



« une chance pour soigner » porté par Eurasanté

Comment l'accompagnement du public et la formation adaptée aux évolutions à la filière Santé-Nutrition peuvent dynamiser l'emploi ?

LE CONTEXTE



En pleine transformation, la filière industrie pharmaceutique et biotechnologique pâtit d'un déficit de connaissances et d'attractivité et peine à recruter. Loin de s'adresser uniquement à des scientifiques, le secteur est riche d'une grande diversité de profils : du chercheur à l'opérateur de production, en passant par les métiers de bio-informaticien, conducteur de ligne de fabrication, data scientist, pharmacovigilance...

La pandémie 2019, agissant comme un révélateur, a entraîné de nombreuses décisions politiques visant à redynamiser et relocaliser le tissu de production en France. 3^{ème} région dans la filière de l'industrie de santé, les Hauts-de-France se caractérisent par un taux de 15% d'offres de recrutement non pourvues en particulier pour les métiers des sites de production.

Mettre en lumière les métiers de cette filière qui souffre d'une image éculée du travail à la chaîne de production (bruit, horaires décalés...), relayer les nombreuses opportunités d'emploi, développer de nouvelles méthodes de recrutement, proposer un accompagnement du recrutement à l'insertion, déployer une formation courte en adéquation avec les besoins des entreprises sont les objectifs du dispositif « **Une chance pour soigner** » porté par Eurasanté.



**UNE CHANCE
POUR SOIGNER**
Parcours Emploi dans l'Industrie Pharmaceutique

Proposer un parcours complet, intégré et adapté d'accès à l'emploi vers les métiers en production de la filière Santé-Nutrition dans la région sont les objectifs du projet « Une chance pour soigner ».

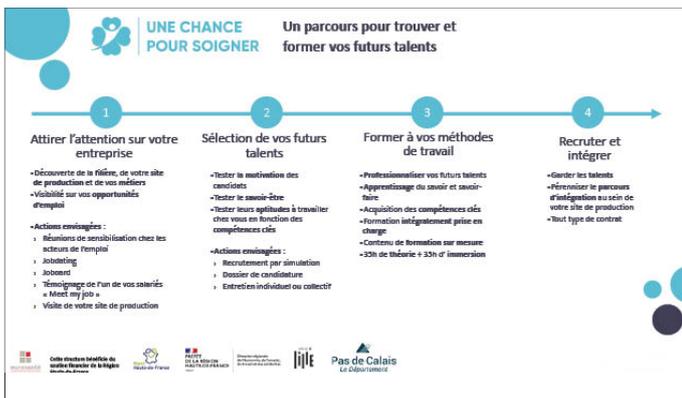
« Une chance pour soigner » concourt à deux principaux objectifs opérationnels :

- **Favoriser l'insertion dans la vie professionnelle et une mise à l'emploi via la formation et la mise en situation professionnelle**, contribuant ainsi à réduire le chômage. Il s'adresse ainsi aux demandeurs d'emploi, aux allocataires du RSA ou encore à des salariés issus de PSE (Plan de Sauvegarde).
- **Répondre aux besoins de main d'œuvre spécifiques et urgents de recrutement des sites locaux de production** industrielle pharmaceutique et biotechnologique en proposant un parcours d'insertion fluide et intégré dans lequel les entreprises sont parties prenantes.

Lancé en 2021 « Une chance pour se soigner » est le fruit d'un partenariat entre acteurs de la formation, de l'emploi et du monde industriel. Il se veut complémentaire à une offre existante mais différenciante dans sa proposition avec son parcours intégré, mobile et court de 4 mois.

■ **UNE RENCONTRE ORGANISÉE À CHAQUE ÉTAPE DU PARCOURS**

Pensé comme un parcours complet de sensibilisation, de formation et d'insertion vers les métiers des sites de production industrielles pharmaceutiques régionaux, le dispositif propose aux demandeurs d'emploi et aux entreprises de vivre ensemble les différentes étapes du parcours afin de favoriser la rencontre et le recrutement.



Source : Eurasanté

4 étapes jalonnent ce parcours :

• **La découverte des métiers et des entreprises qui recrutent**

Concrètement cela se traduit par l'ouverture des coulisses des entreprises pour que les candidats se projettent dans les différentes activités. Les entreprises engagées participent aux réunions collectives chez les acteurs de l'emploi, organisent des visites de site de production, proposent des témoignages de salariés « Meet my job », accueillent les candidats en immersion.

• **La sélection des futurs talents basé uniquement sur leurs savoirs-être et leur motivation**

Vérifier la motivation, valider des aptitudes pour travailler dans un site de production passe par des ateliers interactifs et l'utilisation d'un Escape Game de recrutement. Cette mise en situation ludique permet de mettre en lumière les **soft skills de candidats** : capacités à respecter des consignes, d'adaptation, de flexibilité... Le candidat testé et motivé passe à l'étape de l'entretien individuel ou collectif pour se positionner sur un métier en lien avec les opportunités présentées par l'entreprise du territoire.

