



HAL
open science

Face aux difficultés de recrutement dans les métiers de la production agroalimentaire, quelle est la valeur ajoutée des cabinets spécialisés ? Le cas de Linman & Associés

Lou Rolfe

► To cite this version:

Lou Rolfe. Face aux difficultés de recrutement dans les métiers de la production agroalimentaire, quelle est la valeur ajoutée des cabinets spécialisés ? Le cas de Linman & Associés. Sciences de l'Homme et Société. 2024. dumas-04919433

HAL Id: dumas-04919433

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04919433v1>

Submitted on 29 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Face aux difficultés de recrutement dans les métiers de la production agroalimentaire, quelle est la valeur ajoutée des cabinets spécialisés ?

Le cas de Linman & Associés

Membres du jury de soutenance :

Sibille DUCHAINE
Tutrice de stage

Olivier ROUAUD
Enseignant Référent

Ibrahima BARRY
Responsable de projet

ROLFE Lou
Promotion 2021-2024

MEMOIRE INGENIEUR
AGROALIMENTAIRE
Septembre 2024

Table des figures :

Figure 1 : Listing des labels certifiants la qualité d'un produit alimentaire en France	7
Figure 2 : Podium des secteurs excédentaires en France	7
Figure 3 : Classement des Chiffres d'Affaires par pays en Europe du secteur agroalimentaire	8
Figure 4 : Carte des mouvements frontaliers de travailleurs	12
Figure 5 : Organigramme du Cabinet Linman & Associés	15
Figure 6 : Identité visuelle et marque employeur de Linman & Associés	17
Figure 8 : Le filtrage du chargé de recrutement	26
Figure 9 : Schéma du filtrage tout au long du processus de recrutement.....	28
Figure 10 : Leaders dans le secteur du recrutement en France	31
Figure 11 : Diagramme du poids des 4 premiers groupes dans le secteur du recrutement	32
Figure 12 : Répartition des entreprises spécialisées en recrutement par tranches d'effectifs en France	32
Figure 13 : Carte de la répartition géographique de l'activité de recrutement	33
Figure 14 : Exploitation du potentiel communicant des concurrents du cabinet Linman & Associés.....	34
Figure 15 : Marchés de la filière Ressources Humaines et degré de concurrence	36
Figure 16 : Les différentes branches du secteur agroalimentaire	39

Sommaire :

Table des figures :	1
Sommaire :	1
<i>Introduction</i>	4
<i>Partie I : Le contexte du recrutement dans les métiers de production en agroalimentaire ...</i>	6
1. Présentation du secteur agroalimentaire en France	6
1.1 Importance du secteur	6
1.2 Les enjeux liés au secteur	6
1.3 La dimension internationale du secteur	7
1.4 L'avenir du secteur	8
1.5 Le recrutement : un défi du secteur	9
2. Le marché de l'emploi pour les postes en production dans l'agroalimentaire	9
2.1 Une pénurie de main d'œuvre	9
2.2 Des opportunités de carrières	10
2.3 Une recherche de profils de plus en plus techniques.....	10
2.4 De nouvelles manières d'attirer et fidéliser les futurs collaborateurs	11
3. Défis spécifiques liés au recrutement de profils en production	11
3.1 La localisation des entreprises	11
3.2 Les conditions de travail	13
3.3 La concurrence des autres secteurs	13
3.4 Un changement du côté des entreprises	13
<i>Partie II : Linman & Associés et son rôle</i>	14
1. Présentation de Linman & Associés	14
1.1 Fondation et expertise du cabinet.....	14
1.2 Implantation et mission du cabinet.....	15
1.3 L'objectif et l'organisation du cabinet.....	15
1.4 L'avenir du cabinet.....	16
1.5 L'expertise et l'image du cabinet	16
1.6 Les spécialisations du cabinet	17

1.7 La connaissance technique indispensable du cabinet.....	18
2. Ma mission au sein de ce cabinet de recrutement spécialisé	19
2.1 L'intitulé de ma mission	19
2.2.....Le déroulement du processus de recrutement	
.....	19
2.2.1 L'identification d'un besoin par une entreprise	19
2.2.2 Le premier contact et le brief initial	19
2.2.3 La convention de recrutement	20
2.2.4 Le brief du chargé de recrutement.....	21
2.2.5 La création de la mission sur Intuition et le postage des annonces	21
2.2.6 Le sourcing	21
2.2.7 L'ajout des profils sur intuition et les préqualifications	22
2.2.8 Le tri des talents	22
2.2.9 L'organisation d'un entretien avec un consultant et son déroulé	23
2.2.10 La transmission du dossier au client et l'organisation d'un entretien en présentiel	24
2.2.11 L'embauche du candidat et le suivi d'intégration	25
3. Mon Rôle, mes responsabilités et mes défis en tant que chargée de recrutement 25	25
3.1 Un rôle de premier filtre.....	26
3.2 Un rôle de transmission.....	26
3.3 Un devoir d'organisation	27
3.4 Une nécessité d'adaptabilité	27
3.5 Un besoin d'efficacité.....	27
3.6 Statistiques des missions traitées.....	28
3.7 Un rôle d'analyse et de recherche	29
<i>Partie III : Points forts et valeur ajoutée.....</i>	29
1. Valeur ajoutée de Linman & Associés sur le marché de l'emploi	29
1.1 Une dynamisation du marché de l'emploi.....	29
1.2 Un gain de temps pour les entreprises clientes	30
1.3 Un gain financier pour les entreprises clientes	31
1.4 Une concurrence accrue	31
1.5 Une valeur ajoutée face aux autres cabinets	34
1.6 Une valeur ajoutée face aux acteurs locaux	35

2. Valeur ajoutée du chargé de recrutement spécialisé en agroalimentaire	37
2.1 Une connaissance approfondie du secteur	37
2.2 Une vision globale du secteur	38
2.3 Un réseau déjà existant	39
2.4 Une vision nouvelle	40
3. Limites et perspectives d'évolution	41
3.1 Les limites du cabinet	41
3.2 Stratégies pour améliorer le processus de recrutement.....	42
<i>Conclusion</i>	45
Bibliographie	46
Annexes	48

Introduction

L'industrie agroalimentaire est le premier employeur industriel français avec plus de 450 000 salariés, et pourtant en 2022, 70% de ces industries faisaient face à des problèmes de recrutement. [1] En 2024, l'agroalimentaire se positionne alors comme le seul macro-secteur à anticiper une hausse de ses projets de recrutement. [2]

En effet pour répondre aux défis de recrutement du secteur, les industries agroalimentaires mettent de manière croissante en place différentes solutions. Parmi ces solutions on retrouve l'embauche croissante d'apprentis, notamment afin de leur proposer un poste à la fin de leurs études et éviter leur départ dans d'autres secteurs comme la cosmétologie, la création de centres de formation en interne ou encore l'emploi de cabinets de recrutement spécialisés. [3]

Les cabinets de recrutement spécialisés existent pour différents secteurs du monde de l'emploi dont l'agroalimentaire. Ces cabinets spécialisés permettent aux entreprises de déléguer leur processus de recrutement, qui peut parfois prendre beaucoup de temps, à des spécialistes du domaine qui prennent en charge la recherche des meilleurs profils pour leur société en fonction de leurs besoins. Ces cabinets permettent non seulement aux entreprises de gagner du temps mais ils leur permettent également de recruter des candidats spécifiques aux compétences pointues, grâce à leur double expertise : le recrutement et le secteur d'activité. Ainsi les entreprises investissent dans leur recrutement et dans leur productivité future.

Dans ce mémoire, nous nous focaliserons sur le cas de Linman et Associés, un cabinet de recrutement nantais spécialisé dans le secteur de l'agroalimentaire. Tout comme les autres cabinets de recrutement, Linman et associés a pour mission de répondre aux besoins de ses clients rapidement en proposant les meilleurs profils disponibles, particulièrement dans un contexte de pénurie de talents. Nous nous concentrerons sur le recrutement des métiers de la production allant de l'opérateur au responsable d'atelier en passant par l'ingénieur qualité et le responsable R&D. La question centrale de ce mémoire sera donc : **Face aux difficultés de recrutement dans les métiers de la production agroalimentaire, quelle est la valeur ajoutée des cabinets spécialisés ? Le cas de Linman et associés.**

Pour répondre à cette question, nous verrons dans un premier temps le contexte de recrutement dans les métiers de production en agroalimentaire. Ensuite nous nous pencherons

sur le cabinet Linman et Associés, son rôle spécifique et mon rôle lors de mon stage. Enfin, nous analyserons les points forts et la valeur ajoutée de ce cabinet.

Partie I : Le contexte du recrutement dans les métiers de production en agroalimentaire

Les métiers de production, comme définis précédemment, représentent le cœur des industries et de leur activité. Leur recrutement est donc un défi pour les industries agroalimentaires notamment afin de garantir leur production, leur productivité et la qualité de celles-ci.

1. Présentation du secteur agroalimentaire en France

1.1 Importance du secteur

Le secteur agroalimentaire occupe une place prépondérante sur le marché économique français, car il s'agit du premier employeur industriel avec en 2021 plus de 450 000 employés répartis au sein de 17 000 entreprises environ. [4] Ce secteur possède des caractéristiques et des spécificités propres du fait de son objectif de nourrir les populations d'un territoire. Celui-ci est composé d'acteurs en amont et en aval de la production agricole. En amont on retrouve des banques ou des producteurs d'engrais par exemple tandis qu'en aval on retrouve par exemple les industries agroalimentaires, les entreprises de transports, les entreprises de commercialisation des produits. Ce secteur renferme donc divers acteurs indépendants ayant des exigences différentes mais qui, une fois reliés les uns aux autres, forment une seule et même filière. En France il existe une diversité de filières reflétant la diversité des productions agricoles françaises et la capacité du secteur à répondre aux tendances actuelles de consommation, telles que l'augmentation de la demande en produits plus naturels, plus locaux et à haute valeur ajoutée.

1.2 Les enjeux liés au secteur

Ces filières, dont l'objectif est de garantir la sécurité alimentaire des populations françaises, doivent relever plusieurs défis. Elles sont confrontées à des enjeux cruciaux en matière de traçabilité, de qualité, de sécurité alimentaire et de durabilité, autant d'exigences qui découlent des attentes croissantes de leur public cible. En effet les consommateurs attendent du secteur agroalimentaire et de ses produits plus de transparence, une réduction de leur impact environnemental, des pratiques agricoles durables et une offre croissante de produits plus sains. [5] Cette demande s'accompagne notamment de l'apparition de nombreux labels pour certifier la qualité du produit.

LES DIFFÉRENTS SIGNES D'IDENTIFICATION DE LA QUALITÉ ET DE L'ORIGINE (SIQO)

Source : INAO, données mai 2021



Figure 1 : Listing des labels certifiants la qualité d'un produit alimentaire en France [6]

Le secteur doit également s'adapter à une concurrence internationale croissante et aux enjeux liés au changement climatique et à l'innovation technologique. Pour faire face à ces enjeux, les industries investissent dans la recherche et le développement, cherchent à attirer des profils spécialisés et modernisent leurs procédés de production. Pour maintenir sa compétitivité l'industrie agroalimentaire française doit continuellement augmenter sa capacité à innover par l'amélioration de ses process industriels et l'adoption de nouvelles technologies.

1.3 La dimension internationale du secteur

Au-delà de sa contribution au marché intérieur, le secteur agroalimentaire français est un acteur majeur sur la scène internationale, il se positionne comme le troisième secteur français le plus excédentaire. [7] En effet la France exporte plus de produits du secteur agroalimentaire qu'elle n'en importe.



Figure 2 : Podium des secteurs excédentaires en France [8]

Les produits alimentaires français sont reconnus pour leur qualité, en particulier pour les produits comme le vin, le fromage et les produits gourmets. La France se positionne comme le deuxième pays européen en termes de chiffres d'affaires dans ce secteur en 2020 et le 6ème exportateur de produits agricoles et agroalimentaires mondial en 2022, ce qui a généré des revenus importants, renforçant sa position comme un leader global dans ce domaine. [9]

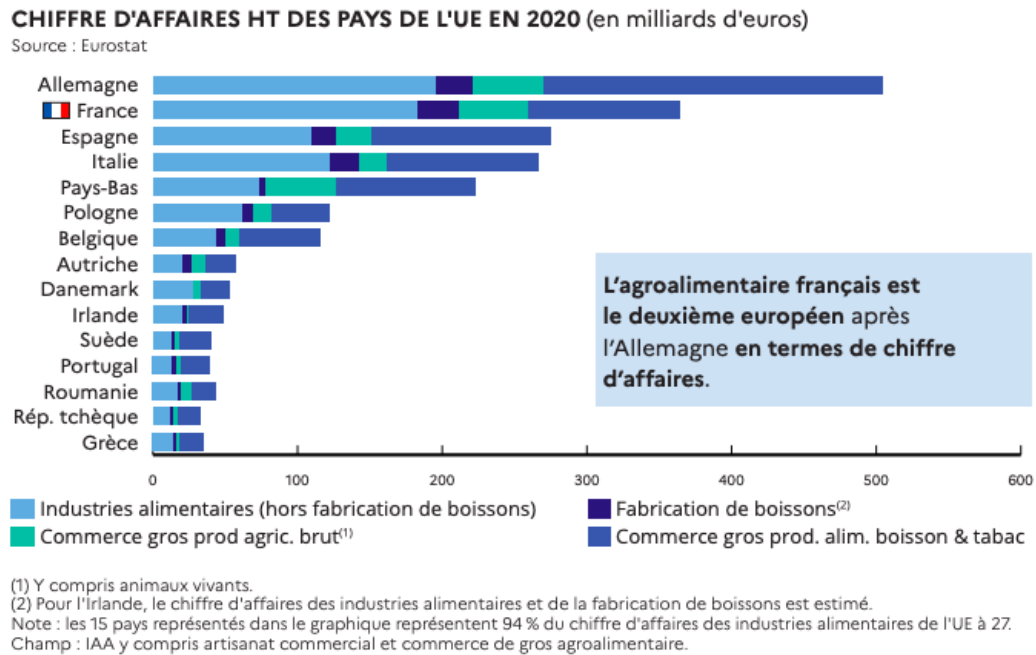


Figure 3 : Classement des Chiffres d'Affaires par pays en Europe du secteur agroalimentaire [10]

1.4 L'avenir du secteur

L'industrie agroalimentaire française connaît une transformation majeure. La robotisation, la digitalisation et l'intégration de l'intelligence artificielle transforment les modes de production et de distribution. Ces avancées technologiques permettent d'améliorer l'efficacité des chaînes de valeur et de mieux répondre aux nouvelles attentes du marché. En parallèle, elles ouvrent de nouvelles perspectives sur le marché de l'emploi, en nécessitant des compétences techniques pointues, notamment en automatisation et en analyse de données. Pour rester compétitives, les entreprises doivent non seulement moderniser leurs infrastructures, mais aussi attirer et former des professionnels capables de maîtriser ces innovations.

