



creativ'

randstad



Communiqué de presse
Dijon, le 14 décembre 2021

Pénurie de main d'œuvre : comment lever les freins au recrutement ?

Focus sur le métier de technicien de maintenance à Dijon Métropole

- Le métier de technicien de maintenance est le premier en termes d'offres d'emploi sur le territoire de Dijon Métropole
- Malgré 2,7 candidats pour une offre d'emploi, les entreprises peinent à recruter
- Randstad, CREATIV' et l'UIMM ont mené une analyse des process de recrutement de cinq entreprises adhérentes du Pôle BFCare sur ce métier
- L'expérimentation met en exergue des axes d'amélioration dans le sourcing, l'évaluation des compétences et l'intégration des techniciens de maintenance
- Randstad a recensé les pratiques incontournables pour optimiser le process de recrutement dans tous les métiers.

La genèse du projet : l'analyse du marché de l'emploi de Dijon Métropole

En mars 2021, CREATIV' a fait appel au groupe Randstad pour mener une étude sur le marché de l'emploi de la Métropole de Dijon. Cette étude visait notamment à analyser les besoins de main-d'œuvre des entreprises et la capacité du territoire à y répondre. Les données passées au crible de SmartData, la solution de Big Data du groupe Randstad, ont permis d'identifier que le métier de technicien de maintenance était le métier le plus recherché par les entreprises du territoire. Mais malgré un vivier de 2,7 candidats par offre d'emploi, les entreprises peinent à recruter ces professionnels. Sur la base de ce constat, le groupe Randstad France et le Hub Emplois et Compétences des Industries de Santé, avec l'expertise de Creativ', du Pôle BFCare et de l'UIMM, ont lancé une expérimentation auprès de cinq entreprises volontaires (Corden Pharma, Recipharm, Delpharm, Adhex Pharma et SPPH-Fareva) afin d'analyser leurs process de recrutement, l'adéquation des compétences des candidats avec les besoins des postes proposés et le parcours d'intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise.



« Le travail mené conjointement par CREATIV' avec le groupe Randstad France, le Pôle BFCare et l'UIMM visait à démontrer qu'il n'y a pas de fatalité face aux tensions du marché de l'emploi. Pour cela, la gestion des ressources humaines dans les entreprises doit dépasser la gestion administrative du personnel et celle du plan de développement des compétences. Elle doit désormais s'inscrire dans des pratiques de sourcing, de recrutement et d'intégration mieux adaptées aux postes ciblés, davantage individualisées en fonction de la typologie des profils recherchés, contextualisées au marché de l'emploi couvert et dans une logique de partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation. », indique **Fabrice Rey, Directeur de CREATIV'**.



« Les entreprises du pôle BFCare et, plus globalement, les industries de la santé, font face à des difficultés de recrutement sur de nombreux métiers et tout particulièrement sur celui de technicien de maintenance. L'enquête, menée auprès de cinq entreprises adhérentes du pôle, souligne la nécessité pour toutes les entreprises de s'inscrire dans une démarche de recrutement par les compétences et d'apporter une attention particulière aux process d'accueil et d'intégration des collaborateurs », déclare **Patrick Alexandre, Président du pôle BFCare.**

Le recrutement des techniciens de maintenance dans les industries de santé : un cas d'école pour toutes les entreprises qui cherchent à embaucher

L'expérimentation menée par Randstad, CREATIV' et le pôle BFCare, entre mai et juillet 2021, auprès de cinq entreprises du pôle, a permis de mettre en exergue des axes d'amélioration dans le process de recrutement des techniciens de maintenance.

La recherche du candidat ou de la candidate idéal(e)

Si cette recherche débute très classiquement par la publication d'une annonce, il s'avère que celle-ci est souvent trop succincte et que le salaire, élément clé dans la motivation de tout chercheur d'emploi, y est rarement mentionné. Le périmètre de diffusion des annonces analysées se révèle également très local, privant ainsi les entreprises de profils ouverts à la mobilité géographique.

Pour trouver leurs futures recrues, les entreprises étudiées ont rarement le réflexe de faire appel aux écoles ou aux organismes de formation, pourtant grands pourvoyeurs de candidats. La raison ? Un niveau de compétence en sortie de formation jugé insuffisant au regard des attendus sur les postes proposés.

La phase d'entretien

Lorsque le profil d'un candidat ou d'une candidate est enfin retenu, la phase d'entretien a souvent de quoi les décourager. Le nombre d'entretiens est rarement en cohérence avec le poste proposé, les échanges ne se font pas toujours avec les bons interlocuteurs côté entreprise, la fréquence de ces rencontres est souvent discontinuée et le délai de validation de la candidature trop long.

De plus, face à une offre de formation qui ne semble pas répondre aux besoins en compétences des entreprises interrogées, l'expérience des candidats est devenue un critère majeur de recrutement. Cela génère une concurrence accrue des entreprises sur les profils disponibles et éclipse la prise en compte des compétences comportementales des candidats, pourtant capitales au bon déroulement de leur carrière.

