

Ces entreprises qui ne piquent pas leur crise

➤ Certains secteurs devraient traverser les turbulences financières sans secousses



ÉNERGIE

Grands projets > Les carnets de commande, véritables matières premières en termes d'emploi p. 6

SANTÉ

Privé-public > Le secteur, qui souffre d'une pénurie de vocations, se tourne vers les jeunes p. 10

SERVICES À LA PERSONNE

Classement > Avec 130 000 emplois prévus en 2009 ce domaine se place en tête de peloton p. 16

INFORMATIQUE

SSII > Elles sont au cœur du système avec des plans de recrutement massifs p. 18

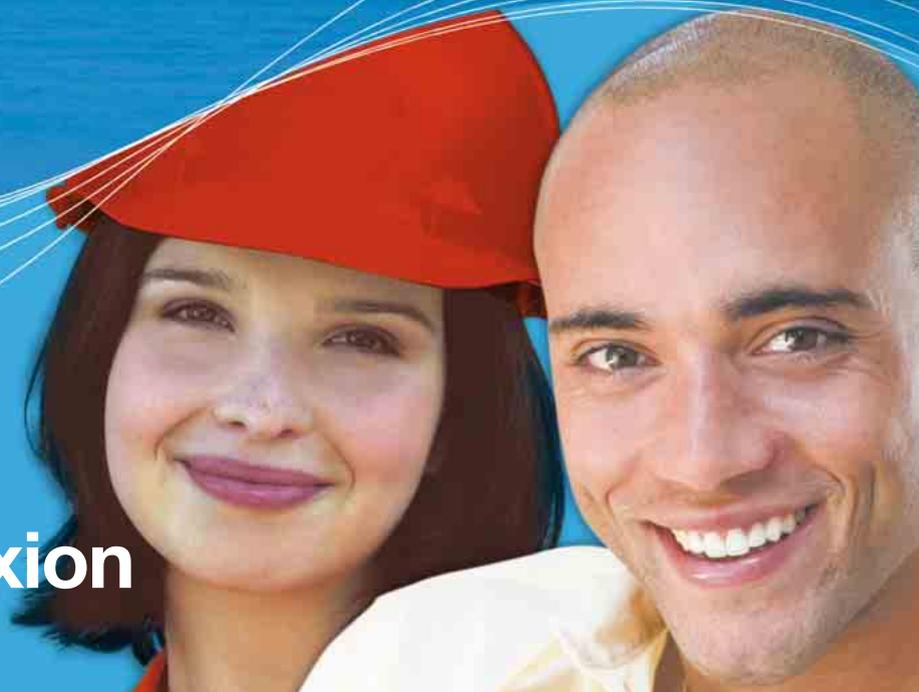
TRANSPORT

Marchandises ou personnes > Il reste un important vivier d'emplois dopé par le e-commerce p. 28

Site de **production**



Site de **réflexion**



**INGÉNIEURS & TECHNICIENS,
UNIVERSITAIRES, COMMERCIAUX**
Débutants et Expérimentés H/F

Groupe pétrolier et gazier international, acteur majeur de la chimie, Total réalise 10 000 recrutements par an et recherche des talents dans près de 500 métiers dont :

- Technique : géologie, géophysique, réservoir, forage, puits, procédés, maintenance, électricité, instrumentation, mécanique...
- R&D : recherche appliquée...
- Commercial : vente, marketing...
- Métiers support : finance, informatique, logistique, achats, communication, RH...

600 offres actuellement en ligne sur

www.careers.total.com

otc.fr crédits photos : Total / Corbis.



TOTAL

Pour vous, notre énergie est inépuisable.