1.5 Le recrutement : un défi du secteur

Comme son objectif principal est de garantir l'approvisionnement alimentaire de l'ensemble de la population française et de maintenir son rôle de leader sur la scène internationale, le secteur agroalimentaire dépend d'un nombre minimum d'acteurs pour assurer une production suffisante. Pour atteindre ces objectifs, il est impératif que le secteur dispose d'une main-d'œuvre adéquate pour maintenir les volumes de production nécessaires. Cependant, la localisation des usines agroalimentaires, souvent situées dans des zones rurales ou éloignées des grandes agglomérations, représente un défi majeur pour le recrutement. De plus, les niveaux de salaire du secteur sont parfois très faibles au regard des postes similaires dans un autre secteur.

Cette situation engendre des difficultés à attirer et à retenir le personnel qualifié, ce qui conduit à une pénurie de main-d'œuvre pour les postes en production dans certaines régions. Le manque de proximité avec des bassins de population importants, combiné à des conditions de travail parfois jugées moins attractives, et des fourchettes de rémunération basses exacerbent cette problématique, rendant le recrutement de talents encore plus complexe pour les entreprises du secteur.

2. Le marché de l'emploi pour les postes en production dans l'agroalimentaire

Le marché de l'emploi pour les postes en production dans le secteur agroalimentaire est à la fois dynamique et complexe car il doit faire face à de nombreux défis tout en recrutant massivement pour atteindre ses objectifs.

2.1 Une pénurie de main d'œuvre

Ces dernières années, le secteur agroalimentaire a été confronté à une pénurie de main d'œuvre dans les métiers de production qui s'explique par différents facteurs dont la localisation des entreprises agroalimentaires, l'attractivité des métiers de production en raison des conditions de travail jugées exigeantes, et les conditions salariales, comme cela a été énoncé précédemment. En 2022, le taux de vacance des postes dans ce secteur a atteint 3,4%, soit une augmentation significative par rapport aux années précédentes. Ce chiffre traduit une difficulté accrue à pourvoir les postes vacants, notamment dans les métiers techniques tels que les conducteurs de ligne, les opérateurs de production, et les techniciens de maintenance.

2.2 Des opportunités de carrières

Pourtant, le marché de l'emploi des métiers de la production offre de nombreuses opportunités de carrière. En effet, les entreprises investissent de plus en plus dans la formation continue de leurs employés pour les aider à monter en compétences et à s'adapter en continue aux nouvelles technologies. Pour attirer et retenir les talents, il est important de démontrer que le secteur agroalimentaire offre des perspectives de carrière solides et variées. Contrairement à certaines idées reçues, les postes en production peuvent constituer le point de départ de carrières riches et diversifiées. Les entreprises mettent en avant des parcours de progression interne, où les employés peuvent gravir les échelons en fonction de leur expérience et de leurs performances. Les possibilités de carrière peuvent inclure des promotions vers des postes de supervision, de gestion de ligne de production, ou encore de gestion de la qualité. En outre, certains programmes de mentorat et de tutorat sont mis en place pour aider les employés à développer leurs compétences en leadership et à préparer leur transition vers des rôles de management, compétence souvent manquante aux employés pour gravir les échelons. L'accès à des formations complémentaires, telles que la gestion de projet ou la maîtrise des processus industriels, permet également aux employés d'élargir leurs compétences et d'envisager des évolutions de carrière au sein de l'entreprise.

2.3 Une recherche de profils de plus en plus techniques

De plus, avec l'accent mis sur la qualité, la traçabilité et la durabilité des produits, les besoins en personnel qualifié ne cessent de croître. Les professionnels de la production sont ainsi essentiels pour garantir la compétitivité et l'efficacité des entreprises agroalimentaires. C'est pourquoi la demande de compétences techniques reste forte, notamment avec l'évolution des technologies et l'automatisation croissante des processus de production. Les industries recherchent des profils capables de s'adapter à ces changements, tels que les techniciens de maintenance spécialisés en automatisation, les ingénieurs de production maîtrisant les nouvelles technologies, ou encore les opérateurs polyvalents capables de gérer des machines complexes.

Pour mieux comprendre concrètement le marché du travail en 2024 dans une industrie agroalimentaire, j'ai pu poser quelques questions à C.F la directrice des ressources humaines d'une entreprise agroalimentaire cliente de notre cabinet. Elle m'a confirmé cette logique de recherche de profils de plus en plus qualifiés et polyvalent dans les entreprises « On essaie de plus en plus d'intégrer dans nos équipes des gens qui ont des compétences et qui seront

polyvalents demain. Donc ça concerne plutôt des conducteurs de lignes par exemple, en se disant que demain, justement pour gérer les problématiques de sécurité ou de pénibilité au travail, plus on aura des gens formés dans nos usines, plus on sera capable de les faire tourner. Et donc plus on réduit la pénibilité qui est d'être sept heures debout, cinq jours sur cinq au même poste, mais plutôt de varier les tâches. Donc on essaie de monter le niveau de qualification de nos salariés. »

2.4 De nouvelles manières d'attirer et fidéliser les futurs collaborateurs

La priorité pour les entreprises face à leurs défis est de pérenniser leurs collaborateurs et de recruter des profils prêts à s'engager dans la durée avec eux. La connaissance du milieu industriel et une appétence pour celui-ci sont des critères recherchés par les industriels. Les entreprises collaborent notamment avec des écoles et des centres de formation locaux pour développer des cursus adaptés aux besoins spécifiques du secteur. Par exemple, des partenariats avec des lycées professionnels et des universités techniques permettent de former les jeunes aux métiers de la production agroalimentaire, favorisant ainsi leur insertion dans l'emploi dès la fin de leurs études.

3. Défis spécifiques liés au recrutement de profils en production

3.1 La localisation des entreprises

Le secteur agroalimentaire fait face à de nombreux défis en matière de recrutement, en particulier pour les postes de production. L'un des principaux obstacles, comme évoqué précédemment, réside dans la localisation des usines, souvent situées dans des zones rurales, éloignées des grandes agglomérations, voire proches des frontières. Cette situation rend le recrutement de profils qualifiés pour ces postes non seulement difficile, mais aussi compliqué à long terme, car il est ardu de les attirer et surtout de les fidéliser. Pour remédier à ces difficultés, certaines régions, comme les Hauts-de-France, ont mis en place des aides pour inciter les candidats à postuler dans des entreprises locales, en leur offrant des solutions adaptées à leurs besoins spécifiques.

Ces implantations géographiques compliquent considérablement l'attraction et la rétention de personnel qualifié, aboutissant à une pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions. En

outre, les conditions de travail perçues comme moins attrayantes, couplées à des niveaux de salaire parfois inférieurs à ceux proposés dans d'autres secteurs pour des postes similaires, aggravent la situation. La difficulté à attirer les talents est encore plus prononcée dans les zones frontalières, où la concurrence salariale des pays voisins tels que le Luxembourg ou la Suisse représente un défi supplémentaire pour les entreprises.

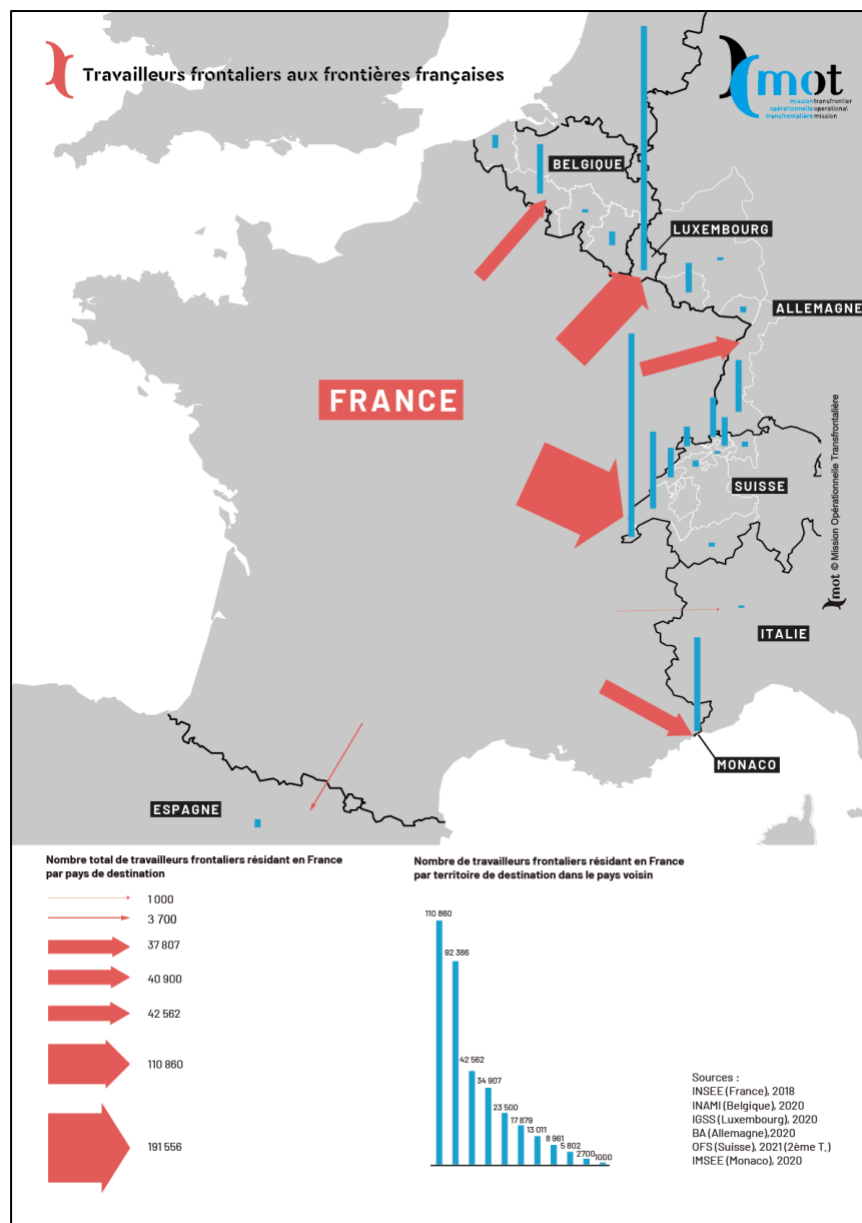


Figure 4 : Carte des mouvements frontaliers de travailleurs [11]

3.2 Les conditions de travail

Par ailleurs, l'environnement industriel est souvent perçu comme exigeant, avec des conditions de travail jugées pénibles. Les horaires en décalé, tels que les cycles 2x8 (alternance hebdomadaire entre le matin de 5h à 13h et l'après-midi de 13h à 21h) ou 3x8 (incluant une semaine de nuit de 21h à 5h), combinés à un rythme soutenu – sept heures de travail debout, cinq jours par semaine – contribuent à cette perception. De plus, les industries agroalimentaires, en raison de la nature de leurs activités, imposent des normes d'hygiène et de qualité particulièrement strictes. Cette rigueur réglementaire peut également représenter un frein pour les candidats potentiels, qui peuvent être découragés par ces exigences spécifiques.

3.3 La concurrence des autres secteurs

Un autre défi majeur auquel les entreprises agroalimentaires sont confrontées est la concurrence d'autres secteurs. En effet, les métiers de production dans l'agroalimentaire souffrent d'un manque d'attractivité. Lorsque d'autres industries offrent des postes similaires, mais avec des conditions de travail moins contraignantes, les candidats tendent à privilégier ces alternatives. De plus, le secteur agroalimentaire est caractérisé par des niveaux de rémunération qui ne sont pas toujours parmi les plus attractifs du marché. Cette combinaison de facteurs – conditions de travail difficiles, exigences réglementaires élevées, concurrence intersectorielle accrue et salaires peu compétitifs – contribue à un déficit de main-d'œuvre dans les métiers de production.

Ces défis conduisent à une faible attractivité du secteur, ce qui se répercute sur les formations dédiées, souvent sous-fréquentées et parfois contraintes de fermer faute d'élèves. Ce manque de candidats dans les formations entraîne ensuite une pénurie de talents techniques dans les entreprises. Les employeurs, en quête de profils avec des formations spécifiques et une expérience adéquate, se retrouvent face à un vivier de candidats restreint, réduisant ainsi les possibilités de recrutement.

3.4 Un changement du côté des entreprises

Face à cette situation, les entreprises adoptent de nouvelles stratégies pour pallier ce manque de main-d'œuvre qualifiée. Elles se tournent vers le recrutement de profils parfois sous-qualifiés, qu'elles forment ensuite en interne grâce à la création d'écoles de formation au sein même de leurs usines. Cette approche leur permet de garantir un niveau de compétence conforme à leurs attentes tout en élargissant leur champ de recrutement. Par le passé, les

entreprises se reposaient également sur l'emploi d'intérimaires, qu'elles finissaient par embaucher en CDD ou en CDI. Toutefois, cette méthode devient de moins en moins efficace, car les agences d'intérim rencontrent elles aussi des difficultés à trouver des profils qualifiés.

Pour répondre à ces enjeux, les entreprises misent de plus en plus sur les étudiants en alternance ou en contrat de professionnalisation, avec l'espoir de les recruter en CDI à l'issue de leur formation. Cette stratégie leur permet non seulement de former des talents selon leurs besoins spécifiques, mais aussi de sécuriser leur future main-d'œuvre qualifiée dans un contexte de pénurie tout en intégrant des profils alertes des nouvelles technologies et des évolutions du secteur.

Dans ce contexte marqué par des difficultés de recrutement de profils en production, dues aux nombreux défis évoqués précédemment, les entreprises du secteur agroalimentaire travaillent de plus en plus en collaboration avec des cabinets spécialisés comme Linman & Associés. En déléguant leur processus de recrutement, les entreprises cherchent à rendre ce processus plus efficace et à surmonter les obstacles liés à l'attraction et la rétention des profils qualifiés.

Partie II : Linman & Associés et son rôle

Linman & Associés est un cabinet spécialisé en recrutement, qui travaille en collaboration avec des industries du secteur agroalimentaire notamment pour faciliter leur recrutement et leur permettre d'accéder aux meilleurs profils selon leurs besoins.

