

**STRATÉGIES D'ACCOMPAGNEMENT
RH. A DESTINATION DES FABRICANTS
DE DISPOSITIFS MEDICAUX**

LIFE
SCIENCES

KELLY®

scientific
resources



LIFE SCIENCES

Le marché des DM
en FRANCE et sur la région AURA



Les DM en France – Quelques chiffres



+ 1300 entreprises recensées
dont 92 % de TPE/PME



28 milliards d'euros de CA
dont 8 % à l'export

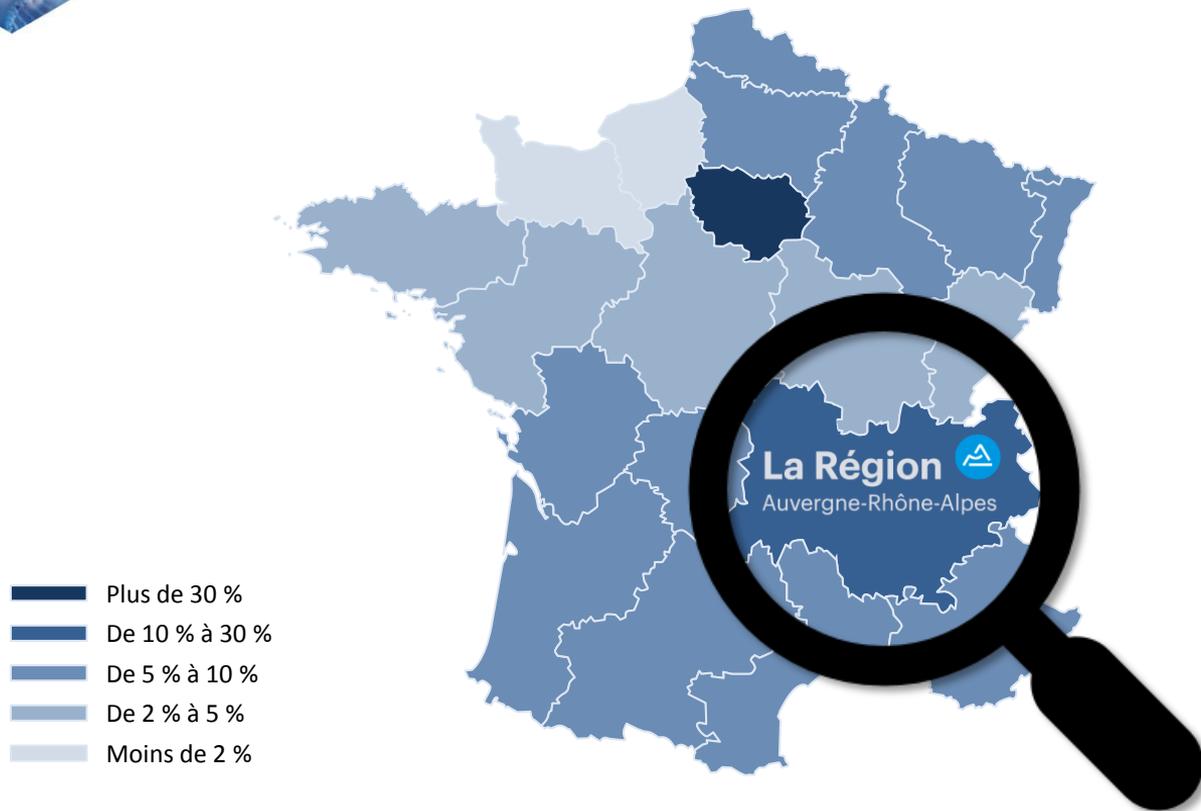


85 000 emplois



1,5 à 3 % d'évolution
des effectifs depuis 2013

Les DM en France – Répartition géographique des entreprises



2 PÔLES PRINCIPAUX

- IDF
- AURA

ZOOM sur la région AURA



2^{ème} région française
(PIB)



6,6 Md€ de dépenses en R&D
(13,8 % du total national)



+ 2 800 brevets



15 pôles de compétitivité
(parmi les 71 labélisés en France)

