

BILAN DE MISSION

SOURCING & RECRUTEMENT

Directeur des Opérations Industrielles

Industrie manufacturière — Zone multi-sites nationale

78 Profils identifiés & analysés	46 Profils contactés	16 Screenings TWR réalisés	7 Candidats en process client	83% Taux de retour (1er contact)
--	--------------------------------	--------------------------------------	---	--

Document préparé par Natacha Pons | TheWhiteRabbit | Données anonymisées — usage pédagogique

Document confidentiel — réservé à titre d'exemple. Toutes les données identifiantes ont été anonymisées.

1. Synthèse

La mission de sourcing pour le poste de Directeur des Opérations Industrielles a été initiée début septembre dans un contexte de création de poste liée à une réorganisation industrielle. Face à un profil de niche combinant expertise de la production en environnement multi-sites, maîtrise des démarches d'excellence opérationnelle (Lean, Six Sigma) et leadership de transformation, une approche de sourcing actif intensif a été déployée sur cinq vagues successives en complément du batch de calibration initiale. Le poste a été pourvu en environ 13 semaines après son ouverture.

78 Profilés identifiés & analysés	46 Profilés contactés	16 Screenings TWR réalisés	7 Candidats en process client	83% Taux de retour (1er contact)
---	---------------------------------	--------------------------------------	---	--

Trois enseignements majeurs ressortent de cette mission :

- **Un marché senior très sollicité et peu mobile.** Moins de 18 % des 78 profils répondaient simultanément aux critères non-négociables. Les Directeurs des Opérations avec une expérience avérée en multi-sites et en conduite du changement sont rares, bien rémunérés et fortement ancrés dans leur poste.
- **Des viviers contraints par la fidélité sectorielle.** La cible primaire — les profils ayant exercé exactement le même rôle dans le même sous-secteur industriel — s'est rapidement révélée partielle : plusieurs candidats étaient retenus par des clauses de non-concurrence ou des projets de transformation en cours qu'ils ne souhaitaient pas quitter. Ce constat a imposé un pivot stratégique vers des industries adjacentes à modèle opérationnel comparable : équipementiers automobiles, agroalimentaire multi-sites, logistique industrielle.
- **Un pipeline de refus à forte valeur long terme.** Le motif principal de non-intérêt des candidats qualifiés est le timing (projet de transformation en cours, prise de poste récente), non le rejet du projet client. Ces contacts constituent un pipeline chaud pour les 12 à 24 mois à venir.

2. Contexte et paramètres de la mission

2.1 Le poste et ses enjeux

Intitulé	Directeur des Opérations Industrielles — périmètre multi-sites national
Hiérarchie	Reporte directement au Directeur Général du groupe
Périmètre actuel	4 sites de production — ~320 collaborateurs — capacité de production annuelle : 85 000 tonnes
Enjeu stratégique	Déploiement d'un programme d'excellence opérationnelle (Lean Manufacturing) + industrialisation de deux nouvelles lignes de production à horizon 18 mois
Package	Base 110 000 – 125 000 € + variable 15–20 % + véhicule de fonction + intéressement groupe
Démarrage	ASAP — chevauchement possible avec le titulaire sortant
Nature de la mission	Sourcing actif confidentiel — identité du client révélée uniquement en entretien

2.2 Les quatre critères non-négociables

La calibration initiale a permis d'identifier quatre filtres absolument discriminants, appliqués dès le premier niveau de tri :

N°	Critère	Explication
1	Management multi-sites confirmé	Expérience avérée de direction simultanée de plusieurs sites de production (2 minimum). Les profils mono-site ou de direction de département ont été éliminés sans exception.
2	Expertise Lean / excellence opérationnelle	Maîtrise opérationnelle des outils Lean Manufacturing, TPM ou Six Sigma, idéalement avec un déploiement en tant que pilote — pas uniquement en tant que bénéficiaire.
3	Expérience de conduite du changement industriel	Avoir piloté au moins un projet de transformation industrielle structurante (réorganisation de ligne, industrialisation nouveau produit, réduction des rebuts significative). La crédibilité terrain est indispensable.
4	Leadership affirmé & présence terrain	Profil avant tout opérationnel, à l'aise avec la présence physique sur les lignes. Les candidats à dominante reporting ou orientés siège ont été disqualifiés.

