



Pearson
TalentLens

Tendances et perspectives RH : Acquisition et rétention des talents dans le secteur industriel

RAPPORT

TENDANCES ET PERSPECTIVES RH

Acquisition et rétention des talents dans le secteur industriel

L'industrie manufacturière (ou secteur industriel) joue un rôle crucial dans l'économie en générant des emplois, en stimulant la croissance économique et en contribuant à l'innovation. Elle est souvent considérée comme un moteur de développement économique dans de nombreuses régions du monde. Toutefois, les entreprises industrielles sont confrontées à des défis de recrutement et de rétention des talents en raison principalement de perceptions négatives du secteur et du manque d'intérêt pour y faire carrière ainsi que d'une main d'œuvre vieillissante proche de la retraite et difficile à remplacer.

Explorons plus en détails les défis RH auxquels ce secteur est confronté et apportons des solutions.

I. Défis spécifiques au secteur manufacturier

L'industrie manufacturière doit faire face à plusieurs challenges.

Ce qui caractérise ce secteur :

- » **Des métiers à haute dimension humaine et sociale** : Complexité de la chaîne d'approvisionnement : La gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement (multiples fournisseurs de matières premières, de composants et de sous-ensembles) est essentielle pour garantir la disponibilité des matériaux nécessaires à la production.
- » **Volatilité des coûts des matières premières** : Les fluctuations des prix des matières premières (métaux, produits pétroliers et produits agricoles) ont un impact significatif

sur les coûts de production.

- » **Pression concurrentielle mondiale** : Elle exerce une pression sur les prix, les marges et l'innovation.
- » **Évolution des attentes clients** : La demande est croissante pour des produits personnalisés, de haute qualité, respectueux de l'environnement et livrés rapidement.
- » **Impact de la technologie et de l'automatisation** : Les progrès technologiques (automatisation, robotique, intelligence artificielle, impression 3D) transforment les opérations manufacturières. McKinsey prédit qu'ils créeront **3 700 milliards de dollars de valeur d'ici 2025**. Bien qu'ils améliorent l'efficacité et la productivité, ils nécessitent de lourds investissements.
- » **Difficile gestion des talents** : Le vieillissement de la main d'œuvre, le déficit en compétences et l'image négative de l'industrie manufacturière sont à l'origine de défis en matière de



recrutement, de rétention et de développement de talents qualifiés.

- » **Importance des normes de sécurité et de conformité** : Les entreprises doivent veiller à ce que leurs opérations respectent les normes strictes de sécurité, de qualité et de conformité réglementaires pour éviter les risques juridiques, financiers et de réputation.

Principaux défis RH auxquels ce secteur doit faire face :

Le secteur manufacturier est confronté à plusieurs défis RH, notamment :

- » **Une transformation numérique en marche** : L'industrie manufacturière devient rapidement axée sur le numérique. 80 % des PDG du secteur prévoient d'investir encore plus dans les avancées technologiques. Pour rester à la pointe de la transformation numérique, ils doivent recruter des travailleur·euse·s qualifié·e·s et/ou former les employé·e·s existant·e·s à

l'utilisation des nouvelles technologies.

- » **Une importante pénurie de talents** : Le secteur manufacturier connaîtra une pénurie de deux millions de travailleur·euse·s d'ici 2030, rien qu'aux États-Unis, occasionnant un coût de 1 000 milliards de dollars. Selon la National Association of Manufacturers (NAM), près des trois quarts des dirigeant·e·s du secteur manufacturier estiment qu'attirer et retenir une main d'œuvre de qualité est leur principal défi.
- » **Des efforts insuffisants en termes de diversité, équité, inclusion (DE&I)** : La diversité fait défaut dans l'industrie manufacturière. Moins d'un tiers des employé·e·s sont des femmes, 78 % sont blancs et plus de la moitié ont plus de 45 ans.