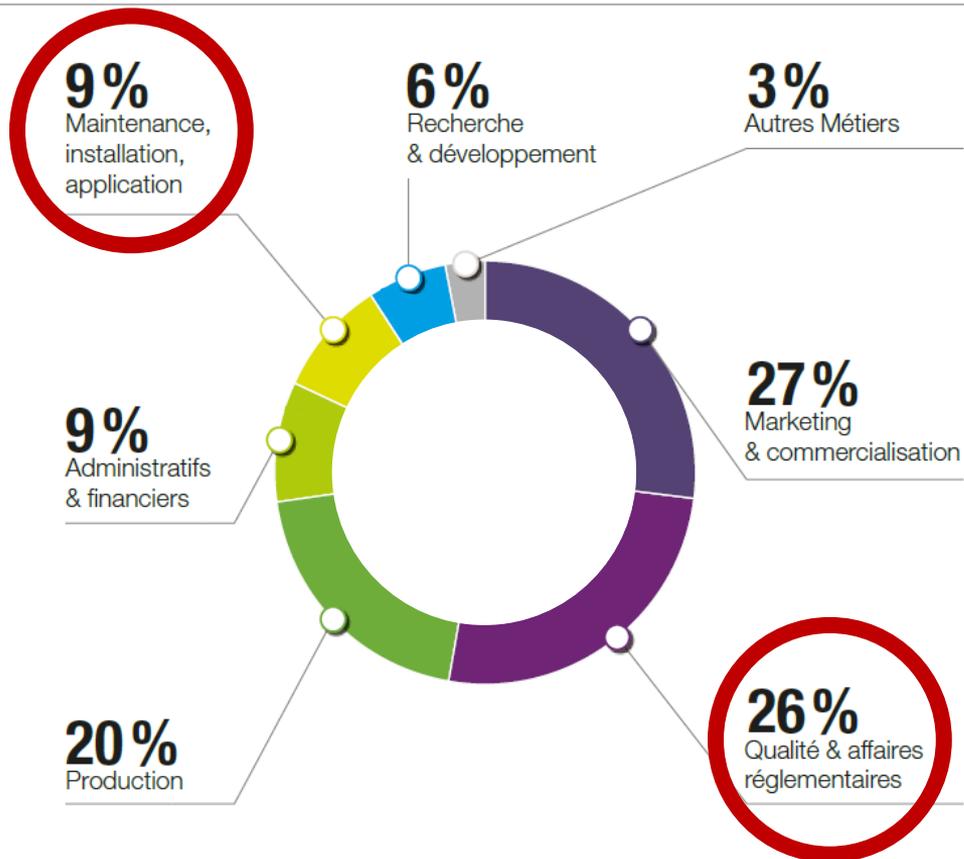


+ 300 000 étudiant·e·s



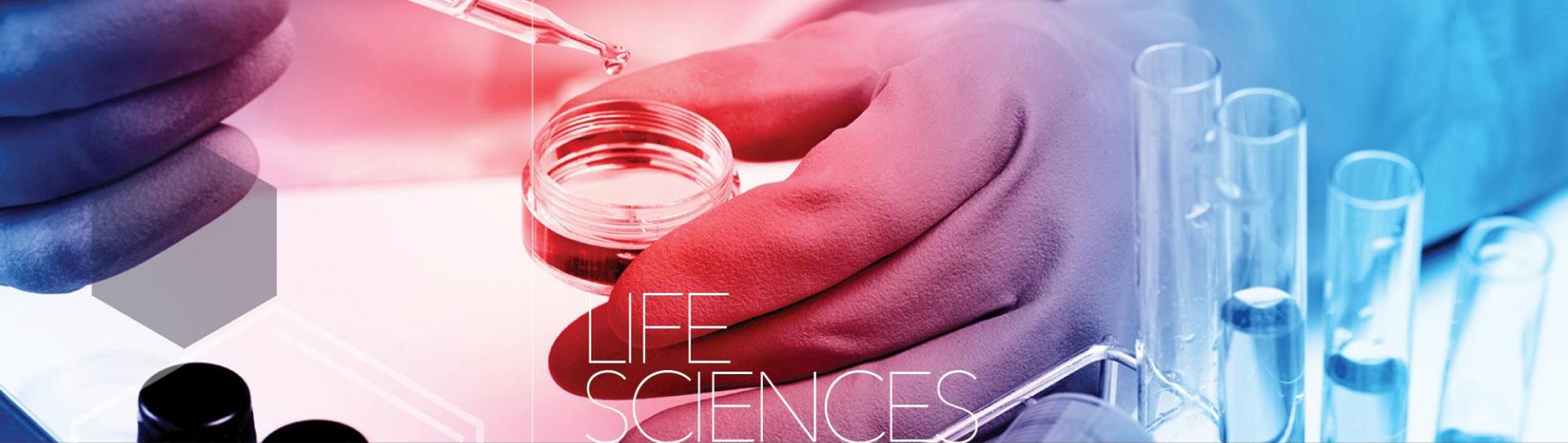
Taux d'emploi à 65,8 %
(soit 2,1 points au-dessus
du niveau national)

Les DM en France – 7 grandes familles de métiers



DES MÉTIERS EN TENSION

- ▲ Affaires Réglementaires
- ▲ Maintenance
- ▲ Informatique / Digital
- ▲ Assurance Qualité



LIFE
SCIENCES

Comment identifier et attirer les talents
sur un bassin d'emploi en tension ?