3. Market Mapping — Cartographie du vivier

3.1 Lecture du marché

L'analyse croisée des 78 profils identifiés, des retours candidats et des décisions du client permet de dresser une cartographie précise du marché disponible pour ce type de poste dans le tissu industriel national.

Un vivier naturel concentré dans cinq sous-secteurs de référence

L'industrie des équipements industriels, la transformation agroalimentaire multi-sites, la plasturgie et les matériaux de construction présentent les structures managériales les plus proches du modèle client : direction multi-sites, culture de la performance industrielle, enjeux de productivité et de qualité similaires. Ces sous-secteurs constituent le cœur de cible primaire et devraient faire l'objet d'un suivi continu (nurturing), indépendamment des ouvertures de postes.

Un marché senior sous tension permanente

Sur 78 profils analysés, moins de 18 % répondaient simultanément aux quatre critères discriminants. Les Directeurs des Opérations avec une expérience multi-sites et une culture de l'excellence opérationnelle sont rares, très sollicités par les cabinets et généralement bien ancrés dans leur poste actuel. Le taux de turnover dans ces fonctions est structurellement faible : anticiper les besoins avec un lead time de 3 à 5 mois est la seule réponse efficace.

Des viviers adjacents à fort potentiel de transfert

Logistique industrielle, distribution spécialisée multi-entrepôts et services industriels à forte composante opérationnelle ont produit des profils atypiques mais pertinents. Ces candidats compensent l'absence d'expérience strictement sectorielle par des compétences en management de performance et une culture du résultat opérationnel — à condition d'un onboarding structuré sur les spécificités du process de fabrication du client.

3.2 Cartographie des entreprises cibles

Classement par pertinence. ★★★ = sous-secteur identique ou transférabilité immédiate | ★★ = fort potentiel de transfert | ★ = vivier adjacent à développer.

Entreprise / Secteur	Zone	Activité industrielle	Pertinence
Groupe équipementier industriel A	National	Fabrication équipements process — 6 sites	★★★
Groupe équipementier industriel B	Région Nord	Fabrication pièces mécaniques de précision — 4 sites	★★★
Groupe agroalimentaire multi-sites A	National	Transformation et conditionnement — 8 usines	★★★
Groupe agroalimentaire multi-sites B	Région Ouest	Production process continu — 5 sites	★★★
Groupe plasturgie national A	National	Injection plastique — 7 sites de production	★★★
Fabricant matériaux de construction A	National	Production et distribution industrielle — 9 sites	★★★
Groupe chimie spécialisée A	Région Est	Fabrication produits chimiques industriels — 3 sites	★★
Groupe métallurgie A	Région Nord	Transformation métaux — process continu multi-sites	★★
Groupe emballage industriel A	National	Fabrication emballages — 5 sites	★★
Groupe logistique industrielle A	National	Entreposage et distribution industrielle — 12 sites	★★
Équipementier automobile A	Région Centre	Fabrication pièces automobiles — culture Lean avancée	★★

Groupe énergie industrielle A	National	Production et maintenance industrielle multi-sites	★★
Groupe services industriels A	National	Maintenance et services opérationnels multi-sites	★
Groupe distribution spécialisée A	National	Logistique et préparation de commandes industrielles	★
Groupe construction & infrastructure A	National	Chantiers multi-sites — management terrain intensif	★
Opérateur facility management A	National	Gestion multi-sites — culture opérationnelle forte	★

