

Recruter avec discernement : L'art « crucial » de s'entourer des meilleurs talents dans l'industrie de la nutraceutique



Accueil » Recruter avec discernement : L'art « crucial » de s'entourer des meilleurs talents dans l'industrie de la nutraceutique

Le marché de la nutraceutique est en constante évolution depuis 20 ans, alimenté par la demande croissante des consommateurs pour des produits de santé naturels et innovants. Cette fusion entre médecine traditionnelle et avancées scientifiques a ouvert un vaste champ d'opportunités pour les entreprises et les professionnels du secteur. Cependant, l'expansion rapide de ce secteur n'est pas sans son lot de défis structurels, notamment en matière de recrutement de cadres spécialisés et d'experts.



REGLEMENTATION, DIGITAL ET IA : LE TRIO INFERNAL DE LA RARETE

Les tensions en matière d'emploi sur le marché de la nutraceutique sont multiples et diverses, reflétant les particularités de cette industrie très dynamique dont la Recherche & Développement est un des piliers essentiels. Les entreprises doivent constamment innover pour rester compétitives et ainsi répondre aux attentes des consommateurs. En conséquence cela engendre une forte demande pour des profils scientifiques, notamment des chercheurs en biologie, en nutrition et en pharmacologie. A l'heure où l'atomicité du marché du complément alimentaire est encore largement marquée, certains acteurs n'ont toutefois que pour seule identité un vernis marketing assumé. La rareté de spécialistes et experts en R&D capables d'élaborer une véritable stratégie de rupture, innover pour se différencier, entraîne une compétition féroce pour attirer et retenir les meilleurs talents.

La réglementation européenne entrée en vigueur depuis 2002 est un autre facteur clé essentiel de l'industrie nutraceutique. Les laboratoires et sous-traitants divers doivent se conformer à des décisions européennes strictes en matière de sécurité, efficacité et étiquetage. Cela nécessite l'intervention d'experts européens en Affaires réglementaires s'alimentant des complexités des lois et des normes en constante évolution. Intégrer ces professionnels possédant à la fois des compétences techniques, scientifiques et une connaissance approfondie des exigences réglementaires tout en conservant le *mindset du business* s'avère être aujourd'hui un défi de taille que nous observons quotidiennement au Cabinet... Or, dans certaines structures ces missions sont menées conjointement par des chargés de projets R&D assez peu ouverts à l'idée de déléguer les tâches en relation avec les Clients pour se concentrer exclusivement sur la rédaction de fiches techniques et divers dossiers scientifiques...

De plus, la nature interdisciplinaire de l'industrie de la nutraceutique exige des équipes diversifiées, allant des scientifiques aux marketeurs en passant par les spécialistes du manufacturing. Coordonner ces différentes compétences de manière synergique est un vrai défi organisationnel, nécessitant également des leaders capables de favoriser la cohésion et l'innovation.

Enfin, l'émergence de nouvelles tendances et technologies, telles que la biotechnologie et l'intelligence artificielle, ajoute une couche supplémentaire de complexité au paysage du

recrutement d'experts dans la nutraceutique. Les entreprises doivent rester à l'affût des dernières avancées et s'adapter rapidement pour rester pertinentes et compétitives.

Les plateformes pilotées par l'IA accélèrent l'identification des composés bioactifs et prédisent leur impact sur les voies biologiques. Les modèles GPT permettent une analyse efficace des données et des recommandations en matière de formulation. Des acteurs européens utilisent l'IA pour créer des influenceurs artificiels à des fins d'éducation virale et de marketing, mettant en évidence les diverses applications de l'IA dans l'industrie des compléments alimentaires.

Au-delà de l'émergence de ces nouvelles compétences, la demande est également forte pour les spécialistes du digital capables de développer le brand media des nouveaux acteurs en améliorant la diversité des contenus (post ciblés, vidéos, stories,...) et en optimisant les sites web via des blogs par exemple, afin de créer un plus grand sentiment d'appartenance à la marque.

Malgré ces défis, le marché de la nutraceutique offre de nombreuses opportunités passionnantes pour les Cadres cherchant à faire la différence dans le domaine de la santé et du bien-être, au naturel. En investissant dans le développement des talents, en favorisant l'innovation et en cultivant des partenariats stratégiques avec des intervenants extérieurs clés, les entreprises du secteur peuvent surmonter les tensions actuelles en matière de recrutement et ainsi prospérer dans ce secteur en pleine expansion.

DU JUSTE DOSAGE DE L'INVESTISSEMENT

Sourcer et recruter des talents en-deçà des compétences nécessaires dans le simple but de minimiser les coûts salariaux directs peut sembler une décision économique judicieuse à court terme. Toutefois, cette approche se révèle destructrice de valeur à plus long terme...

Intégrer des profils « trop généralistes » ne possédant pas les compétences adéquates entraîne potentiellement une diminution de la force motrice, l'un des facteurs clés de performance de l'entreprise. Le fort investissement en temps de formation, notamment au cours de l'onboarding, se conjugue alors avec une baisse de l'efficacité opérationnelle et un ralentissement des processus internes, ce qui peut potentiellement compromettre la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs. Par expérience, nous constatons que si cette orientation n'est pas accompagnée d'une véritable politique de gestion des carrières personnalisée, une approche à la carte en quelque somme, prenant en compte également la composante du « bien-être au travail », les Cadres ainsi formés quittent le navire après un à deux ans de présence dans le meilleur des cas afin de gagner en épanouissement et en rémunération ou bien alors remettent en cause leur propre investissement, on parle ici de "quiet quitting".

Dans un secteur tel que celui de la nutraceutique où la Recherche & Développement est l'avantage concurrentiel par essence, le recrutement de talents sous-qualifiés entravera irrémédiablement la capacité de l'entreprise à développer de nouveaux produits ou concepts, stratégie indispensable pour rester à la pointe dans cette industrie.

A l'inverse, en investissant dans le recrutement d'experts passionnés au travers d'une démarche d'« *Active Sourcing* » et en se concentrant sur l'épanouissement personnel des collaborateurs, vous préemptez un avenir davantage radieux, vous le valez bien non ?



Philippe Sibour – Fondateur Alliance Consulting

