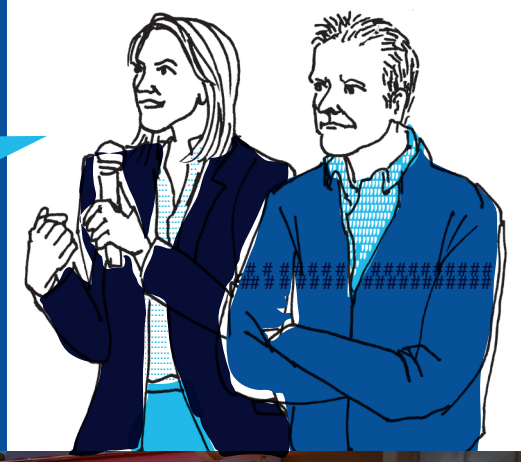
29 septembre 2022 - **Athanor** Montluçon

Lumière sur l'industrie

Au cœur des métiers de l'industrie

« L'industrie 4.0 arrive ! Mettons la lumière sur l'industrie, sur notre territoire, sur nos entreprises. »
Didier Cinquin,
dirigeant de l'entreprise ACB Pume



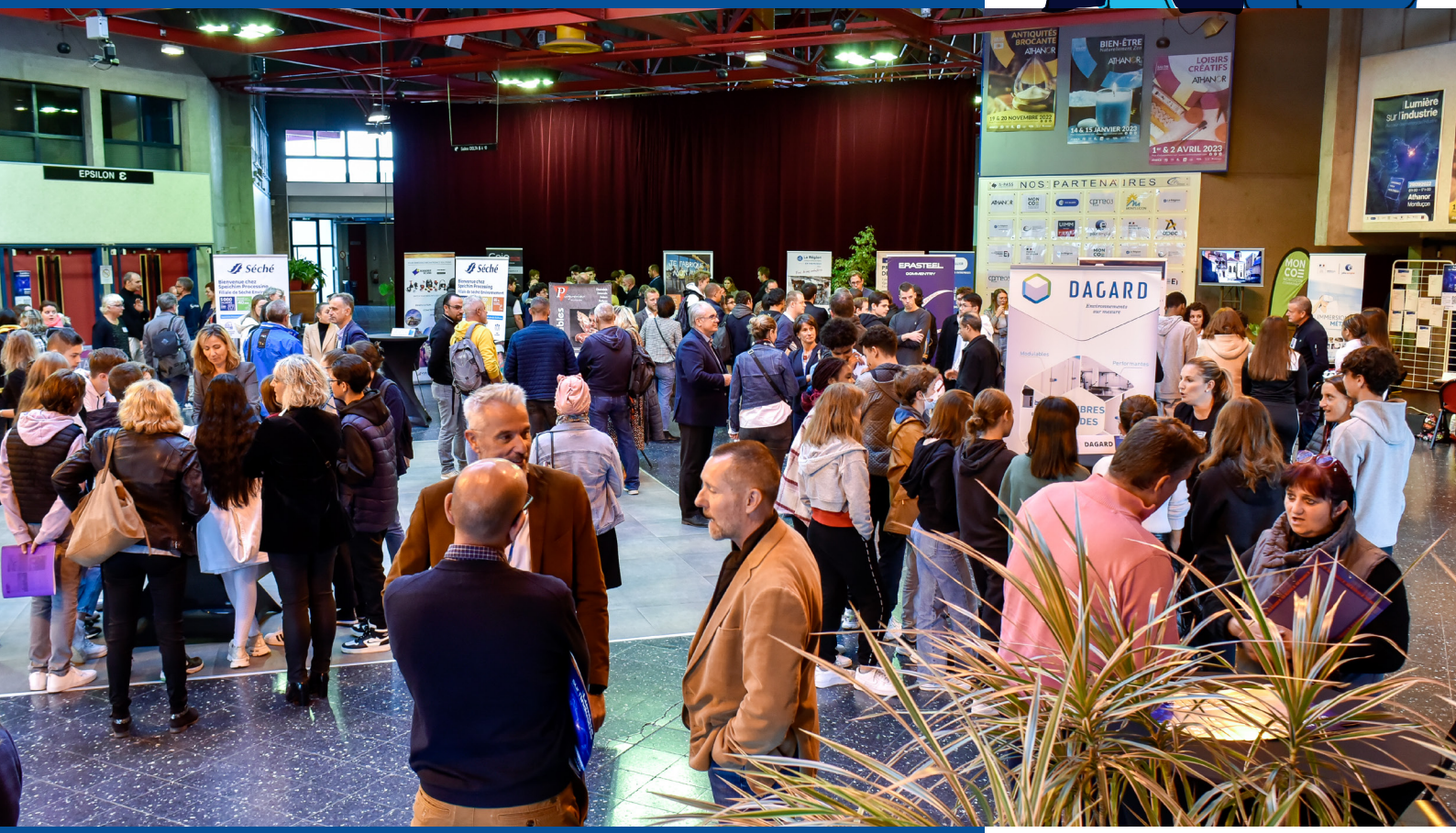
#industrie

Ensemble des activités économiques qui transforment les matières premières en biens matériels, en produits fabriqués.

#attractivité

Capacité à attirer agréablement ; ce qui est attractif plaît, séduit, charme. L'attractivité s'applique ici aux métiers, aux entreprises, aux territoires. Car rendre attractifs les métiers de l'industrie, c'est aussi améliorer l'attractivité du territoire.

« Il n'a jamais été aussi difficile de recruter dans certains secteurs »
Aurélie Zorzan,
consultante relations entreprises à l'APEC

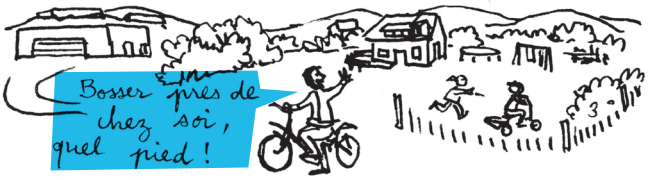


