Praxion, recruter avec un spécialiste du bâtiment

Autor(en): **Le Picard, Cyril / [s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **88 (2008)**

Heft [1]

PDF erstellt am: **28.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-886151

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

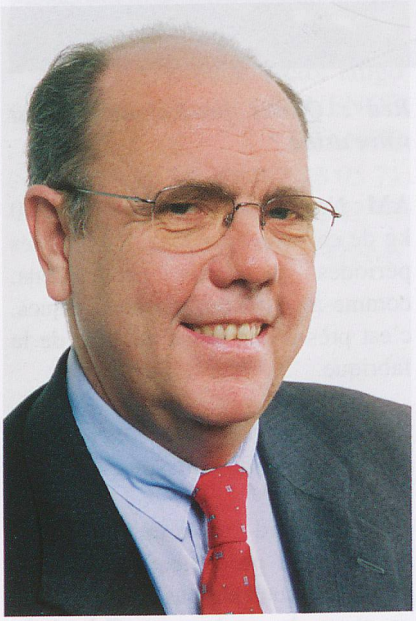
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

PRAXION,

Recruter avec un spécialiste du bâtiment



Face aux difficultés de recrutement rencontrées par tous les entrepreneurs de la filière du bâtiment, Cyril Le Picard, directeur général de Praxion, rappelle tout l'intérêt de s'adresser à de véritables professionnels du conseil en ressources humaines.

Rédaction : Pouvez-vous nous présenter brièvement le cabinet Praxion ?

Cyril le Picard : Praxion tient son appellation de deux mots-clés du secteur du bâtiment : « pratique » et « action ». Créée en 1979 initialement pour appuyer les entreprises du secteur de la réfrigération dans la formation de leurs équipes de vente, le cabinet conseil en ressources humaines Praxion s'est ensuite spécialisé plus largement dans le secteur du bâtiment. Dès le début de son activité, il est très centré sur le terrain et très proche des industriels ainsi que des populations avec lesquels il travaille. Nous sommes à présent bien ancrés dans ce marché dont nous occupons la 1ère place et nous sommes à présent parmi les 3 maillons de la filière : les industriels fabricants (aéraulique, chauffage, climatisation, électricité, réfrigération, régulation, sanitaire, plomberie et canalisation), les distributeurs professionnels dans les mêmes secteurs cités, les installateurs (poseurs, metteurs en œuvre des produits) et les sociétés de maintenance.

Réd : Quelles sont les différentes activités du cabinet Praxion ?

CLP : Nous avons 3 domaines d'intervention principaux : le recrutement de personnel et de conseil en ressources humaines, env. 80 % de notre activité globale, la réalisation de plus de 200 missions de recrutement par an, dans toutes les fonctions opérationnelles des entreprises du métier, en passant par les techniciens, les commerciaux ou encore le management et les analyses professionnelles destinées à évaluer un collaborateur pour de nouvelles fonctions dans le cadre de la promotion interne.

Notre 2ème domaine d'intervention concerne la formation commerciale. Ce département plus récent a pour vocation de former sur mesure les commerciaux, itinérants ou sédentaires, en reprenant les fondamentaux de la vente (techniques de vente, management, gestion de projets et maîtrise des relations). Un audit a lieu préalablement chez l'industriel ou le distributeur afin de saisir parfaitement les problématiques propres au client.
Enfin, notre 3ème activité consiste dans les cessions et acquisitions d'entreprises.

Réd : Quels sont vos atouts particuliers ?

CLP : Nous adoptons une position de spécialistes et d'experts qui se concrétise de façon multiple : un fort partenariat avec les écoles

(Maximilien Perret et les IUT orientés bâtiment), une présence assidue dans les salons des métiers du bâtiment (Baimat 2007, Interclima 2008 et Enéo 2007) permettant la remontée naturelle des C.V et la création du Club Praxion. Celui-ci fédère plus de 20 000 professionnels du secteur, très attentifs à nos offres en vertu de notre notoriété, notre image et notre disponibilité : autant d'actions qui assurent une mobilisation importante des candidatures.

Egalement, la solidité de notre structure, efficace et durable, forte de nos 28 ans d'expérience dans le recrutement ainsi que notre présence nationale nous permettent d'éviter le recours à la sous-traitance. Cela fait de nous un interlocuteur permanent et fiable pour tous nos clients.
Enfin, notre approche industrielle dans le recrutement fait la différence. Nous sommes actuellement en cours de certification « NF recrutement », une marque de qualité mise en place par le Syntec, le syndicat professionnel de cabinets de recrutement.