1. Présentation de Linman & Associés

1.1 Fondation et expertise du cabinet

Linman & Associés est un cabinet de recrutement spécialisé, fondé en 2011 par L.S., qui occupe toujours aujourd'hui le poste de directrice. Depuis sa création, ce cabinet a su se forger une solide réputation grâce à une expertise pointue dans les secteurs industriels, notamment dans les domaines du luxe et de l'agroalimentaire. Linman & Associés se distingue par sa spécialisation dans l'approche directe de profils cadres et cadres dirigeants, un segment qui nécessite une connaissance approfondie des compétences et des enjeux spécifiques à ces secteurs.

1.2 Implantation et mission du cabinet

Le cabinet est structuré autour de trois antennes situées à Paris, Los Angeles, et Nantes, avec son siège principal et ses équipes basés à Nantes. Au-delà de cet ancrage local, Linman & Associés opère également à l'international, avec une présence significative aux États-Unis et au Canada, qui se développera dans les années à venir.

La philosophie de Linman & Associés repose sur une mission centrale : "faire rayonner les savoir-faire". L'objectif du cabinet est de "révéler et valoriser les compétences uniques de chaque individu".[12]

1.3 L'objectif et l'organisation du cabinet

En mettant en avant cette vision, le cabinet s'engage à créer des liens solides et durables entre des candidats en quête de nouvelles opportunités et des entreprises désireuses de renforcer leurs équipes. Cette démarche permet d'accélérer la croissance des organisations tout en respectant les aspirations individuelles. Linman & Associés se distingue également par sa taille humaine, ce qui lui permet de maintenir une relation personnalisée et attentive avec chaque client et chaque candidat. L'accent est mis sur l'écoute active des besoins spécifiques de ses clients et de ses candidats, garantissant ainsi un service sur mesure et une relation de confiance, essentielle pour des collaborations fructueuses et pérennes.



Figure 5 : Organigramme du Cabinet Linman & Associés

Pour assurer ses services de recrutement et de conseil en recrutement, le cabinet Linman & Associés repose sur une équipe actuellement composée de sept personnes. À la tête de cette structure se trouve L.S., la directrice et consultante, qui est épaulée par deux consultants en recrutement, T.L. et L.L. L'équipe inclut également trois chargés de recrutement : A.P., L.L., et moi-même, ainsi qu'une responsable communication, J.V.

1.4 L'avenir du cabinet

L'ambition du cabinet est claire : se développer dans les années à venir. Pour ce faire, une directrice commerciale intègre l'équipe en septembre, notamment pour renforcer l'activité de conseil en recrutement, mais le recrutement de nouveaux chargés de recrutement et consultants est aussi prévu afin d'étoffer les équipes. Cette expansion est indispensable pour accompagner la croissance actuelle du cabinet, qui est en plein essor. Afin de maintenir et d'améliorer l'efficacité et la qualité de ses services, le cabinet doit compléter ses équipes pour répondre à la demande croissante.

1.5 L'expertise et l'image du cabinet

L'efficacité de Linman & Associés repose avant tout sur la complémentarité de son équipe. Les consultants et les chargés de recrutement forment des binômes, ce qui permet d'optimiser le processus de recrutement et de garantir une meilleure adéquation entre les candidats et les besoins des clients. Toutefois, le succès du cabinet ne dépend pas uniquement de cette expertise interne ; il repose aussi sur une image forte et une communication soignée. Cette image, véhiculée à travers la gestion du site internet, une présence active sur les réseaux professionnels, et la qualité des documents échangés avec les clients et les candidats, est un atout crucial. La responsable communication joue un rôle clé dans cette stratégie, car l'image du cabinet est essentielle pour attirer des profils en parfaite adéquation avec les valeurs et les exigences de Linman & Associés. En somme, le cabinet fonctionne comme un écosystème intégré, où chaque rôle est indispensable pour le bon déroulement des activités et pour le maintien de la réputation du cabinet dans un secteur aussi compétitif que celui du recrutement spécialisé.

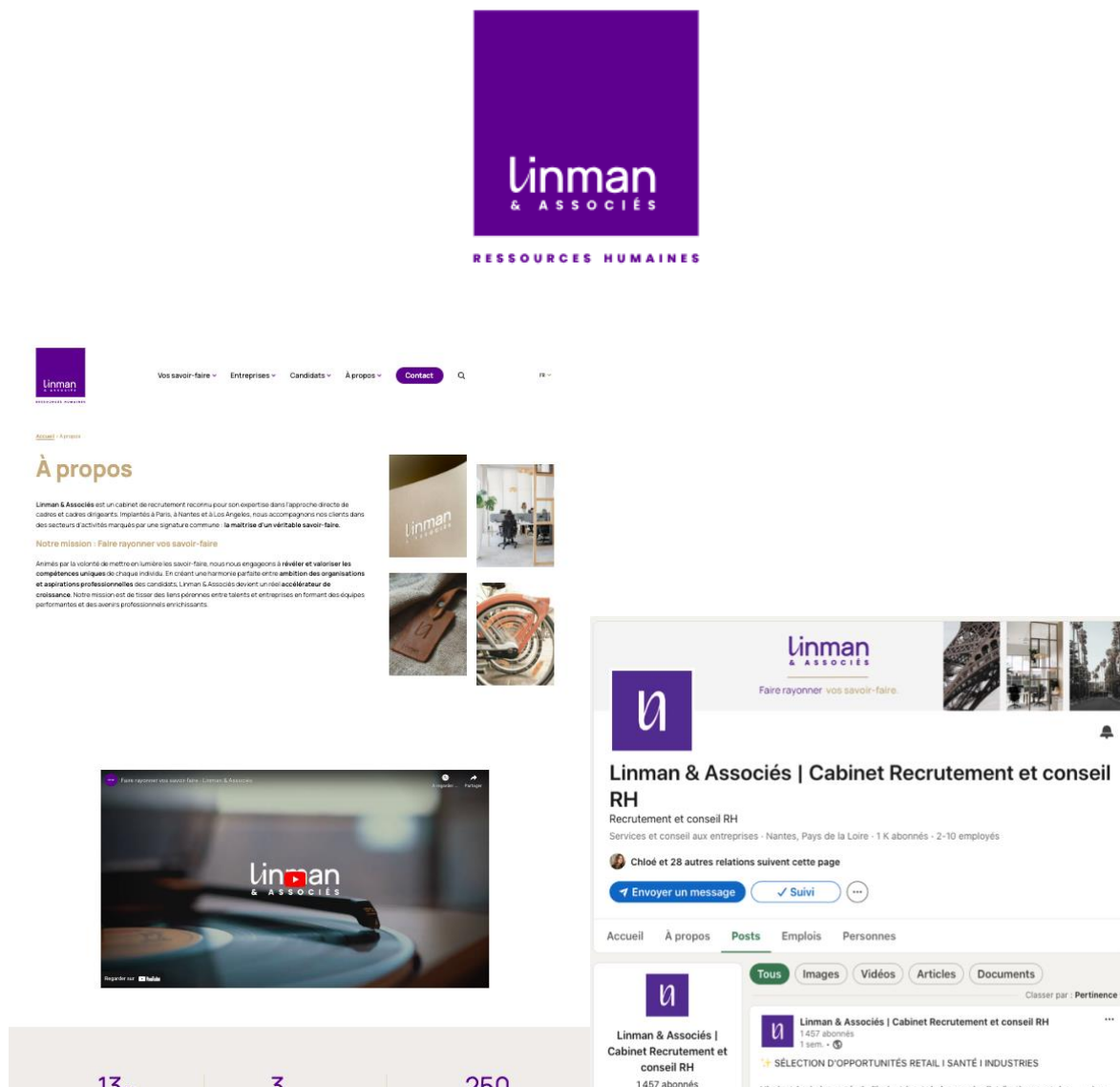


Figure 6 : Identité visuelle et marque employeur de Linman & Associés [13]

1.6 Les spécialisations du cabinet

Pour garantir la qualité de ses services, le cabinet Linman & Associés s'appuie sur des équipes spécialisées dans leurs domaines respectifs, notamment le luxe et l'agroalimentaire. T.L. consultant expert dans le secteur agroalimentaire, et L.L., spécialisée dans le secteur du luxe, jouent un rôle clé dans cette approche ciblée. En effet, pour recruter des profils parfaitement adaptés aux besoins des entreprises et donner envie à des entreprises de travailler avec le cabinet, il est essentiel que les consultants et les chargés de recrutement possèdent une

connaissance approfondie du secteur, des besoins spécifiques des clients, ainsi que de l'environnement de travail pour lequel ils recrutent. Connaître les postes à pourvoir dans les moindres détails permet aux consultants de comprendre pleinement l'univers de l'entreprise cliente et d'identifier les compétences nécessaires pour chaque poste. Le succès du processus de recrutement repose ainsi sur un brief initial précis fourni par le client, qui constitue la base du ciblage des talents. De plus, il est essentiel que le consultant transmette ce brief de manière détaillée au chargé de recrutement, afin que ce dernier puisse contacter les candidats les plus pertinents.

1.7 La connaissance technique indispensable du cabinet

Le processus de recrutement se construit autour d'un échange constant entre le candidat et le consultant ou le chargé de recrutement. Pour que cet échange soit efficace, il est impératif que les deux parties partagent une compréhension commune du poste et du secteur d'activité, ce qui nécessite un vocabulaire et une connaissance technique partagés. Enfin, cette expertise sectorielle est également déterminante pour la légitimité du cabinet. Un consultant qui ne maîtrise pas le secteur pour lequel il recrute aura du mal à instaurer la confiance nécessaire avec le client. En effet, comment un client pourrait-il confier ses recrutements à un consultant qui ne connaît pas le terrain, ni le quotidien des postes qu'il est censé pourvoir ? C'est pourquoi, chez Linman & Associés, une connaissance fine des secteurs d'activité et des entreprises pour lesquelles le cabinet travaille n'est pas seulement un atout, mais une véritable nécessité pour mener à bien les missions de recrutement. Cette approche se traduit notamment par des visites de sites, au cours desquelles les consultants rencontrent les équipes, visitent les usines, et appréhendent le futur environnement de travail des talents contactés. Ces visites permettent de mieux comprendre les spécificités du poste à pourvoir et de garantir que les candidats sélectionnés s'intégreront parfaitement dans leur nouveau cadre professionnel.

Les témoignages des entreprises clientes sur le site internet du cabinet confirment cette connaissance technique et sa nécessité pour les clients :

« Notre collaboration avec Linman & Associés est marquée par une compréhension profonde de nos besoins et une authenticité dans nos relations. Dès les premiers instants, leur équipe a fait preuve d'une grande disponibilité, visitant nos locaux pour mieux cerner l'environnement dans lequel les candidats allaient évoluer.

L'expertise en agro alimentaire des équipes est évidente et cela se perçoit très rapidement dans nos échanges. Chaque candidat présenté répond non seulement à nos critères techniques, mais également à la culture et aux valeurs de notre entreprise. Les dossiers de candidatures offrent un aperçu complet du parcours et des compétences de chaque candidat. » [14]

En résumé, le cabinet Linman & Associés est spécialisé dans le recrutement pour les secteurs de l'agroalimentaire et du luxe. Il se distingue par sa connaissance technique et ses objectifs clairement définis. J'ai eu l'opportunité d'y évoluer en tant que chargée de recrutement, autour d'une mission principale.

2. Ma mission au sein de ce cabinet de recrutement spécialisé

2.1 L'intitulé de ma mission

Au sein du cabinet Linman & Associés, en tant que chargée de recrutement, ma mission consistait à contribuer au bon fonctionnement des entreprises agroalimentaires en leur proposant des candidats idéaux pour les postes à pourvoir. Pour accomplir cette mission, j'ai été formée aux différentes facettes du métier de chargé de recrutement, à l'utilisation des outils spécifiques, ainsi qu'au déroulement complet du processus de recrutement. Afin d'illustrer ce processus, je vais présenter un cas pratique, celui de Monsieur H avec l'entreprise A, pour lequel j'ai pu mener à bien l'ensemble des étapes du recrutement. Par souci de confidentialité, les noms des entreprises et des candidats impliqués dans ce processus seront anonymisés. Ce cas pratique permettra de montrer concrètement comment un recrutement est géré de bout en bout, depuis la prise de brief avec le client jusqu'à l'intégration finale du candidat.

2.2 Le déroulement du processus de recrutement

2.2.1 L'identification d'un besoin par une entreprise

Tout processus de recrutement débute par l'identification d'un besoin au sein d'une entreprise. Que ce soit pour pourvoir un nouveau poste ou remplacer un départ, l'entreprise se tourne vers Linman & Associés pour trouver le candidat idéal.

2.2.2 Le premier contact et le brief initial

Une fois son besoin identifié un premier contact s'établit entre l'entreprise cliente et le cabinet. Lors de ce premier contact, l'entreprise détaille son besoin avec précision, fournissant

ainsi toutes les informations nécessaires aux consultants ou chargés de recrutement pour rédiger une convention de recrutement.

2.2.3 La convention de recrutement

Cette convention de recrutement, est un accord contractuel entre le client (l'entreprise) et le cabinet, inclut des éléments clés tels que le profil recherché, la rémunération proposée, les missions du futur collaborateur, et les qualifications attendues. De plus, la convention contient une description de l'entreprise, incluant sa localisation et ses principales caractéristiques, ainsi que les modalités tarifaires convenues. Cette étape est cruciale, car elle fixe les bases de la mission de recrutement et permet de s'assurer que toutes les parties sont alignées sur les objectifs à atteindre.

Chez Linman & Associés, deux types de conventions de recrutement sont proposées : les conventions au succès et les conventions au forfait.

Dans le cadre d'une convention au succès, comme son nom l'indique, le cabinet est rémunéré uniquement lorsque l'entreprise recrute un candidat par notre intermédiaire. Le paiement se fait donc après la réussite du processus de recrutement, lorsque le candidat sélectionné commence effectivement à travailler pour l'entreprise.

En revanche, une convention « au retain » implique une rémunération progressive du cabinet tout au long du processus de recrutement. Une première somme est versée dès la signature de la convention, marquant le début des recherches. Ensuite, un paiement supplémentaire est effectué lorsque le cabinet présente à l'entreprise trois profils correspondant aux critères définis, ce qu'on appelle une « short list ». Enfin, le dernier versement est effectué lorsque le candidat est effectivement recruté. Ce type de convention permet de répartir les coûts sur plusieurs étapes et d'assurer une continuité de service tout au long du processus de recrutement.

Dans l'exemple que nous allons développer, il s'agit d'une convention « au retain ». L'entreprise A, qui ouvre une nouvelle ligne de production sur son site, souhaite recruter un nouveau Chef d'équipe H/F pour compléter ses équipes. Elle nous contacte pour nous exposer son besoin en détail. Une fois ce besoin bien compris, le consultant en charge de la mission désigne un chargé de recrutement pour collaborer avec lui, en fonction des connaissances et des

disponibilités de chacun. Dans ce cas précis, j'ai eu l'opportunité de travailler avec le consultant T.L. sur cette recherche.

