



## ● Succès Client

**Ovalt : recruter des  
profils rares pour un  
groupement  
d'entreprises  
hétérogène**

# SOMMAIRE

## 1 • Présentation du groupe Ovalt

## 2 • Les défis de recrutement

- Des métiers technologiques et pénuriques
- Recruter pour plusieurs entreprises
- Des territoires à l'attractivité disparate

## 3 • Les réponses RH

- La rationalisation du processus de recrutement
- Le développement de la marque employeur
- Les prochains projets RH

## 4 • Présentation de We Recruit

# Présentation du groupe Ovalt

## Des filiales sur plusieurs territoires

Depuis plus de 40 ans, Ovalt conçoit des solutions industrielles clé en main pour des clients très divers : agroalimentaire, automobile, aéronautique, énergies nouvelles... Le groupe comprend 9 filiales réparties sur 4 villes : Lamballe, Rennes et Locminé en Bretagne, Casablanca au Maroc. Il s'est construit au fil du temps, via le rapprochement d'entreprises aux métiers connexes ou identiques mais travaillant pour des secteurs différents.



**450**  
collaborateurs



**50 % des**  
saliés  
actionnaires



**13 000**  
heures d'  
études R&D



**60 millions d'€**  
de CA

## L'actionnariat salarié

Ovalt est détenu à 100 % par ses salariés. Dès que l'un d'entre eux quitte l'entreprise, il ne peut plus en être actionnaire. Ce modèle offre un cadre de travail différent, les décisions et les objectifs étant déterminés avec une vision de long terme par des actionnaires salariés. La culture d'entreprise y est très collaborative. Par exemple, les salariés ont été véritablement impliqués dans la conception des nouveaux locaux : menant une enquête auprès des collègues pour aboutir à un lieu de travail épanouissant, visitant des locaux d'entreprises pour s'inspirer... Autre initiative remarquable : une cellule d'innovation réunissant des salariés des différentes filiales a vu le jour pour pérenniser l'excellence technologique et concevoir l'usine du futur.

# Les défis du recrutement

## Des métiers technologiques et pénuriques

Expertes en process industriels, les entreprises du groupe recrutent des profils pointus : roboticiens, automaticiens, électriciens, chaudronniers, informaticiens, dessinateurs industriels... Ce sont des métiers pour lesquels il y a actuellement une pénurie de main d'œuvre. C'est pourquoi le groupe mise beaucoup sur l'intégration de profils juniors et les fait monter en compétence en interne. L'équipe RH d'Ovalt développe des partenariats avec les écoles qui forment à ces métiers.

## Recruter pour plusieurs entreprises

Les recrutements ne se déroulent pas de la même façon dans toutes les entreprises du groupe. Certaines sont très autonomes et pilotent leurs processus de A à Z. D'autres sollicitent davantage l'équipe RH, notamment pour le lancement du recrutement. Mais les managers restent très impliqués dans les processus de sélection des candidats, en s'appuyant sur We Recruit.



### Guide pratique : comment impliquer vos managers dans les recrutements

20 pages pour maîtriser le recrutement collaboratif : conseils, bonnes pratiques, outils à compléter et à imprimer...

Télécharger gratuitement

À cela s'ajoute des réalités différentes : un intitulé de poste ne couvrira pas les mêmes périmètres selon la filiale où l'on postule. Par exemple, un chargé d'affaires a un quotidien de travail distinct de celui de son homologue employé dans une autre filiale. L'un aura un profil très commercial, l'autre une orientation "suivi de projets". Cela se traduit par des fiches de poste et des annonces différentes. Les profils recherchés ne seront pas les mêmes.

Gérer les recrutements pour des entreprises éloignées géographiquement entraîne une complexité supplémentaire. Les échanges avec les managers ou les référents se font davantage à distance. Ils restent essentiels du fait du caractère technique des postes.

Afin de répondre au mieux à cette multiplicité, l'équipe RH a mis en place une gestion des recrutements propre à chacune des filiales.

## Des territoires à l'attractivité disparate

Les filiales du groupe sont implantées sur différents territoires et ces derniers n'ont pas tous la même attractivité. Les candidats se dirigent plus volontiers vers les entreprises situées dans les grandes métropoles, où il est plus facile d'intégrer professionnellement le conjoint et où les distractions peuvent être plus nombreuses. Ovalt doit faire la promotion des atouts de ses entreprises et de leur région. Le service RH participe à certaines opérations institutionnelles (Passez à L'Ouest par exemple) mais mise aussi sur la valorisation de ses cadres de travail épanouissants, de son excellence technologique et de son modèle atypique.



