

# Cadiou



## ● Succès Client

**Cadiou : Sourcer  
grâce au recrutement  
sans CV et à la  
mobilité interne**

# SOMMAIRE

## 1 • Présentation de l'entreprise

## 2 • La stratégie de recrutement

- Le sourcing : oser l'ouverture d'esprit
- Mobilité interne : valoriser le dépassement de soi

## 3 • Marque employeur

- Une communication forte
- Un processus de recrutement maîtrisé

## 4 • Présentation de We Recruit

# Présentation de Cadiou

CADIOU est une entreprise située à Locronan, dans le Finistère. Tout commence en 1973 lorsque Ronan Cadiou reprend la menuiserie bois de ses parents. Innovateur et audacieux, il fait évoluer l'affaire familiale en adoptant de nouveaux matériaux et les derniers procédés de fabrication. Dans les années 90, CADIOU intègre la production de portails et de clôtures aluminium. Cette activité va devenir le cœur de métier de l'entreprise. En 2007, Ronan Cadiou passe le relais à la 3<sup>e</sup> génération : sa fille Emmanuelle Legault et ses gendres Anthony Bihan et Jean-François Legault.



**460**  
salariés



**40**  
recrutements  
par an



**Une équipe**  
RH de 5  
personnes



**67 millions**  
d'€ de CA en  
2019

Si CADIOU était initialement une belle entreprise artisanale, elle est devenue au fil des décennies une très belle industrie. Mais comment réussir dans ce secteur tout en gardant une âme d'artisan ? La direction a toujours fait le pari de l'intelligence collective. En privilégiant l'humain et les interactions entre les collaborateurs, CADIOU a su créer un cadre de travail propice à la qualité, à la créativité et à l'engagement. Ce qui fait son succès, ce sont de beaux et de solides produits. Pour les fabriquer, elle valorise le savoir-faire de ses salariés. Un employé réalise un portail de A à Z. Afin de maintenir ce niveau d'excellence et répondre à une demande en hausse constante, le recrutement est devenu une mission stratégique au sein de l'entreprise. CADIOU est ainsi passée de 150 salariés en 2007 à 450 en 2019.

# Stratégie de recrutement

## Sourcing : oser l'ouverture d'esprit

Le principe fondateur de CADIOU c'est l'ouverture d'esprit. Il s'applique à tous les domaines de l'entreprise, dont le recrutement. L'équipe RH développe le recrutement sans CV. Cette méthode est privilégiée pour favoriser la diversité, détecter des talents et des parcours atypiques qui apporteront leur singularité. L'objectif n'est pas de partir à la recherche des candidats aux compétences techniques parfaites ou ayant une longue expérience dans la menuiserie. L'équipe RH souhaite attirer des personnes qui disposent d'un minimum de logique pour le montage, mais avant tout un savoir-être. Du reste, les lacunes techniques s'amenuisent avec le temps en raison d'un programme de formation personnalisé. Ce processus d'intégration a abouti en 2016 à la création d'un atelier-école au sein des murs de Locronan. En plus de l'apprentissage des connaissances techniques, cet atelier-école est un véritable outil d'intégration avec des enseignements sur les valeurs de l'entreprise et sur le LEAN management. Le challenge pour l'équipe RH, c'est de faire découvrir la culture et le quotidien de CADIOU.

## Mobilité interne : valoriser le dépassement de soi

La mobilité interne est encouragée chez CADIOU, que ce soit pour une montée en responsabilité ou pour intégrer un service totalement différent. Le management pratiqué fait la part belle à la polyvalence et favorise la réussite des salariés lorsqu'ils changent de poste. Les collaborateurs sont régulièrement amenés à passer des journées de découverte auprès des autres métiers de l'entreprise. Une personne en production peut évoluer vers un service administratif selon les opportunités en mobilité interne.

Lorsqu'il y a une nouvelle opportunité, le premier réflexe de l'équipe RH est de déterminer si l'un des salariés peut correspondre et s'épanouir à ce poste.

