



CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

1^{er} ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

RECRUTEMENT :

Comment devenir un employeur de choix ?

GO!

02 40 44 6000

**SUPER
EMPLOYEUR**

TÉMOIGNAGES

E-Cobot :

Un process de
recrutement permanent
p. 3

Rotec :

Identifier le bon profil
pour le bon poste
p. 4

Des solutions CCI pour devenir
un employeur de choix

p. 7

nantessnazaire.cci.fr



@CCINantes



Une question ? 02 40 44 6000

« POUR RECRUTER, FAISONS CHANGER LE REGARD PORTÉ SUR L'INDUSTRIE »



Sur un territoire dynamique, le recrutement est devenu un véritable enjeu pour les entreprises, notamment dans le secteur industriel. Entretien avec Nicolas Derouault, directeur général délégué de IDEA Groupe et vice-président CCI Nantes St-Nazaire en charge de l'Industrie.

Les entreprises de Loire-Atlantique mettent en avant leur difficulté à recruter des collaborateurs. Est-ce que cette problématique est devenue le sujet majeur pour les industriels ?

L'industrie en Pays de la Loire est un secteur très dynamique par ses emplois directs mais également par les emplois appartenant aux services qui y sont associés (bureaux d'études, maintenance, logistique...)

Cet état de fait, combiné à un taux de chômage faible sur notre territoire, conduit à placer les difficultés de recrutement comme la préoccupation majeure des industriels. C'est même, pour certains secteurs, un véritable frein à

la croissance. Le sujet revêt une importance toute particulière pour des entreprises petites ou moyennes implantées dans des territoires peu denses et insuffisamment desservis. Mais il est important de noter que même des entreprises prestigieuses appartenant à des secteurs attractifs, comme l'aéronautique par exemple, éprouvent des difficultés à recruter.

Comment expliquer cette situation ?

L'industrie intègre à marche forcée les nouvelles technologies et des nouveaux métiers en découlent. Dans l'industrie et dans les services à l'industrie il existe une très grande variété de métiers de plus en plus orientés vers l'innovation et le numérique.

Ces difficultés proviennent principalement d'un manque de candidatures correspondant aux besoins des entreprises, en termes de qualification, d'expériences ou encore de mobilité insuffisante des candidats.

Sur quels leviers peuvent agir les entreprises pour pallier à ces difficultés ?

Les entreprises adaptent leurs pratiques RH et la panoplie d'outils déployés est abondante. On pense, par exemple, aux recrutements via les réseaux sociaux, aux offres d'emploi vidéo, aux écoles internes...

...« Faire évoluer vos pratiques RH avec la CCI »...

Il faut faire changer le regard porté sur l'industrie, et notamment celui des jeunes. Pour se faire, les entreprises développent les portes ouvertes et veillent à se rendre plus attractives via les concepts de « marque employeur ». Il faut aussi que les médias parlent positivement de l'industrie et

mettent en avant les belles histoires d'un secteur qui crée de l'emploi, directement ou indirectement, et qui représente en France 80% de la recherche privée et les trois-quarts des exportations. Il n'y a pas de grand pays sans grande industrie.

Sur ce volet RH, quel rôle pour la CCI auprès des industriels ?

Les conseillers RH de la CCI interviennent de manière très opérationnelle auprès des PMI pour renforcer leurs pratiques RH et réussir leurs recrutements, développer leur attractivité et fidéliser leurs collaborateurs.

Par ailleurs la CCI accompagne les PMI dans la modernisation de leurs process de production, l'intégration du numérique et de la cobotique. Cette évolution vers l'Industrie du Futur leur permet, entre autre, de développer une image plus moderne et des conditions de travail plus attractives !

LE SAVIEZ-VOUS *?



7 %

Avec 7 %, les Pays de la Loire ont le plus faible taux de chômage des régions françaises

6 sur 10

60 % des entreprises françaises de plus de 10 salariés ont des difficultés de recrutement

45 secondes

Les candidats ne passent que 45 secondes pour étudier une offre d'emploi

Sources : Insee, Baromètre CCI France, Mistertemp'

« NOUS AVONS UN PROCESS DE RECRUTEMENT PERMANENT »

Les difficultés de recrutement ne sont pas une fatalité. C'est la conviction de la société E-Cobot, qui agit en amont pour éviter cet écueil. Retour sur une stratégie payante.

Refuser des commandes par manque de moyens humains : ce n'est pas un scénario qu'envisage E-Cobot.

