dans le contexte économique actuel ?**

En terme d'embauche, 2008 est une année record pour Selectiv Conseil. Pour l'instant, nous ne ressentons pas les effets du tassement économique même si il y a un ralentissement du trafic en boutique. Cependant, cette situation peut se compenser à l'international : les perspectives de développement en Asie sont nombreuses. Enfin, le luxe intermédiaire continuera de fonctionner, car dans ce contexte, et plus que jamais, les consommateurs ont besoin de petits bonheurs et de se faire plaisir.

**Charlotte Halperson**