Les premiers pas dans l'entreprise

Si les entreprises interrogées ont mis en place des parcours d'accueil, ils sont pour la plupart standardisés et par conséquent inadaptés aux différentes attentes et niveaux d'expérience des candidats.

Ces mêmes candidats qui, contrairement à leurs aînés, n'aspirent pas à un parcours de carrière dans une seule et même entreprise, sont également en recherche d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

En conclusion, si la difficulté à trouver des techniciens de maintenance qualifiés est réelle malgré un vivier potentiel plus que suffisant, l'enquête menée par le pôle BFCare, Creativ' et Randstad démontre que les entreprises ont entre leurs mains des leviers d'optimisation pour faire face à cette pénurie.



“Avec cet exercice effectué sur le métier de technicien de maintenance dans les industries de santé, nous avons pu tirer des enseignements concrets pour aider les entreprises de tous les secteurs à réduire leurs difficultés à recruter. De la rédaction de l’annonce d’emploi, en passant par l’entretien avec le candidat, jusqu’à son intégration au sein de sa nouvelle équipe, l’entreprise doit savoir faire preuve d’ouverture d’esprit, de souplesse et porter une attention particulière aux premiers pas de ses nouveaux collaborateurs. Les recommandations faites par Randstad peuvent intéresser tous les recruteurs. Elles peuvent être mises en place facilement, à moindre coût et participent à recruter, mais également à fidéliser les collaborateurs”, analyse **Patrick Vanoli, Responsable de Randstad SmartData.**

LES CLÉS D’UN RECRUTEMENT RÉUSSI

Rédaction de l’annonce

- L’annonce n’est pas la répétition de la fiche de poste
- Elle est co-construite entre le recruteur et le manager
- Elle doit refléter la réalité du poste : niveaux de qualifications et d’expertise attendus
- Elle doit préciser le niveau de rémunération et les avantages offerts par l’entreprise

Périmètre et modalités de diffusion de l’offre

- Multiplier les pistes de sourcing (relations école, stage, alternance, réseaux sociaux, etc.)
- Mettre en avant les atouts du territoire pour attirer un plus grand nombre de candidats

Relations avec les organismes de formation

- S’appuyer sur l’alternance et les stages pour sourcer des candidats
- Travailler conjointement avec les organismes de formation pour adapter l’enseignement aux attentes des entreprises

Process de sélection des candidats

- Déconstruire les idées préconçues sur le candidat idéal
- Mieux qualifier les besoins en compétences en cohérence avec le poste proposé
- Raccourcir la validation des candidatures
- Sensibiliser les managers sur l’évolution des attentes des candidats

Modalité de l’entretien

- Adapter le questionnement technique au niveau d’expérience du candidat
- Présenter les avantages de l’entreprise, le poste de travail et les évolutions possibles

Intégration dans l’entreprise et fidélisation

- Développer le concept de parrain/marraine
- Proposer la rédaction d’un rapport d’étonnement
- Programmer un échange hebdomadaire entre le candidat et son manager
- Soigner sa marque employeur

A propos du Groupe Randstad France

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, numéro 1 mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2020 un chiffre d'affaires de 3,1 milliards d'euros. En 2020, le groupe (15 000 collaborateurs, dont 3 500 au titre d'AUSY et 7 000 CDI-Intérimaires) aura délégué en moyenne 70 000 salariés intérimaires chaque semaine et recruté 25 000 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 900 agences et bureaux.

Cinq des filiales du groupe Randstad France (Randstad, Randstad Inhouse, Expectra, Appel Médical et JBM) sont certifiées Top Employer.

Retrouvez-nous sur :



www.grouperandstad.fr

[@GroupRandstadFR](https://twitter.com/GroupRandstadFR)



<http://resources.grouperandstad.fr>

[@resources_FR](https://twitter.com/resources_FR)

A propos de Créativ'

Créativ', le cluster emploi-compétences du bassin Dijonnais, mène un projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur le secteur des industries de santé en lien avec le pôle BFCare cofinancé par l'Etat, la Région et Dijon Métropole (<https://www.creativ21.fr>)

A propos du Pôle BFCare

Le Pôle BFCare est une association qui fédère les industries du secteur des produits et services de santé basées en région Bourgogne-Franche-Comté. Ce réseau peut concerner toute entreprise offrant des produits et/ou services directement ou indirectement sur les domaines d'activité suivants : Chimie fine / Pharma / Cosmétique ; Technologies médicales (dispositifs médicaux, équipements de santé, e-santé) ; Services & Innovation en Sciences de la Vie. (<https://pole-bfcare.com>)

A propos de l'UIMM Côte d'Or

UIMM Côte d'Or est un réseau de services œuvrant dans l'intérêt des industries technologiques et de leur compétitivité sur le marché. Leurs services et expertises est mise au service des entreprises pour les accompagner dans leurs développements et ainsi contribuer à l'attractivité du territoire (<https://www.uimm21.fr>)

Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Christian Yombe : 06 15 13 88 87

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom

Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi : sonia.elouardi@wellcom.fr

Donna Clément : donna.clement@wellcom.fr