

Fabrice Michel, dirigeant InterproConsultants

« Le métier du CHRD devient dur et tellement pointu ! »

Depuis dix ans, Fabrice Michel recrute des personnels pour le compte des CHRD et les accompagne de plus en plus avec des solutions globales. Un positionnement marketing ou le reflet d'une complexification sur le terrain ? Réponses du spécialiste.



Son parcours

Le recrutement et la réglementation du travail n'ont pas de secrets pour lui. Et pour cause : Fabrice Michel les a pratiqués pendant quatre ans à l'ANPE, puis à la Direction départementale du travail, ensuite à la Chambre de commerce et d'industrie. Sa fibre entrepreneuriale l'a incité à créer l'agence HORECA Travail Temporaire qu'il a pilotée pendant cinq ans. C'est à ce poste qu'il a réalisé ce constat déterminant pour la suite : 60% de son activité consistait à faire du pré-recrutement pour ses clients CHRD. De plus, chemin faisant, son carnet d'adresses a encore gagné en épaisseur et en valeur

pour lui permettre d'intervenir rapidement en mission. Un argument de poids pour les CHRD dont les problématiques ne cessent de se complexifier et en conséquence, qui attendent le plus souvent des solutions globales. D'où le positionnement de son cabinet conseil InterproConsultants (créé en 2008) avec des réponses complètes.

InterproConsultants

Des services structurés autour de 4 axes :

- Recrutement
- Conseil et audit
- Validation de compétences
- Formations

Contact

Fabrice Michel

23, rue de Sarre - BP 95 011 - 57 071 Metz Cedex 03

TEL : 06 03 01 73 88

Fm.interproconsultantsotmail.fr

www.interproconsultants.fr

Moselle Hôtelière : Quelle est votre activité ?

Fabrice Michel : « *InterproConsultants est un cabinet conseil en recrutement, de gestion et d'audit spécialisé dans les métiers de l'hôtellerie restauration* ».

M.H. : Où se situe la spécificité ?

F.M. : « *Dans l'intérim, on gère des volumes. Avec un cabinet spécialisé comme InterproConsultants, nous faisons une analyse du poste, de l'environnement, des missions voulues, des profils recherchés. Le but aussi est, ne l'oublions pas, d'embaucher des personnes qui restent en place* ».

M. H. : Recrutement, audit, gestion... quelles articulations entre ces missions ?

F.M. : « *Depuis dix ans j'interviens pour le secteur en pré-recrutement et en recrutement pour que les personnels soient embauchés et demeurent sur place. C'est en constatant sur le terrain des entreprises (notamment des petites) la difficulté à mener de front la gestion, le management, la production, la commercialisation que j'ai positionné notre activité d'une manière plus pointue. Aujourd'hui, 50% de notre activité relève du conseil. Concrètement : je réalise des audits économiques, des fiches techniques, des coûts matière, j'analyse la masse salariale... Afin d'as-*

surer un retour à la rentabilité ».

M.H. : Elle est généralement bien maîtrisée ?

F.M. : « *L'expérience du terrain me démontre le contraire. Elle atteint souvent plus de 35 % et là, ce n'est pas possible de s'en sortir. Et dans bien des cas, elle est gonflée parce que pour pallier à des lacunes en compétences, l'établissement a dû recruter. Parfois, il suffirait aussi de remodeler les plannings. Un restaurant bien géré devrait pouvoir dégager 10% net de son chiffre d'affaires. La vente n'est pas toujours suffisamment étudiée. Un serveur devrait pouvoir prendre en charge 30 couverts, savoir vendre des apéritifs, des vins, des plats. Encore faut-il qu'il y ait un briefing avant le service avec la cuisine* ».

M.H. : Vous mettez en place des formations ?

F.M. : « *Oui. Le schéma idéal est de partir d'un audit économique et de rebondir sur un audit des compétences du personnel pour arriver le cas échéant au recrutement. Le panel de notre offre est donc global et souple : nous sommes en capacité totale d'accompagner au démarrage un établissement nouveau ou d'aider une entreprise existante à corriger le tir et bien évidemment, à recruter. Je suis vraiment là pour les accompagner et les aider* ».