• **Un accompagnement et une formation courte pour se professionnaliser à un métier et aux méthodes de travail de l'entreprise**

Les candidats retenus poursuivent le parcours par la formation et par la mise en situation lors d'une immersion en entreprise. Lors de cette période, ils seront accompagnés afin de valider non seulement leurs compétences mais aussi leur choix professionnel. Bilan de formation, suivi du tuteur entreprise ont ainsi pour objectif d'identifier et de lever les freins à l'intégration et fidéliser le candidat. La formation courte comprend **une journée de pré-entrée** dans un centre de l'organisme de formation AFPI (Centre de formation professionnelle et d'alternance dans le Nord Pas-de-Calais spécialisé dans les métiers de l'industrie et du tertiaire) pour poser le cadre de l'industrie et une formation certifiante de 35 Heures avec l'organisme de formation Groupe IMT. Cette formation permet l'obtention du certificat de niveau

BPF (Bonnes Pratiques de Fabrication en industrie pharmaceutique). L'immersion en entreprise se formalise par une semaine en PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

■ UN PARCOURS D'INTÉGRATION FINALISÉ PAR UN RECRUTEMENT

Ce parcours de 4 mois au plus proche des candidats et des entreprises a pour but l'intégration du candidat dans un site de production par un tout type de contrat (CDI, CDD, contrat en alternance...). Motivation, engagement en formation, acquisition de compétences sont vérifiés tout le long du parcours par l'accompagnement mise en place auprès du candidat et de l'entreprise. Il se poursuit lors de l'étude de la possibilité de recrutement ou de formation avec l'entreprise.

LES MOYENS/ RESSOURCES MOBILISÉS POUR LA MISE EN OEUVRE

Afin de favoriser un choix d'orientation éclairé vers la filière industrie pharmaceutique des demandeurs d'emploi, les différents partenaires du dispositif se mobilisent pour une mise en œuvre collective du parcours et s'impliquent dans le suivi des sessions et du partenariat. Eurasanté déploie des ressources humaines et des moyens de communication pour la coordination des actions et le pilotage du projet qui se traduit par le maillage des acteurs du territoire autour du dispositif.

■ UNE DYNAMIQUE PARTENARIALE POUR L'EMPLOI

Sur les territoires visés Aisne, Hainaut et métropole Lilloise, le repérage des publics, les modules de formation, l'accompagnement des candidats se déploie grâce à l'engagement des acteurs et par le portage d'Eurasanté.

- **Les acteurs de la prescription** (pôles emploi, Missions Locales, cabinet de reconversion) en charge du sourcing organisent conjointement avec Eurasanté des réunions collectives sur les territoires. L'objectif est d'attirer, de sensibiliser aux métiers du secteur et de présenter les opportunités réelles de postes. Pour ce faire, Eurasanté sensibilise en amont les acteurs de la prescription par des actions d'information et de communication pour différencier « Une chance pour se soigner » des autres dispositifs, pour **coconstruire autour d'un langage commun** et ainsi obtenir une mobilisation plus impactante.
- **Les entreprises signataires d'une lettre d'engagement** s'impliquent à chaque étape du parcours comme **un opérateur du dispositif**. Elles participent aux réunions collectives, ouvrent leurs portes des sites de production, mobilisent des collaborateurs pour témoigner ou tutorer des candidats en immersion. Présentes également lors des bilans de formation, sa mobilisation lui permet d'identifier de futurs talents et de faire connaître ses métiers et ses valeurs. Les entreprises jouent un rôle à part entière dans la sensibilisation et la formation mais surtout évoluent dans leur méthode de recrutement en s'ouvrant d'autres profils de candidats diplômés ou non.
- **Les organismes de formation AFPI et le groupe IMT** ont été associés comme les autres acteurs dès le lancement du dispositif. Ils sont mobilisés dès le profilage des retroplanning des sessions pour planifier les modules sur les territoires et adapter les contenus si besoin par rapport aux exigences de l'entreprise ou par rapport à une spécificité sur le terrain. Sur des plateaux techniques ou en entreprises, la formation se veut et se réalise au plus proche et au plus proche des demandeurs d'emploi et des entreprises. Selon les souhaits des candidats, la formation peut se compléter une formation longue certifiante au sein des organismes de formation.

■ UN ACTEUR CENTRAL AU RAYONNEMENT RÉGIONAL : EURASANTÉ

Eurasanté, en tant qu'agence régionale de développement économique spécialisée, accompagne tous les acteurs de la filière Santé-Nutrition -Bien vieillir et Sport de la région dans leurs projets de recherche et de développement d'activités. C'est dans ce cadre qu'Eurasanté intervient comme un cabinet de consulting RH auprès des entreprises du secteur dans la recherche de nouveaux collaborateurs. Mise à disposition de la plateforme d'annonces d'emploi « Eurajob », prospection directe, diagnostics, lui permettent d'identifier les métiers en tension et mobiliser les entreprises dans « une chance pour soigner ».



Au sein du dispositif, Eurasanté joue le rôle de **facilitateur** travaillant à 360 ° avec tous acteurs et bénéficiaires : entreprises, candidats, acteurs de la formation et de la prescription. Pour concevoir le parcours et coordonner avec les partenaires la mise en œuvre, Eurasanté a mandaté une cheffe de projet au profil RH. Dans un second temps sur la phase industrialisation, un chargé de projet a pris en charge la promotion du dispositif auprès des entreprises.