POURQUOI METTRE L'INDUSTRIE SOUS LES PROJECTEURS ?

PEUT-ÊTRE PARCE QUE SON IMAGE EST TROP SOMBRE ...

CE SECTEUR, QUI ENGLOBE UNE VARIÉTÉ DE MÉTIERS ET DE TECHNOLOGIES DE POINTE, EST PARFOIS DÉLAISSÉ PAR LES CANDIDATS, ALORS QU'IL OFFRE DE BELLES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION ... ET BEAUCOUP DE POSTES À POURVOIR !

LES RECRUTEMENTS PEINENT À SE FAIRE ALORS QU'IL N'A JAMAIS ÉTÉ AUTANT QUESTION DE RÉ-INDUSTRIALISATION ET QUE LA CRISE COVID A RELANCÉ L'ATTRACTIVITÉ DES CAMPAGNES ET DES VILLES MOYENNES.



POUR RECRUTER DANS L'INDUSTRIE SUR LE TERRITOIRE DE MONTLUÇON, IL FAUT ATTIRER, DONNER UNE BONNE IMAGE ... SE REMETTRE EN QUESTION.

... et la qualité de vie au travail ? L'attractivité du territoire ? Vous appréciez ?

CE N'EST PAS QU'UNE QUESTION DE COM', C'EST AUSSI UNE FAÇON DE FAIRE ...

CASSER QUELQUES HABITUDES ET JOUER LE JEU LE TEMPS D'UNE JOURNÉE

"LUMIÈRE SUR L'INDUSTRIE", CELA PEUT VITE PORTER SES FRUITS !

