

EGDC va recruter à grande échelle

Pour accompagner sa croissance et remplacer de futurs retraités, la société cerizéenne EGDC prévoit d'embaucher vingt salariés.

Fabien GOUAULT

bressuire@courrier-ouest.com

Quand le bâtiment va, tout va ! A Cerizay, l'activité de la société EGDC (Entreprise générale Denis construction) est un indicateur qui ne trompe pas. L'entreprise spécialisée dans le gros œuvre dispose d'un carnet de commandes lui offrant une visibilité à un an. Du jamais vu, depuis la crise amorcée en 2008.

Le nouveau collège bressuirais dans l'escarcelle

Des marchés locaux tirent l'entreprise vers le haut. « Nous avons décroché la réalisation du nouveau collège Supervielle de Bressuire. Cela représente sept à huit mois de travail, pour une quinzaine de personnes », situe Philippe Guyon, Pdg. « Nous contribuons aussi à la création de l'usine de méthanisation de Combrand. A Angers, nous avons obtenu la construction de l'école d'ingénieurs, d'une chaufferie biomasse et de logements. »

La notoriété d'EGDC lui ouvre des horizons plus lointains. La nouvelle usine Bordeaux-Chesnel d'Yvré-Lévéque (Sarthe) ou encore la réalisation d'usine de production d'eau potable en région parisienne en sont la démonstration. Résultat : le chiffre d'affaires de l'ordre de 31,5 millions d'euros l'an dernier, sera porté à « un peu plus de 35 millions en 2017 », situe Philippe Guyon. « Une dynamique se met en place. Il nous faut trouver des compagnons pour faire face. »



L'entreprise EGDC bénéficie d'une reprise de l'activité économique. Elle est un recours pour des chantiers d'envergure et a besoin de bras. Photo EGDC.

Concrètement, de quinze à vingt recrutés seront nécessaires dans les mois à venir. Certaines arrivées seront directement liées à la croissance de l'activité. Pour d'autres, il s'agira de compenser une vague de départs annoncés. « Nous devons anticiper plusieurs départs à la retraite à venir », indique Franck Meunier, directeur des travaux. « Ce sont des éléments

qui ont une expérience. Il est important de maintenir ce savoir-faire au sein de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les futurs recrutés et retraités travailleront simultanément, pendant un certain temps, dans une logique de transmission. »

L'entreprise cerizéenne a déjà mis en place une politique en direction des jeunes, avec « la présence régulière

de BTS en alternance depuis dix ans, susceptibles de constituer un vivier de futurs chefs de chantier ». Mais, dans le cas présent, les besoins sont particulièrement ciblés sur des postes de coffreurs-bancheurs (lire ci-dessous), pour lesquels la main-d'œuvre ne court pas les rues. Le plan mis en place avec Pôle emploi vise précisément à trouver les perles rares.

Les effectifs actuels - 150 salariés, dont 130 permanents - devraient donc être portés à au moins 170 éléments, fin 2017. La barre des 200 unités, au regard de la croissance attendue, n'est pas utopique, si l'on en croit l'analyse de Philippe Guyon. « Le logement et les investissements industriels repartent. C'est ce qui tire nos métiers, aujourd'hui. »

REPÈRES

« Des opportunités d'évolution intéressantes »

Une réunion d'information aura lieu le 3 mai prochain, à 8 h 45, dans les locaux de Pôle emploi à Bressuire. « Cette réunion est ouverte à tous, à des personnes issues des métiers du bâtiment ou non. Nous espérons attirer des candidats du Bocage, mais aussi au-delà : Thouars, Parthenay, Saumur et Cholet », précise Karl Bluteau, conseiller dédié aux entreprises à Pôle emploi.

Les conditions de recrutement seront

exposées, notamment celles liées à la mobilité, cruciale au regard de la diversité des chantiers. « A l'issue de cette présentation, les personnes intéressées pourront se positionner pour participer à la Méthode de recrutement par simulation. Des exercices spécifiques au métier de coffreur-bancheur seront alors proposés, dans la semaine suivante, afin de détecter l'habileté des candidats. »

Ceux qui tireront leur épingle du jeu passeront par la phase d'entretien, puis par une formation en entreprise. L'objectif étant « d'aller vers un emploi pérenne », indique Karl Bluteau. Philippe Guyon fait état « d'opportunités d'évolution intéressantes. Le bâtiment n'est plus ce qu'il était. Il souffre encore d'une mauvaise image de marque. Il n'y a plus un salarié au SMIC, dans notre société. Et on peut passer à terme chef d'équipe, voire chef de chantier. »



Franck Meunier, Philippe Guyon et Karl Bluteau (de gauche à droite).