2.2.4 Le brief du chargé de recrutement

Le consultant organise alors un point avec moi pour me briefer sur le poste à pourvoir et sur l'entreprise A, si je ne la connais pas déjà. Lors de ce brief, il me présente la convention de recrutement, m'explique le contexte du recrutement, le degré d'urgence de la mission, ainsi que les attentes spécifiques du client en termes de profil, telles qu'elles sont décrites dans le brief de l'entreprise et la convention.

2.2.5 La création de la mission sur Intuition et le postage des annonces

Pour commencer à travailler sur ce poste, ma première tâche est de créer la mission sur Intuition, notre système de suivi de candidats (ATS). Ce logiciel est essentiel car il nous permet de recenser tous les profils pertinents pour un poste donné, de suivre l'évolution de nos échanges avec les candidats, et de centraliser toutes les annonces publiées sur les différentes CVthèques et réseaux professionnels. Une fois la mission créée et les annonces pour le poste mises en ligne, nous entamons la recherche de profils, une étape clé du processus appelée « sourcing ».

2.2.6 Le sourcing

Le sourcing est une étape clé du processus de recrutement, et sa réussite dépend grandement de la méthode adoptée par chaque chargé de recrutement. Chacun a ses préférences et ses techniques, notamment dans l'utilisation des différentes CVthèques disponibles. Par exemple, certains privilégient certaines plateformes plus que d'autres. Pour identifier les meilleurs profils, adaptés à la fois au poste et à l'entreprise, la précision des mots-clés utilisés lors du sourcing est déterminante. C'est pourquoi une connaissance approfondie des postes est indispensable : elle permet de sélectionner les bons mots-clés, ce qui améliore l'efficacité du processus pour nous, pour le candidat, et pour l'entreprise A.

Dans le cadre de ce sourcing, nous utilisons principalement des outils tels que Pôle emploi, CV Aden, HelloWork, et LinkedIn.

2.2.7 L'ajout des profils sur intuition et les préqualifications

Une fois les profils potentiellement intéressants identifiés, ils sont ajoutés à la mission sur notre logiciel interne, Intuition, en mode "nouveau" et constituent alors un vivier de talents. La prochaine étape consiste à les contacter pour réaliser ce que l'on appelle des préqualifications. Ces préqualifications sont de courts entretiens téléphoniques de 15 à 20 minutes maximum, au cours desquels nous abordons cinq sujets principaux avec le candidat :

- Leur situation actuelle
- Leur projet professionnel
- Leur mobilité géographique
- Leur rémunération visée
- Leur disponibilité

Ces éléments nous permettent de comprendre rapidement les attentes du candidat et de vérifier si elles correspondent à celles de l'entreprise. Ces préqualifications sont aussi l'occasion d'évaluer les soft-skills du candidat. Nous consignons ces informations sur Intuition, notre outil de suivi candidature, afin de conserver une trace de tous nos échanges. Cela facilite non seulement les futurs échanges avec le consultant en charge, mais permet aussi de rendre compte à l'entreprise cliente de l'avancement du recrutement. De plus, cela aide à réutiliser le profil si celui-ci ne correspond pas au poste actuel, mais pourrait convenir à une autre mission future.

2.2.8 Le tri des talents

Une fois la préqualification effectuée, trois scénarios sont possibles :

- Le profil ne correspond pas au poste.
- Le projet professionnel ne convient pas au candidat.
- Les deux sont en adéquation.

Dans les deux premiers cas, soit le profil est classé en « désisté », soit il est mis en « profil considéré » si nous estimons que le candidat pourrait être intéressant pour un projet en cours ou un projet futur, en fonction de notre échange. Dans le troisième cas, où le profil du candidat et le poste sont en adéquation, nous organisons un entretien en visioconférence ou en personne avec le candidat et le consultant, pour approfondir la discussion. Cet entretien dure généralement environ une heure.

2.2.9 L'organisation d'un entretien avec un consultant et son déroulé

Dans le cas étudié, après avoir identifié et présélectionné Monsieur H, son profil s'est révélé parfaitement adapté au poste, et il a manifesté son intérêt. Je l'ai donc planifié pour un entretien avec T.L.

Pour préparer l'entretien, nous demandons aux candidats de nous fournir plusieurs éléments clés : un CV à jour, les copies de leurs diplômes, ainsi que les coordonnées de deux référents professionnels capables de témoigner de la qualité de leur travail. Nous leur demandons également de passer des tests de personnalité en ligne sur le site Assess First, d'une durée d'environ 30 minutes, qui permettent d'évaluer globalement leur personnalité, en particulier dans un contexte professionnel.

La veille de l'entretien, le chargé de recrutement s'assure que tous les documents requis aient bien été transmis. Si nécessaire, il relance les candidats pour obtenir les éléments manquants. Cette préparation minutieuse garantit que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions possibles et permet d'approfondir la compréhension du candidat, tant au niveau de ses compétences que de sa compatibilité avec le poste.

Le jour de l'entretien, le consultant commence par un rapide rappel des échanges préalables avec le candidat. Au cours de l'entretien, il prend des notes détaillées, comme lors de la préqualification, pour conserver une trace précise des discussions. Cela permet d'assurer un suivi rigoureux et de faciliter la prise de décisions. À l'issue de l'entretien, trois options sont envisageables :

- **Le profil ne convient pas** : Après l'entretien, il peut s'avérer que le candidat ne correspond pas aux attentes du poste ou de l'entreprise, que ce soit en raison de son expérience ou de son savoir-être. Dans ce cas, un retour négatif lui sera communiqué dans les jours suivants, avec une explication sincère des raisons de cette décision.
- **Le profil est satisfaisant mais non prioritaire** : Si le candidat présente un profil intéressant mais pas optimal, il peut être placé en attente. Le cabinet terminera alors la série d'entretiens avec d'autres candidats avant de décider si celui-ci est le meilleur choix.

- **Le profil est parfaitement adapté** : Si le candidat correspond parfaitement aux attentes du poste, tant au niveau des soft skills que des hard skills, le consultant passe à l'étape suivante. Il demande au chargé de recrutement de contacter les références fournies par le candidat, avec son accord bien entendu. Cela permet de vérifier son comportement en milieu professionnel ainsi que sa personnalité. Une fois ces références validées, le chargé de recrutement ou le consultant rédige un dossier complet du candidat. Ce dossier comprend son CV, un résumé de l'entretien, les résultats des tests de personnalité, et les retours des références. Ce document est ensuite envoyé à l'entreprise cliente pour évaluation.

2.2.10 La transmission du dossier au client et l'organisation d'un entretien en présentiel

Dans le cas de Monsieur H, c'est cette troisième option qui a été retenue. Après l'envoi du dossier à l'entreprise A, celle-ci a exprimé le souhait de rencontrer Monsieur H lors d'un entretien en présentiel sur site. L'objectif était de lui présenter les équipes et de l'immerger dans l'environnement de l'entreprise. Nous avons donc organisé cet entretien en fournissant à Monsieur H toutes les informations nécessaires ainsi que des conseils pour optimiser sa performance lors de la rencontre.

Le lendemain de cet entretien, nous avons pris contact avec les deux parties pour recueillir leurs impressions :

- **Le candidat a séduit l'entreprise** : Si l'entreprise est convaincue par le candidat, une offre d'emploi lui est faite.
- **Le candidat plaît mais l'entreprise souhaite comparer** : L'entreprise peut apprécier le candidat mais souhaiter rencontrer d'autres personnes avant de faire un choix définitif.
- **Le candidat ne correspond pas aux attentes de l'entreprise** : Dans ce cas, nous informons le candidat de manière transparente sur les raisons de ce refus.
- **Le candidat ne souhaite pas poursuivre le processus**

Dans le cas de Monsieur H, l'entreprise a été convaincue dès le lendemain de l'entretien et lui a fait une offre qu'il a acceptée immédiatement. Il a intégré son poste deux semaines plus tard.

2.2.11 L'embauche du candidat et le suivi d'intégration

Une fois le candidat embauché, notre suivi ne s'arrête pas là. Nous accompagnons l'intégration du talent en envoyant un message le premier jour, puis en effectuant un suivi par téléphone à un mois, trois mois, et six mois. Cela permet de s'assurer que tout se déroule bien, tant pour le candidat que pour l'entreprise. Pendant mon stage, l'une de mes missions consistait à mettre à jour mensuellement le tableau de suivi des intégrations, en indiquant les appels effectués et en renseignant les échéances pour chaque suivi, tout en informant les consultants de l'avancement de leurs actions.

Voici deux témoignages de candidats, JR.B. et J.C., qui démontrent la nécessité et la qualité du suivi chez Linman & Associés :

JR.B. :« Excellent accompagnement des candidats pour les postes à pourvoir chez leurs entreprises clientes. Le suivi est régulier et personnalisé, ce qui démontre leur expertise en la matière. »

J.C. :« Un superbe accompagnement du premier coup de téléphone jusqu'au recrutement, et même plusieurs mois après l'intégration dans l'entreprise. Le personnel est très agréable et investi dans son travail. Je recommande fortement ce cabinet de recrutement. »
[15]

Lorsque l'intégration est réussie, notre mission pour ce poste et ce candidat est alors considérée comme terminée, mais nous effectuons souvent des suivis sur les années suivantes l'intégration pour maintenir le contact avec nos candidats.

En résumé, les consultants et les chargés de recrutement ont chacun un rôle clé dans ce processus. Leur collaboration est essentielle pour que le recrutement se déroule bien. C'est pourquoi leur engagement est important pour que l'équipe fonctionne efficacement. La complémentarité de leurs compétences et la qualité de leur communication sont les clés de la réussite de chaque mission.

3. Mon Rôle, mes responsabilités et mes défis en tant que chargée de recrutement

3.1 Un rôle de premier filtre

En tant que chargée de recrutement, nous jouons un rôle essentiel dans le processus de recrutement. Nous sommes le premier filtre qui permet de sélectionner les profils en fonction des exigences du poste pour lequel notre client recrute. Notre mission est d'évaluer ces profils après les préqualifications, en prenant en compte le parcours, le discours, les attentes et la personnalité des candidats. L'objectif est de déterminer si une personne correspond non seulement au poste, mais aussi à la culture de l'entreprise recruteuse. Ce rôle demande une grande capacité d'écoute, un esprit analytique, ainsi qu'un sens critique aiguisé pour faire les meilleurs choix possibles pour nos clients.

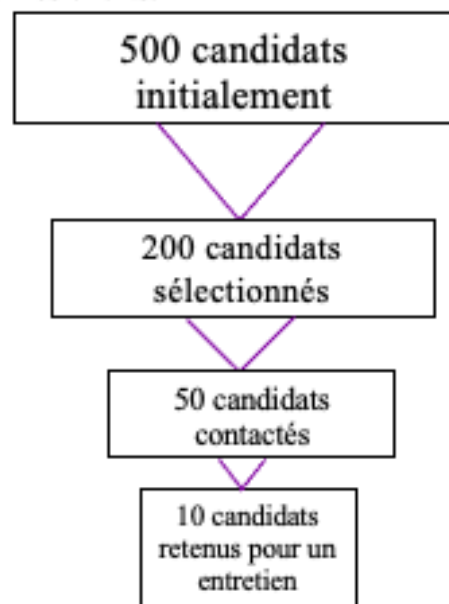


Figure 7 : Le filtrage du chargé de recrutement

3.2 Un rôle de transmission

Le chargé de recrutement a également pour rôle essentiel de transmettre toutes les informations nécessaires au consultant afin de garantir que l'entretien soit le plus efficace possible. Par exemple, il peut signaler un point de vigilance concernant un aspect de la personnalité du candidat ou une étape de son parcours professionnel que le consultant devra approfondir. Cela permet de s'assurer que le candidat est bien compatible avec le poste et l'environnement de travail futur. Pour cela, le chargé de recrutement doit faire preuve d'attention, de synthèse et de précision dans ses communications.

3.3 Un devoir d'organisation

En tant que chargée de recrutement, nous gérons simultanément une quinzaine de missions. C'est pourquoi, avant de commencer toute mission ou de démarrer le sourcing, il est important de bien s'organiser pour ne pas se perdre parmi les différentes tâches en cours. Cette organisation est d'autant plus importante qu'il faut connaître parfaitement les postes sur lesquels nous travaillons. En effet, nous pouvons être contactés à tout moment par un candidat pour l'un des quinze postes en cours, et il est essentiel de pouvoir se replonger rapidement dans l'univers du poste concerné pour garantir un échange efficace. La flexibilité est donc une qualité indispensable pour exceller dans ce rôle.

3.4 Une nécessité d'adaptabilité

L'adaptabilité est également une qualité essentielle pour un chargé de recrutement. En effet, en fonction des postes sur lesquels nous travaillons, nous sommes amenés à échanger avec des profils très variés. Il est donc crucial de savoir ajuster notre manière de communiquer en fonction de la personne en face de nous. Par exemple, pour des talents très sollicités comme les techniciens de maintenance, il est important d'être concis, de fournir rapidement toutes les informations pertinentes, et de comprendre rapidement leurs attentes. En revanche, pour des profils commerciaux, il peut être nécessaire de guider la conversation, car ces professionnels ont souvent l'habitude de séduire des clients et de diriger les échanges.

Dans le contexte actuel de pénurie de talents, notamment pour des profils très recherchés, il devient essentiel d'adapter notre processus de recrutement. Cela peut passer par la suppression de certaines étapes, comme les tests de personnalité, ou par l'envoi de candidats un par un à l'entreprise cliente, en oubliant la traditionnelle « short list ». L'approche des candidats doit également être adaptée, par exemple lors de l'envoi de SMS. Pour des profils très sollicités, les messages doivent être courts, précis, et inclure tous les éléments essentiels du poste pour capter leur intérêt. Pour d'autres profils, les SMS peuvent être plus détaillés, avec des informations sur l'entreprise et des phrases d'accroche pour susciter leur curiosité.

3.5 Un besoin d'efficacité

En tant que chargée de recrutement, l'efficacité est une qualité primordiale. Une préqualification ne devrait pas dépasser 15 minutes pour rester à la fois pertinente et complète. Dépasser ce temps peut empiéter sur d'autres missions ou sur des échanges avec d'autres candidats, ce qui pourrait compromettre la gestion efficace de toutes les tâches en cours. En

restant concis et ciblé, on s'assure de bien cerner le profil du candidat tout en optimisant le temps disponible pour l'ensemble des missions à gérer.