Qui sont ces talents ?

GÉNÉRATION Y = personnes nées entre 1980 et 1995

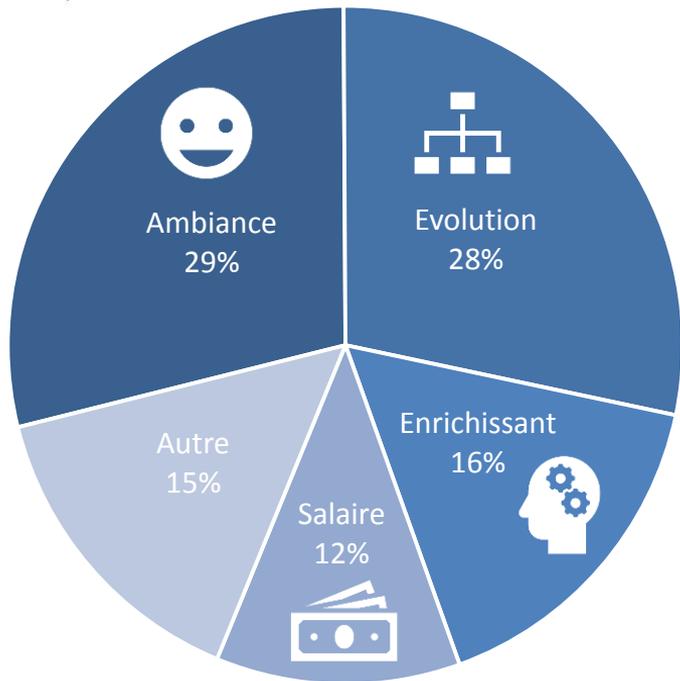
Les 5 caractéristiques de la GÉNÉRATION Y :

- Connectée
- Individualiste
- Equilibre Vie Privée / Vie Professionnelle
- Impatiente
- Rapport différent à l'autorité

GENERATION



Que cherchent-ils ?



Liberté et Flexibilité :

- Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant le 1^{er} anniversaire
- 60% déclarent avoir une mission et en chercher une autre simultanément car aiment travailler en mode projet

Autres données essentielles :

- La marque employeur
- La transparence
- L'entreprise doit devenir une école concrète :
le manager n'est pas celui qui dit, mais celui qui fait !

Comment les attirer ?



Communication

Simple, directe et fréquente
Relation proche et informelle



Environnement de travail

Flexibilité des horaires
Télétravail
Outils de technologie avancés



Donner du sens

Définir les enjeux, les valeurs
Expliciter la contribution du projet à
quelque chose de plus grand

Comment les recruter et les fidéliser ?



Le marché de l'emploi a changé !



- Miser sur l'**originalité** et abandonner nos « vieilles » méthodes : la fin du CV ?
- Opter pour le **E-Recrutement**, le **recrutement 2.0 via les réseaux sociaux**, voir 3.0 avec du Big Data
- Faire « vivre une expérience recrutement » (vidéo, messagerie instantanée, « serious game »)
- Montrer avec qui va travailler la personne (la marque employeur...)



LIFE SCIENCES

Et concrètement ?
De la théorie à la pratique...

Process de recrutement – Les grandes étapes

Audit de la situation

Lancement du plan d'action

Suivi



SOCIÉTÉ F.

PME de 40 salarié·e-s
En plein développement



PROJET

Création de poste
Responsable AR



SERVICE AR

3 personnes

Process de recrutement – Les grandes étapes



Audit de la situation

Lancement du plan d'action

Suivi



Quel est mon besoin ?

Recruter un·e Responsable AR



La personne qu'il me faut existe-elle ?

Confrontation avec les compétences du marché (benchmark)



La personne qu'il me faut existe-elle au sein de ma société ?