LES EFFETS DE LA CRISE et son impact SUR LES ENTREPRISES qui recrutent



TSCHAEN / SIPA

Les candidats retiennent leur souffle p. 4

Energie Des emplois à plein régime p. 6

BTP La pierre, fragilisée, se fissure p. 8-9

Santé Tapis rouge pour blouses blanches p. 10

Distribution Encore de nombreux postes en rayon p. 12

Le e-commerce a le vent en poupe p. 13

Audit-conseil Le secteur fait la cour aux jeunes diplômés p. 14

Services à la personne L'aide à domicile au service de l'emploi p. 16

Services aux entreprises L'intérim aussi doit passer l'éponge p. 17

Informatique Un vrai programme d'embauches p. 18

Télécoms De la friture sur la ligne de l'emploi p. 20



B. CLASSEN / SIPA

C'est le détail qui va sauver la mise p. 22

Assurances Le Web garantit les embauches p. 23

Collectivités territoriales Quand le privé rejoint le public p. 24-25

Hôtellerie Pas de faux pli dans la profession p. 26

Transports Des offres par palettes p. 27

Aéronautique Personnel qualifié au poste d'embarquement p. 28



R. DAMORET / REA

20 minutes Supplément au
20 Minutes
n°1489 édité par
20 Minutes France,
SAS au capital de
35 172 990 €
RCS Paris B438 049 843 50
52 bd Haussmann CS 10300
75427 Paris Cedex 09
Tél. : 01 53 26 65 65
Fax 01 53 26 65 10
www.20minutes.fr

Actionnaires

Spir Communication, Sofioest, Schibsted
ASA, 20 Min Holding

**Président et directeur
de la publication**
Pierre-Jean Bozo
Directrice de la rédaction
Corinne Sorin
Directeur commercial
Renaud Grand-Clément
**Directrice marketing
et communication**
Julie Costes
Directeur des opérations
Frédéric Lecarme
**Directeur administratif
et financier**
Nicolas Bonnange
**Rédacteur en chef adjoint
en charge des suppléments**

Christophe Joly
Coordination éditoriale
Delphine Bancaud
Coordination technique
Nicolas Coisplet
Secrétaire de rédaction
Hélène Barquero-Brancherie
Maquette Virginie Lafon
Opérations Stéphane Rouxel,
Alexandra Gautier
Equipe commerciale Florent Violot,
Alice Chanson, Zakaria Hafid, Marion Ling,
Nirina Rasolo, Christophe Blond,
Cécile Gazagne, Camille Habra, Aurélien
Maillet, Marie Armède, Kiervia Bianchi,
Joanna Berthier, Virginie Blanchard,
Cynthia Dechaume, Jean-Luc Deschamps,

Juliette Duchemin, Yamina Keffi,
Natacha Manuel, Pierre-Henri Paradas,
François Prugnaud, Thibaut Rat,
Sandrine Rousset, Marine Weiss
Marketing Sophie Caporossi,
Clémence Bourgeot, Mathilde Dozinel,
Bertrand Geneviève, Matthieu De Cointet
Informatique Laurent Torrez,
Benjamin Diguierher, Olivier Moulinet,
Dimitri Schulz, Jesod Soglo
Exé Traffic Vincent Cazas,
Jessie Perrot-Audet, Sonia Radulovic,
Stéphanie Gatty, Karim Ouamrane
Impression Quebecor SA
N° ISSN : 1632-1022 © 20 Minutes France,
2008

C'était trop beau pour durer. Depuis trois ans, le marché de l'emploi

reprendait de belles couleurs. Pour preuve : au deuxième trimestre 2008, la France comptait un taux de chômage de 7,2 % au sens du Bureau international du travail (BIT), niveau le plus bas depuis vingt-cinq ans. Avec un taux de chômage à 3,8 %, la population cadre frôlait quant à elle le plein emploi. C'était sans compter sur les effets de la crise des subprimes, qui a entraîné dans son sillon un bouleversement majeur de la planète finance. A l'heure où nous bouclons ce supplément, de fortes incertitudes demeurent quant aux conséquences de ce séisme mondial sur l'emploi.

Deux thèses s'affrontent : d'un côté, les optimistes qui estiment que le choc démographique, la diversification des activités des grands groupes et la croissance de nombreux marchés maintiendront les volumes de recrutement à un niveau tout à fait acceptable. De l'autre, les oiseaux de mauvais augure, qui pronostiquent déjà la frilosité des entreprises françaises, dont le premier réflexe en cas de retournement conjoncturel consiste à geler les embauches. La vérité se trouve certainement entre ces deux positions. Une chose est sûre : les perdants risquent d'être, une fois encore, les personnes à faible qualification, les seniors et les jeunes diplômés de certaines filières universitaires.