Depuis sa création en 2016, cette société nantaise experte en conception et intégration de solutions cobotiques joue la carte de l'anticipation sur le volet recrutement. « Notre activité fait appel à de multiples métiers autour de l'intelligence artificielle, de la robotique ou encore de l'électronique embarquée. D'où la difficulté à disposer des compétences techniques et humaines nécessaires, explique Sébastien Ecault, son dirigeant. Nous avons donc mis en place un process de recrutement permanent pour anticiper les besoins à venir ».

La société a également créé des ponts en direction des futurs candidats.

Savoir expliquer et donner envie

Pour Sébastien Ecault, il est crucial d'être en étroite connexion avec le milieu académique. « Si nous voulons avoir les bonnes personnes sur les bons postes, il faut accepter de former et de rencontrer les écoles, les universités, etc., pour se faire connaître des futures recrues, dit-il.

Nous devons savoir expliquer et donner envie pour des métiers industriels souvent passionnants ».

Pour E-Cobot (40 salariés), il s'agit aussi de donner leur chance à des publics volontaires, sans se focaliser à tout prix sur leur diplôme. Accueillant deux collaborateurs en alternance, l'entreprise nantaise participe ainsi à la démarche « House of Code ». Déployée par le Cnam et la CCI, cette formation de 20 mois permet à des demandeurs d'emploi de devenir Développeur intégrateur designer.



...« Une stratégie qui passe notamment par le digital »...

Outre ces actions, E-Cobot a retravaillé son organisation interne. Suite au diagnostic Eval RH réalisé en 2018 avec la CCI, la société a identifié différents axes d'amélioration RH (modes de recrutement, fiches de postes...). De quoi envisager sereinement la vingtaine de recrutements planifiés par l'entreprise en 2020 !

MARQUE EMPLOYEUR : SOEXOU PASSE À L'ACTION



Experte en usinage de précision et réalisation d'outillages de presse, Soexou peinait à trouver les compétences sur le marché. Face à ces difficultés, avec l'aide de la CCI, elle a musclé sa stratégie RH.

Soexou en a désormais la conviction. Améliorer l'image de l'entreprise permet d'attirer de nouveaux talents, tout en fidélisant les collaborateurs en place. Ces dernières années, avec l'aide de la CCI, l'entreprise a travaillé cet aspect stratégique. « Après avoir suivi le programme Dinamic

Entreprises axé Performance Interne, nous avons souhaité aller plus loin dans la gestion des ressources humaines, explique Romain Bihan, le gérant de la PME qui emploie 14 personnes à Treillières. La CCI nous a alors proposé le dispositif RH+ ».

Réalisation d'un prédiagnostic pour identifier les forces et leviers d'amélioration, préconisations, mise en place d'actions (refonte du livret d'accueil, réflexion sur les outils de communication, etc.)... ont fait partie de ce programme personnalisé, contribuant à renforcer la Marque Employeur de l'entreprise. Pour le dirigeant, l'expérience est formatrice. « Apportant de la vision, l'accompagnement de la CCI nous a permis de mieux situer nos pratiques de recrutement, dit-il. À l'heure où se pose un vrai problème de compétences sur le marché, ce travail concourt à recruter plus facilement, à former des jeunes et à maintenir à terme nos savoir-faire métier ».

« J'AI RECRUTÉ LE BON PROFIL AU BON POSTE »



Avec le concours de la CCI Nantes St-Nazaire, l'entreprise Rotec a repensé sa gestion RH. Et recruté le profil qui lui manquait.

Co-gérante de la société guérandaïse Rotec spécialisée dans le négoce de fournitures dentaires, Christine Raiser faisait partie de ces dirigeants de PME estimant avoir la « tête sous l'eau ».

Pour en sortir, elle et son époux décident de se faire accompagner. « Un dirigeant que nous connaissions nous a alors recommandé l'accompagnement de la CCI, dont lui-même avait bénéficié », témoigne Christine Raiser.

Identification du besoin

En novembre 2018, les co-gérants de

Rotec rencontrent une experte CCI Nantes St-Nazaire, puis signent une convention RH +. Objectif : optimiser les ressources humaines de la PME d'une quinzaine de collaborateurs.

« Avec notre conseillère, nous avons pu identifier le profil que nous avions besoin de recruter. À savoir une assistante commerciale, capable de traiter les commandes clients et de communiquer avec les fournisseurs allemands. »

Après validation de la fiche de poste, la CCI a pris en charge l'ensemble du processus, de la diffusion de l'annonce à la pré-sélection des candidats. Puis, les dirigeants de Rotec ont rencontré les profils intéressants, dont la « perle rare » ; une candidate allemande vivant à Pornichet et affichant 8 ans d'expérience dans le secteur dentaire en Allemagne ! ».