Evaluation candidats





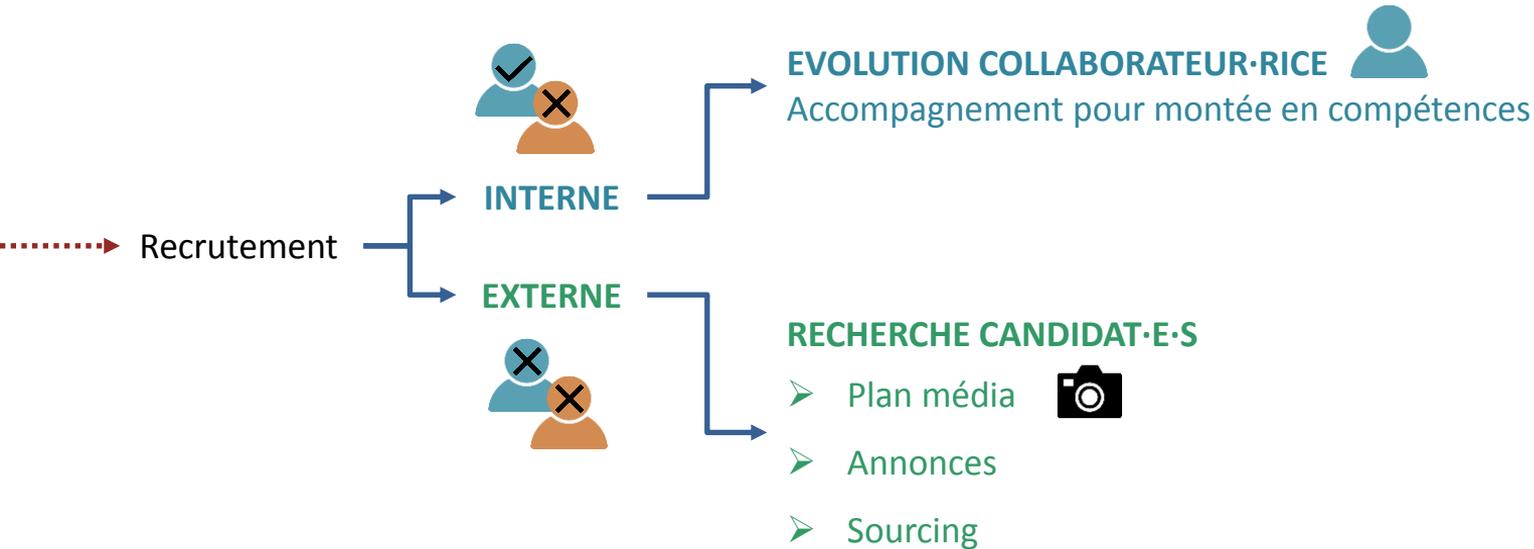


Process de recrutement – Les grandes étapes

Audit de la situation

Lancement du plan d'action

Suivi





Plan média – Cas d'un success story



2015

2016

2017

2018

2019



PROJET à fin 2015

15 recrutements prévus pour 2016
sur métiers en tension



PROBLÉMATIQUE

Manque de visibilité et
d'attractivité sur le marché



RÉSULTATS à fin 2016

Vague de recrutements réussie !



NOTRE PROPOSITION

Plan de communication national
Diffusion d'annonces avec logo
Réalisation d'un film de présentation de l'entreprise
Réalisation d'une bande défilante



