

Chez Serap, les salariés au capital et parrains du recrutement

Par Frédéric Gérard, le 31 octobre 2023

Comment attirer et recruter lorsqu'une entreprise est située en zone rurale, loin des grandes axes et des grandes aires urbaines? Dans le Nord-Mayenne, Serap Industries innove et multiplie les solutions pour convaincre les candidats de venir fabriquer des tanks à lait et des cuves inox en plein bocage.



**POUR LIMITER LE CO2
C'EST VOUS LE CEO**

Implantée à Gorrion, dans le Nord de la Mayenne, Serap Industries multiplie les initiatives pour attirer de nouvelles compétences et renforcer ses équipes, aujourd'hui constituée de 530 salariés. Pour gommer deux limites — sa localisation au cœur du bocage, loin de l'autoroute et de la LGV et le manque de main-d'œuvre dans la métallurgie —, le spécialiste des tanks à lait et cuves inox a augmenté ses effectifs de son service RH (5 salariés).

Une assistante sociale intervient chaque semaine

Deux fois par semaine, l'entreprise fait également appel à une assistante sociale pour garantir une bonne ambiance au travail et la meilleure intégration possible des nouveaux salariés. "On a beaucoup travaillé sur le respect mutuel. Dans l'usine, c'est un milieu très masculin, avec parfois beaucoup trop de testostérone...", commente Arnaud Duchatelet, le DRH, venu dans le Nord-Mayenne depuis la Savoie il y a 17 ans. La volonté est que "l'ensemble des salariés se sente bien".

Le "savoir-être" d'abord et l'implication des salariés auprès des RH

Autre axe : l'adaptation in situ. "C'est très difficile de recruter en zone rurale. Mais quand on a un candidat qui a le savoir-être, c'est plus facile de le former au savoir-faire", complète le DRH. Serap mise aussi sur sa marque employeur. "85 % des salariés ont 35 % du capital. Cela renforce l'attachement à l'entreprise et la motivation des salariés." Ainsi, un salarié peut soutenir l'équipe de recrutement en optant pour le parrainage. "Il peut nous adresser un CV intéressant pour nous. On lui verse alors une prime de 200 euros si le candidat intègre l'entreprise, et 200 euros de plus le candidat signe un CDI".

L'entreprise s'est également engagée pour réduire les frais de transports de ses salariés. "Nous avons fait du lobbying pour donner directement de l'argent aux salariés. En zone rurale, on a préféré verser 400 euros en moyenne, en fonction de la distance travail-habitation et du nombre de jours travaillés, dans le cadre de la loi pouvoir d'achat, plutôt que de financer des fonds pour des transports en commun ou collectifs."



Regarder s'il le faut vers l'étranger

Pour des postes spécifiques, Serap abat la carte de l'international, avec ses filiales au Brésil et en Inde. "L'usine est en Mayenne, mais on offre les mêmes opportunités à des cadres que des grandes entreprises de Paris." Et Arnaud Duchatelet de citer l'exemple d'un jeune informaticien pas convaincu au départ de venir à Gorrion. Finalement, "on l'a formé en interne, il a amélioré son anglais".

"On fait feu de tout bois, lance le DRH. On fait des visites d'entreprise, une association de retraités avec des anciens de Serap parle de nous, on travaille aussi beaucoup avec les collectivités." La communauté de communes du Bocage mayennais pourrait ainsi faciliter la venue de jeunes Géorgiens pour les postes de soudeurs, métiers dont la France manque cruellement.

C'est l'un des axes de recrutement de Serap, également avec sa filiale en Inde. "Mais l'ambassade a finalement validé les visas de travail pour 12 mois, et non 18 mois comme on l'espérait au départ."

L'entreprise a également créé une formation de chaudronnier en interne. Début octobre, sur vingt inscrits, "treize personnes sont venues visiter l'usine, huit ont passé les tests, trois ont été retenues".

LOCALISATION **MAYENNE**
SECTEURS D'ACTIVITÉ **MÉTALLURGIE**
THÉMATIQUES **RESSOURCES HUMAINES**

POURSUIVEZ VOTRE LECTURE