Former la future salariée

En mai 2019, pour un stage de formation, la nouvelle recrue rejoint Rotec qui bénéficie d'un autre coup de pouce. « Sur les conseils de la CCI, nous avons contacté Pôle Emploi qui propose le « Parcours TPME vers l'emploi », ajoute la dirigeante. En test depuis 2018, ce dispositif dédié aux entreprises de moins de 50 salariés permet d'ajuster les compétences du candidat

avant embauche via une formation courte pour un contrat d'une durée minimale de 6 mois, la rémunération du futur salarié étant également prise en charge à hauteur de 80 % du SMIC. Ou quand le bon recrutement permet de sortir la tête de l'eau.

...« nous avons pu identifier le profil que nous avions besoin de recruter »...

Bon à savoir :



**solutions
emploi**
Pays de la Loire

Dans le cadre du plan de bataille pour l'emploi de la Région Pays de la Loire, l'agence de développement régional Solutions&co a lancé la plateforme Solutions&emploi pour aider les entreprises à recruter les talents et les compétences nécessaires pour leur développement.

Ce dispositif leur permet de diffuser, en quelques clics et à prix réduit, leurs offres sur plus de 25 sites emploi et de gagner ainsi en visibilité auprès des candidats.

www.solutions-emploi-paysdelaloire.fr

L'ŒIL DU CONSEILLER DE LA CCI



Véronique Quéré, conseillère Ressources Humaines CCI Nantes St-Nazaire

Sur un marché de l'emploi devenu concurrentiel, le dirigeant d'entreprise a désormais l'obligation d'avoir une réflexion marketing en matière de ressources humaines.

Cette approche marketing existe pour l'offre produit ou de service de l'entreprise, elle doit être transposée pour son offre RH. Cela doit conduire le dirigeant à réfléchir à sa cible, à son message, et plus globalement à sa pratique managériale.

Aujourd'hui, ce sont les candidats qui choisissent leur entreprise. Les dirigeants doivent donc se questionner sur ce qui peut leur donner envie de les rejoindre. Le recrutement repose de plus en plus sur les compétences comportementales, l'enjeu pour eux est aussi de bien définir ces compétences et d'être en capacité de les évaluer, d'abord à l'occasion d'un entretien de recrutement, puis d'une période d'essai. Pour cela, ils peuvent se former ou être accompagnés.



QUAND CHARIER FORME DES MIGRANTS



Engagée en matière de RSE et confrontée à des difficultés de recrutement, l'entreprise Charier s'est engagée dans la formation de jeunes migrants.

Pour concilier économique et social, l'entreprise Charier spécialisée notamment dans les travaux publics et le génie civil, s'est engagée dans l'insertion des publics en difficultés.

À l'été 2018, Charier a ainsi créé le programme AJILE, Agir pour les Jeunes et l'Insertion pour les Lancer vers l'Emploi, afin de former aux métiers des travaux publics une dizaine de jeunes migrants et de réfugiés politiques

via une formation diplômante d'un an. Pour cette démarche, Charier (1 400 salariés) a travaillé avec plusieurs acteurs de l'insertion et de la formation parmi lesquels FACE Loire-Atlantique, les Apprentis d'Auteuil, Terre d'Asile, les Compagnons du Tour de France.

« Nous sommes une entreprise acteur du territoire avec des valeurs RSE. Comme d'autres, nous avons des difficultés de recrutement et il nous paraissait naturel d'aller vers ce public en difficulté et motivé », souligne Michel Mérien, DRH du groupe Charier.

Pour ce programme AJILE, les parties prenantes ont dû franchir plusieurs écueils liés en particulier à la maîtrise de la langue, aux problèmes de logements et de mobilités des alternants. Malgré ces difficultés, 5 des 8 candidats ont décroché le diplôme. « C'est un résultat plus que positif pour cette première

ZOOM SUR :



L'INCLUSION POUR RECRUTER AUTREMENT

Face aux difficultés de recrutement, de plus en plus d'entreprises s'engagent pour l'inclusion et l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Cette démarche suppose pour elles un changement de paradigme en se concentrant davantage sur la motivation des candidats que sur leur CV.

Localement, une dizaine de réseaux et d'organisations professionnelles, se sont engagés dans le Club des entreprises inclusives porté par la DIRECCTE pour mettre en place des actions bien concrètes sur le sujet. Un premier jobdating réunissant entreprises recruteuses et migrants et quête d'un emploi s'est ainsi déroulé à la CCI Nantes St-Nazaire, suivi d'une journée pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les locaux de la BPGO. D'autres actions du même type doivent suivre sur le territoire, notamment en direction des jeunes des quartiers.

opération », poursuit Michel Mérien. Un bilan positif qui a incité le groupe Charier à lancer une seconde promotion 2019/2020 pour ce programme AJILE avec une dizaine de jeunes (photo).