RÉSULTATS à fin 2018

Gain de visibilité :
Candidatures spontanées x 5



Process de recrutement – Les grandes étapes

Audit de la situation

Lancement du plan d'action

Suivi



Définition du besoin



Recrutement / Formation
de la ressource

INTÉGRATION =

Accueil

+ Tuteur

+ Points réguliers

+ Formation / Planning

LIFE
SCIENCES

KELLY SCIENTIFIQUE
Votre partenaire RH

KELLY



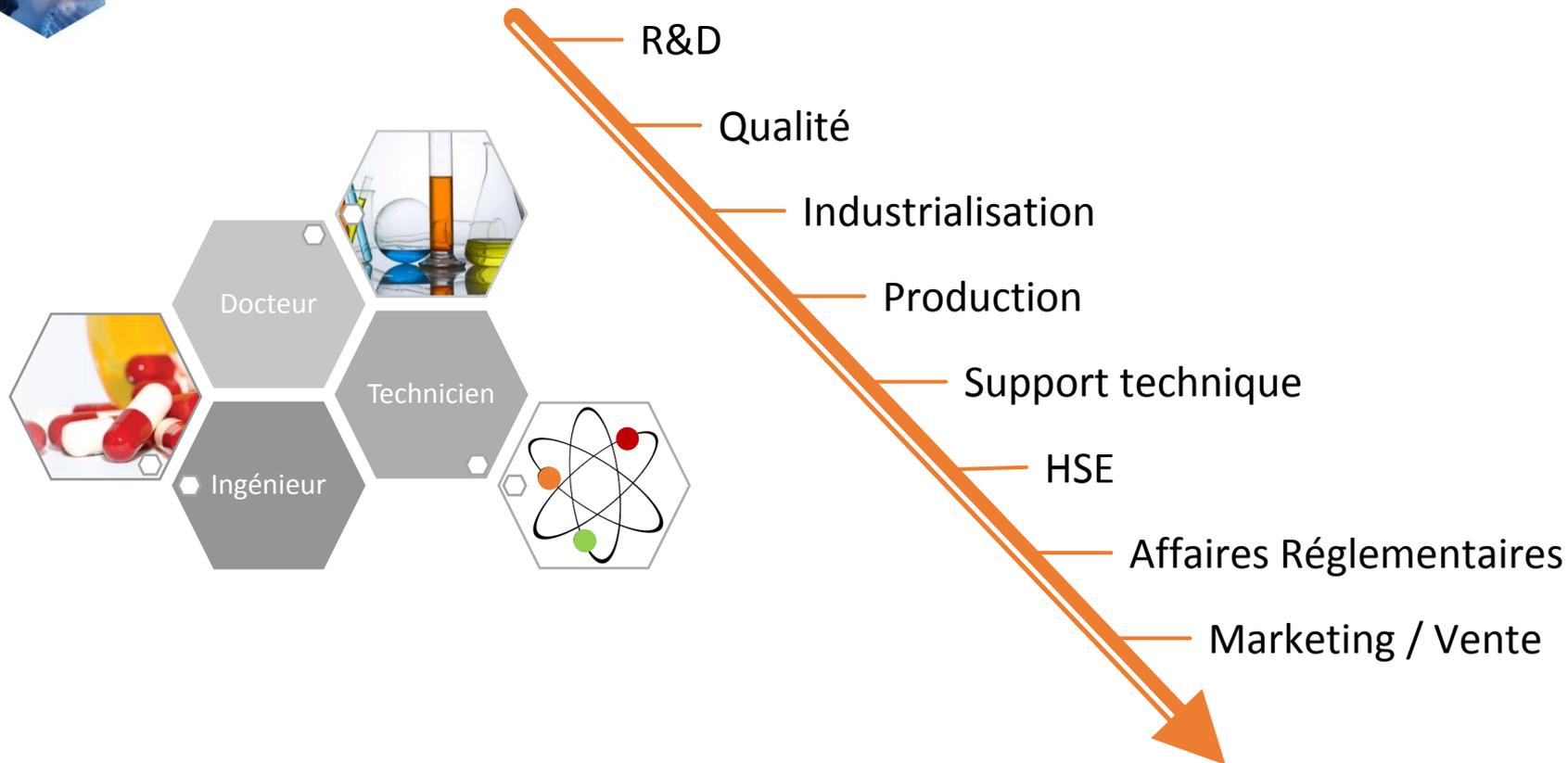
5 bureaux
experts de
leur bassin

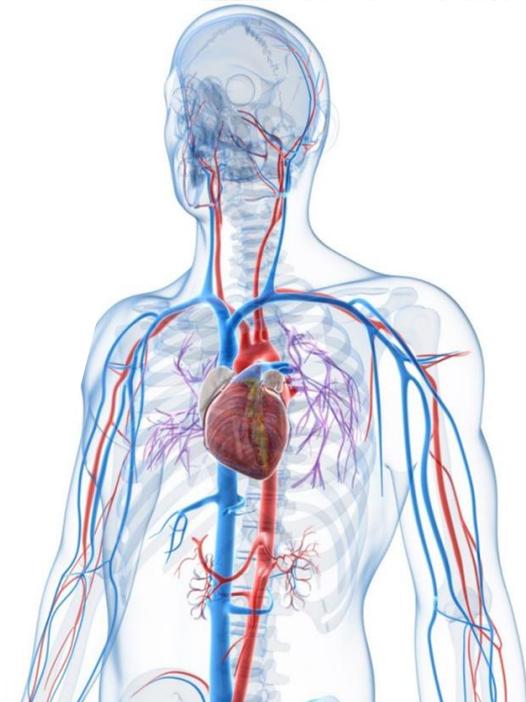