3.3 Les deux personas du profil idéal

<p>Persona A — L'industriel pur</p> <p>Parcours type : Ingénieur de production ou process > Responsable d'usine > Directeur de site > Directeur des Opérations multi-sites dans un groupe industriel.</p> <p>Forces : Crédibilité technique immédiate sur les lignes. Maîtrise des contraintes de production (OEE, taux de rebut, cadences). Très fort cultural fit avec les équipes atelier. Légitimité naturelle dans les projets d'amélioration continue.</p> <p>Exemple : <i>Profil idéal sur tous les critères, en poste depuis 18 mois sur un projet de transformation stratégique qu'il ne souhaitait pas quitter à court terme.</i></p>	<p>Persona B — Le manager de la performance</p> <p>Parcours type : Formation ingénieur ou management > Responsable amélioration continue / excellence opérationnelle > Directeur des opérations dans un secteur adjacent (logistique industrielle, équipementier, services industriels).</p> <p>Forces : Vision systémique, très forte culture du résultat mesurable, capacité à piloter plusieurs chantiers simultanés. Profil de transformation idéal pour accompagner le déploiement Lean du client.</p> <p>Exemple : <i>Profil issu de la logistique industrielle multi-entrepôts — fort sur le management de la performance, retenu pour entretien client malgré l'absence de background fabrication stricto sensu.</i></p>
--	--

3.4 Quatre insights marché actionnables

La pénurie est structurelle, pas conjoncturelle

Ce recrutement n'est pas difficile par manque d'effort : le marché offre objectivement peu de cadres dirigeants qui combinent simultanément les quatre critères. Cette réalité impose deux décisions stratégiques : anticiper les recrutements avec un lead time minimum de 3 à 5 mois, et identifier dès aujourd'hui, parmi les Directeurs de site du client, les futurs Directeurs des Opérations à développer en interne.

Les équipementiers automobiles et l'agroalimentaire sont les viviers les plus transférables

Ces deux sous-secteurs partagent avec le client une culture Lean avancée, un management multi-sites exigeant et des enjeux de qualité et de productivité très proches. Les candidats issus de ces univers présentent les taux de pertinence et de cultural fit les plus élevés de la mission. Ils doivent être ciblés prioritairement pour les recrutements futurs.

L'attractivité du poste est réelle — le timing des projets est le principal frein

L'analyse des refus le montre : le motif principal n'est pas le rejet du poste ou du package, mais la réticence à quitter un projet de transformation en cours ou une prise de poste trop récente. Ces candidats sont potentiellement disponibles dans 12 à 24 mois. Le « pipeline de non » est une ressource stratégique à entretenir activement.

4. Benchmark marché

Section compilant les données marché collectées tout au long de la mission : positionnement rémunération du client, volume de recrutements similaires observés sur la période, et signaux de stratégie RH des principaux concurrents.

4.1 Benchmark rémunération — Directeur des Opérations Industrielles multi-sites

Sources : informations partagées par les candidats en processus, offres publiées sur les principaux jobboards spécialisés industrie (sept. – déc.), références de marché secteur industrie manufacturière nationale.

Poste / Profil	Entreprise / Secteur	Base / an	Variable	Avantages clés
Dir. Opérations Industrielles — POSTE CLIENT	Client (groupe industriel national)	110 – 125 k€	15 – 20 %	Véhicule de fonction + intéressement groupe
Directeur des Opérations multi-sites	Groupe équipementier industriel A	115 – 130 k€	15 – 20 %	Voiture + LTIP + épargne salariale
VP Operations / Directeur Industriel	Groupe agroalimentaire multi-sites A	120 – 140 k€	15 – 25 %	Voiture + stock-options + PEG
Directeur des Opérations	Groupe plasturgie national A	100 – 118 k€	12 – 18 %	Voiture + participation
Directeur de Production multi-sites	Groupe matériaux de construction A	105 – 120 k€	12 – 15 %	Voiture + intéressement
Directeur des Opérations	Groupe chimie spécialisée A	108 – 125 k€	15 – 20 %	Voiture + PEG + plan retraite
Directeur Industriel	Équipementier automobile A	115 – 135 k€	15 – 25 %	Voiture + LTI + avantages groupe
Directeur Opérations & Performance	Groupe logistique industrielle A	95 – 110 k€	10 – 15 %	Voiture + participation
Directeur des Opérations	Groupe emballage industriel A	100 – 115 k€	10 – 15 %	Voiture + intéressement

Positionnement client : compétitif dans l'industrie manufacturière standard, légèrement en-dessous des grands groupes et de l'automobile

Le package proposé (base 110–125 k€ + variable 15–20 % + véhicule + intéressement) se situe dans la moyenne-haute de marché pour le secteur — supérieur à la logistique industrielle et à l'emballage, comparable aux équipementiers industriels de taille intermédiaire.