# Les réponses RH

## La rationalisation du processus de recrutement

L'équipe RH s'est dotée du logiciel We Recruit afin de faciliter l'intégration des managers dans les différentes phases d'un recrutement. Ainsi elle fait vivre, dans ce domaine aussi, des pratiques collaboratives largement déployées dans le groupe. Le choix du logiciel visait aussi à faciliter le suivi des candidatures et assurer une meilleure expérience aux candidats. La modularité du logiciel est très appréciée. Elle permet véritablement un processus "sur-mesure" selon le poste et le niveau d'expérience des personnes impliquées.

- Un responsable de filiale peut avoir la vue sur l'ensemble des recrutements de son périmètre, il peut créer et diffuser librement ses offres d'emploi puis suivre les candidatures. Il n'a la main que sur ses recrutements et n'a pas accès aux données des autres filiales.
- Un manager pourra consulter les candidatures, interagir avec l'équipe RH mais ne pourra pas initier un nouveau processus de recrutement.

Les fonctionnalités de We Recruit permettent de fluidifier la communication avec les managers, en respectant les rythmes individuels. L'annotation des profils de candidats par le recruteur et/ou le manager, la communication des rapports d'entretien permettent l'avancement du recrutement de manière asynchrone.

### Les outils du recruteur :

**Le logiciel ATS, tout ce qu'il faut savoir sur cet outil de recrutement**

[Lire l'article](#)

**Le site carrière : tout ce qu'il faut savoir avant de se lancer**

[Lire l'article](#)

## Le développement de la marque employeur

Pour attirer les meilleurs profils et/ou les profils rares et compenser le manque d'attractivité de certaines de ses implantations, Ovalt travaille sa marque employeur. Sur son site carrière, développé et couplé avec le logiciel We Recruit, l'équipe RH communique en mettant en avant ses valeurs et l'excellence métier de ses salariés. Des témoignages vidéos des nouveaux salariés mettent l'accent sur la qualité de l'accueil et sur l'intégration bienveillante. Les différents événements internes font l'objet de reportages photos. L'actualité de l'entreprise est régulièrement mise à jour. La communication effectuée sur les nouveaux locaux, notamment en presse locale, a d'ailleurs suscité l'intérêt et encouragé les candidatures. L'équipe RH souhaite connaître les mêmes retombées positives lors des aménagements de ses filiales ID Automation (été 2020) et de CIP Automation (Noël 2020). Elle reste attentive à ce que la communication envers les candidats soit représentative de ce qu'ils vivent en intégrant l'entreprise et les salariés en place doivent aussi s'y reconnaître.

## Les prochains projets RH

Les équipes RH et Communication souhaitent développer la communication à l'égard des candidats. Les entreprises du groupe ont des atouts qu'elles ne pensent pas toujours à valoriser. La présentation des filiales va être renforcée : l'espace recrutement va aussi disposer d'une page de présentation de chacune d'elles. Il est devenu important de différencier le message pour chaque société car elles ne sont pas toutes du même secteur et ne s'adressent donc pas aux mêmes candidats. L'actualisation des compétences des managers en matière de recrutement, l'accueil et l'intégration des collaborateurs restent des points d'attention majeurs et l'objet d'amélioration continue !

*“Avec We Recruit, il est désormais facile de suivre les candidatures pour toutes les filiales. Nous avons une vision d'ensemble bien plus précise. En nous libérant du temps sur les tâches répétitives, l'outil favorise la personnalisation de la relation avec les candidats. Les fonctionnalités collaboratives ont permis d'impliquer plus facilement les managers. À l'usage, le logiciel est très intuitif.”*

**Anne-Hélène Oliva,**  
Adjointe de la  
Directrice des  
Ressources Humaines





## Notre mission

*"Réenchanter le recrutement, pour tous"*

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

### ● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

### ● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

### ● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

[www.werecruit.io](http://www.werecruit.io)

02 30 96 67 56

Ce livret a été réalisé par la société We Recruit à la suite d'une interview d'Anne-Hélène Oliva, Adjointe Ressources Humaines d'Ovalt. Nous la remercions chaleureusement. Merci de nous contacter à l'adresse [mlecouey@werecruit.io](mailto:mlecouey@werecruit.io) avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

Icônes et illustrations réalisées par [Freepik](#).

WE RECRUIT, 6 rue d'Ouessant, 35760 Saint-Grégoire