Delphine Bancaud

CONJONCTURE CROISSANCE EN BERNE, TURBULENCES FINANCIÈRES, L'ANNÉE 2009 S'ANNONCE MOROSE

Les candidats retiennent leur souffle

Le tonnerre gronde et les pluies s'ouvrent. Depuis la faillite mi-septembre de la banque d'affaires Lehman Brothers, la planète financière est totalement ébranlée...

Reste à savoir quelles seront les répercussions de cette crise économique sur le marché de l'emploi français. Difficile pour les économistes de se prononcer avec fermeté, car l'heure est à l'expectative.

Après une année 2008 au beau fixe pour le marché de l'emploi, de mauvais présages planent pour 2009. Les prévisions de croissance de la France ont été revues à la baisse pour 2009 : le 10 octobre dernier, le Fonds monétaire international (FMI) a indiqué que le produit intérieur brut (PIB) de la France ne progresserait que de 0,2 % en 2009. Autre signe

d'inquiétude : la chute de l'emploi intérimaire (-4,7 % entre août 2007 et août 2008). L'intérim étant un indicateur avancé du marché de l'emploi, ces chiffres indiquent que le chômage pourrait remonter encore et s'établir autour de 8,3 % en 2009, toujours selon le FMI. Au rayon des mauvaises nouvelles toujours, plusieurs plans de suppressions d'emplois ont été annoncés (PSA, Natixis, Renault, Kaufman&Broad, Hewlett Packard...) et certains secteurs, à l'instar de l'immobilier, ont déjà prévu de geler leurs embauches cette année.

Premières sources d'emploi en France, les PME risquent fort de stopper leurs recrutements en 2009. Mais du côté des grands groupes, on refuse l'alarmisme : « Les volumes

de recrutements annoncés par plusieurs grands groupes pour 2009 sont identiques à ceux de 2008 », explique Annie Gauvin, chargée des études, des statistiques et de l'international, à la direction générale de l'ANPE. Acculées à un important flux de départs en retraite, nombre d'entreprises continueront à embaucher, même si tous les postes ne seront pas remplacés. « Certains secteurs indiquent qu'ils vont recruter massivement l'an prochain à l'instar de l'hôtellerie restauration, des arts du spectacle, de la grande distribution, de l'énergie, de l'environnement, des services à la personne et des transports », précise Annie Gauvin. En revanche, le gouvernement ne prévoirait que 50 000 créations d'emplois en 2009 car les

entreprises joueront la carte de la prudence. Enfin, il est à craindre que les employés les moins qualifiés seront plus touchés par le retournement de conjoncture que les cadres, qui tireront une fois encore leur épingle du jeu, ainsi que certaines catégories de techniciens spécialisés.

Delphine Bancaud

salaires en berne

Selon une étude du cabinet de conseil en management Hewitt Associates, les entreprises envisagent d'augmenter le salaire de base de 3,7 % en 2009 alors que l'inflation serait de 3,6 %, ce qui impliquerait une stagnation du pouvoir d'achat des salariés.

« Les embauches de cadres ne peuvent pas se tarir »