Frein identifié en processus : les profils issus des grands groupes agroalimentaires ou de l'automobile avaient des packages totaux souvent supérieurs à 150 k€ (base + LTI + stock-options). Pour ces profils, le pitch doit valoriser l'autonomie décisionnelle réelle, le périmètre de transformation et l'impact mesurable — arguments souvent plus puissants que le delta salarial dans cette population.

4.2 Volume de recrutements similaires observés sur la période

Veille LinkedIn et signaux collectés en approches candidats. Au moins 9 postes de direction des opérations industrielles comparables ouverts ou pourvus sur la même période — sur un marché structurellement étroit.

9+ Postes similaires ouverts	5 Secteurs concurrents actifs	4 Candidats ciblés par 2+ acteurs	2 Contre-offres employeur observées
--	---	---	---

Entreprise	Poste ouvert / signalé	Période	Observation
Groupe équipementier industriel A	Directeur des Opérations multi-sites	Sept – Oct	Pourvu — contre-offre interne à un candidat ciblé
Groupe agroalimentaire A	VP Operations (création de poste)	Sept – Déc	Recrutement actif — candidats TWR également approchés
Groupe plasturgie A	Directeur Industriel (remplacement)	Oct – Nov	Pourvu — cabinet concurrent mandaté
Groupe chimie A	Directeur des Opérations (réorganisation)	Oct – Déc	Plusieurs entretiens — processus toujours ouvert
Équipementier automobile A	Plant Manager / Directeur de site senior	Sept	Libéré par le candidat retenu — à remplacer
Groupe matériaux A	Directeur Industriel (départ retraite)	Nov – Déc	Ouvert — candidats TWR identifiés dans le vivier
Groupe logistique industrielle A	Directeur Opérations & Performance	Oct – Nov	Signalé par un candidat lors d'un entretien TWR
Groupe emballage A	Directeur de Production multi-sites	Oct – Déc	Identifié lors du market mapping initial
Groupe services industriels A	Directeur Exploitation multi-sites	Nov	Poste créé suite réorganisation — contre-offre observée

La compétition pour les mêmes profils était particulièrement intense sur la période. Quatre candidats ont été ciblés simultanément par le client et au moins un autre acteur. Deux contre-offres ont été observées — signal fort d'un marché en tension structurelle. Un lead time de 3 à 5 mois en amont du besoin est impératif.

4.3 Signaux de stratégie RH des principaux concurrents

Observations indirectes via conversations candidats, veille LinkedIn et analyse des offres publiées.

Concurrent	Stratégie RH observée	Signal pour le client
Groupe équipementier A	Forte culture de promotion interne — les Directeurs des Opérations sont quasi exclusivement issus de la filière Directeur de site. Peu de recrutements externes à ce niveau. Clause de non-concurrence présente sur les cadres dirigeants (12 mois).	Profils ayant quitté leur poste ou approchant la fin de clause = cibles naturelles. Veille à activer sur les mouvements internes du groupe.
Groupe agroalimentaire A	Recrutement externe systématique pour les postes Opérations — culture d'ouverture aux profils atypiques (non food). Packages élevés + LTI. Processus longs (5 à 6 étapes) générateurs de décrochages.	Candidats ayant décroché en fin de process chez ce concurrent = cibles prioritaires à qualifier rapidement.
Équipementier automobile A	Culture Lean très avancée, très formative. Fidélisation par la montée en compétences et les projets internationaux. Clauses de mobilité géographique exigeantes — source de frustration identifiée.	Profils souhaitant s'ancrer géographiquement ou réduire les déplacements = levier de séduction direct pour le client.
Groupe chimie A	Forte attractivité salariale (packages totaux élevés). Culture sécurité et conformité très marquée — profils parfois moins à l'aise avec la culture performance / résultats rapides.	Vivier pertinent mais nécessite un pitch axé sur l'autonomie et l'impact opérationnel concret, absents des grandes structures chimie.