LÉNON 11-2022

10 **conseils**

pour réussir sa marque employeur

#marque employeur

Actions de communication ciblées sur les futurs salariés, pour promouvoir l'image de marque liée à la gestion des ressources humaines.
Objectif : attirer de nouveaux talents et faciliter le recrutement dans le contexte actuel de quasi-plein emploi.
La *marque employeur*, c'est **tout ce qui donne envie aux candidats de venir travailler chez nous plutôt qu'ailleurs, et d'y rester.**

Comprendre & amorcer la démarche

1. Bien comprendre la démarche : définir sa *marque employeur*, c'est une démarche d'entreprise globale et collective, portée à la fois par la direction, les ressources humaines, la communication et parfois quelques salariés.

2. Identifier la problématique principale, ne pas vouloir traiter tous les sujets en même temps. Quel est le besoin numéro un : attirer plus de postulants, augmenter le nombre de candidatures de qualité, améliorer le sentiment d'appartenance des salariés, le bien-être au travail, diminuer le *turnover* et l'absentéisme, combattre une image négative… ?

3. Prendre le temps de la réflexion, analyser les forces et faiblesses de l'entreprise. 3 dimensions : notre identité (l'histoire, les valeurs, les métiers), notre image interne, et notre réputation.

Construire & faire vivre la marque

4. Impliquer l'interne : identifier les ressources, les talents qui pourront servir à définir et à diffuser la *marque employeur*.

5. Caractériser son positionnement employeur unique : s'appuyer sur ce qui rend l'entreprise différente des autres, pour raconter une histoire réelle. Être transparent, cohérent, authentique.

6. Diffuser la marque : via un onglet Ressources humaines sur son site web, sur un « site emploi » (*jobboard*), sur les réseaux sociaux, organiser des portes ouvertes, participer à des forums, accueillir des stagiaires…

7. Faire vivre la marque : entretenir le lien avec les cibles en leur parlant régulièrement de ce qui les attire. Communiquer sur le bon canal, au bon moment, en fonction du candidat idéal.

8. Ne pas laisser les avis négatifs se répandre : un employé mécontent, un postulant mal reçu s'expriment sur internet. L'entreprise doit réagir et fournir des explications.

Organiser la démarche

9. Préparer les recrutements pour une vision claire du profil idéal. Travailler l'accueil dans l'entreprise.

10. Inscrire la démarche dans le temps pour une politique RH durable, ne pas s'en tenir à la campagne de recrutement. Pour des collaborateurs vraiment impliqués, on mise sur la formation continue, on responsabilise les employés, on reconnaît la performance et l'engagement.

Votre **avenir** dans l'**industrie**

dans le bassin de Montluçon

Le secteur de l'industrie est résolument tourné vers l'avenir. Si vous le choisissez, vous participerez au quotidien à la fabrication de produits réputés en utilisant des technologies de pointe.

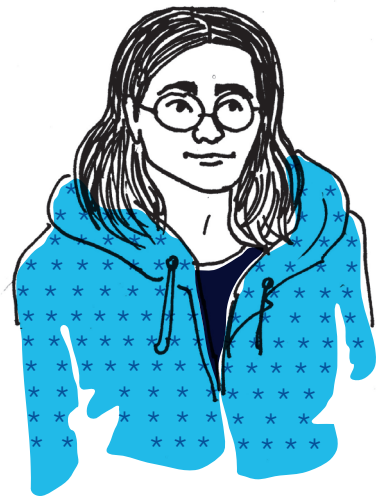
Maintenance, contrôle qualité, production, usinage, mécanique, électronique, mais aussi fonctions support : marketing, comptabilité, ressources humaines, logistique… Une grande diversité de métiers s'offre à vous. Grâce aux formations et à la mobilité interne, vous pouvez monter en compétences ; vous occuperez plusieurs fonctions au cours de votre carrière.
De réelles perspectives d'évolution !