Réd : Avez-vous des outils spécifiques pour vos recherches ?

CLP : Nous utilisons effectivement un progiciel de gestion des missions « Admen », un système ultra moderne permettant à chaque responsable de gérer ses missions quotidiennement et dont l'utilisation participe à la conformité à la norme « NF recrutement ». Praxion a constamment le souci d'apporter des méthodes modernes et performantes pour trouver les talents nécessaires à l'évolution de ses clients : par exemple, un site Web visité par plus de 10 000 internautes par mois et une recherche Web tracking effectuée par un responsable salarié qui cherche sur les CVthèques des C.V selon des critères très précis. Il est très important d'utiliser les outils de son temps car les jeunes candidats n'effectuent pas leur recherche d'emploi en suivant les mêmes méthodes que les plus anciens.

Réd : Pour quelles raisons les chefs d'entreprises rencontrent-ils autant de difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée ?

CLP : Il existe effectivement une forte tension au sujet du recrutement pour les entreprises du bâtiment. Une véritable pénurie se fait cruellement sentir, surtout pour les cadres qui constituent notre cible prioritaire et dont le taux de chômage vient de passer en dessous des 4,7 %, tous secteurs confondus. À cela, plusieurs raisons : tout d'abord, il y a de moins en moins de talents sur le marché et le secteur du bâtiment est particulièrement touché. C'est la raison pour laquelle les chefs d'entreprises ont intérêt à bien gérer les hommes et leurs carrières, voire à s'adresser à des spécialistes pour gérer les recrutements.
Ensuite, il existe une distorsion entre l'offre et la demande : les promotions de sortie des écoles n'augmentent pas et ne suffisent pas toujours à satisfaire les demandes de postes de commerciaux, sédentaires ou itinérants, en chauffage, climatisation et ventila-

tion, de conducteurs de travaux ou de techniciens de chantiers. C'est pour pallier cette difficulté que Praxion a adopté une approche industrielle du recrutement.

Réd : Le bâtiment a-t-il encore mauvaise presse ?

CLP : Ce secteur doit donner une image plus attractive pour intéresser des jeunes talents. Il est, par conséquent, d'autant plus urgent que les industriels du bâtiment promotionnent leurs métiers afin de démontrer qu'il est parfaitement possible de faire carrière dans ce secteur. La FFB fait d'ailleurs beaucoup d'actions très soutenues dans les écoles en ce sens et nous-mêmes visitons les écoles spécialisées (les BTS génie climatique). Une fois les jeunes entrés dans le secteur du bâtiment, si « le ciment prend », on peut considérer qu'ils sont sur une voie royale.

Réd : Quelle attitude doit donc adopter le chef d'entreprise pour attirer de jeunes candidats ? Que faut-il éviter ?

CLP : Les jeunes d'aujourd'hui sont très différents de nous. Aussi, les chefs d'entreprises doivent-ils fidéliser leurs collaborateurs en place et faire évoluer leur personnel. De même, pendant le processus de recrutement, ils devront être attractifs et agir rapidement.
Le recrutement est un vrai métier qui ne s'improvise pas. Les clients qui viennent nous voir pensent avoir tout essayé mais quelques appels téléphoniques ne suffisent pas. La méthode Praxion en 9 étapes est très particulière. Lorsqu'un candidat ne voit pas de méthodologie carrée et professionnelle face à lui, il n'est pas accroché. Il faut donc le « séduire » et lui donner envie d'intégrer une entreprise. Or, bien souvent, les entreprises sont trop « discrètes » à ce sujet.

Réd : Pouvez-vous donner quelques conseils très simples pour les entreprises qui ne peuvent s'adresser à vous ?

CLP : Il s'agit tout d'abord d'éviter un recrutement en conservant son personnel et pour cela, il faut mettre les moyens afin de fidéliser ses collaborateurs en place. Il est aussi important de prévoir ses structures à moyen terme et d'envisager la promotion interne, qui se révèle une forme de « recrutement » très intéressante. Enfin, le bouche à oreille, le réseau ou encore les candidatures spontanées sont à manier avec précaution car ce sont des méthodes très aléatoires et le risque est absolu ! Le recrutement est un investissement, pas une charge. ■

Praxion en 2007

- Siège social : Nanterre
- 2 agences régionales : Lyon et Marseille
- 2 bureaux locaux : Caen et Nantes
- Effectif : 21 salariés (12 consultants en recrutement et 3 consultants en formation)
- C.A 2006 : 2.3 M d'euros
- 220 missions de cadres finalisées
- Membre de Syntec Recrutement