POUR RECRUTER, TRANQUIL IT A MISÉ SUR L'ALTERNANCE

L'alternance constitue un tremplin pour l'emploi des jeunes, mais aussi un outil de recrutement pour les entreprises.

Spécialisée dans la sécurisation des réseaux informatiques, la société sébastiennaise Tranquil IT peut en témoigner. « Depuis sa création, Tranquil IT s'est bien développée, mais à un moment, on a fait le constat qu'on avait le savoir-faire, mais pas le faire-savoir. Or pour faire franchir un palier et gagner en légitimité auprès de grands comptes, il fallait communiquer, notamment via le web », explique Vincent Cardon, co-fondateur de Tranquil IT. Cette compétence web, la société va l'acquérir en intégrant Camille Fargues, alors étudiante en Licence professionnelle E-commerce et Marketing numérique au CFA Intelligence Apprentie, établissement partenaire de la



CCI Nantes St-Nazaire. Une intégration réussie : « Très vite, on a confié à Camille les clés du camion de la communication web », sourit Vincent Cardon. Une stratégie payante pour l'entreprise, à tel point qu'elle a recruté Camille comme chargée de communication, avant de la faire évoluer sur un poste de business-developer au Royaume-Uni pendant cinq mois, puis comme chargée d'affaires à Nantes. Ou quand l'alternance débouche sur une collaboration durable.

« EMBARQUER LES HOMMES POUR RÉUSSIR LE VIRAGE TECHNOLOGIQUE »



Pas de transformation 4.0 réussie sans miser sur l'humain. Pour déployer de nouvelles technologies, Team Plastique a travaillé au développement des compétences de ses collaborateurs. Au final, plus de performance et de bien-être au travail.

Elle est de celles, qui savent se remettre en question pour rester dans la course. En 2018, l'entreprise castelbriantaise Team Plastique (thermoformage et usinage de pièces pour différents secteurs) a souhaité réécrire sa stratégie à cinq ans. Elle s'est alors engagée dans un parcours Dinamic Industrie du futur. « L'objectif était de structurer une forte croissance, de l'organiser et de nous donner les bonnes priorités pour maintenir le niveau de performance », explique Régis Sauvion, directeur général de Team Plastique.

Dans ce cadre, la PME a déployé de nouvelles briques technologiques, en prise avec les priorités identifiées. Un cobot, permettant de fabriquer par exemple des tablettes d'avion, et un système de réalité augmentée pour

l'aide au montage manuel ont été notamment installés.

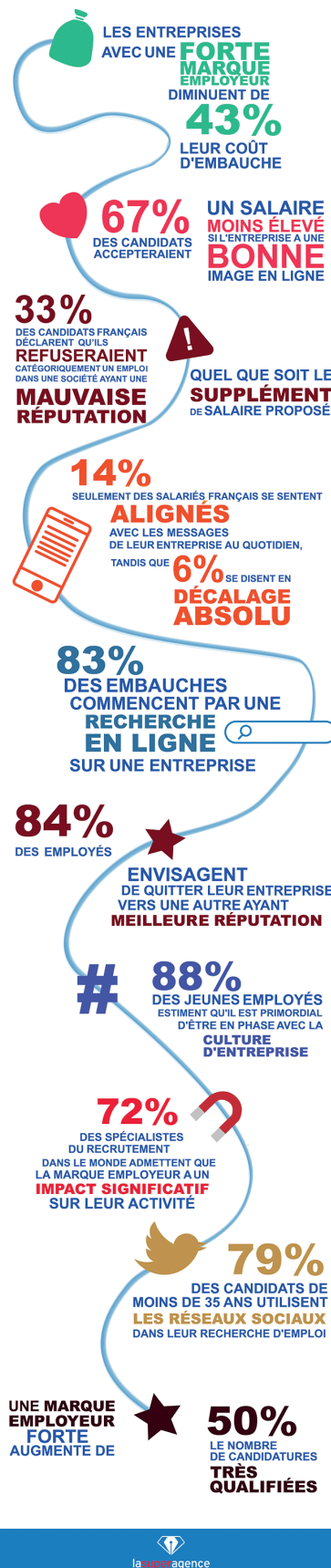
Repenser le rôle des hommes

Cette optimisation des process a demandé de repenser le rôle des hommes. Ainsi le cobot exécute-t-il désormais les tâches pénibles comme la dépose de colle, tandis que l'opérateur réalise des missions plus qualitatives. Outre ces évolutions de poste, il a fallu aussi former. Un défi pour Team Plastique ! « En deux ans, nous avons quasiment doublé nos effectifs en passant de 80 à 150 collaborateurs. D'où des problématiques de formation, souligne Régis Sauvion. La réalité augmentée permet d'accélérer l'apprentissage des opérateurs, travaillant sur les postes de montage ». En complément, des formations ont été organisées, notamment avec l'UIMM et Pôle Emploi.