Aujourd'hui, les entreprises industrielles se remettent en question. Elles mènent une réflexion pour rendre leurs métiers plus attractifs. Les conditions de travail s'améliorent, les postes deviennent moins physiques grâce à l'automatisation. Les employeurs ont à cœur de trouver des compromis entre ce dont vous avez envie et ce qu'ils peuvent proposer.

En restant dans le bassin de Montluçon, ou en venant vous y installer, vous bénéficiez d'un cadre de vie très agréable. Et vous contribuez au dynamisme de ce territoire, à son rayonnement national et international !

« Les attentes des jeunes ont changé ! Beaucoup ont envie de créer leur entreprise, devenir salarié n'est plus une fin en soi. On a surtout envie d'un métier qui a du sens et de trouver un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. De nos jours, les jeunes sont attentifs à la manière dont les entreprises accueillent ces attentes. Je suis agréablement surprise ! Je découvre que les métiers proposés dans l'industrie sont divers et variés, et qu'il y a de réelles perspectives d'évolution. »

Laura, étudiante en BTS



Forum

« Je vais vous expliquer ce qu'on fait, qui on est, et qui on cherche. »

« Recruter des chefs de projets, des ingénieurs, c'est devenu complexe, quasiment mission impossible. Les PME sont peu valorisées dans les grandes écoles, c'est dommage. »

« Nous recrutons dans les métiers de la maintenance industrielle. Je garde votre CV ! »

« Mon petit-fils est diplômé en logistique, il veut revenir à Montluçon. »

« Nous sommes un groupe de demandeurs d'emploi, nous sommes là pour découvrir les métiers de l'industrie. C'est très intéressant ! »

« L'essentiel de nos managers a été recruté via l'apprentissage ou un stage de fin d'études. »

« Nous recherchons beaucoup de profils à bac + 2. »

« Nous sommes une entreprise familiale. Nos clients sont les universités, les centres de recherches, l'industrie pharmaceutique… »

« Mon entreprise est en phase de grosse progression, nous avons 20 à 25 embauches en cours à Montluçon. »

Un **recrutement,** ça s'**organise** !

La réputation d'une entreprise passe aussi par sa manière de recruter. Une mauvaise expérience, et le candidat malheureux répand des commentaires négatifs sur internet… À l'inverse, si les postulants sont bien reçus, l'image de marque se trouve améliorée. La clé ? Bien préparer ses embauches !

Définir et faire connaître les besoins

→ Pour déclencher des candidatures pertinentes, il faut avoir une vision claire du profil idéal. Partager un temps d'analyse avec l'équipe permet de créer une offre d'emploi plus juste. On évite d'établir une liste de compétences trop longue ; on en choisit 3 ou 4, fondamentales pour le poste à pourvoir.

→ Ensuite, on rédige l'offre d'emploi, véritable vitrine où les caractères distinctifs et les points forts de l'entreprise doivent ressortir. Pourquoi pas une vidéo avec le témoignage d'un salarié qui occupe le même poste ?

→ Enfin, l'annonce est diffusée sur le site internet de l'établissement, mais pas seulement. Si l'entreprise est présente sur les réseaux sociaux, elle la publiera sur son compte. À savoir : les cadres utilisent surtout LinkedIn, les jeunes sont plutôt sur Instagram ou TikTok. De plus en plus d'entreprises s'en emparent ! On peut aussi créer une page sur un « site emploi » (*jobboard* : Pôle Emploi, APEC, Indeed, Nos talents nos emplois, Emploi Montluçon Communauté…).

Bien recevoir les candidats

→ Les candidatures sont arrivées, les postulants sélectionnés sont invités pour un entretien d'embauche. Ce premier rendez-vous doit être préparé avec soin : la personne chargée du recrutement doit avoir pris connaissance du profil du candidat. Attention, on constate parfois un décalage entre l'offre et les propos tenus lors de cette entrevue. Le discours sur l'entreprise, sur les missions doit être clair, cohérent avec l'annonce diffusée.

