



Process de recrutement des techniciens de maintenance dans les industries de santé

Restitution de l'enquête – 14 Décembre 2021





Le recrutement des techniciens de maintenance



L'étude randstad smartdata sur le marché de l'emploi à Dijon Métropole présentée en Janvier 2021 a révélé que :

- le métier de technicien de maintenance est le **métier le plus recherché** par les entreprises du périmètre de Dijon Métropole (c'est toujours le cas à fin Novembre 2021)
- au sens stricto sensu de la définition des métiers en tension, le métier de technicien de technicien de maintenance n'en est pas un car il y a plus de candidatures potentielles que d'offres

Les tensions constatées sur ce métier ont leurs sources sur d'autres facteurs bloquants :

- **Les process de recrutement**
- **Les compétences**



Les objectifs



- **analyser les process de recrutement** des techniciens de maintenance déployés au sein de 5 entreprises volontaires des Industries de la Santé
- **objectiver les activités** sur les postes de travail et les **besoins en compétences**
- **formuler des préconisations**



creativ'



randstad

- le Hub emplois et compétences des industries de la Santé
- Creativ'
- Pôle BF Care
- UIMM
- Groupe randstad France



- **L'analyse des process de recrutement** s'appuie sur l'expertise de Creativ', du Pôle BF Care et de Randstad
- Ces experts ont interrogé 5 industries volontaires du territoire sur leurs process de recrutement entre mai et juillet 2021 : **Delpharm, Adhex pharma, Corden pharma, Recipharm, SPPH-Fareva**
- L'analyse des process de recrutement s'est appuyé sur des **outils méthodologiques** comme les fiches de fonction et les trames d'entretien
- L'ensemble des éléments recueillis ont été formalisés autour de **3 thématiques** - Recherche, Phase d'entretien et intégration - pour en tirer des **enseignements** et formuler des **préconisations**



Qualification des postes de maintenance



- **Niveau BAC+2 requis** (BTS mi ou équivalent / BTS électrotechnique)
- **BAC professionnel avec des compétences complémentaires** (tournage, fraisage...)
- **Généraliste ou spécialisé** (hydraulique, automatisme, électrotechnique...) selon la taille de l'entreprise
- Expérience entre **2 et 5 ans minimum**
- **Pré-requis techniques** : électromécanique, diagnostic de pannes, pneumatique, hydraulique, lecture de plan, GMAO
- **Pré -requis comportementaux** : travail en équipe, patience, disponibilité, écoute, curiosité technique, relationnel
- **Les plus** : CACES pont, habilitation électrique, carte BTP, aptitude médicale à jour



Missions

- Interventions sur des équipements de production, de logistique, de laboratoire, d'installations techniques et de sécurité
- Maintenance préventive
- Maintenance corrective
- Optimisation du bon fonctionnement des équipements (électriques, mécaniques, hydrauliques...)
- Assistance des équipes de production
- Interlocuteur privilégié des équipes garantissant le respect des bonnes pratiques, des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures

Conditions d'exercice

- Salle blanche
- Atmosphère contrôlée
- Horaires : journée, 2x8, 3x8, nuit, week-end, astreintes (quelquefois)
- Port d'équipements de protection individuelle (charlotte, blouse, chaussures, masque...)



Comment les entreprises communiquent sur leurs besoins?

L'annonce

- Les annonces contiennent le plus souvent :
 - Une présentation succincte de l'entreprise débute l'annonce
 - Les conditions d'exercices sont généralement renseignés
 - Les missions du poste et les activités associées
 - Les profils types attendus
 - Les informations sur les avantages et la rémunération sont assez rarement mentionnées

Diffusion

- Recrutements confiés aux agences d'emploi qui publient le plus grand nombre d'offres d'emploi en maintenance
- Autres canaux sollicités : Pôle emploi, réseaux sociaux, job boards, écoles, salons professionnels (Innova)
- Périmètre de diffusion reste le plus souvent au niveau local



A la recherche du candidat idéal



Approche sourcing mise en oeuvre par les entreprises

- Relation école est peu développée
- Peu ou pas de sourcing en sortie de formation (niveau de compétences jugé insuffisant en sortie de formation)
- Alternance est peu utilisée avec quelquefois une certaine réticence liée à la notion d'investissement temps et à la difficulté d'identifier des tuteurs



A la recherche du candidat idéal



Comment les entreprises sélectionnent les candidats?

- Pré-sélection des CV réalisée par service RH
- Validation du N+1 sur la compétence technique et l'expérience sur un poste similaire
- Recherche de profils généralistes (polyvalents) et de profils spécialisés par domaine
- La notion de passerelles en fonction des spécialités n'est pas utilisée

Quel est le process de recrutement déployé?

