



Vincent Galiana (Azur Trucks),
Bernard Alfandari (Résistex),
Ghislaine Ellena (Pôle emploi),
Charles Pallanca (Electronie)
et Fred Ghintran (Félix Faure).

Et en premier lieu, "il faut ouvrir nos portes et revaloriser les métiers du CHR".

"C'est celui qui fait qui sait"
Autre témoin, Charles Pallanca a sa méthode pour attirer des ingénieurs, la RSE-maison : "c'est celui qui fait qui sait". Savoir pourquoi on vient travailler, être considéré, avoir "un salaire adéquat" et "savoir en permanence ce qui se passe dans l'entreprise", énumère le dirigeant d'Electronie. "Du brevet à la vie du produit, l'ingénieur interagit avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour s'occuper de ce qu'il conçoit, c'est une vraie richesse", l'avantage d'une PME sur un grand groupe, où les choses sont plus cloisonnées. Et une PME à la gouvernance horizontale, où "tous les investissements sont motivés par le terrain, car encore une fois, c'est celui qui fait qui sait". Mais il y a un revers à la médaille : "quand on a des Schneider, Thales, STMicroelectronics qui embauchent avec de très bonnes conditions, il est difficile de conserver nos talents. Les ingénieurs qui passent chez nous, on en fait des super-cracks, et puis ils s'en vont, mais c'est obligatoire, il ne faut pas lutter contre ça. Le souci, c'est d'avoir un vivier, nous travaillons beaucoup avec des alternants, avec Polytech ou même des lycées. Et on peut aussi imaginer, avec nos partenaires, une structure capitalistique indépendante qui permettrait de nous fédérer pour garder un vivier d'ingénieurs, de techniciens, d'opérateurs, un vivier qui profiterait à l'ensemble de la chaîne."

LIZZA PAILLIER

Tensions de recrutement : s'ouvrir pour séduire

EMPLOI. Dans un contexte ultra-tendu sur le flanc des embauches, quatre dirigeants ou cadres d'entreprises azuréennes ont répondu à l'invitation de Pôle emploi à partager leurs recettes pour attirer et/ou fidéliser les talents.

Le constat est unanime, recruter par les temps qui courent n'est pas une mince affaire. Aussi la direction territoriale Alpes-Maritimes de Pôle emploi a-t-elle dupliqué, ce 25 octobre au Palais de la Méditerranée, un événement initié par la direction PACA, baptisé "Rencontres de l'innovation RH". Près de 230 dirigeants et recruteurs ont ainsi découvert des solutions innovantes pour booster leurs embauches, présentées par des presta-

taires lauréats de l'appel à projets du Plan régional d'investissement dans les compétences (PRIC), et également les dispositifs de Pôle emploi qui, malgré les efforts de communication, restent méconnus des recruteurs, regrette Ghislaine Ellena, directrice de Pôle emploi Alpes-Maritimes. Parmi ces outils, le Pass #visitemonentreprise, utilisé par le groupe Ippolito sur son site Azur Trucks de Villeneuve-Loubet. "Nous sommes sur des métiers en tension, c'est à nous de séduire les

candidats", souligne Vincent Galiana, directeur marketing. D'où cette matinale co-organisée fin juin dernier par le groupe -qui avait alors "80 à 90 postes à pourvoir"- et Pôle emploi, au cours de laquelle des salariés ont fait découvrir leurs métiers à 33 postulants. Avec, pour les plus motivés, des conventions d'immersion d'une semaine. "Nous en avons signé 14, ce qui a débouché sur 3 CDI. L'idée, c'était de faire passer nos valeurs par le biais de nos collaborateurs". Un succès

puisque des opérations similaires sont depuis conduites sur d'autres sites du groupe Ippolito. A Nice, Fred Ghintran, gérant du Félix Faure, a lui-aussi ouvert les portes de sa brasserie, et accueilli "des jeunes -dont il faut arrêter de dire qu'ils ne veulent pas travailler- qui avaient envie, qui ont vu que le boulot n'était pas si horrible qu'on le dit. Les métiers de la restauration n'ont pas une très bonne image. A nous de montrer que ça change, de trouver des solutions et de nous adapter".



On ne peut pas tromper une personne mille fois...

● Bernard Alfandari a ses méthodes pour bichonner les RH -pour "richesses humaines"- de Résistex. En tribune, il a d'abord balayé les "fausses bonnes idées" que sont babyfoot, salle de sport et autre ostéo sur site, "c'est superficiel, et superficiellement, on n'arrive pas à embarquer les salariés". On ne les embarque pas non plus "avec l'argent" (un peu quand même...), mais "en donnant du sens : le salarié doit comprendre sa raison d'être dans l'entreprise".

Pour cela, il faut écouter, mais attention, "l'entretien annuel, ça ne sert à rien". Ce qu'il faut, c'est "parler métier, leur demander ce qui pourrait être amélioré". Sauf que rares sont les salariés qui osent s'exprimer (chez Résistex, il a fallu en passer par une formation théâtre). Et encore faut-il, une fois la parole libérée, les écouter, "mais avec sincérité, prendre note, dire oui ou non et expliquer le cas échéant pourquoi on refuse ce qu'ils demandent". Pas gagné, admet le

dirigeant : "quand on est patron, l'organisation est forcément bonne puisque c'est nous qui l'avons mise en place... Mais les salariés ont des tas de chose à dire sur leur quotidien, le matériel, les horaires, la hiérarchie... Si vous libérez la parole et que vous écoutez, la confiance que vous leur accordez, vous allez la gagner en retour, et la confiance se gagne avec la sincérité. Si vous les trompez une fois, ils ne parleront plus". Et la machine ne pourra que se gripper : "au XIX^e, pour que les

machines produisent plus, on les arrêtait chaque semaine pour faire la maintenance. Aujourd'hui, nos machines les plus performantes, ce sont les êtres humains et la maintenance, c'est l'écoute. Une fois que la sincérité a fait naître la confiance, il faut être très vigilant, parce que quelque chose que l'on ne voit pas peut dénaturer tout ce processus. La richesse de l'entreprise, c'est son personnel, et pour moi, la satisfaction du salarié passe même avant celle du client". LP