Groupe logistique industrielle A	Recrutements fréquents, turnover plus élevé qu'en industrie. Packages inférieurs au client. Profils déjà formés au management multi-sites et à la culture du résultat.	Vivier à prioriser : packages inférieurs + envie d'évoluer vers l'industrie = attractivité naturelle du poste client.
Groupe plasturgie A	Structure plus plate, packages inférieurs aux grands groupes. Profils souvent en quête de responsabilités élargies. Peu de clauses de non-concurrence observées.	Vivier accessible et culturellement proche. Cibler les profils en plateau depuis 2+ ans.

Point de vigilance : clauses de non-concurrence et clauses de mobilité géographique

Plusieurs concurrents (équipementier automobile, groupes chimie et équipementier A) utilisent des clauses de non-concurrence de 12 à 24 mois sur les cadres dirigeants.

Les clauses de mobilité géographique (exigeant disponibilité internationale) génèrent une frustration croissante chez les profils en milieu de carrière — levier d'approche à exploiter systématiquement.

Pour les prochains recrutements : identifier en amont les candidats dont la clause est arrivée à échéance ou dont la contrainte géographique est incompatible avec leur employeur actuel.

5. Pipeline de candidats qualifiés

Le recrutement est pourvu. Le candidat retenu rejoint le client. Les deux candidats encore en qualification au moment de la décision ont été mis en pause — non rejetés sur le fond, process gelé suite à la clôture. Cette section présente le pipeline dans son état final et documente les viviers pour les besoins futurs.

5.1 Candidat retenu

Mission accomplie — Recrutement pourvu

Identifié dès la calibration initiale. Directeur des Opérations multi-sites dans un groupe équipementier industriel — 4 sites sous sa responsabilité, déploiement Lean confirmé sur l'ensemble du périmètre.

Parcours ingénieur de production > Responsable amélioration continue > Directeur de site > Directeur des Opérations : progression idéale alliant légitimité terrain et vision stratégique.

Ancrage géographique compatible, maîtrise des outils Lean avancés (VSM, SMED, Kaizen). Gestion de la clause de non-concurrence (12 mois) anticipée et sécurisée.

Correspond exactement au Persona A défini en début de mission.

5
/5

Candidat retenu — anonymisé

Directeur des Opérations multi-sites | Groupe équipementier industriel A

Statut : Recrutement confirmé — Rejoint le client

Note : Profil identifié en calibration. 4 sites, déploiement Lean complet, leadership terrain confirmé, disponibilité géographique parfaite. Clause de non-concurrence (12 mois) gérée en amont — démarrage sécurisé.

5.2 Candidats mis en pause — Vivier prioritaire

Ces deux profils étaient en qualification active au moment de la décision. Ils sont à recontacter en tout premier lieu pour tout futur besoin similaire — avant de relancer un nouveau sourcing.

4
/5

Candidat A — mis en pause

Directeur Industriel (3 sites) | Groupe agroalimentaire multi-sites B

Statut : Mis en pause — Entretien client planifié, à replanifier si nécessaire

Note : Profil solide sur le management multi-sites et la culture Lean. Réserves sur l'expérience en conduite du changement hors agroalimentaire. À challenger sur l'adaptabilité sectorielle lors de la réactivation.

4
/5

Candidat B — mis en pause

Directeur des Opérations & Performance | Groupe logistique industrielle A

Statut : Mis en pause — Créneau d'entretien en cours de planification à la clôture

Note : Parcours logistique industrielle — forte culture du résultat et du management multi-sites. Acculturation aux spécificités du process de fabrication à valider. Potentiel réel si fit opérationnel confirmé.

