



MAILLAGE COMMERCIAL

Jeld-Wen en pleine campagne de recrutement

Production, commerce, SAV... Figurant parmi les principaux acteurs mondiaux des menuiseries intérieures et extérieures, le groupe nord-américain ouvre encore un peu plus grand les portes sur ces 3 pôles. Sa filiale hexagonale engage en 2024 un vaste plan national d'embauches. Basée à Éauze (Gers), l'entreprise de 366 salariés se fixe l'objectif d'intégrer près de 60 nouveaux collaborateurs en CDI au cours des prochains mois. Étonnant sur un marché français où le chiffre d'affaires des industriels du secteur s'est érodé d'environ 1% l'an dernier !



Jeld-Wen exploite entre autres les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn) pour séduire ses futurs talents.

Jeld-Wen France, lui, a vu son activité grimper de 85 à 105 M€ entre 2022 et 2023. D'une part, l'entreprise recrute

avant tout pour renforcer les équipes sur les lignes de production : 24 opérateurs doivent rejoindre les sites d'Éauze et d'Ussel (Corrèze). De nouveaux postes en support pour la fabrication sont aussi programmés. D'autre part, le spécialiste des portes techniques et décoratives cible aussi les fonctions commerciales pour accompagner son développement avec 9 embauches. En début d'année, Jeld-Wen a déjà créé 4 postes de commerciaux supplémentaires pour mieux irriguer les zones de Montpellier et Toulouse, la région parisienne et l'Auvergne. À venir : 2 collaborateurs de plus pour gérer le "SAV

terrain" et 3 dédiés à l'administration des ventes.

Accompagner les entrants

Raisons invoquées par Tristan Vienne, directeur commercial de la filiale hexagonale : « Nous retravaillons l'organisation des secteurs commerciaux afin d'offrir un meilleur maillage commercial et renforcer notre présence sur le terrain auprès de nos clients ». Dans un communiqué, la société note que « cette campagne au niveau national s'adresse aux personnes diplômées, mais aussi à celles éloignées de l'emploi et sans qualification spécifique sur les métiers de production ». Un plan de formation accompagne l'intégration des nouvelles recrues. Pour attirer les candidats, la filiale propose « aides et compensations attractives ». Par exemple : facilité d'installation, aide au déménagement, revalorisation des salaires selon la polyvalence des opérateurs de production. Elle nourrit aussi « un projet de location » des futurs salariés sur ses 2 sites industriels. Autant de leviers activés dans un contexte de métiers très tendus dans la filière. ● S. Vigliandi