

NOS MÉTIERS DE L'ENVIRONNEMENT SONT CEUX QUI SE DÉVELOPPEMENT LE PLUS

— Avec 4 000 salariés pour ses services à l'environnement, comme l'assainissement ou la gestion des déchets, le groupe Ortec possède une belle force de frappe. Le secteur est très dynamique et embauche.

▼ PAROLE DE RECRUTEUR

« NOS MÉTIERS DE L'ENVIRONNEMENT SONT CEUX QUI SE DÉVELOPENT LE PLUS »

Maintenance industrielle, dépollution, assainissement, gestion des déchets, génie électrique et thermique, le groupe Ortec a plus d'une corde à son arc. Des missions variées pour cet intégrateur de solutions présent dans vingt-quatre pays. Mais il y en a une particulièrement « dynamique », selon Sophie Moretti-Garagnon, responsable recrutement du groupe : « On recrute le plus dans le pôle environnement, car c'est celui qui se développe le plus. Le nettoyage et la dépollution sont des marchés très dynamiques, pour lesquels les compétences ne courrent pas les rues. »

La formation, une étape clé

Si les métiers du pôle environnement sont nombreux chez Ortec, ils se regroupent autour d'une base de compétence minimale à posséder en mécanique, mais « elle ne s'apprend pas à l'école », fait remarquer Sophie Moretti-Garagnon. Pour le groupe, la formation du personnel est donc au cœur de sa stratégie. Et avec de 400 à 500 recrutements par an, les besoins sont conséquents. « Dans le service, on vend un savoir-faire, donc les personnes repassent par la formation interne », explique la responsable. Mais avant de former, il faut faire venir à soi les candidats, et pour combler le manque de visibilité de ces métiers de l'environnement, les entreprises rivalisent d'idées. Chez Ortec, le mot d'ordre est la mise en situation.

Un outil efficace

« La plupart des gens, on va les chercher pour leur montrer nos métiers », résume Sophie Moretti-Garagnon. Ces métiers sont peu connus, on est obligé d'initier. Et le meilleur



« La plupart des gens, on va les chercher pour leur montrer nos métiers et le meilleur moyen, c'est de mettre en situation »

SOPHIE MORETTI-GARAGNON
responsable recrutement
du groupe Ortec

moyen, c'est de mettre en situation. » L'entreprise organise donc des journées de recrutement où les candidats sont confrontés à des situations du métier sous l'œil bienveillants de salariés référents. « Il s'agit de voir si les personnes accrochent sur le métier, appréhendent les méthodes, les techniques. On est aussi à l'écoute de leurs envies. C'est la meilleure façon de montrer le quotidien et de donner envie de nous rejoindre. » Le groupe applique la même recette pour源源 ses futurs talents dans les écoles en invitant, par exemple, les futurs Ingénieurs à participer à une journée d'ateliers métier en immersion. « Cela fait quatre ans que l'on a inversé notre relation aux écoles, on les invite chez nous. » Ainsi, ce sont environ 200 événements de ce type que le groupe organise localement dans toute la France : « Dans le processus de recrutement, cela simplifie le sujet. C'est un moyen de cristalliser les intentions, en proximité directe. Et c'est la proximité qui fait notre force. »

Florence Roussel



PAROLE DE RECRUTEUR MALÉZIEUX

« DANS CES MÉTIERS, LES GENS RESTENT SIX MOIS... OU VINGT ANS »

— La PME Malézieux, dans le Grand Est, se trouve en situation de recrutement permanent. Sept à huit postes de techniciens et deux à trois postes d'agents de maîtrise sont à pourvoir dans cette entreprise familiale de 200 personnes spécialisée dans l'assainissement des réseaux et l'hygiène immobilière. « C'est compliqué, comme pour beaucoup d'entreprises en ce moment, mais malgré des métiers pas très sexy, les gens arrivent à y trouver de la satisfaction », témoigne Bernard Nucci, directeur général de l'entreprise. Ce qui leur plaît ? C'est l'absence de routine : « Nos techniciens interviennent auprès de clients divers au cours d'une journée, collectivités, industriels, immeubles... Ils ont une grande autonomie, aiment la notion de dépannage, d'urgence, c'est gratifiant pour les équipes. » Mais le nerf de la guerre reste la formation, car ce type de métier ne s'apprend pas à l'école. « Notre métier n'est pas normé, il n'y

a pas de formation et c'est peu connu. Pourtant, ils nécessitent des compétences techniques, notamment pour le pompage sous vide ou l'emploi de la haute pression. Ça passe uniquement par l'apprentissage et le compagnonnage. » Les entreprises de l'assainissement ont d'ailleurs créé un diplôme pour reconnaître ce métier. Un CQP en cours de constitution sera bientôt disponible et reconnaîtra un socle de compétence. Une bonne nouvelle pour ce « secteur d'activité en croissance régulière et constante où l'ascenseur social fonctionne vraiment et où il y a de quoi faire carrière », conclut Bernard Nucci. © F. R.

BERNARD NUCCI
directeur général
de Malézieux



PAROLE DE RECRUTEUR BWT

« TROIS DE NOS MÉTIERS SONT EN TENSION »

— Chez BWT, un équipementier spécialisé dans le traitement de l'eau, l'heure est à la prudence. « Dans la division industries, l'activité est très dynamique, mais on grossit de manière raisonnée et raisonnable », situe Laurent Daisne, directeur commercial industrie et bâtiments collectifs tertiaires. Dans cette entreprise où la satisfaction client est un indicateur clé, honorer les contrats avec le personnel adéquat est une priorité. Et comme beaucoup d'entreprises de son secteur, BWT peine à recruter certains profils. « Le plus difficile, ce sont les techniciens itinérants. Ils se déplacent beaucoup, avec leur matériel, donc en voiture, sur des horaires fixés par le client, c'est un poste exigeant. À titre d'exemple, les difficultés de circulation et de logement en région parisienne accentuent la pénurie », témoigne Laurent Daisne. Alors l'entreprise travaille sur son image, sa notoriété et son réseau de connaissances pour attirer les candidats. Elle mise sur la formation et l'amélioration des conditions de travail pour fidéliser, même si elle reconnaît qu'aujourd'hui les plus jeunes bougent beaucoup. Elle a mis en place sa BWT Academy pour former en interne sur les nouveaux produits, les bonnes pratiques. BWT recrute également régulièrement des techniciens d'analyse, des profils juniors, tout juste sortis de l'école, mais aussi des ingénieurs technico-commerciaux expérimentés : « On est très exigeants sur ce profil, car nous avons besoin de quelqu'un immédiatement opérationnel, qui connaisse le tissu industriel de sa région et le monde de l'eau. C'est un métier de terrain, qui demande autonomie, réactivité et une vraie capacité à créer du lien avec les clients. Les ingénieurs qui réussissent chez nous sont souvent ceux qui allient expertise technique et sens du service. » Dans la plupart des cas, l'entreprise privilégie la mobilité interne, une manière de répondre aux envies de certains de ses salariés tout en fidélisant les compétences. © F. R.



LAURENT DAISNE
directeur commercial industrie
et bâtiments collectifs tertiaires