- Entretiens successifs avec les recruteurs du service RH et le manager direct
- Entretiens parfois discontinus
- Visite du lieu de travail n'est pas systématique



Intégration dans l'entreprise

- Parcours d'intégration souvent formalisés mais rarement remis à jour et structuré par la formation technique
- Tuteur souvent nommé sur des critères variés (le plus ancien, le plus expérimenté mais pas forcément le plus pédagogue/volontaire)
- Visites d'ateliers programmées souvent limitées à l'environnement direct du nouveau collaborateur
- Conditions de prise de poste avec des procédures écrites, formalisées et un passage incontournable en formation
- Formation préalable à la prise de poste quel que soit le niveau de qualification, d'expérience et de compétences du nouvel arrivant
- Formation visant l'obtention d'habilitation par machine



La fidélisation



- Ancienneté assez importante des collaborateurs de la maintenance dans les entreprises
- RH souvent confrontés à une difficulté de fidélisation des nouvelles recrues liée au changement de normes :
 - Parcours “à vie” dans la même entreprise,
 - Rapport qualité de vie au travail,
 - Manque de visibilité quant aux possibilités d'évolution

- Un périmètre de prospection limité par des cahiers des charges trop verrouillés
- Les parcours de formation ne semblent pas (plus) adaptés aux besoins des entreprises en termes de compétences
- L'alternance n'est pas ou peu utilisée
- L'expérience est le critère majeur de recrutement
- Une concurrence accrue sur les profils plus expérimentés s'est développée (recrutements sur des profils proches)
- Les attentes portent plus particulièrement sur les compétences techniques (recherche de collaborateurs polyvalents)
- Pour autant, les attentes en termes de compétences comportementales sont de plus en plus attendues
- Un processus de sélection sans doute trop long
- Une variété de besoins plus fine pas forcément affichée
- Une adaptation difficile des besoins des entreprises face aux attentes des candidats
- Des délais de réponse trop long

Le contenu de l'offre

- L'annonce ne doit pas être la répétition de la fiche de poste
- La qualification des attentes entre RH et manager est primordiale pour écrire un contenu de l'offre répondant aux attentes du manager et de l'entreprise
- Le recruteur doit mettre en évidence les éléments suivants :
 - ◆ l'appellation métier,
 - ◆ la rémunération et les avantages,
 - ◆ la date de démarrage du poste,
 - ◆ le type de contrat proposé,
 - ◆ le lieu de travail,
 - ◆ la mission proposée,
 - ◆ les attentes en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire, l'environnement du poste (entreprise, manager, équipe)
- L'entreprise peut créer des annonces "augmentées" pour améliorer son attractivité avec :
 - ◆ des images,
 - ◆ de la vidéo
 - ◆ de l'information sur le territoire et ses aménités



Le sourcing

→ La multiplication de actions de sourcing est nécessaire pour développer l'attractivité d'une entreprise :

- ◆ Développer les relations avec les écoles
- ◆ Développer les relations avec les organismes de formation
- ◆ Développer le recours à l'alternance et aux stages
- ◆ Communiquer sur les réseaux sociaux



Recruter par les savoirs, savoir-être et savoir-faire

- Collaborer à l'amélioration des contenus des programmes de formation en lien avec les attentes des entreprises en termes de savoirs, de savoir-être et de savoir-faire
- Identifier avec Pôle emploi les écarts entre les savoirs, savoir-être et savoir-faire maîtrisés par les demandeurs d'emploi et ceux attendus par les entreprises.
- Traiter ces écarts par un accompagnement spécifique (tutorat, formation...)

Adapter le process de sélection et le déroulement des entretiens

- Etre réactif en traitant la candidature au plus rapide
- Eviter de multiplier les entretiens
- Sensibiliser les managers aux évolutions des attentes et comportements des candidats (donner envie, répartition vie pro-vie perso, choix de l'entreprise...)
- Résister aux idées préconçues sur le candidat idéal pour découvrir le potentiel d'apprentissage
- Adapter le questionnement technique au niveau d'expérience du candidat
- Montrer les avantages de l'entreprises, du poste de travail et les évolutions possibles
- Donner une réponse positive ou négative dans la journée à la suite de l'entretien



Préparation de l'intégration

→ Montrer de l'intérêt au candidat : donner de l'information sur son arrivée, lui dire qu'il est attendu, lui communiquer les noms des gens qui vont l'accueillir, lui envoyer son planning...

L'intégration

→ Favoriser la relation parrain/nouvel arrivant (le parrain étant différent du tuteur)

→ Proposer au nouvel arrivant de faire un "rapport d'étonnement" au bout d'un mois

→ Suivre de manière hebdomadaire le ressenti du nouvel arrivant et identifier les éventuels écarts

→ S'assurer que le nouvel arrivant a bien reçu l'ensemble des équipements nécessaires à son activité

- **Qualifier en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire les profils potentiels inscrits à Pôle emploi**
 - ◆ Hub emplois en compétences, entreprises et Pôle emploi travaillent ensemble pour identifier les savoirs, savoir-être et savoir-faire des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi
 - ◆ Identifier les écarts
- **Adapter ou construire des dispositifs de formation permettant de traiter ces écarts**
 - ◆ Hub emplois en compétences, entreprises, organismes de formation et Pôle emploi travaillent ensemble pour faciliter l'intégration des candidats potentiels dans les parcours formation en vue d'une intégration future au sein des entreprises
 - ◆ Mise en place d'une expérimentation visant à donner à des parcours de formations industrielles une spécialisation dans le domaine des Industries de la Santé

Merci pour votre attention

Contacts :

Pôle BF Care - Sylvie Alvès Rodrigues - sylvie@pole-bfcare.com

Creativ' - Claire Van-Overstraeten - cvan-overstraeten@creativ21.fr

Groupe randstad France - Isabelle Sanchez - Isabelle.sanchez@randstad.fr