3.6 Statistiques des missions traitées

En tant que chargée de recrutement chez Linman et Associés au cours de mes 6 mois de stage j'ai eu à traiter 23 missions au total, pour lesquels j'ai sourcé entre 100 et 500 profils avec une moyenne aux alentours de 200 profils donc 4600 profils au total. Parmi ces profils sourcés j'ai échangé par message ou par appel téléphonique avec en moyenne 80 personnes par mission donc 1840 au total et j'ai mis en entretien environs 90 personnes soit 4 à 5 personnes par semaine avec un consultant. A l'issu de ça j'ai réalisé 8 placements dont 3 dans des zones isolées et/ ou proche d'une zone frontalière.

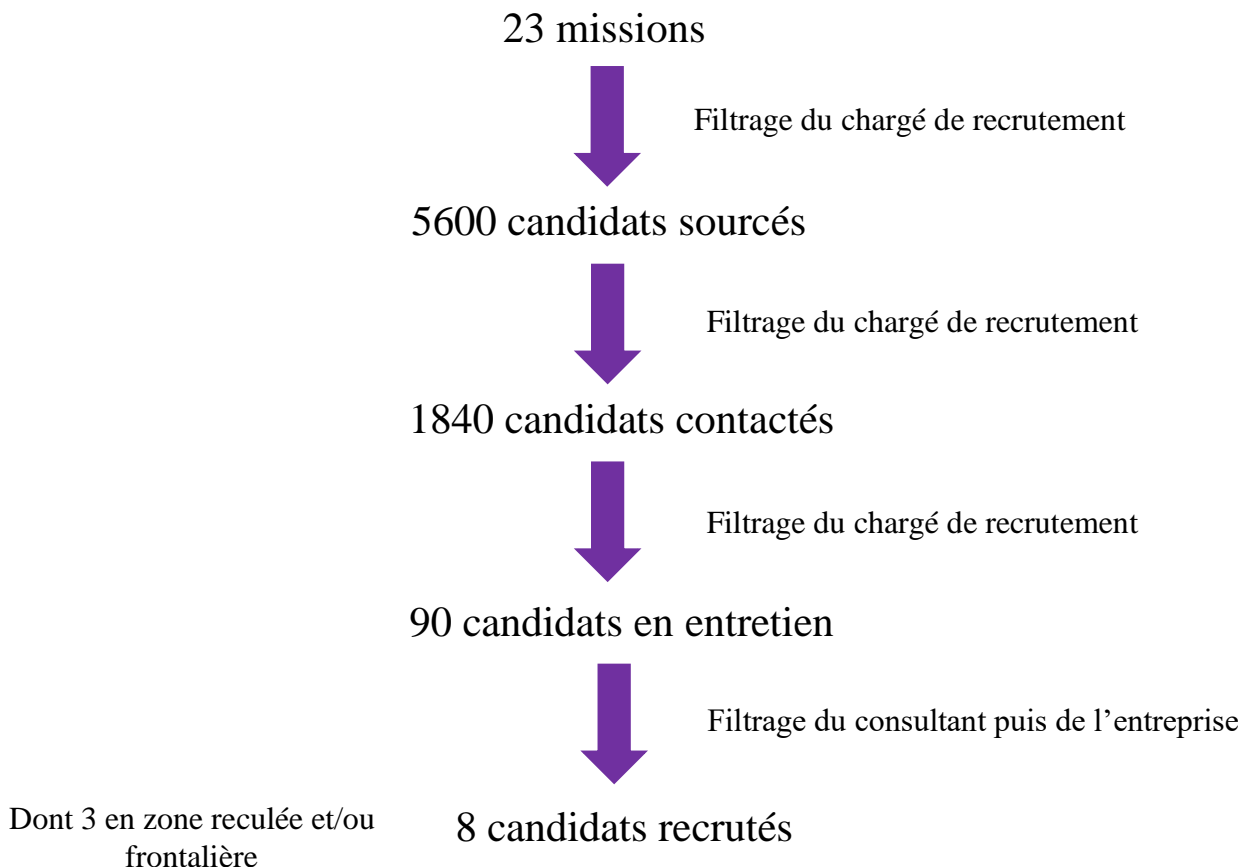


Figure 8 : Schéma du filtrage tout au long du processus de recrutement

3.7 Un rôle d'analyse et de recherche

Lors de mon stage, j'ai également été chargée de réaliser un mapping pour l'un de nos clients. Cette mission consistait à recenser plus de 300 entreprises exerçant la même activité, en collectant diverses informations telles que leur chiffre d'affaires, le nombre de salariés, leur localisation, et leur code APE. J'ai ensuite compilé toutes ces données dans un tableau Excel, puis effectué des analyses statistiques pour visualiser la répartition des entreprises par région ou par tranche de chiffre d'affaires. Ce travail m'a permis de mettre à profit mes compétences d'analyse, en extrayant des informations exploitables pour un secteur spécifique.

En résumé, Linman & Associés joue un rôle déterminant dans le processus de recrutement de ses clients. Le cabinet garantit aux entreprises une sécurité quant à leurs futurs collaborateurs grâce à son expertise, sa spécialisation, et son fonctionnement interne, tous adaptés aux besoins spécifiques de chaque entreprise et de chaque recrutement. Faire appel à un cabinet spécialisé comme Linman & Associés, composé de consultants et de chargés de recrutement experts dans leurs domaines respectifs, constitue une véritable valeur ajoutée, que nous allons maintenant développer.

Partie III : Points forts et valeur ajoutée

Le cabinet Linman & Associés se distingue par sa capacité à apporter une véritable valeur ajoutée sur le marché de l'emploi, grâce à son approche spécialisée. Cette valeur ajoutée est renforcée par l'expertise spécifique de ses chargés de recrutement, notamment dans le secteur agroalimentaire. Toutefois, il est important de reconnaître les limites actuelles du cabinet, tout en envisageant ses perspectives d'évolution future.

1. Valeur ajoutée de Linman & Associés sur le marché de l'emploi

1.1 Une dynamisation du marché de l'emploi

Le cabinet Linman et Associés représente une réelle valeur ajoutée sur le marché de l'emploi. En effet celui-ci dédie son activité au recrutement de profils cadre et cadre dirigeant en contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi celui-ci participe à la dynamisation du marché de l'emploi et à l'augmentation de la part de recrutement dans les entreprises.

En agroalimentaire l'aspect marketing est quelque chose d'important en raison de la concurrence accrue de produits sur le marché, ainsi les entreprises mettent l'accent sur celui-ci au niveau des produits afin de plaire à leurs consommateurs finaux et se démarquer des autres marques concurrentes. Cependant, ces entreprises délaissent souvent leur marque employeur qui est tout aussi importante et notamment pour attirer des collaborateurs. Ce manque d'attention sur la marque employeur explique parfois le manque d'attrait des candidats envers certaines entreprises qui ne travaillent pas leur image donc ne rassure pas, n'offre pas de perspectives aux candidats potentiels. C.G. responsable RH est consciente de ce problème et sait qu'il s'agit d'un point à améliorer dans les années à venir.

Dans ce contexte les entreprises passant par un cabinet de recrutement bénéficient alors de la marque employeur du cabinet ce qui rassure aussi certains candidats.

1.2 Un gain de temps pour les entreprises clientes

Le recrutement en agroalimentaire se heurte à de nombreux défis que nous avons évoqués en première partie. Pour une entreprise, faire appel à un cabinet de recrutement constitue un gain de temps précieux, surtout dans un contexte où l'efficacité et la rapidité sont essentielles. Le processus de recrutement, lorsqu'il est géré en interne, peut s'avérer extrêmement long et complexe. Il implique la rédaction et la diffusion d'offres d'emploi, le tri des candidatures, la présélection des profils, la conduite des entretiens, et la vérification des références. Chacune de ces étapes demande non seulement du temps, mais aussi une expertise spécifique pour être réalisée de manière optimale.

En confiant ces missions à un cabinet de recrutement, les entreprises peuvent se concentrer sur leur cœur de métier tout en étant sûres que le recrutement soit pris en charge par des professionnels expérimentés. Les consultants spécialisés dans les cabinets de recrutement maîtrisent parfaitement les secteurs dans lesquels ils opèrent, ce qui leur permet d'identifier rapidement les talents les plus adaptés aux besoins de l'entreprise, réduisant ainsi significativement le temps nécessaire pour pourvoir un poste.

De plus, ces cabinets disposent généralement d'un vivier de candidats qualifiés, ce qui leur permet de répondre rapidement aux demandes des entreprises. Cette rapidité d'exécution est un atout majeur, surtout dans un marché de l'emploi où la compétition pour attirer les meilleurs profils est intense.

En résumé, faire appel à un cabinet de recrutement permet non seulement de simplifier et d'accélérer le processus de recrutement, mais aussi d'offrir à l'entreprise un avantage compétitif en réduisant le temps requis pour trouver les bons candidats, mais le secteur est très concurrentiel avec une multiplication du nombre de cabinets depuis quelques années.

1.3 Un gain financier pour les entreprises clientes

Un risque inévitable lié à tout recrutement est celui du "back out", c'est-à-dire le départ prématuré d'un candidat peu après son embauche. Ce risque représente une perte financière importante si le recrutement n'est pas géré par un cabinet spécialisé. En effet, le coût total de ce départ peut varier de 50 % à 150 % du salaire annuel du poste concerné. Cette fourchette reflète la diversité des impacts selon le secteur, le niveau de spécialisation du poste, et l'efficacité du processus de remplacement. Les cabinets de recrutement offrent aux entreprises une certaine sécurité face à ce risque, car ils prennent en charge ces "back outs" sans frais supplémentaires et réagissent rapidement grâce à leur vivier de talents et leur proactivité dans la recherche de candidats pour le poste concerné ou d'autres similaires. Ainsi, collaborer avec un cabinet de recrutement spécialisé devient un réel atout financier pour les entreprises clientes.

1.4 Une concurrence accrue

Le secteur du recrutement a connu une croissance continue du nombre d'établissements ces dernières années, avec une augmentation de 33 % entre 2013 et 2021. En France, le recrutement de cadres est largement dominé par de grands groupes anglo-saxons, tels que PageGroup ou Robert Half International. Cependant, des acteurs français comme Éric Salmon & Partners ou Menway restent influents dans ce domaine.

Acteurs	Pays d'origine	CA consolidé (2021)	Principales filiales dans le secteur en France	Poids dans le secteur en France
PAGEGROUP	Royaume-Uni	1 911,6 M€	Page Personnel, Michael Page International France, Michael Page Commercial, Michael Page Sud, Michael Page Nord, etc.	●
HAYS	Royaume-Uni	7 780,3 M€ (06/2022)	Hays, Hays Executive	●
ROBERT HALF INTERNATIONAL	États-Unis	5 459,5 M€	Robert Half International France	●
ROBERT WALTERS	Royaume-Uni	1 128,7 M€	Robert Walters	●
MORGAN PHILIPS	Luxembourg	28 M€ (France 2019)	Morgan Philips	●

Figure 9 : Leaders dans le secteur du recrutement en France [16]



Figure 10 : Diagramme du poids des 4 premiers groupes dans le secteur du recrutement [17]

En 2020, 90 % des entreprises de conseil en recrutement étaient des TPE-PME, mais une poignée d'acteurs majeurs accapare une part significative du marché. PageGroup, Robert Half, Robert Walters et Hays concentrent à eux seuls plus de 50 % du chiffre d'affaires, grâce à leur notoriété, leur expertise, leur solidité financière et leur implantation dans les principaux bassins d'emploi.

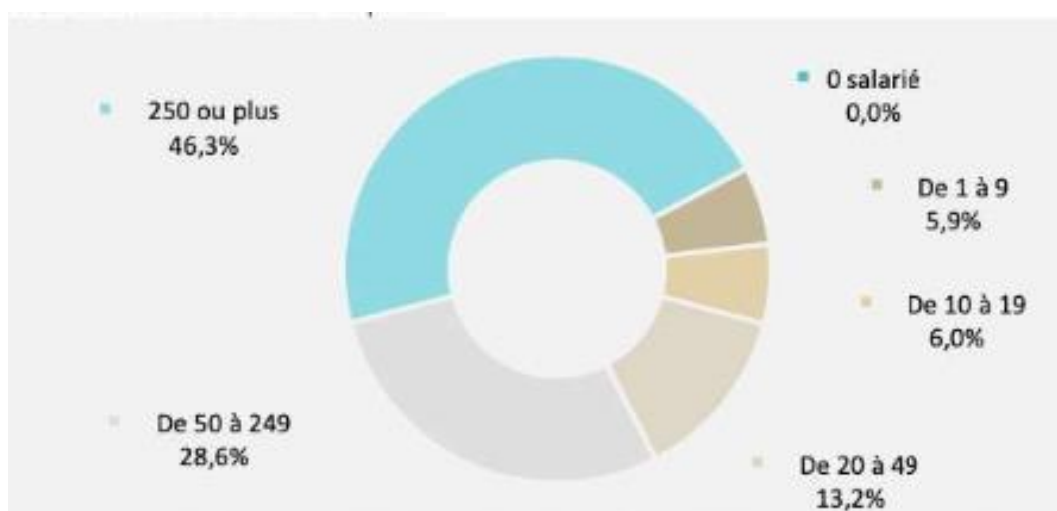


Figure 11 : Répartition des entreprises spécialisées en recrutement par tranches d'effectifs en France [18]

L'actionnariat étranger joue un rôle majeur dans le conseil en recrutement en France. Le marché français est en effet largement dominé par des entreprises étrangères, qui ne représentent que 20 % des acteurs mais génèrent près de 70 % des revenus du secteur en 2022.

Il est à noter que la majorité des leaders du secteur sont des groupes anglo-saxons comme PageGroup et Hays, tandis qu'une minorité d'acteurs français se positionnent en challengers.

Le tissu économique du conseil en recrutement se concentre principalement dans les grands bassins économiques, qui sont également des bassins d'emploi stratégiques. Les cabinets de recrutement cherchent à s'implanter à proximité des sièges sociaux de leurs clients pour bénéficier d'une meilleure visibilité et d'une plus grande proximité. Sans surprise, l'Île-de-France se démarque nettement avec 43 % des établissements et 47 % des effectifs salariés en 2021, suivie par l'Auvergne-Rhône-Alpes (13 %), la PACA (7 %), la Nouvelle-Aquitaine (6 %), et les Pays de la Loire (5 %).