Pour financer « Une chance pour se soigner », Eurasanté a bénéficié d'une subvention du Conseil régional dans le cadre de l'appel à projet « Format innovation » co-financé par l'État dans le Pacte régional des Hauts-de-France. Il a également bénéficié du soutien des départements Nord et Pas-de-Calais ainsi que celui de la métropole lilloise

LES RÉSULTATS

En 2 ans, « Une chance pour soigner » a permis **le recrutement de 60 personnes en région**. Pour atteindre ce résultat 430 personnes ont été sensibilisées par les réunions collectives. 257 personnes ont montré leur intérêt en participant à l'Escape Game et 125 personnes ont été formées. L'objectif ambitieux de 100 recrutements fixé au lancement du dispositif se traduit par **un taux de 60 % entrées positives** sur le marché du travail. Au total **14 parcours** ont été réalisés sur cette période.

Les demandeurs d'emploi recrutés proviennent essentiellement du secteur de l'industrie (31%) et du commerce (15%). 44% des personnes recrutées sont des femmes. Les 18 -26 ans sont majoritaires avec un taux de 27%, les 51 -60 ans sont à 18%. Cependant, toutes les classes d'âge sont présentes dans le recrutement.

« Une chance pour se soigner » c'est aussi, 8 partenaires pour le sourcing des candidats, 2 organismes de formation, 16 entreprises bénéficiaires et impliquées dans le parcours.

La communication massive sur les réseaux sociaux, la presse, création de supports de présentation sous forme de motion design a permis de donner une visibilité régionale au parcours et de combler le déficit de connaissance et d'attractivité du secteur.



Source : Eurasanté Escape Game

Par ailleurs, un déploiement non envisagé dans la phase d'expérimentation sur la côte d'opale et sur la somme a été possible par la géolocalisation des organismes de formation sur ces territoires pour répondre aux nouvelles sollicitations des entreprises. Le parcours devient mobile sur l'ensemble de la Région.

LES RÉUSSITES ET LES FREINS

Ce parcours court de 4 mois et mobile comprenant sensibilisation, accompagnement et formation répond aux enjeux de recrutement sur des métiers en tension en **faisant bouger les idées reçues aussi bien auprès du public** sur leur connaissance du secteur que pour l'entreprise sur le profil type des candidats. Il vient compléter une offre existante et s'intègre dans l'écosystème de la formation comme une étape pouvant favoriser l'engagement dans une formation plus longue et diplômante en alternance ou non.

La mise en synergie des différentes parties prenantes du parcours constitue une des réussites d'« Une chance pour se soigner ». La rencontre imaginée entre le candidat et l'entreprise se traduit également par la rencontre et le décloisonnement de différents univers, facilitée par la dynamique partenariale insufflée par Eurasanté. D'une expérimentation, le parcours est passé à une phase plus intensive voire industrialisation dans laquelle les acteurs sont toujours présents et continuent leur partenariat notamment autour de l'amélioration du taux de transformation entre les 2 premières étapes la sensibilisation et la sélection.

Les entreprises fidèles à leurs engagements se sont mobilisées dès la première étape du parcours apportant une nouvelle image des sites de production loin des représentations du travail à la chaîne. Elles ont participé à chaque étape du parcours. **L'immersion se veut inclusive pour le candidat et constitue la dernière étape du parcours pour engager le process du recrutement.** Elle sert notamment à l'équipe pour évaluer si le candidat partage leurs valeurs ; et, à l'inverse, le candidat peut ainsi vérifier si l'entreprise et les conditions de travail lui correspondent. Il apparaît dans le bilan des parcours que cette pré-intégration est variable d'une entreprise à une autre en termes de conditions d'accueil et de tutorat.

L'accompagnement du public se fait du début jusqu'à la mise à l'emploi permettant d'identifier les éventuels freins liés à chaque étape du parcours et ainsi les lever rapidement ou de proposer une réorientation. Une attention particulière est faite autour de la mobilité des candidats conditionnés aux horaires postés et aux sites excentrés. Entre partenaires, des solutions sont étudiées pour trouver des solutions ensemble de transport (covoiturage...).

ET DEMAIN ?

Aller plus loin avec les entreprises en formalisant l'accueil des candidats dans la période d'immersion constitue un axe d'amélioration du parcours pour garantir à chaque candidat de bénéficier d'une première expérience professionnelle à travers laquelle il découvre les réalités et les conditions du métier visé.

Nourrir et pérenniser la dynamique de coopération opérationnelle entre les acteurs de la prescription, de la formation et de l'entreprise pour déployer encore plus largement sur le territoire sont les nouvelles ambitions d'Eurasanté auxquelles vient s'ajouter la transposition du parcours à différents secteurs de l'industrie tel que l'agro-alimentaire.

S'inscrit dans

- PRIC, Plan régional d'investissement dans les compétences

Contact

<https://www.eurasante.com/services/une-chance-pour-soigner/>