



3 QUESTIONS À...

CHRISTOPHE LAUTIER

Le DRH du groupe Sofradir-Ulis a accueilli le 25 mai dernier dans ses locaux une journée de recrutement de personnes handicapées.



Le 25 mai dernier, un événement nommé le LinkDay s'est déroulé dans vos locaux, à Veurey-Voroize, en Isère. De quoi s'agissait-il ?

Nous avons en effet accueilli la première édition d'une journée de recrutement de personnes handicapées organisée par le cabinet spécialisé Exéco. Il s'agissait d'une formule plus adaptée aux besoins des entreprises que les forums classiques. Nous-mêmes et les dix autres sociétés participantes* avons présenté nos besoins concrets de recrutement à Exéco, qui a ainsi pu effectuer un sourcing. Il a présélectionné 80 candidats dont le parcours correspondait aux quelque 90 postes proposés, en majorité en CDI mais aussi en CDD et en alternance. Le jour dit, 45 de ces candidats sont effectivement venus et 48 entretiens ont eu lieu, certaines personnes ayant des compétences pouvant correspondre à plusieurs postes. *In fine*, les entreprises participantes ont dit avoir l'intention de poursuivre le recrutement avec 25 candidats, soit près de 50%. Lors des forums traditionnels, ouverts à tous types de candidats et où les employeurs sont plus nombreux, ce taux est plutôt de 10%. Nous-mêmes, chez Sofradir-Ulis, avons vu quatre candidats pour les dix postes que

nous proposons, et nous allons en revoir deux, l'un pour une offre d'opérateur de production, un autre pour un poste de cadre marketing.

Bien sûr, nous ne savons pas encore combien de contrats de travail seront finalement signés, mais plusieurs entreprises, telles que Thales et ILL, m'ont dit avoir rencontré des candidats qu'elles ont vraiment envie de recruter. Quant à ces derniers, ils ont assuré être très satisfaits de cette journée.

« LE FAIT D'OPÉRER UNE PRÉSÉLECTION BIEN CIBLÉE A PERMIS D'AVOIR DES CANDIDATS DE VALEUR. »

À quoi tient, selon vous, le succès de la formule ?

Le fait d'opérer une présélection bien ciblée a permis d'avoir des candidats de valeur. Les recruteurs n'ont parfois plus eu qu'à discuter des adaptations de poste à mettre en œuvre. Le fait de n'avoir que 45 candidats à recevoir a permis de conduire des entretiens de qualité, d'une durée moyenne de 45 minutes chacun. Cela laisse le temps de bien échanger. Certaines personnes ont même trouvé le temps de laisser un CV à d'autres employeurs que

celui auprès duquel ils étaient positionnés, ce qui portera peut-être ses fruits à plus long terme.

Par ailleurs, la journée avait commencé par une conférence du psychosociologue Jean-Baptiste Hibon, porteur lui-même d'un handicap très visible. Ses propos très forts sur les perceptions ont conduit les recruteurs à aborder ensuite les entretiens avec une nouvelle attitude, emprunte d'humilité. Ayant compris qu'ils devaient dépasser leurs peurs et leurs préjugés, ils se sont davantage centrés sur les personnes que sur les handicaps.

Pourquoi avoir accueilli cet événement dans votre entreprise ?

Lorsque ce projet a été présenté en conseil d'administration d'Exéco, dont nous sommes membres depuis dix ans, nous avons immédiatement proposé de l'accueillir, non seulement parce que nous avons la surface permettant de recevoir 200 à 250 personnes, mais aussi parce que nous trouvons un grand intérêt à cette initiative. Cela valorise notre marque employeur, même si nous sommes déjà au taux de 6% de salariés handicapés. Cette journée nous permet de poursuivre la sensibilisation de nos salariés, notamment les managers, afin d'assurer la pérennité de notre politique handicap. Nos collaborateurs ont pu croiser les candidats, être interpellés par des « apostrophes théâtrales » de comédiens qui circulaient dans les bureaux, ou encore assister à la conférence. Un « world café » a aussi réuni des membres de nos services RH et achats avec ceux des autres entreprises présentes. Il s'agissait de faire émerger des moyens concrets pour promouvoir la place des personnes handicapées tant dans la société que dans l'entreprise. Ces échanges, avec des référents handicap en poste parfois depuis vingt ans, se sont révélés très riches. Nous avons demandé à Exéco d'adresser un bilan de ce « world café » à tous les participants, mais, pour ma part, je sais déjà que nous allons mettre en œuvre, au sein de Sofradir-Ulis, certaines des actions évoquées. **PROPOS RECUEILLIS PAR YÉRONIQUE VIGNE-LEPAGE**

* Cap Gemini, Soitec, Becton-Dickinson, ESRF/ILL, Banque populaire, OAB, Air Liquide, Thales, Teisseire, Hewlett-Packard.

NOMINATIONS

NEXITY
Matthieu Wargnier

 est nommé DRH groupe et intègre le comité exécutif.

Diplômé de Sup de Co Reims et titulaire d'un executive master de l'Insead, il a débuté chez Schneider Electric en Arabie saoudite, avant d'intégrer Framatome (Groupe Areva). Il est entré chez General Electric en 2001, où il a occupé plu-

sieurs postes aux Pays-Bas, en Espagne et en France. Il a ensuite rejoint Alstom, où il a été DRH de différentes activités mondiales jusqu'en 2013. Il a ensuite occupé le poste de DRH France et Europe du Sud de Rexel, avant de rejoindre Nexity. †

LA BANQUE POSTALE
Didier Moaté

53 ans, est nommé DRH, des services financiers et du réseau La Poste. Il demeure DGA du réseau La Poste. Diplômé d'un executive MBA de HEC et titu-

laire d'un DESS commerce extérieur, il a rejoint le Crédit lyonnais en 1986. Entre 2001 et 2004, il était responsable des relations du travail au sein de la DRH du groupe. En 2004, il a rejoint la caisse régionale du Crédit agricole (CA) Aquitaine et, en 2008, il a été nommé DGA en charge du développement au sein du CA d'Ile-de-France. Il a intégré La Banque postale en 2011 en tant que directeur de la banque de détail et DGA du réseau La Poste en charge du développement commercial. †