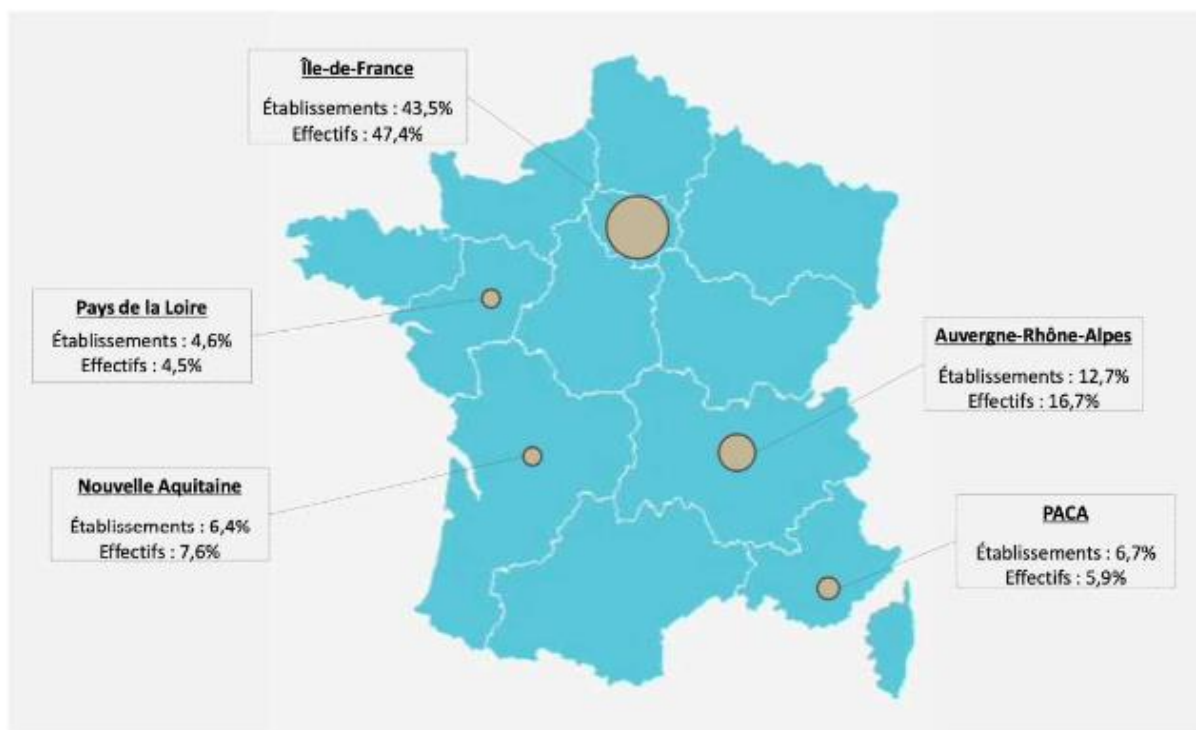


Figure 12 : Carte de la répartition géographique de l'activité de recrutement [19]

Pour être toujours plus compétitifs et se démarquer des autres cabinets, les principaux axes d'investissement des cabinets de recrutement se concentrent sur le numérique ainsi que sur le marketing et la communication. De nombreux cabinets cherchent à élargir leur offre afin de diversifier leurs sources de croissance, en développant des services supplémentaires, en ouvrant de nouvelles agences, ou en investissant dans le commerce en ligne.



Figure 13 : Exploitation du potentiel communicant des concurrents du cabinet Linman & Associés

1.5 Une valeur ajoutée face aux autres cabinets

Face à une concurrence de plus en plus intense, Linman & Associés a choisi d'investir dans sa communication en 2024, en lançant un nouveau site internet, accompagné d'une nouvelle identité visuelle et d'une image de marque repensée. Ce repositionnement a déjà permis au cabinet de séduire de nouveaux clients, en particulier dans le secteur du Luxe, grâce à une présence accrue sur les réseaux professionnels, une image soignée, et une communication rigoureuse.

Pour faire face à cette concurrence, Linman & Associés dispose de plusieurs atouts :

- **Une structure à taille humaine**, favorisant une communication interne fluide, ce qui permet un suivi détaillé des missions et une gestion précise des relations avec les clients. Cette proximité au sein de l'équipe garantit une connaissance approfondie des projets en cours, optimisant ainsi l'utilisation des viviers de candidats.
- **Des valeurs fortes** qui résonnent auprès des clients. Linman & Associés se distingue par l'attention portée à chaque candidature, en s'assurant d'éliminer les biais internes propres aux entreprises et en garantissant une politique stricte de non-discrimination. En tant que membre actif de l'association "À Compétence Égale", le cabinet s'engage à promouvoir l'égalité et la diversité dans l'accès à l'emploi. En outre, une politique de confidentialité stricte est appliquée, assurant une discrétion totale sur les projets et stratégies de croissance des clients. De plus, la transparence est au cœur de leurs pratiques, tant pour les candidats que pour les entreprises, créant un environnement de confiance où chaque décision peut être prise de manière éclairée.
- **Une implantation stratégique dans deux régions clés** : les Pays de la Loire, un bassin important pour l'industrie agroalimentaire, et l'Île-de-France, un centre névralgique pour le secteur du Luxe avec la présence de nombreuses grandes Maisons. De plus, avec une

antenne à Los Angeles, le cabinet est bien positionné pour saisir des opportunités à l'international, particulièrement dans un contexte où l'industrie agroalimentaire se mondialise et où les fusions et acquisitions par des multinationales se multiplient.

- **Son ancienneté sur le marché de l'emploi.** Une expérience de 13 ans sur le marché de l'emploi, qui a permis à Linman & Associés de nouer des relations solides et de confiance avec de nombreux acteurs des secteurs sur lesquels il intervient, consolidant ainsi sa position sur le marché.

Linman & Associés présente de nombreuses valeurs ajoutées par rapport à ses premiers concurrents directs, les cabinets de recrutement, mais il possède aussi des avantages compétitifs distincts face aux acteurs locaux.

1.6 Une valeur ajoutée face aux acteurs locaux

La majorité des entreprises agroalimentaires collaborent étroitement avec des acteurs locaux dans les régions où elles sont implantées. Cette approche leur permet de tirer parti des avantages spécifiques à ces régions, ce qui bénéficie non seulement à leurs employés mais aussi à leur capacité à attirer de nouveaux collaborateurs.

Parmi ces acteurs locaux, on retrouve les agences d'intérim, qui sont des partenaires clés pour ces entreprises, ainsi que Pôle Emploi. Ces acteurs locaux constituent des concurrents directs des cabinets de recrutement, car ils travaillent souvent avec les mêmes entreprises et recrutent parfois pour les mêmes postes, bien que sous des formes de contrats différentes.

Cependant, comme mentionné précédemment, ces acteurs locaux se heurtent aux mêmes problématiques que les cabinets de recrutement en ce qui concerne la qualité et la quantité de profils disponibles sur le marché de l'emploi.

Face à cette concurrence, Linman & Associés possède plusieurs avantages distinctifs qui lui permettent de se démarquer :

- **La nature des contrats proposés :** Linman & Associés se spécialise dans le recrutement pour des contrats à durée indéterminée (CDI) ou, dans une moindre mesure, des contrats à durée déterminée (CDD). À l'inverse, les agences d'intérim ne proposent généralement que des CDD ou contrat en intérim. Un candidat en quête de stabilité sera

donc plus enclin à opter pour un CDI qu'un contrat d'intérim, ce qui donne un avantage certain au cabinet.

- **Le mode de fonctionnement** : Contrairement aux acteurs locaux comme Pôle Emploi ou les agences d'intérim, qui attendent souvent que les candidats viennent à eux, Linman & Associés adopte une approche proactive de "chasseur de têtes". Le cabinet sollicite directement des profils, parfois même avant qu'ils ne soient en recherche active d'une nouvelle opportunité. Cela permet à Linman & Associés d'accéder à un vivier de talents que les acteurs locaux n'atteignent jamais.
- **Sa spécialisation** : Alors que les acteurs locaux ont une approche généraliste, couvrant tous les secteurs d'activité, Linman & Associés se positionne comme un expert dans des domaines spécifiques. Cette spécialisation lui confère une connaissance approfondie de ses secteurs cibles, ce qui lui permet d'attirer des talents qui se sentent mieux considérés et qui prennent plus au sérieux un cabinet qui comprend véritablement leur domaine d'activité.

Marchés RH	Catégories d'acteurs présents	Degré de concurrence
Recrutement permanent	Cabinets de recrutement, ETT, Cabinets de conseil RH, Chasseurs de têtes, Acteurs numériques	Très fort
Intérim	ETT, Cabinets de recrutement, Acteurs numériques	
Conseil RH	Cabinets de conseil RH, Cabinets de recrutement, ETT, Chasseurs de têtes	
Bilans de compétences	Spécialistes des bilans de compétences, ETT, Cabinets de recrutement, Cabinets de conseil RH	
Mise en relation (digitale)	Réseaux professionnels, Réseaux sociaux, <i>Jobboards</i> , Plateformes <i>freelances</i> , Plateformes d'intérim digital	Fort
Management de transition	Spécialistes du management de transition, ETT, Cabinets de recrutement	Modéré
<i>Executive Search</i>	Chasseurs de têtes, Cabinets de recrutement	
Aide numérique au recrutement	Spécialistes	Faible

Figure 14 : Marchés de la filière Ressources Humaines et degré de concurrence

Linman & Associés bénéficie ainsi de nombreux avantages par rapport à ses concurrents, ce qui en fait aujourd'hui un acteur clé du recrutement et favorise le développement continu de son activité. Le cabinet constitue ainsi une réelle valeur ajoutée sur le marché de l'emploi, tout comme le chargé de recrutement spécialisé en agroalimentaire en représente une pour le cabinet.

2. Valeur ajoutée du chargé de recrutement spécialisé en agroalimentaire

2.1 Une connaissance approfondie du secteur

Le chargé de recrutement spécialisé en agroalimentaire constitue une véritable valeur ajoutée grâce à son expertise et sa connaissance approfondie du secteur. En tant qu'étudiante ingénieure en agroalimentaire en deuxième année de master, j'ai choisi de réaliser mon stage au sein du cabinet Linman & Associés en tant que chargée de recrutement, car je souhaitais contribuer au secteur agroalimentaire tout en m'éloignant du monde industriel. Mon stage de deuxième année, en tant qu'expert junior dans une entreprise spécialisée dans l'expertise en sinistres pour le secteur agroalimentaire, m'a confirmé mon intérêt pour le soutien aux entreprises de ce domaine, en adoptant une posture de consultante et d'appui.

L'un de mes principaux atouts au cours de ce stage a été ma formation. Celle-ci est rapidement devenue une force que j'ai pu exploiter tout au long de cette expérience. Grâce à cette formation, j'ai acquis des méthodes de travail et des compétences comportementales (soft skills) qui m'ont été très utiles.

Cependant, la connaissance que j'ai le plus mise à profit durant ce stage est ma compréhension générale du secteur agroalimentaire et de ses exigences. Ma formation m'a permis de développer des compétences en qualité, en marketing, en production, en microbiologie, et bien d'autres domaines, qui se sont révélées essentielles durant cette période. Comme mentionné précédemment, c'est l'expertise et la spécialisation des consultants qui font la réussite du cabinet et la qualité des échanges avec les clients et les candidats. Grâce à ma formation, je n'ai pas eu besoin d'apprendre toute la théorie des métiers de l'agroalimentaire et de l'environnement, car je les maîtrisais déjà bien, ayant eu l'occasion de les observer lors de mes stages antérieurs et des visites d'entreprises organisées par mon école. Ainsi, je parlais déjà la même langue que les entreprises avec lesquelles nous travaillions et les talents que nous recrutions, ce qui a enrichi tous mes échanges.

Ma formation m'a également fourni un lexique spécialisé et une compréhension des métiers, que j'ai pu approfondir durant ce stage en découvrant des postes tels que gestionnaire de paie, commercial GMS, commercial RHD, ou encore technicien de maintenance. Cette connaissance du secteur m'a permis de me sentir à l'aise et légitime dès le début de mon stage,

car je comprenais non seulement les postes à pourvoir, mais aussi la nécessité et l'urgence pour les entreprises agroalimentaires de recruter.

En somme, mes études m'ont notamment apporté une compréhension globale et approfondie du secteur agroalimentaire, qui a été un atout majeur tout au long de mon stage.

2.2 Une vision globale du secteur

En effet, mes études m'ont apporté une vision globale du secteur agroalimentaire, qui s'est révélée très précieuse dans mon rôle de chargée de recrutement. Dans les entreprises agroalimentaires, les personnes chargées du recrutement découvrent souvent le secteur en travaillant directement au sein d'une entreprise, ce qui limite leur connaissance aux exigences spécifiques de celle-ci. En tant que chargée de recrutement issue d'une formation d'ingénieur en agroalimentaire, j'ai été sensibilisée à toutes les branches du secteur, ce qui m'a permis de connaître les spécificités de chacune.

Par exemple, la filière laitière est généralement beaucoup plus automatisée et stricte en termes de microbiologie que la branche pâtisserie, qui nécessite davantage de main-d'œuvre et de réglages spécifiques, donc une expertise différente. Cette vision globale, acquise grâce à mes études, m'a permis de comprendre les subtilités des métiers dans certaines branches du secteur et ainsi de poser les bonnes questions aux candidats. En effet, selon l'entreprise et la branche à laquelle elle appartient, les exigences et les profils recherchés varient considérablement, en fonction de conditions de travail spécifiques telles que le travail dans le froid, les exigences sanitaires, les types de produits manipulés, les cadences de travail, ou encore la configuration de l'usine.

