

Orexad

[Accueil](#) / [BBI](#) / [Distribution](#) / [Orexad](#)

Déploiement de forces pour Orexad et Anfidis

Pour la première fois, Orexad lance une campagne de recrutement portant sur une centaine de postes. Cette démarche traduit le dynamisme de l'entreprise et une stratégie orientée en 2014 sur l'offensive commerciale.



Orexad et Anfidis, les deux réseaux français (2 300 personnes pour

600 Me de CA) du groupe IPH sont en plein développement. Quel meilleur signe de cette dynamique que le lancement, début 2014, d'une campagne de recrutement portant sur une centaine de postes. Ces postes, des créations pour l'essentiel, concernent bien sûr la fonction commerciale (technico-commerciaux spécialisés en transmission, en usinage, en maintenance industrielle et chargé d'affaires grands comptes), le management avec des recrutements de responsables d'exploitation et de directeurs régionaux et enfin les fonctions supports avec notamment l'ouverture de postes supplémentaires d'ingénieurs méthodes et supply chain.

Cet investissement traduit aussi la volonté du distributeur de se redéployer sur le plan commercial en France. « Depuis 2009, nous avons beaucoup travaillé l'efficacité des forces commerciales dans une logique de prudence commandée par le contexte économique. Aujourd'hui, nos organisations sont particulièrement bien réglées et nous sommes prêts à accélérer la croissance interne. La première étape est le renforcement de notre présence en clientèle » indique Camille Rainsard Demazeau, DRH d'IPH France.

Rejoindre la famille Orexad

Le visuel de la campagne de recrutement adopte un ton résolument convivial et décalé mettant en scène l'esprit de famille et proposant « de choisir une carrière plutôt qu'un job... »

« Nous proposons aux candidats qui nous rejoignent de participer à la construction de l'entreprise... Dans ce sens, il s'agit d'avantage d'un investissement que d'un simple passage – et ce clin d'œil à la famille souligne que l'on peut conserver au cœur de ses préoccupations les rapports humains, y compris dans un groupe qui a triplé sa taille en moins de 10 ans » poursuit Camille Rainsard

Demazeau

Cette annonce est diffusée sur les sites internet des spécialistes du recrutement, dans la presse professionnelle, ainsi que dans la presse nationale avec des supports comme l'Usine Nouvelle ou le Figaro. Un lien sur le site www.recrutement.orexad.com, est systématiquement proposé.

Ce site dédié présente les différentes initiatives de l'entreprise en matière de recrutement : le programme apprentis (une promotion d'une centaine d'apprentis chaque année) ou encore le programme Campus, une promotion annuelle tournée vers l'extérieur et s'adressant à de jeunes technico-commerciaux sortant de l'école (BAC +2/+3) pour les former aux spécificités du métier de la fourniture industrielle. « Notre secteur d'activité est extrêmement attractif pour des jeunes qui se sont orientés vers le technique mais n'ont pas forcément envie de travailler en atelier. Notre métier permet de valoriser leurs compétences techniques dans une démarche commerciale. »

Accompagner la croissance

Les postes de management s'intègrent eux dans le programme Vivier, une promotion annuelle d'une quinzaine de collaborateurs du groupe, qui s'adresse également depuis trois ans à des jeunes cadres (issus de grandes écoles d'ingénieurs ou de commerce) disposant d'une première expérience en management. « Détecter, recruter, accompagner et intégrer les futurs managers est un enjeu majeur dans un métier qui se professionnalise ». Ce programme leur permet d'intégrer des fonctions de management de premier niveau dans les services fonctionnels du siège de manière à les préparer à des postes de management opérationnels et à évoluer dans l'entreprise. Tous les recrutements de management effectués dans le cadre de la nouvelle campagne seront d'ailleurs intégrés à ce programme.

« Orexad est une entreprise où les fonctions ne sont pas figées. Au-delà des campus tournés vers l'extérieur, nous développons des campus internes pour les commerciaux sédentaires qui veulent évoluer sur des fonctions externes » ajoute Camille Rainsard Demazeau. « Comme notre entreprise évolue vite, nous devons nous adapter en permanence et mieux préparer nos collaborateurs à ces promotions, d'où la mise en place depuis trois ans d'une démarche plus structurée. Chacun dans l'entreprise doit entrevoir des perspectives d'évolution. »

Agnès Richard