JACKY CHATELAIN

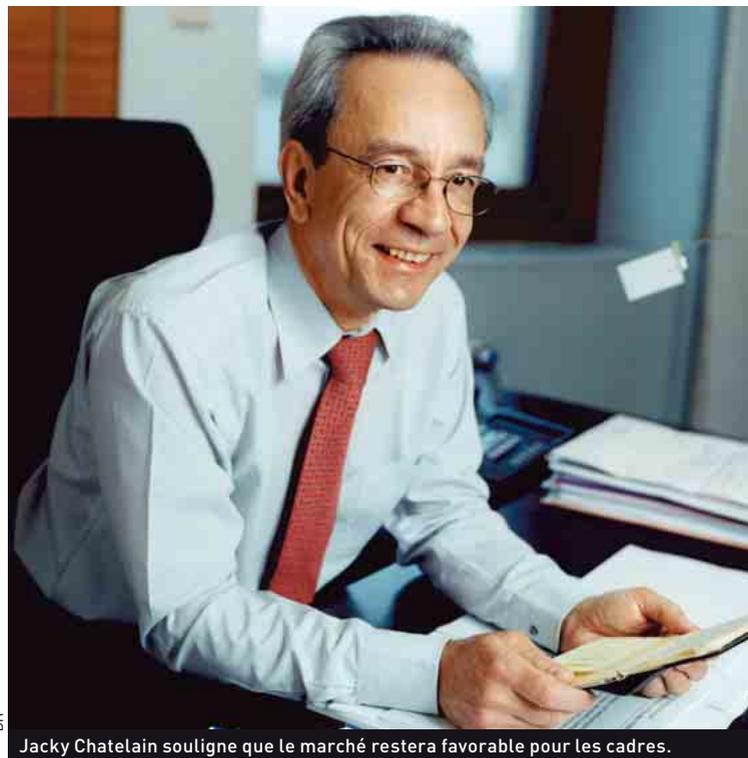
Directeur général de l'Apec (association pour l'emploi des cadres)

Quelles sont vos prévisions 2009 en matière d'emploi pour les cadres ?

L'Apec interrogera les entreprises en décembre sur leurs intentions d'embauche, il est donc difficile de se prononcer définitivement. Quelques indicateurs sont cependant instructifs : les trois fonctions qui ont porté le marché cadre en 2008 (recherche et développement, services techniques et informatique) continuent à être bien orientées en 2009. Et cela prouve que les entreprises maintiennent leurs investissements. Par ailleurs, la moitié des recrutements cadre résulte du besoin de remplacer les salariés partant en retraite ou chez un concurrent. Les embauches ne peuvent donc pas se tarir massivement.

La crise financière aux Etats-Unis aura-t-elle des répercussions en France ?

Elle peut se faire ressentir sur les emplois bancaires relatifs aux opérations de marché. Mais les banques continueront à recruter pour leurs activités auprès des particuliers : leur demande de cadres reste d'ailleurs très soutenue, comme le



Jacky Chatelain souligne que le marché restera favorable pour les cadres.

montrent leurs plans de recrutements 2009. Et, contrairement à ce qui se dit, les groupes de construction restent aussi optimistes car leurs carnets de commandes sont pleins pour les deux ans à venir.

Doit-on en conclure qu'en ces temps d'incertitudes

économiques, le fait d'être cadre garantit d'être épargné ?

Pas totalement, même s'il est vrai qu'avoir des compétences à forte valeur ajoutée permet de mieux résister aux aléas conjoncturels.

Mais plusieurs grands groupes ont annoncé des plans de

suppressions d'emplois en 2009, les cadres seront-ils touchés ?

Ces plans sociaux auront des conséquences néfastes dans certaines régions où les emplois cadre ne sont pas légion et où les personnes ont parfois effectué toute leur carrière professionnelle dans la même entreprise. Il ne sera pas forcément aisé pour elles de changer de région ou de se reconverter à d'autres métiers.

Et qu'en est-il pour les jeunes diplômés ? Se placeront-ils aussi rapidement sur le marché de l'emploi qu'en 2008 ?

Le marché restera globalement favorable pour eux. En 2001, les jeunes diplômés ont payé tout de suite le retournement conjoncturel. Là, ce n'est pas la cas. Le choc démographique est tel que, malgré le ralentissement économique, les besoins de recrutement des entreprises resteront importants. Bien sûr, les diplômés des grandes écoles seront toujours très recherchés, mais ils ne seront pas les seuls. En effet, l'étude de l'Apec sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés 2007 montrent que les entreprises, sujettes à des difficultés de recrutement, s'ouvrent de plus en plus aux diplômés des universités. Cette tendance devrait perdurer en 2009.

Recueilli par D.B.