Tous ces éléments doivent être pris en compte et appréhendés avant d'entrer en contact avec des profils venant de branches parfois très éloignées de celle pour laquelle on recrute, même si elles relèvent également de l'agroalimentaire. Il est important de rappeler que l'industrie agroalimentaire se divise en huit grandes familles de produits alimentaires, chacune avec ses propres spécificités :

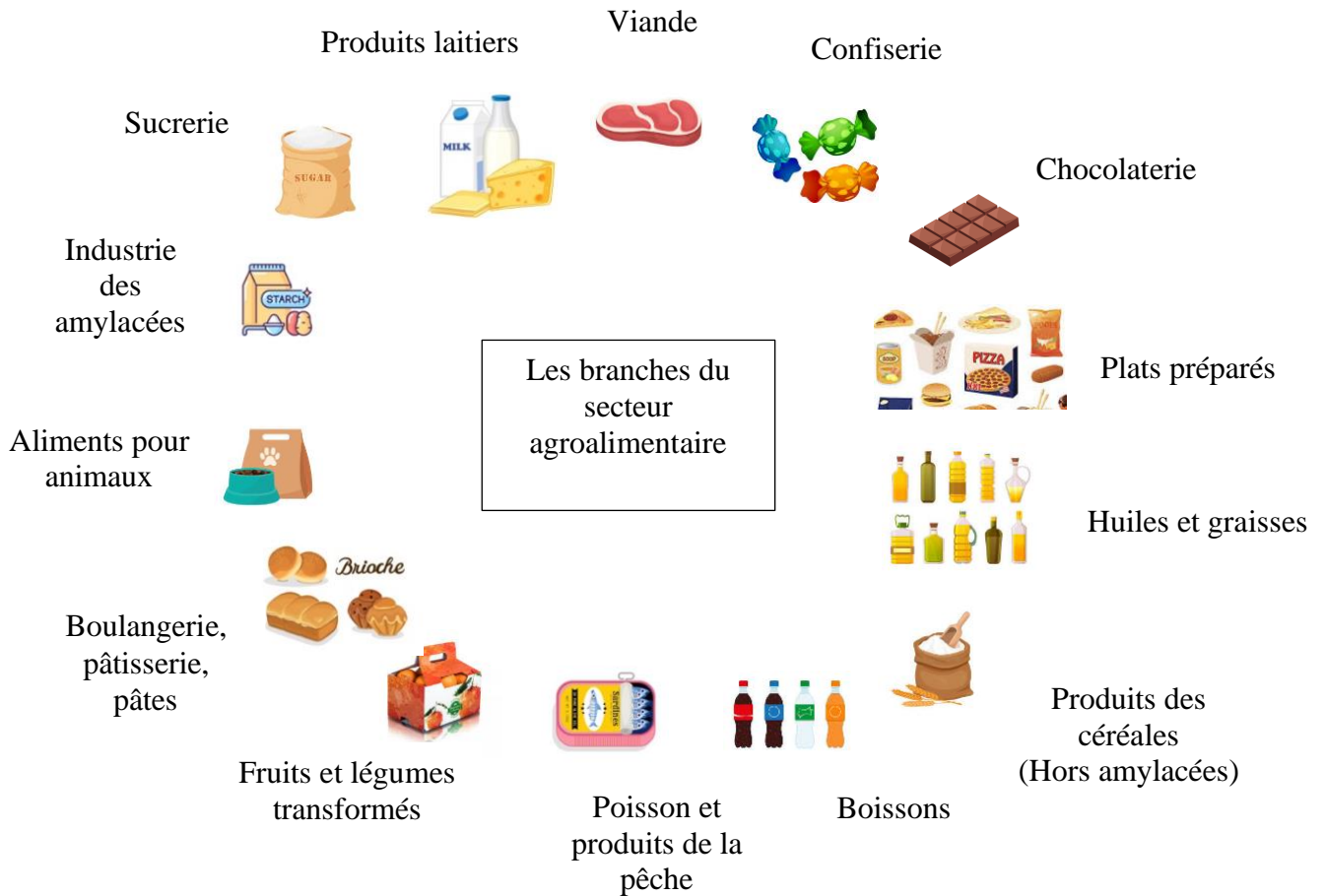


Figure 15 : Les différentes branches du secteur agroalimentaire

Un même intitulé de poste peut donc couvrir des fonctions avec des différences notables selon les industries. C'est pourquoi une connaissance approfondie de l'ensemble du secteur constitue un réel avantage pour une chargée de recrutement, permettant d'évaluer avec précision l'adéquation des profils aux besoins spécifiques de chaque branche du secteur agroalimentaire.

2.3 Un réseau déjà existant

Mes études et mes expériences en entreprise m'ont également permis de construire un réseau solide dans le secteur agroalimentaire. Ce réseau se compose de personnes avec qui j'ai eu l'occasion de collaborer, d'intervenants, d'étudiants actuels ou anciens de mon école et d'autres établissements, ainsi que de mon cercle proche. Ce réseau m'a été d'une grande utilité durant mon stage, car il m'a permis de connaître déjà un bon nombre de métiers et d'entreprises de l'intérieur, ce qui a constitué un gain de temps considérable dans mon rôle de chargée de recrutement. Cela pourrait également être un avantage précieux pour les entreprises dans un avenir proche, si je deviens un jour consultante et que je suis directement en contact avec elles.

De plus, ce réseau s'est transformé en vivier de talents au fur et à mesure de mon stage, me permettant de proposer différents postes à des profils issus de mon réseau que je jugeais adaptés et susceptibles d'être intéressés. Cela a représenté un réel atout pour le cabinet, contribuant à enrichir notre base de candidats et à répondre plus efficacement aux besoins de nos clients.

2.4 Une vision nouvelle

Ma vision nouvelle du secteur agroalimentaire, enrichie par mes études et mes expériences, se révèle être un atout précieux pour l'ensemble des acteurs du processus de recrutement.

Pour **le cabinet Linman & Associés**, cette perspective fraîche et actuelle me permet d'apporter une approche innovante dans la sélection des candidats. Je suis en mesure de repérer non seulement les compétences techniques nécessaires, mais aussi les talents qui sauront répondre aux enjeux émergents du secteur, tels que l'innovation technologique, la durabilité, et l'évolution des normes de qualité. Cette capacité à anticiper les besoins futurs renforce la position du cabinet comme un leader du recrutement spécialisé.

Pour **les entreprises clientes**, ma compréhension des défis actuels du secteur agroalimentaire me permet de cerner précisément leurs besoins. Je peux ainsi proposer des candidats qui, en plus de leurs compétences, partagent une vision moderne et adaptée aux nouvelles exigences du marché. Cette adéquation garantit non seulement une meilleure intégration des recrues, mais aussi une contribution significative à la stratégie de croissance des entreprises.

Pour **les candidats**, ma vision nouvelle du secteur agroalimentaire est un atout majeur. En étant à jour sur les tendances et les évolutions récentes, je peux mieux comprendre leurs aspirations et les conseiller de manière plus pertinente, en phase avec les exigences actuelles et futures du marché.

Ainsi, ma vision nouvelle du secteur agroalimentaire constitue un avantage pour tous les acteurs impliqués dans le processus de recrutement, assurant une meilleure adéquation entre les compétences disponibles et les besoins du marché, tout en renforçant l'expertise et la réputation du cabinet Linman & Associés.

3. Limites et perspectives d'évolution

3.1 Les limites du cabinet

Comme toute organisation, le cabinet Linman & Associés présente certaines limites, qui varient en fonction de divers facteurs.

La première limite concerne le nombre de missions que le cabinet peut traiter. Sa taille, bien qu'elle soit un atout pour la qualité de son travail et sa notoriété croissante, peut devenir un frein face à l'augmentation de la demande. Avec un nombre croissant de clients, le cabinet pourrait être contraint de traiter les missions avec des délais plus longs et une attention moindre aux détails. Il devient donc indispensable d'envisager l'agrandissement des équipes pour soutenir cette croissance.

La deuxième limite touche au fonctionnement interne du cabinet. Actuellement, le cabinet fonctionne de manière très humanisée, avec une intervention humaine à chaque étape, par exemple, lors de la prise de notes pendant les préqualifications ou les entretiens, qui se fait manuellement. Peu de tâches sont automatisées, et de nombreuses informations sont mises à jour à la main dans des tableaux Excel, alors qu'un logiciel dédié pourrait centraliser ces informations, les organiser, et envoyer des rappels automatiques. Cela pourrait également passer par un changement d'outils de suivi des candidatures (ATS). Si le cabinet continue de se développer, il devra s'adapter aux tendances actuelles d'automatisation et déléguer certaines tâches répétitives aux intelligences artificielles pour gagner en temps et en efficacité, tout en maintenant la qualité de son travail.

Une troisième limite concerne la présence internationale et à Paris, mais sans équipes sur place aux États-Unis ou à Paris pour suivre de près les missions, rencontrer les candidats en personne, ou accueillir les clients dans des bureaux locaux. Cependant, cette limite pourrait être surmontée grâce aux projets d'expansion du cabinet dans les années à venir.

Enfin, en tant que cabinet de recrutement, travailler avec des humains comporte des incertitudes inévitables. Les situations peuvent changer rapidement : un candidat peut refuser une offre à la dernière minute, quitter une entreprise après seulement deux mois de période d'essai, ou ne pas se présenter à un entretien sans prévenir, malgré le temps consacré par le chargé de recrutement et le consultant.

Il est donc nécessaire pour le cabinet de trouver des solutions pour réduire ces limites et optimiser son processus de recrutement dans les années à venir.

3.2 Stratégies pour améliorer le processus de recrutement

Pour optimiser les processus de recrutement et surmonter certaines limites actuelles du cabinet, il est essentiel d'améliorer les outils de recrutement en utilisant des logiciels plus performants, facilitant ainsi la gestion des projets. L'introduction de l'intelligence artificielle (IA) dans ces pratiques est également cruciale, tant pour les tâches répétitives du côté des recruteurs que pour enrichir l'expérience des candidats. Par exemple, l'utilisation de casques de réalité virtuelle pour immerger les candidats dans l'entreprise et les confronter à des tâches spécifiques pourrait permettre d'évaluer leurs réactions en temps réel. Ces innovations aideraient aussi les clients à mieux se projeter avec les talents dans leurs entreprises.

De nombreuses innovations émergent dans le secteur du recrutement, notamment pour attirer de nouveaux candidats. Par exemple, l'utilisation de publicités sur les réseaux sociaux tels que TikTok ou Instagram permet de cibler des profils diversifiés et de les atteindre plus facilement. De nouvelles méthodes de rencontre avec les candidats sont également développées et expérimentées, comme l'organisation de salons virtuels offrant un accès progressif à des salles de plus en plus restreintes, jusqu'à des entretiens privés. Ces approches permettent aux entreprises de rencontrer rapidement un grand nombre de candidats tout en réduisant les contraintes logistiques et géographiques.

Actuellement, Linman & Associés utilise déjà l'IA pour cartographier les compétences de ses candidats grâce à AssessFirst. Cependant, pour continuer à améliorer les processus, il est également important de développer les compétences des recruteurs. Cela pourrait passer par des formations immersives dans des entreprises pour mieux comprendre le quotidien des postes à pourvoir, ou par des sessions théoriques avec des professionnels invités dans les bureaux pour approfondir la connaissance des recruteurs sur les métiers sur lesquels ils interviennent.

Pour pallier la rareté des profils dans le secteur agroalimentaire, Linman & Associés pourrait développer plus de partenariats stratégiques avec des établissements d'enseignement et des centres de formation spécialisés. Ces collaborations offriraient au cabinet un accès

privilegié à un vivier de jeunes talents formés aux dernières innovations et aux exigences spécifiques du secteur. Ces partenariats pourraient se matérialiser sous la forme de programmes de stages, de projets collaboratifs, ou d'événements de recrutement co-organisés, augmentant ainsi la visibilité du cabinet auprès des étudiants et jeunes diplômés. Ces événements pourraient s'inspirer des ateliers que le cabinet réalise déjà au sein d'Oniris lors du forum des entreprises, renforçant ainsi son engagement et son influence dans la formation des futurs professionnels du secteur.

En réponse aux besoins croissants des entreprises en matière de gestion des talents et de transformation organisationnelle, Linman & Associés pourrait élargir son offre de services au-delà du recrutement. En proposant des services de conseil en gestion des talents, développement organisationnel, ou encore en accompagnement dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE), le cabinet pourrait se positionner comme un partenaire stratégique global. C'est notamment dans cette optique que le cabinet recrute prochainement une responsable commerciale et coach professionnelle en conseil RH pour élargir son offre et assurer de nouveaux services. Cette diversification permettrait non seulement de répondre à des besoins plus larges de ses clients, mais aussi de créer des opportunités de fidélisation et de développement de relations sur le long terme.

Par exemple, le cabinet pourrait aider ses clients à mettre en place des programmes de formation continue pour leurs employés, optimiser leurs pratiques RH, ou élaborer des stratégies pour attirer et retenir les talents dans un contexte de transformation digitale et écologique. En intégrant ces nouvelles dimensions à son offre, Linman & Associés renforcerait sa proposition de valeur et sa différenciation sur un marché du recrutement de plus en plus concurrentiel. Cette approche globale permettrait également de mieux répondre aux attentes des entreprises agroalimentaires, qui recherchent des partenaires capables de les accompagner dans tous les aspects de leur stratégie RH, de l'acquisition de talents à la transformation de leurs équipes pour relever les défis futurs.

En résumé, le cabinet Linman & Associés constitue aujourd'hui une véritable valeur ajoutée sur le marché de l'emploi, grâce à l'expertise de ses collaborateurs qui confère à l'entreprise un avantage compétitif. Bien que le cabinet rencontre encore certaines limites, il

est bien positionné pour les surmonter à l'avenir en adaptant ses stratégies de recrutement aux tendances actuelles et aux nouvelles attentes de ses clients.

Conclusion

En conclusion, ce mémoire a mis en évidence la valeur ajoutée des cabinets de recrutement, notamment dans les métiers de la production en agroalimentaire, en s'appuyant sur l'exemple de Linman & Associés. Nous avons exploré les spécificités de ce secteur, qui requiert un savoir-faire particulier pour identifier, attirer et retenir les talents adaptés. Grâce à leur expertise, les cabinets spécialisés comme Linman & Associés jouent un rôle déterminant en dynamisant le marché de l'emploi et en garantissant des recrutements plus nombreux et de meilleure qualité.

Au cours de mon stage, ma mission principale a été de contribuer au bon fonctionnement des entreprises agroalimentaires en leur proposant des candidats idéaux pour les postes à pourvoir. Avec 8 recrutements réussis, j'ai pu avoir un impact significatif sur ces entreprises. Cette expérience m'a permis de développer des compétences essentielles en gestion du recrutement, tout en mobilisant les connaissances acquises lors de ma formation d'ingénieur en agroalimentaire, telles que la compréhension du secteur, la gestion de projet, le travail en équipe, ainsi que mon esprit d'analyse et de synthèse. Cette double compétence, technique et RH, me positionne avantageusement pour contribuer à l'avenir de ce secteur.

La question de recherche initiale visait à comprendre comment un cabinet de recrutement spécialisé, comme Linman & Associés, peut surmonter les défis du recrutement dans le secteur agroalimentaire. Nous avons démontré que l'expertise du cabinet, enrichie par une approche rigoureuse de la marque employeur, permet de répondre efficacement aux besoins des entreprises, tout en s'adaptant aux particularités du marché, notamment aux États-Unis.

Bien que Linman & Associés dispose encore de possibilités d'évolution, ces aspects ne peuvent qu'encourager son développement futur. Une analyse approfondie du marché du recrutement à l'international, en particulier aux États-Unis, aurait pu constituer une perspective supplémentaire pour ce mémoire, ouvrant la voie à de nouvelles études et stratégies pour le cabinet.

