

# Des emplois industriels et durables pour toutes et tous

AYFREN NEOXY

Route de Carling  
57502 Saint Avold CedexCaroline Petigny  
Caroline.petigny@ayfren.comDirectrice RSE  
06 18 33 57 07

ILE DE FRANCE

2024

➤ Mots clés : recrutement, inclusion, formation

## L'ENTREPRISE

AFYREN, entreprise pionnière dans la **chimie biosourcée**, a été fondée en **2012** pour répondre au besoin croissant des industriels de réduire leur **empreinte carbone** et proposer des **alternatives aux molécules pétrochimiques**. Grâce à une technologie brevetée, AFYREN fabrique des **acides organiques biosourcés**, utilisés dans divers secteurs tels que la **nutrition, la cosmétique, les arômes et la chimie fine**.

En **2018**, pour accélérer son passage à l'**échelle industrielle**, AFYREN a créé une **joint-venture avec le fonds SPI de BPI France**, donnant naissance à **AFYREN NEOXY**. Basée sur la plateforme industrielle **CHEMESIS de Carling Saint-Avold**, cette première usine produit **16 000 tonnes d'acides organiques biosourcés par an**, marquant une avancée majeure dans la **bioéconomie circulaire**.

## LE CONTEXTE

Avec l'implantation de son **premier site industriel en 2022**, AFYREN NEOXY devait **recruter plus de 60 collaborateurs**, dont **24 opérateurs de production**, pour assurer le bon fonctionnement de l'usine. La région **Grand Est**, historiquement industrielle, présente un **vivier d'emplois riche** mais souffre d'un **déséquilibre entre l'offre et la demande en profils techniques qualifiés**.

L'entreprise devait donc relever un double défi :

1. **Attirer des talents** sur des métiers en tension.
2. **Recruter et former des opérateurs** partageant les valeurs d'AFYREN : **engagement, agilité et humilité**.

Plutôt que de se limiter aux **profils ayant déjà une expérience en industrie chimique**, AFYREN a choisi une approche **inclusive et innovante**, en s'appuyant sur la **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** de **Pôle Emploi**.

## IDÉE ET OBJECTIFS

Le projet visait à construire une **équipe diversifiée, motivée et performante** en misant sur le **potentiel des candidats plutôt que sur leur expérience passée**.

L'initiative reposait sur **deux axes complémentaires** :

- **Une sélection mixte**, avec **12 candidats recrutés via un processus classique** et **12 autres sélectionnés grâce à la MRS**, basée sur des tests d'aptitude et non sur les diplômes.
- **Un programme de formation spécifique**, conçu en partenariat avec **Défi Formation, l'IUT de Saint-Avold, France Chimie et OPCO 2I**, afin de garantir une **montée en compétences rapide** des nouveaux embauchés.

Cette approche permettait d'**offrir une opportunité à des profils variés**, notamment des personnes en **reconversion professionnelle**, tout en répondant aux **besoins de l'entreprise**

Le projet a été mis en place en **deux grandes étapes** :

### 1. Sélection des candidats

- AFYREN a collaboré avec **Pôle Emploi** pour identifier les critères essentiels du poste et définir **les habiletés requises**.
- Des tests ont été conçus pour **évaluer les capacités d'apprentissage, la gestion du stress et l'adaptabilité des candidats**, sans tenir compte de leur parcours professionnel.
- Après une première phase de sélection, les **24 candidats retenus** ont passé un entretien final avec les équipes d'AFYREN NEOXY.

### 2. Formation sur mesure

- Les **24 opérateurs sélectionnés** ont suivi une **formation intensive de 2 mois et demi**, mêlant **théorie et pratique** sur la chimie, la sécurité, la qualité et les procédés industriels.
- Cette formation s'est déroulée à l'**IUT de Saint-Avoid**, en partenariat avec **Défi Formation**, sous le financement de **France Chimie et OPCO 2I**.
- AFYREN a assuré un suivi personnalisé, avec des **échanges réguliers entre les candidats et la direction de l'usine**, afin de créer un **véritable esprit d'équipe** dès le début du parcours.



## RÉSULTATS

Le programme a permis de **former et recruter 23 opérateurs**, qui ont pu intégrer **immédiatement leur poste** après la formation.

Les résultats sont très positifs :

- 100 % des opérateurs recrutés via la MRS sont encore en poste après deux ans, avec un taux de turnover de 0 %.
- Des évolutions internes ont déjà eu lieu, certains opérateurs ayant accédé à des postes de coordinateur d'équipe.
- Une forte diversité des profils, avec des candidats âgés de 24 à 54 ans, venant d'univers variés (agent d'entretien, menuisier, chauffeur, cariste, etc.), démontrant ainsi l'efficacité de la MRS pour la reconversion professionnelle.
- Une cohésion d'équipe renforcée, grâce à la formation collective et à l'entraide entre candidats expérimentés et novices en chimie.

Le projet a également suscité un **fort engouement médiatique**, avec des articles dans **L'Usine Nouvelle** et **Le Journal des Entreprises**, valorisant la démarche innovante d'AFYREN.



## BÉNÉFICES ET PERSPECTIVES

AFYREN démontre ainsi que **recruter autrement permet de répondre aux besoins industriels tout en ayant un impact social positif**.