Le groupe Groupama recrute **2000** nouveaux collaborateurs en 2008 dans les métiers de l'Assurance et de la Banque



PERSEPOLIS

Césars 2007 du Meilleur Premier Film et de la Meilleure Adaptation

La Fondation Groupama Gan pour le cinéma

s'engage depuis plus de 20 ans dans le cinéma français. À ce jour, elle a apporté son soutien à plus de 120 réalisateurs.

L'engagement durable par Groupama :



S'engager auprès de ses collaborateurs, clients et partenaires... s'engager vraiment et pour longtemps, c'est l'action quotidienne de Groupama. C'est aussi un état d'esprit partagé par les 37 500 collaborateurs du groupe. Si comme nous, vous pensez que l'engagement doit être durable et réciproque... rendez-vous sur :

www.groupama-gan-recrute.com



ÉNERGIE DE GROS PROJETS AIGUISSENT LES APPÉTITS DES ENTREPRISES

Des emplois à plein régime

Le secteur de l'énergie a des allures de grands chantiers. « Nous avons la chance d'afficher un carnet de commandes égal à plus de trois fois notre chiffre d'affaires », se félicite Jérôme Eymery, responsable du département recrutement chez Areva. Du coup, rien d'étonnant si les entreprises recrutent à tout-va : en 2009, 5 000 recrutements sont annoncés chez Areva, 3 000 chez EDF, 2 200 chez Total, 1 000 pour le département énergie d'Assystem (bureau d'études et d'ingénierie), 140 chez Poweo, dont 50 % dans le cadre des projets de construction de centrales électriques, nouvel axe de développement de l'opérateur... Des techniciens et ingénieurs sont attendus en production, distribution, recherche-développement, sans oublier les bataillons d'informaticiens, de juristes ou d'économistes chargés de suivre les nombreux dossiers qui se bousculent au portillon.

« La moitié de nos offres s'adresse à des jeunes diplômés », souligne Delphine Georget, adjointe au directeur recrutement, carrière et diversité de Total. Une proportion identique de recrues fraîchement sorties des écoles devrait également rejoindre Assystem. Avec, dans les deux cas, un accent mis sur les profils techniques. Les entreprises, friandes de bac + 5 – sur les 5 000 propositions d'Areva, 2 000 concernent les ingénieurs –, entendent attirer dans leurs filets des CAP, BEP, bac pro ou



Le secteur de l'énergie à le vent en poupe mais s'essouffle à trouver des collaborateurs.

BTS. Tous les moyens sont bons pour mettre la main sur les futurs collaborateurs : offres de stage, contrats en apprentissage, relations avec les écoles et universités (elles fournissent 28 % des nouveaux embauchés chez Total), participations à des forums recrutement. Sans parler d'Internet avec Facebook ou Second Live utilisés par Areva. « La seule difficulté est que nous recherchons tous les mêmes profils », observe Françoise Fusellier, DRH de Poweo. Trouver les compétences souhaitées

Le nombre de candidats potentiels dans le domaine nucléaire ou dans celui des énergies renouvelables, est sans commune mesure avec les besoins.

est encore plus compliqué pour les profils confirmés. D'autant que le nombre de candidats potentiels dans le domaine nucléaire, longtemps négligé, ou dans le secteur des énergies renouvelables, encore sous-développé, est sans commune mesure avec les besoins. A tel point que chez Assystem, on n'hésite pas à faire appel aux compétences des seniors retraités d'EDF.

Dans ce contexte tendu, les entreprises indiquent refuser la surenchère salariale préférant mettre en avant les possibilités de carrières offertes à l'international. Reste que celles-ci sont rarement accessibles aux jeunes diplômés sauf dans le cadre d'un VIE (volontariat international en entreprise). Avis aux intéressés...

