



Diag *Flash* Recrutement & attractivité

Recruter autrement, intégrer durablement



3 à 5 jours

TPE/PME confrontées à des postes durablement non pourvus
ou à un turn-over d'entrée élevé

**Six mois pour recruter un soudeur.
Le problème n'est pas seulement le marché,
c'est le chemin qui mène jusqu'à vous.**

L'industrie recrute difficilement, et beaucoup d'entreprises en concluent qu'il n'y a rien à faire. L'expérience montre l'inverse : entre l'annonce publiée et le candidat intégré, il y a une dizaine de points de rupture, et la plupart sont sous votre contrôle. En trois à cinq jours, nous les identifions et nous vous rendons un plan de recrutement adapté à votre bassin d'emploi.

Vous êtes concerné si :

Des postes sont ouverts depuis plus de trois mois, ou pourvus puis reperdus

Vous recevez peu ou pas de candidatures spontanées, y compris sur des métiers formateurs

Les alternants ou les jeunes recrues ne restent pas au-delà de la première année

Il n'existe aucun lien structuré avec les lycées professionnels, CFA ou acteurs de l'emploi du territoire

Les fiches de poste décrivent des tâches plutôt qu'elles ne donnent envie

Un cas rencontré dans l'industrie

**Chaudronnerie, 30 salariés,
Hauts-de-France**

Deux postes de soudeur ouverts depuis sept mois, et deux alternants sur trois partis avant la fin de leur contrat. Le Diag Flash constate que les annonces sont rédigées en langage interne, qu'aucun parcours d'accueil n'existe au-delà de la visite de l'atelier le premier matin, et qu'aucune relation n'a été nouée avec les quatre établissements de formation situés à moins de trente kilomètres. Le plan d'action porte sur la réécriture des fiches de poste, trois canaux de diffusion adaptés au bassin, un parcours d'intégration à 30, 60 et 90 jours, et l'ouverture d'un dialogue avec deux CFA. Le point le plus structurant s'avère être la montée en compétences des deux chefs d'atelier sur la conduite d'entretien : ce sont eux qui accueillent, et personne ne les y avait préparés.



3 à 5 jours

TPE/PME confrontées à des postes durablement non pourvus
ou à un turn-over d'entrée élevé

Ce que le diagnostic vous apporte



Entretiens avec la direction, les managers recruteurs et les salariés récemment entrés



Identification des freins et leviers d'attractivité des métiers de l'entreprise



Analyse du processus de recrutement et d'intégration, et de ses points de rupture



Identification des viviers mobilisables sur le territoire



Préconisations et feuille de route actionnable

Le volet compétences

Le diagnostic traite le recrutement comme un enjeu de compétences et non comme une simple question de sourcing. Il identifie les besoins de montée en compétences des managers sur la conduite d'entretien et l'accueil, formalise une méthodologie de recrutement partagée, structure la stratégie d'accueil des alternants, et travaille l'accès à l'emploi de publics spécifiques : reconversions, seniors, personnes éloignées de l'emploi.

Vos bénéfices

- Vous réduisez le délai de recrutement sur vos postes les plus tendus
- Vous sécurisez la première année, là où se concentre l'essentiel des départs
- Vous ouvrez des viviers que vous n'exploitez pas, notamment par l'alternance
- Vous construisez une marque employeur crédible parce qu'adossée à des pratiques réelles

Et après : l'accompagnement jusqu'à 5 jours supplémentaires

Appui à la rédaction de fiches de poste attractives et au choix des canaux de diffusion, construction de la stratégie de recrutement et du parcours d'intégration, structuration de la politique d'alternance et outillage des managers sur la conduite d'entretien.

**Reprenons le chemin
qui mène un candidat
jusqu'à vous.**

Parlez-en à votre conseiller
OPCO 2i



réponse sous 5 jours ouvrés