→ En outre, les candidats apprécient tout ce qui humanise le processus : laisser le choix d'une rencontre en visio plutôt qu'en présentiel, adresser un message de bienvenue, proposer un café…

Et après…

→ Répondre ! Les délais annoncés doivent être respectés. Une absence de réaction ternit l'image de l'entreprise, surtout après un entretien : à proscrire. Les postulants non retenus apprécient de recevoir un retour.

→ Considérer le processus de recrutement jusqu'à la fin de la période d'essai. Dès son arrivée, on commence à créer du lien avec le nouvel employé. On organise l'accueil, surtout le premier jour : ne pas le laisser seul à son poste, désigner un référent, prévoir le matériel nécessaire. On lui fournit un livret d'accueil (papier ou numérique) avec des informations pratiques, un annuaire, l'organigramme… C'est stratégique ! Ainsi, la personne recrutée devient vite autonome.

→ On n'oublie pas qu'un employé est plus impliqué s'il est reconnu à sa juste valeur. Il a besoin de réciprocité entre son engagement personnel et ce que donne l'entreprise en retour.

→ Pour sécuriser les recrutements, on pense à l'accueil global de la famille. L'agglomération de Montluçon mène un travail sur l'attractivité du territoire ; il existe des opérations pour aider le « numéro 2 » à trouver un emploi.

Montrez vos compétences humaines & partagez vos passions !

La session de jeux collectifs a permis de lever des barrières. Les équipes mêlaient de manière anonyme demandeurs d'emploi et recruteurs. Place à la coopération ! La résolution des énigmes a fait ressortir les personnalités…

« On se répartit sur les différentes énigmes ? Chacun son truc ! »

« Ensemble, on y arrive ! »

Adresse, logique, patience, résolution de problèmes, sens du service, esprit d'équipe, créativité, qualités humaines, capacité d'adaptation…
Vos compétences humaines (ou *soft skills*) plaisent aux recruteurs, peut-être plus encore que vos diplômes ! Appuyez-vous sur ces atouts, mettez-les en avant sur votre CV. La formation technique pourra s'organiser en interne.
Vos loisirs intéressent aussi votre future entreprise. Quel que soit votre poste de travail, vous pourrez participer à l'élaboration et à la diffusion de la *marque employeur*.
Les réseaux sociaux n'ont pas de secrets pour vous ? Vous pourrez participer à la création et à l'animation d'un compte d'entreprise sur Instagram ou TikTok. Vous êtes pilote de drone ? Votre futur patron vous demandera peut-être de tourner des images de l'usine !

« Il y a eu un beau travail d'équipe ! »

L'industrie en chiffres

« Une marque employeur, ce n'est pas juste de la com', c'est aussi de l'organisation, une aventure collective »

Claire Striffling,
directrice générale de NS Management

5 516
salariés sur le bassin d'emploi de Montluçon

60 000
habitants dans l'agglomération

67 %
des cadres acceptent des salaires moins élevés si l'entreprise a une bonne image

33 %
des candidats refusent catégoriquement de travailler pour une société qui a mauvaise réputation, quel que soit le salaire proposé

83 %
des embauches commencent par une recherche en ligne

Pour **78 %**
des candidats, la qualité de l'expérience de recrutement affecte la décision d'accepter le poste ou non

Une marque employeur forte

↘ Fait baisser de 43 % les coûts d'embauche

↗ Permet d'augmenter de 50 % les candidatures qualifiées

Synthèse réalisée par le collectif zélie • 06 64 70 47 01 • www.collectifzelie.fr

apec · CCI ALLIER · Commentry Montmarault Néris Communauté · cpme 03 Allier · Mon Co Montluçon Communauté · Mouvement des Entreprises de France Allier · pôle emploi · Préfète de l'Allier Liberté Égalité Fraternité · La Région Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises · La Région Auvergne-Rhône-Alpes Orientation · UIMM Auvergne La Fabrique de l'Avenir