II. Solutions et bonnes pratiques

Quelques astuces pour séduire les talents du secteur industriel

Pour attirer, recruter et retenir les talents dans le secteur manufacturier, voici quelques solutions possibles :

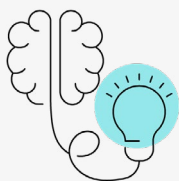
- » **Proposer des avantages sociaux attractifs**, cité en stratégie la plus efficace à 77% selon l'analyse de 2024 de Deloitte et The Manufacturing Institute Talent Study.



- » **Accorder de la flexibilité**, cité à 47 % : Selon la National Association of Manufacturers (NAM), 46,8 % des dirigeant·e·s du secteur manufacturier offrent déjà des modalités de travail flexibles (horaires flexibles, permutation d'horaires, horaires fractionnés).



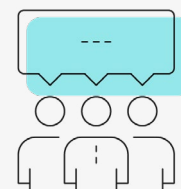
- » **Investir dans la formation et le développement personnel**, cité à 38%. Les opportunités de formation continue améliorent les compétences des employé·e·s, leur satisfaction et leur engagement au travail.



- » **Maintenir la sécurité et le bien-être des employé·e·s**, cité à 30%. Dans le secteur industriel, le travail peut être physiquement éprouvant et dangereux impliquant la manipulation de machines puissantes, de produits parfois nocifs, et/ou de travailler en hauteur. En plus du risque de blessures accidentelles, les employé·e·s effectuent souvent des mouvements répétitifs qui peuvent à terme causer des blessures. Tout doit être mis en œuvre pour assurer la sécurité des travailleur·euse·s. Par ailleurs, selon Gallup, il y a 64 % d'incidents de sécurité en moins dans les entreprises dont les collaborateur·rice·s sont très engagé·e·s. Plus ils-elles sont impliqué·e·s et enthousiastes à travailler pour l'entreprise, plus ils-elles sont susceptibles de connaître et de suivre les règles de sécurité et de signaler des situations dangereuses. Ils-elles sont également moins susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel. Créer un cadre de travail serein est fondamental.



- » **Favoriser la diversité, équité, inclusion (DE&I)** au sein des équipes pour une main d'œuvre plus innovante et productive, cité à 17 %.



Intégrer des évaluations psychométriques dans le recrutement et développement de talents de l'industrie manufacturière

Les professionnel·le·s RH doivent évaluer les compétences techniques mais aussi générales quand ils-elles recrutent des candidat·e·s ou accompagnent le développement des compétences des collaborateur·rice·s déjà en poste. Ils-elles peuvent recourir à des tests psychométriques, fiables, conçus selon des normes scientifiques rigoureuses.

Dans l'industrie manufacturière, **l'évaluation de la compréhension mécanique** est tout à fait recommandée pour mesurer chez une personne sa capacité à comprendre et à appliquer, dans des situations concrètes, les concepts mécaniques et physiques de base, ainsi que les principes clés qui sous-tendent le fonctionnement, la maintenance et la réparation de machines.

Reconnu internationalement depuis plus de 60 ans, le test **BMCT-II de Bennett** est utilisé pour une grande variété de professions dans les domaines de la mécanique, production, maintenance. Il permet notamment l'analyse des connaissances et des capacités logiques d'un·e candidat·e ou d'un employé·e et d'identifier ceux·celles ayant une bonne perception spatiale, de bonnes capacités de raisonnement mécanique et une aptitude à apprendre des process et des tâches mécaniques.

Pour contrer la pénurie de talents dans l'industrie manufacturière, les entreprises industrielles doivent changer la perception du travail dans le secteur, élargir et diversifier également leur vivier de talents. Être en mesure d'évaluer les compétences techniques mais aussi comportementales (adaptabilité, pensée critique, compétences sociales) attendues sur les postes au moyen **d'inventaires de personnalité** et/ou de **tests d'aptitudes intellectuelles**, leur permet de combler les déficits en compétences et en personnel.



Évaluez les compétences de vos talents grâce aux tests psychométriques de Pearson TalentLens !

Déployez tout le potentiel humain de votre entreprise en perfectionnant votre approche de l'acquisition et de la rétention des talents.

[CONTACTEZ-NOUS](#)

À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division Workforce Skills de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes.

La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm AI – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.