Une montée en compétences, et des évolutions dans le travail, qui suscitent l'adhésion en interne. « Les retours des collaborateurs sont très positifs. Réduisant la pénibilité des tâches, et le risque d'erreur, ces outils innovants génèrent sérénité et qualité de vie au travail », conclut le dirigeant.

10 STATISTIQUES À CONNAÎTRE SUR LA MARQUE EMPLOYEUR

SOURCE : LINK HUMAINS



Source : La Super Agence, lien vers l'article « 10 chiffres sur la marque employeur » : <https://bit.ly/2X9MUUT>

DES SOLUTIONS CCI POUR RECRUTER ET FIDÉLISER DES TALENTS

1 Je m'interroge sur mes pratiques RH

2 Je souhaite avoir un regard externe sur mes pratiques RH

3 J'engage un programme d'accompagnement pour optimiser mes pratiques RH

4 Je me forme et je forme mes collaborateurs. J'envisage un recrutement par la voie de l'alternance.



FLASH DIAG RH

Réalisez un flash diag en quelques clics sur le site NantesStNazaire.cci.fr/flashdiag pour faire le point sur vos pratiques RH et managériales, et identifier vos axes de progrès.



EVAL' RH

Obtenez un diagnostic avec votre conseiller CCI, dans votre entreprise, autour de 7 grandes thématiques pour identifier vos priorités d'actions et optimiser vos méthodes en fonction de vos objectifs.



FORMATIONS

Renforcez vos compétences et celles de vos collaborateurs grâce à nos formations RH consultables sur le site web : <http://bit.ly/offrerh2019>

Exemples de formations :

- Recruter et fidéliser de nouveaux collaborateurs
- Actualité du droit social



ALTERNANCE

Recruter un jeune en alternance, un tremplin vers l'emploi : intelligence-apprentie.fr



PACK RH

Profitez d'un accompagnement personnalisé pour vous aider à résoudre votre problématique : recrutement, gestion des compétences, formation, rémunération et communication interne.



SERVICE EN LIGNE

Pour réaliser un autodiagnostic et s'informer en ligne



CONSEIL

Pour obtenir un diagnostic ou un conseil individualisé



ATELIER

Pour échanger, discuter et mieux comprendre



FORMATION

Pour acquérir des compétences

Et aussi...



• Ateliers RH :

Consultez l'agenda des événements sur le site web NantesStNazaire.cci.fr pour venir partager vos expériences de recrutement et de management, et vous inspirer de pratiques concluantes et innovantes.



• Mini-stages découverte :

Donnez l'opportunité à des jeunes inscrits en collège ou en lycée de découvrir votre entreprise et ses métiers. Accueillez-les à l'occasion de stages de découverte de courtes durées en dehors des périodes et cursus scolaires.



• Site Ma première embauche :

Vous vous apprêtez à recruter ? Avant d'engager vos démarches, rendez-vous sur le site <http://www.ma-premiere-embauche.fr/> pour consulter avis, bonnes pratiques et fondamentaux réglementaires.

ABONNEZ-VOUS À LA NEWLETTER CCI pour ne rien rater de nos événements ! - NantesStNazaire.cci.fr



CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

1^{er} ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

RECRUTER ET FIDÉLISER NE S'IMPROVISENT PAS !

Les professionnels de l'industrie peinent à recruter et stabiliser les compétences dans leurs établissements :

COMMENT RECRUTER DANS UN SECTEUR INDUSTRIEL EN TENSION ?

QUELLES SOLUTIONS INNOVANTES POUR CAPTER
DES TALENTS ET LES GARDER ?



Retrouvez-nous au Salon Industrie Grand Ouest !

Inscription sur : industrie-nantes.com

Hall XXL - Stand CCI C28

AU PROGRAMME :

Des témoignages de chefs d'entreprises qui ont repensé leur façon de recruter

Des présentations de solutions pour optimiser votre sourcing

Des ateliers pour apprendre à recruter différemment

Des RDV flash avec les experts en recrutement de votre territoire

nantesstnazaire.cci.fr



@CCINantes



Une question ? 02 40 44 6000