Des recruteurs
scientifiques
de formation et
d'expérience



KELLY SCIENTIFIQUE – Votre partenaire pour chaque étape



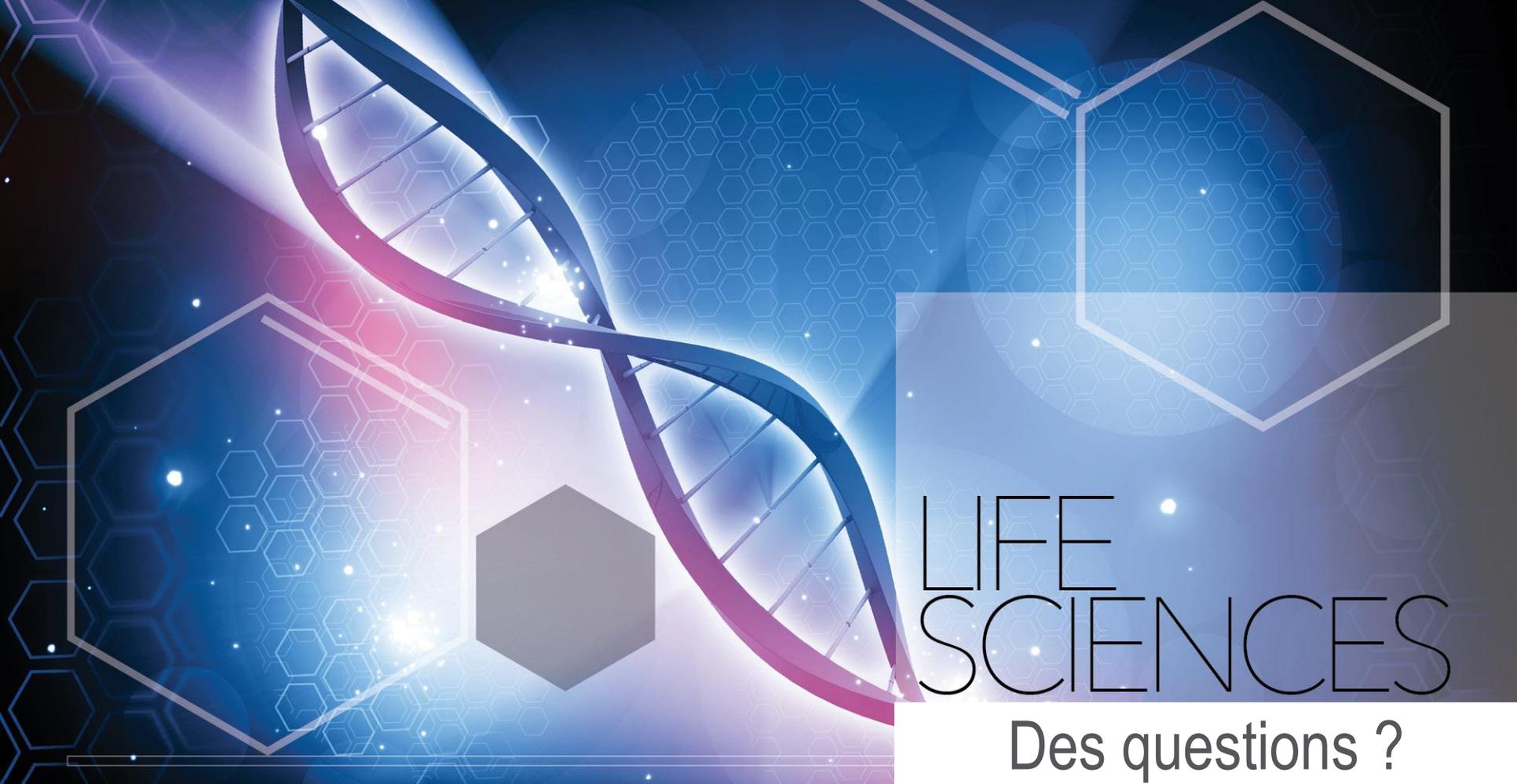


NOTRE PHILOSOPHIE

Qui mieux qu'un scientifique pour comprendre et recruter des scientifiques

NOTRE CŒUR DE MÉTIER – Notre ADN

Le recrutement : identifier et valoriser les talents de demain
Accompagner les entreprises dans leurs projets RH avec des solutions
« sur-mesure »



LIFE SCIENCES

Des questions ?