Laurence Estival

pour aller plus loin

Sites des entreprises

www.edfrecrute.com
www.carrieres.aveva.com
www.careers.total.com
www.assystemrecrute.com
www.poweo.com
www.direct-energie.com

Sites spécialisés

www.emploi-petrole.com
www.emploi-energie.com
www.agrojob.com
www.enviro2b.com
www.emploi-environnement.com

Cabinet de recrutement

www.nuclerys.com

Salons

- Energy Day, 22 octobre, Stade de France www.edfrecrute.com
- Salon européen de l'ingénieur, Apec, 25 et 26 novembre, Cnit-Paris-la-Défense
- Pollutec, 2 au 5 décembre, Lyon www.pollutec.com
- Salon des énergies renouvelables, 25-28 février 2009, Lyon www.energie-ren.com
- Salon sur l'énergie éolienne, EWEC, 16 mars, Parc Chanot, Marseille www.ewec2009.info

Sites des associations

www.enr.fr/
www.ufe-electricite.fr
www.uifp.fr/

« Nous recrutons pour plus de 240 métiers différents »



EVE MATHIEU

Directrice de la marque employeur d'EDF.

Comment évoluent les recrutements chez EDF ?

Nous allons effectuer 15 000 recru-

tements en cinq ans pour accompagner notre politique de développement en France et à l'international. Le nucléaire est en forte expansion partout dans le monde. Plus de 700 ingénieurs travailleront sur nos projets à l'étranger. L'hydraulique comme le thermique sont aussi en croissance. Sans parler des énergies renouvelables.

Les profils techniques sont-ils les seuls recherchés ?

Non. Nous souhaitons développer les équipes de chercheurs. Le lancement de tous ces projets suppose également que nous renforçons les fonctions administratives. Pour

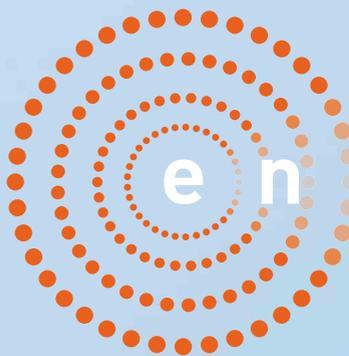
autant, les secteurs comme l'exploitation ou l'entretien des réseaux ne sont pas oubliés. Nous recrutons pour plus de 240 métiers différents que nous allons présenter lors de notre « Energy Day », le 22 octobre.

Compte tenu de vos besoins, trouvez-vous facilement les profils recherchés ?

La situation est plus ou moins facile selon les secteurs. Dans le nucléaire, par exemple, il n'y a pas eu assez de personnes formées ces dernières années. Nous avons décidé, en collaboration avec l'université Paris-XI et des écoles d'ingénieurs, de créer une deuxième année de master dé-

diée pour répondre à nos besoins. Une vingtaine d'étudiants ont été sélectionnés pour la première année, mais nous souhaitons en augmenter le nombre. Par ailleurs, nous avons créé une fondation européenne pour les énergies de demain, placée sous l'égide de la Fondation de France, qui va aider les établissements d'enseignement à développer des nouveaux cursus autour de l'énergie sans CO₂. Nous proposons, par ailleurs, 1 000 stages et accueillons 3 000 apprentis par an, dont 30 % d'ingénieurs, qui sont souvent un tremplin vers l'emploi.

Recueilli par L. E.



energy day

Rencontre avec les acteurs des énergies de demain

★ Euro RSCG C&O - Crédit photo : Getty Images

22 octobre 2008

Les experts EDF sont au Stade de France

Venez les rencontrer

ÉTUDIANT(E)S ET JEUNES DIPLÔMÉ(E)S DE FORMATION BAC + 5

Vous êtes particulièrement intéressé(e) par le secteur et les enjeux énergétiques ? Cette journée est la vôtre ! Mercredi 22 octobre, de 10 h 00 à 19 h 30, les managers, experts et professionnels du recrutement vous feront découvrir nos métiers, nos réalisations et nos projets, ainsi que toutes les opportunités professionnelles du Groupe EDF. Une occasion unique pour rencontrer les femmes et les hommes qui, quotidiennement, travaillent pour faire de notre engagement E = moins de CO₂ une réalité pour aujourd'hui et pour demain.

Préinscrivez-vous et découvrez le programme en ligne dès maintenant sur www.edfrecrute.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

L'avenir est un choix de tous les jours





S. ORTOLA / 20 MINUTES

MARIE DUBECH

25 ans, ingénieur travaux chez Bouygues bâtiment Ile-de-France.