5.3 Profils ayant décliné — Pipeline chaud 12-24 mois

Refus basés exclusivement sur le timing (projet de transformation en cours, prise de poste récente) ou la contrainte géographique — non sur un rejet du projet client. Ce sont les profils les plus qualitatifs à recontacter en priorité.

Candidat	Poste actuel Entreprise	Motif du refus	Fenêtre de réactivation
Candidat C	Dir. Opérations Groupe plasturgie A	Projet Lean en cours — ne veut pas quitter	2026 — à surveiller
Candidat D	Directeur Industriel Groupe chimie A	Prise de poste récente (6 mois)	Début 2027

Candidat E	VP Operations Groupe agroalimentaire A	Contre-offre acceptée (promotion interne)	Fin 2026 – 2027
Candidat F	Dir. de site senior Équipementier automobile A	Contrainte mobilité géographique résolue en interne	2026 — à surveiller
Candidat G	Directeur Industriel Groupe matériaux A	Satisfait — projet d'expansion en cours	2026–2027
Candidat H	Dir. Excellence Opérationnelle Groupe équipementier B	Attachement fort à l'employeur actuel	À surveiller
Candidat I	Responsable Amélioration Continue Groupe emballage A	Niveau pas encore suffisant — à requalifier dans 18 mois	Mi-2026 (évolution poste)

5.4 Candidats contactés sans retour — Vivier à conserver

11 profils approchés, aucun refus exprimé. Premier contact établi. Peuvent être réabordés directement pour un futur besoin, sans friction de découverte.

Candidat	Poste Entreprise	Évaluation client
Candidat J	Dir. de site (2 sites) Groupe équipementier B	Très bon profil — exposition multi-sites à confirmer
Candidat K	Directeur Industriel Groupe chimie B	~3/5 — culture sécurité très marquée, adaptabilité à valider
Candidat L	Dir. Opérations Groupe emballage B	Profil intéressant — périmètre trop limité (2 sites, 80 pers.)
Candidat M	Dir. de Production Équipementier automobile B	Fort sur le Lean — expérience multi-sites à confirmer
Candidat N	Dir. Excellence Opérationnelle Groupe agroalimentaire B	Profil staff — manque d'expérience de direction opérationnelle directe
Candidat O	Dir. Opérations Groupe logistique industrielle B	Pertinent — background logistique, transfert à valider
Candidat P	Plant Manager Groupe plasturgie B	Bon profil mono-site — potentiel multi-sites non encore démontré
Candidat Q	Dir. de site Groupe matériaux B	Intéressant — prise de poste récente, à relancer en 2026
Candidat R	Dir. Industriel PME familiale (750 pers.)	Profil autonome — culture groupe à valider
Candidat S	Dir. Opérations Groupe services industriels B	Potentiel — manque d'expérience en fabrication stricto sensu

6. Analyse des rejets et enseignements

6.1 Répartition des 78 profils par statut final

Statut	Nb	% du total
Rejeté par le client lors du sourcing (hors périmètre, trop junior, trop fonctionnel)	36	46 %
Non intéressé (candidat) — refus reçu	12	15 %
Contacté — pas de réponse	11	14 %
Rejeté par le client en cours de process	8	10 %
Rejeté après screening TWR	5	7 %
Candidat désisté	4	5 %
Screening planifié / process stoppé suite recrutement	2	3 %
TOTAL	78	100 %

6.2 Principaux motifs de rejet côté client

- **Expérience multi-sites insuffisante ou non démontrée** : profils mono-site ou dont la supervision multi-sites restait anecdotique.
- **Orientation trop fonctionnelle / staff** : profils excellence opérationnelle ou amélioration continue sans direction opérationnelle directe.
- **Absence de culture Lean ou d'excellence opérationnelle** : profils sans exposition aux démarches de performance industrielle structurées.
- **Cultural fit insuffisant avec l'environnement manufacturier** : profils issus de cultures trop éloignées (services, tertiaire industriel) sans appétence terrain démontrée.
- **Contrainte géographique incompatible** : profils non compatibles avec la présence terrain sur 4 sites.
- **Niveau managérial insuffisant** : profils Directeurs de site non encore prêts pour un périmètre multi-sites senior.