Avec le recul, l'équipe RH a constaté que la mobilité interne offre plusieurs avantages :

- elle réduit les coûts de recrutement ;
- elle fidélise et engage les salariés car elle leur ouvre des perspectives d'évolution et casse la routine ;
- elle stimule la créativité car l'arrivée d'un salarié issu d'un autre pôle apporte de nouvelles compétences et une nouvelle vision au sein du service concerné ;
- elle entraîne une meilleure qualité de service. Un salarié qui travaillait auparavant dans un service technique ou en production est un atout pour le service commercial ou le S.A.V : sa connaissance du produit permet de répondre plus précisément aux questions des prospects et aux problèmes des clients.

# Marque employeur

## Une communication forte

CADIQU intègre quasiment tous les métiers de sa chaîne de valeur : production, bureau d'études, transport, communication... soit plus de 20 services différents. Pour l'équipe RH, cela fait beaucoup de profils différents à attirer et à intégrer. Si Locronan offre un cadre de vie exceptionnel, la ville n'est pas très connue et il faut parfois aller chercher assez loin pour trouver des candidats sur certains postes, dans l'informatique notamment.

“CADIOU devient la marque employeur et institutionnelle. Elle reflète les valeurs du groupe et des collaborateurs, ses racines, son savoir-faire, ses engagements ainsi que ses convictions. Chez CADIOU, nous croyons en l’authenticité des choses, des gens et des rapports entre eux, en la justesse des actes et à la durabilité des solutions. Ceci nous a été transmis par le créateur de l’entreprise, Ronan Cadiou.” Emmanuelle Legault.

Le site internet présente l’histoire de l’entreprise, ses convictions et ses engagements, ses politiques RH et RSE. L’équipe RH y infuse l’esprit CADIOU à travers différents formats (vidéos, portraits de salarié, présentation de l’atelier-école). Son objectif : faire vivre l’expérience collaborateur CADIOU au candidat avant même son dépôt de candidature.

CADIOU a également lancé son propre magazine institutionnel, édité au format papier et en version numérique sur le site. Il est à la fois destiné aux collaborateurs, aux partenaires, aux clients et aux candidats. Les reportages publiés dans le magazine permettent à l’ensemble des collaborateurs d’intégrer le fonctionnement du quotidien de l’entreprise.

## Un processus de recrutement maîtrisé

Ce travail de fond mené sur la marque employeur permet de recruter en moyenne une quarantaine de nouveaux collaborateurs par an. L’entreprise est devenue très attractive sur son territoire. Parfois, ce sont plusieurs générations d’une même famille qui travaillent chez CADIOU. Certains alternants disent eux-mêmes qu’ils ne savent pas exactement quel métier ils vont faire mais que leur objectif est clairement de rester au sein de l’entreprise.

Cette attractivité a une conséquence pour l’équipe RH : le volume de CV reçus. À l’image du management pratiqué dans l’entreprise, Mme Pouliquen et M. Diascorn souhaitent apporter le maximum de considération possible à chacune des candidatures.

Cet objectif a notamment été rendu possible grâce à l'adoption de We Recruit. Le logiciel de gestion des recrutements leur permet de suivre plus facile l'avancement des candidats dans le processus. Les mails automatiques permettent d'apporter une réponse à toutes les candidatures sous trois semaines en moyenne.

## 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](#)

Afin de toujours améliorer la marque employeur et ayant à cœur de traiter avec autant de bienveillance les candidats que ses propres salariés, l'équipe RH souhaite prochainement mettre en place une enquête sur les process de recrutement auprès des candidats confirmés. Son engagement et sa recherche de l'expérience candidat optimale ont d'ailleurs été récompensés en 2019 par le label Happy At Work.

*"Grâce à l'accompagnement soutenu et à la disponibilité de l'équipe We Recruit, nous avons pu avancer rapidement lors de la mise en place du logiciel et nous avons toujours une réponse rapide à nos questions. De plus, le logiciel s'adapte à notre processus de recrutement et non l'inverse."*

**Marie Pouliquen et Antoine  
Diascorn, techniciens RH**





## 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 de Marie Pouliquen et d'Antoine Diascorn de l'équipe Ressources Humaines CADIOU. Nous les 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](#).