« L'échange des compétences est enrichissant »

Lorsque je suis entrée à l'ESTP (école supérieure des travaux publics), j'ambitionnais de devenir architecte, se souvient Marie. Mais après trois stages dans le bâtiment, j'ai changé mon fusil d'épaule : en découvrant la conduite de travaux, être au cœur d'un chantier m'a semblé passionnant. Ce métier permet une variété de relations extraordinaires car l'on est aussi bien en contact avec un architecte qu'un compagnon. Cet échange de compétences est très enrichissant. Et lorsqu'à l'issue de mon stage de fin de cursus, j'ai reçu une proposition d'embauche de la part de Bouygues bâtiment, je n'ai pas hésité une seconde. Cela fait deux ans que je travaille sur des chantiers de logements sociaux. Ma mission consiste à préparer le chantier et contrôler l'exécution des travaux de gros œuvre, de second œuvre, d'assurer la gestion financière des opérations ainsi que les relations extérieures avec les bureaux d'études et les clients. Je suis d'autant plus satisfaite que je gagne bien ma vie et que les possibilités d'évolution dans le groupe sont multiples.

BTP LES GRANDS GROUPES DEVRAIENT QUAND MÊME ENCORE EMBAUCHER

Fragilisée, la pierre se fissure

Il fallait bien que ça arrive : après onze ans d'euphorie et la création nette de 200 000 emplois, le bâtiment subit un retour de flamme.

Face au ralentissement économique et à la chute du marché immobilier, le secteur revoit ses carnets de commandes à la baisse : « En 2006 et 2008, 500 000 logements neufs étaient prévus par an, pour 2009 on table plutôt sur 350 000 », note Jean-Pierre Roche, vice-président de la Fédération française du bâtiment. Cependant, les molosses du secteur devraient continuer à embaucher car « les entreprises font face à un turnover important et à 100 000 départs en retraite par an », indique Jean-Pierre Roche. De plus, les grands

groupes du secteur ont su diversifier leurs activités, ce qui les rend moins fragiles face aux aléas conjoncturels. Conséquence : techniciens de maintenance, ouvriers qualifiés et ingénieurs travaux, chefs de chantiers seront encore très recherchés. Vinci vise ainsi 1 200 embauches (900 en province et 300 en Ile-de-France), Colas 4 500 (3 000 compagnons, 1 000 techniciens, 500 cadres), Bouygues construction 3 500 (1 500 ingénieurs,

Les grands groupes du secteur du BTP ont su diversifier leurs activités, ce qui les rend moins fragiles face aux aléas conjoncturels.

1 000 ouvriers et 1 000 techniciens), Spie Batignolles 1 000 (75 % d'expérimentés et 25 % de jeunes diplômés) et Cari 500 (300 ouvriers, 130 cadres et 70 responsables études de prix). Des objectifs qui seront encore difficiles à atteindre en 2009 car, comme le confirme Vincent Nicot, DRH de Bouygues Construction, « le nombre de personnes formées à ces métiers est toujours insuffisant ». Pour attirer les candidats, certains ont remis à l'honneur la cooptation à l'instar de Vinci, Spie Batignolles ou de Cari. D'autres, comme Bouygues Construction commencent même à investir les réseaux sociaux. Et ce n'est qu'un début.

Delphine Bancaud

Le bâtiment ouvre grand ses portes



MAISONNEUVE / SIPA

Un travail de longue haleine pour trouver de la main d'œuvre qualifiée.