6.3 Principaux motifs de refus côté candidats

- **Projet de transformation en cours — ne veut pas quitter avant la fin** : 4 cas — principal motif de refus. Pipeline à réactiver à horizon 12–18 mois.
- **Prise de poste trop récente** : 3 cas — loyauté forte, à relancer en 2026.
- **Contre-offre acceptée** : 2 cas — promotion interne ou revalorisation. Réactivables une fois la frustration revenue.
- **Contrainte de mobilité géographique** : 2 cas — implantation géographique du client incompatible avec la situation personnelle.
- **Attachement fort à l'employeur actuel** : 1 cas — profil non disponible à court terme.

7. Recommandations stratégiques

Pour les recrutements futurs du client

- **Constituer un vivier passif permanent sur les profils Directeurs des Opérations.** Les 7 candidats qualitatifs ayant décliné pour raisons de timing sont des leads chauds pour 2026-2027. Un point de contact personnalisé par trimestre — actualité sectorielle, nouvelles du groupe — suffit à rester dans leur radar.
- **Anticiper avec un lead time de 3 à 5 mois minimum.** Sur ce type de profil, lancer le recrutement une fois le poste vacant revient à accepter 3 à 5 mois de vacance opérationnelle. Les projets de transformation ne peuvent pas se permettre cette attente.
- **Valoriser l'autonomie décisionnelle et l'impact dans le pitch candidat.** Face aux grands groupes qui rémunèrent mieux, l'argument différenciateur du client est l'étendue réelle des responsabilités, la proximité avec la direction et la visibilité directe des résultats. Ces éléments sont systématiquement cités par les candidats comme décisifs.
- **Créer un vivier de futurs Directeurs des Opérations en interne.** Identifier parmi les Directeurs de site les plus performants les candidats à un premier rôle multi-sites : c'est le levier le plus efficace pour sécuriser la continuité managériale sur le long terme.
- **Cibler en priorité l'équipementier automobile et l'agroalimentaire multi-sites.** Ces deux viviers présentent les meilleures combinaisons de culture Lean, de management multi-sites et de disponibilité à la mobilité vers l'industrie manufacturière généraliste.

Recommandation clé : le nurturing comme stratégie RH long terme dans l'industrie

Ce recrutement confirme que le marché des Directeurs des Opérations industriels multi-sites est structurellement étroit — avec une pression concurrentielle intense sur la période.

La solution la plus efficace : maintenir un contact régulier et à valeur ajoutée (veille sectorielle, retours d'expérience, évolutions réglementaires) avec les profils qualitatifs identifiés, sans attendre l'ouverture d'un nouveau poste. Un message personnalisé par trimestre suffit à convertir le bon profil au bon moment.

Dans l'industrie, la décision de mobilité se mûrit sur 6 à 18 mois. Être présent tout au long de ce chemin de réflexion est la seule stratégie gagnante sur ce marché.

8. Conclusion

Cette mission de sourcing a permis de cartographier de façon exhaustive le marché des Directeurs des Opérations Industrielles multi-sites dans la zone ciblée. Avec 78 profils analysés en moins de 13 semaines, 46 approches personnalisées, un taux de retour de 83 % au premier contact et un pipeline actif de candidats qualifiés constitué, elle illustre ce que le sourcing apporte sur ce type de poste au-delà du CV : une lecture précise du marché industriel, une capacité à identifier et convaincre des profils passifs très sollicités, et une proposition d'insights actionnables directement réutilisables pour les recrutements à venir.

Les recommandations formulées dans ce document s'appuient sur les signaux réels collectés tout au long de la mission. Le client dispose aujourd'hui d'une cartographie de référence, d'un réseau de contacts pré-qualifiés à valeur long terme et d'un pipeline stratégique — autant d'actifs durables pour accompagner sa trajectoire de croissance industrielle.

Natacha Pons | TheWhiteRabbit | Disponible pour tout échange de suivi et / ou votre prochaine mission