L'agroalimentaire est un secteur en perpétuelle transformation, non seulement pour s'adapter aux attentes des consommateurs, mais aussi pour faire face aux nouveaux défis de durabilité, de sécurité alimentaire et d'innovation technologique. Dans ce contexte, les profils recrutés évoluent également, avec l'apparition de nouveaux métiers et de compétences émergentes qui seront de plus en plus recherchés dans les années à venir.












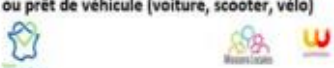

Bibliographie

- [1] « Taux de chômage harmonisés (HUR) ». https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2022-dt-difficultes-recrutement-juin_0.pdf
- [2] « Enquête Besoins en main d'oeuvre 2024 - France Travail | francetravail.org ». <https://www.francetravail.org/regions/pays-de-la-loire/actualites/avril2024/enquete-besoins-en-main-d-oeuvre-2024.html?type=article>.
- [3] « “Aujourd’hui, peu de jeunes de 15 ans veulent travailler dans l’industrie agroalimentaire” » <https://lelab.bpifrance.fr/Etudes/les-collaborateurs-etrangers-dans-les-pme-et-eti-industrielles-une-des-reponses-aux-difficultes-de-recrutement/aujourd-hui-peu-de-jeunes-de-15-ans-veulent-travailler-dans-l-industrie-agroalimentaire>.
- [4] « Industrie Agroalimentaire En France ». ANIA. <https://www.ania.net/presentation-ania/nos-chiffres-cles>.
- [5] « Tendances 2024 ». <https://www.lactalisingredients.com/fr/news/blog/2024-les-tendances-qui-challengeront-lindustrie-alimentaire/>.
- [6] « Les signes officiels de la qualité et de l’origine SIQO <https://www.inao.gouv.fr/Les-signes-officiels-de-la-qualite-et-de-l-origine-SIQO>.
- [7] « Infographie - Le secteur agricole & agroalimentaire, une puissance à l’export, stratégique pour l’économie du pays ». Ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. <https://agriculture.gouv.fr/infographie-le-secteur-agricole-agroalimentaire-une-puissance-lexport-strategique-pour-leconomie-du>.
- [8] « Infographie - Le secteur agricole & agroalimentaire, une puissance à l’export, stratégique pour l’économie du pays ». Ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. <https://agriculture.gouv.fr/infographie-le-secteur-agricole-agroalimentaire-une-puissance-lexport-strategique-pour-leconomie-du>.
- [9] « Industries agroalimentaires : les chiffres et indicateurs clés 2024 ». Ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. <https://agriculture.gouv.fr/industries-agroalimentaires-les-chiffres-et-indicateurs-cles-2024>.
- [10] « Industries agroalimentaires : les chiffres et indicateurs clés 2024 ». Ministère de l’Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. <https://agriculture.gouv.fr/industries-agroalimentaires-les-chiffres-et-indicateurs-cles-2024>.
- [11] « espaces-transfrontaliers.org: Cartes ». <http://www.espaces-transfrontaliers.org/ressources/cartes/maps/show/travailleurs-frontaliers-aux-frontieres-francaises/>.

- [12] « A propos de Linman & Associés ». 2024. <https://linmanetassocies.fr/a-propos/>.
- [13] « A propos de Linman & Associés ». 2024. <https://linmanetassocies.fr/a-propos/>.
- [14] « Cabinet Recrutement Agro-alimentaire I Linman & Associés ». Linman & Associés. 2024. <https://linmanetassocies.fr/savoir-faire/recrutement-agroalimentaire/>.
- [15] « Accompagnement candidats ». Linman & Associés. 2024. <https://linmanetassocies.fr/candidats/>.
- [16] « Le marché du conseil en recrutement : étude, tendances, classements ». https://www.xerfi.com/presentationetude/le-marche-du-conseil-en-recrutement_SAE17.
- [17] « Le marché du conseil en recrutement : étude, tendances, classements ». https://www.xerfi.com/presentationetude/le-marche-du-conseil-en-recrutement_SAE17.
- [18] « Le marché du recrutement : étude, stratégies, classements ». https://www.xerfi.com/presentationetude/Les-nouveaux-defis-sur-le-marche-du-recrutement-a-l-horizon-2025_22SAE52.
- [19] « Le marché du recrutement : étude, stratégies, classements ». https://www.xerfi.com/presentationetude/Les-nouveaux-defis-sur-le-marche-du-recrutement-a-l-horizon-2025_22SAE52.
- [20] « Mobilité et accès à l'emploi dans les Hauts-de-France : une illustration des enjeux nationaux | Cour des comptes ». 25 février 2021. <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/mobilite-et-acces-lemploi-dans-les-hauts-de-france-une-illustration-des-enjeux>.

Annexes

Annexe 1 : Aide à la mobilité en Hauts de France

Freins financiers liés aux déplacements	Autres freins (psychosociaux, garde d'enfants, logement)
<p>Aide financière au passage du permis B</p> 	<p>Aide financière à la garde d'enfants</p> <p>Aide à la garde d'enfants de moins de 10 ans pour parent isolé (AGEPI)</p>  <p>Aide de 20 € à 30 € par enfant et par mois pour la garde d'enfants de moins de 3 ans (AGE)</p>
<p>Aide financière au transport pour l'accès à la formation</p> 	<p>Solution de garde ponctuelle pour enfants en bas âge pour mener à bien des démarches d'emploi ou de formation</p>  <p>McCignogne.fr</p>
<p>Aide financière au transport pour une recherche ou une reprise d'emploi</p> 	<p>Aide à l'accès au logement</p>  <p>Partenariat entre Pôle emploi et Action logement depuis la convention cadre nationale de mars 2019</p>  <p>La Région subventionne l'AFPA afin qu'elle ouvre ses solutions d'hébergement et de restauration à tous les stagiaires de la formation professionnelle</p>
<p>Service de co-voiturage</p> 	<p>Accompagnement à la levée des freins psychologiques</p>  <p>Serious games organisés par des missions locales visant à découvrir de nouveaux territoires et apprendre à utiliser les transports en commun</p>  <p>Accompagnement par les départements des allocataires du RSA à travers des centres sociaux, ou des ateliers cooaching</p>  <p>Accompagnement des personnes en difficulté pour lever les freins cognitifs identifiés lors du diagnostic mobilité</p>
<p>Tarifications préférentielles pour les demandeurs d'emploi dans les transports publics</p> 	
<p>Aide financière ou prêt bancaire pour l'achat d'un véhicule</p> 	
<p>Location ou prêt de véhicule (voiture, scooter, vélo)</p> 	
<p>Garages solidaires ou aide financière pour les réparations de véhicule</p> 	

Source : Cour des comptes

NB : Ce schéma permet d'apprécier les principales aides à la mobilité existantes ainsi que les principaux acteurs concernés ; il ne vise pas l'exhaustivité. Un symbole peut représenter plusieurs acteurs, par exemple le symbole Départements peut aussi bien représenter le Département du Nord, le Département de l'Oise ou les deux à la fois. Le symbole Wimoov peut, quant à lui, représenter les acteurs du secteur associatif.

[20]

Annexe 2 : Exemple d'une description de poste sur une convention



CONVENTION DE RECRUTEMENT

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS :

Rattaché à la Direction du site de _____, le candidat est pleinement responsable de la qualité du site, de la gestion opérationnelle (laboratoire, qualifications, HACCP, conformité produits, évaluation fournisseurs...) et de l'application des plans d'actions qualité.

Le candidat assure le renouvellement des certifications (IFS, ECOCERT, ...), contribue à l'élaboration et au respect du budget et garantit le management du système qualité.

Les principales missions du candidat sont les suivantes :

- Animer, coordonner et développer les compétences de l'équipe qualité du site (14 personnes),
- Élaborer et assurer la mise en œuvre et la bonne application de la politique qualité du site dans le cadre des certifications nécessaires à l'activité et des exigences clients,
- Mettre en œuvre et veiller à l'application sur le terrain de la démarche HACCP,
- Analyser les incidents qualité et animer les groupes de travail transversaux, dans une démarche d'amélioration continue,
- Élaborer et présenter les bilans mensuels et plan d'action qualité du site,
- Déployer les bonnes pratiques partagées avec les autres sites de production du groupe,
- Gérer le budget de fonctionnement.

FORMATION:

Le candidat est issu d'une formation supérieure de type Master 2 - École d'Ingénieurs Agroalimentaire et/ou équivalent avec une spécialisation en QSE.

EXPÉRIENCE :

Le candidat dispose d'une première expérience significative et réussie sur un poste similaire au sein du secteur agroalimentaire. Au cours de ses expériences, le candidat a pu développer des compétences en microbiologie.

QUALITÉS RECHERCHÉES

Le candidat est aguerri à l'approche HACCP et aux différents référentiels qualité des Industries Agroalimentaires (IAA). Rigoureux et autonome dans son organisation, il sait faire respecter les procédures mises en place avec pédagogie.

Proche du terrain et véritable manager de ses équipes, le candidat dispose d'excellentes qualités relationnelles et d'une propension à satisfaire les exigences clients qui seront les clés de sa réussite dans cette fonction.

Annexe 3 : Exemple d'un poste pour une offre sur une réseau professionnel

← Linman & Associés | Cabinet Recrute...

Accueil À propos **Posts** Emplois Person

 **Linman & Associés | Cabinet Recr...** ...
1483 abonnés
1 mois · 🌐

[RECRUTEMENT] - Linman & Associes recrute un(e) **Responsable Qualité Site F/H**, pour l'un de ses meilleurs clients, acteur majeur de l'agroalimentaire.

📍 Valence (26)

Rattaché au Responsable de site, le/la Responsable Qualité Site est garant de la mise en place, du suivi et de l'animation de la politique qualité du site concerné, en accord avec les objectifs de la direction et conformément aux exigences de l'entreprise, réglementaires, clients et référentiels « qualité ».

Cette opportunité vous intéresse ? Retrouvez les détails du poste en commentaire 📌

[#recrutement](#) [#hiring](#) [#IAA](#) [#Agroalimentaire](#)
[#Linmanetassocies](#)

OFFRE D'EMPLOI

AGRO-ALIMENTAIRE

Responsable Qualité Site F/H
Valence (26)

linman & ASSOCIÉS

👍 4 1 commentaire · 4 republications

J'aime Commenter Republier Envoyer

Accueil Réseau Publier Notifications Offres d'emploi

Annexe 4 : Exemple d'approche pour les profils techniques.



The image shows a screenshot of a LinkedIn message. At the top, there is a small circular profile picture of a person and a header area with icons for more options, video, voice, and close. Below this is a larger circular profile picture of a person with the text 'ROBINTOWORK' around it. The name 'technicien' is displayed below the profile picture. A horizontal line separates the header from the message content, with the word 'JEUDI' centered above the line. The message is from 'Lou Rolfe' and is timestamped '14:25'. The message text is as follows:

Bonjour
Je suis ravie de vous annoncer que je collabore avec une exploitation agricole, spécialisée dans la production de



Actuellement, je suis à la recherche d'un Technicien de maintenance F/H en CDI avec des horaires de journée pour accompagner leur site situé dans la région
Votre mission sera d'assurer la maintenance des lignes de conditionnement mais également des zones de culture.

Si vous êtes à la recherche d'un nouveau défi et que vous souhaitez vous investir dans une entreprise à taille humaine ce poste est fait pour vous.

Qu'en pensez-vous ? Seriez-vous intéressé par cette opportunité ?

Merci par avance pour votre retour.
Cordialement,
Lou ROLFE
Chargée de recrutement
LINMAN & ASSOCIÉS

At the bottom of the message, there is a blue circular icon with a white downward arrow. Below the message is a text input field with the placeholder text 'Rédigez un message...'. At the very bottom, there is a row of icons for attachments, GIFs, and emojis, followed by an 'Envoyer' button and a three-dot menu icon.

 	<p>Diplôme : Ingénieur Oniris</p> <p>Agroalimentaire / Biotechnologies de la santé</p> <p>Parcours personnalisé de l'approfondissement de 3^{ème} année : GENEPI</p>
<p>Auteur/e : Lou ROLFE</p>	<p>Structure d'accueil : Linman & Associés</p>
<p>Nombre de pages : 48 Annexes : 4</p>	<p>Adresse : 10 Allée Susan Brownell Anthony, 44200 Nantes</p>
<p>Année de soutenance : 2024</p>	
<p>Titre : Face aux difficultés de recrutement dans les métiers de la production agroalimentaire, quelle est la valeur ajoutée des cabinets spécialisés ? Le cas de Linman & Associés</p> <p>Title: Given the difficulties of recruitment in the food production trades, what is the added value of specialized firms? The case of Linman & Associés</p>	
<p>Résumé : Ces dernières années, le recrutement de profils dans les métiers de la production en agroalimentaire est devenu de plus en plus complexe. Cette difficulté s'explique principalement par une moindre attractivité du secteur, en raison de ses exigences élevées et de salaires peu compétitifs, mais aussi par la localisation des usines, souvent peu avantageuses et parfois très éloignées des agglomérations. C'est dans ce contexte que les cabinets de recrutement comme Linman & Associés interviennent, en permettant aux entreprises de déléguer leur processus de recrutement à des professionnels du secteur disposant d'une connaissance approfondie du milieu et d'un vivier de candidats bien développé. C'est également dans ce cadre que j'ai réalisé mon stage de fin d'études en tant que chargée de recrutement spécialisée en agroalimentaire, avec pour mission de contribuer au bon fonctionnement des entreprises du secteur en leur proposant des candidats idéaux pour les postes à pourvoir. J'ai mené à bien cette mission en réalisant 8 recrutements au sein de diverses entreprises de l'agroalimentaire.</p>	
<p>Abstract: In recent years, recruiting profiles to produce food and drink has become increasingly complex. This difficulty is mainly due to the sector's lower attractiveness, due to its high requirements and uncompetitive wages, but also to the location of the factories, often not very advantageous and sometimes very far from the agglomerations. This is where recruitment firms like Linman & Associés come in, enabling companies to delegate their recruitment process to professionals in the sector with a deep knowledge of the environment and a well-developed pool of candidates. It was also in this context that I completed my internship as a specialist recruitment officer in agri-food, The mission is to contribute to the smooth running of companies in the sector by offering them ideal candidates for vacancies. I completed this mission by recruiting 8 people in various agri-food companies.</p>	
<p>Mots-clés : Recrutement, Agroalimentaire, Chargée de recrutement</p> <p>Key Words: Recruitment, Agri-food, Recruitment Officer</p>	