Susciter des vocations et lutter contre les a priori

du grand public qui perçoit souvent les métiers du bâtiment comme pénibles physiquement, mal rémunérés et interdits aux femmes : tels sont les objectifs des coulisses du bâtiment. Lors de cette manifestation annuelle, qui existe depuis six ans, plus de 300 chantiers sont ouverts aux visiteurs partout en France. L'occasion de découvrir une trentaine de métiers (tailleur

de pierre, conducteur de travaux, métreur...), et de discuter avec des professionnels et des chefs d'entreprises. Des rencontres de terrain qui portent leurs fruits à en croire Jean-Pierre Roche, vice-président de la Fédération française du bâtiment : « En 2007, 122 000 visiteurs sont venus, dont 85 000 jeunes. Et les centres de formation pour apprentis sont pleins alors qu'en 2002, on était loin du compte ». **D. B.**

prestataires

Les carnets de commandes des prestataires de services techniques aux entreprises de BTP sont pleins pour 2009. Exemple : Spie, spécialisé dans l'installation de systèmes techniques dans le bâtiment, qui compte recruter 2 000 personnes en 2009 (400 en Ile-de-France et 1 600 en région). « Nous embaucherons 45 % de techniciens, 30 % d'ouvriers et 25 % d'ingénieurs (de bureaux d'études, commerciaux...) », annonce Thierry Smaghe le DRH. Certains profils comme les techniciens de maintenance et les spécialistes du génie climatique sont d'ailleurs particulièrement recherchés.

pratique

Sites d'entreprises

www.cari.fr
www.spie.com
www.vinci.com
www.bouygues-construction.fr
www.spiebatignolles.fr
www.colasrh.com
www.recrutement-spiebatignolles.fr

Fédération française du bâtiment

www.ffbatiment.fr
Offres d'emploi
www.lemoniteuremploi.com
www.btpcadres.com
www.pmebtp.com
www.emploi-btp.steptone.fr
www.metier-tp.com
www.batijob.com
www.batiweb.com

Salon Batimat

Du 2 au 7 novembre
Porte de Versailles
www.batimat.com

Ouvrages

Les Métiers de bâtiment
Violaine Miossec,
L'Etudiant, 2006, 11,50 €.

Les Savoir-faire de différents métiers du bâtiment et leur évolution
P. Kalck et C. Marquette,
Cereq, 2008, 10 €.

BTP LE GROUPE CARI FORME DES NON-DIPLÔMÉS

Une école en béton



DR Des personnes sans expérience reçoivent une formation de constructeur béton armé.

On est jamais aussi bien servi que par soi-même. Fort de cette certitude, le groupe Cari a décidé de former lui-même des candidats afin

de résoudre en partie son problème de pénurie de compétences. Mis en œuvre en 2004, l'initiative « Cari jeunes dans le métier », consiste ainsi à proposer à des personnes sans expérience une formation de constructeur béton armé en contrat de professionnalisation en CDI. « Les candidats nous sont adressés par l'ANPE, les missions locales, les associations de quartier... », explique Robin Sappe, directeur du développement des ressources humaines et de la diversité. « Ils sont ensuite sélectionnés en fonction de leur motivation et de leur aptitude à s'adapter à l'entreprise ». Depuis 2004, 180 personnes ont ainsi intégré le dispositif. Destiné au départ aux jeunes, il est désormais ouvert aux candidats de tous âges. Chaque promotion compte désormais aussi 50 % de femmes (*lire encadré*).

Une fois sélectionnés, les bénéficiaires du dispositif sont rémunérés sur la base du SMIC et disposent des mêmes avantages sociaux que les autres salariés du groupe (panier repas, mutuelle...) Ils sont ensuite dispatchés dans l'un des cinq centres de formation (Reims, Nice, Marseille, Toulouse ou Lyon) et suivent dix mois de formation alternant une semaine de cours et trois semaines sur le chantier. Tout au long de la

formation, un tuteur (chef de chantier ou compagnon) veille à l'acquisition de compétences et d'un certain savoir-être par « l'élève ». « Dans 70 % des cas, les bénéficiaires du système restent dans l'entreprise et deviennent aide-coffreur », explique Robin Sappe. L'acquisition de la qualification aboutit à un changement de grade dans l'entreprise et à une augmentation de salaire. Ceux qui échouent ne sont pas pour autant remerciés, mais demeurent au même grade et ne sont pas augmentés. « Au final, toutes les parties sont satisfaites », indique Robin Sappe. Seul risque pour l'entreprise : voir les nouveaux salariés qu'elle a formés quitter le nid pour aller se vendre ailleurs.

Delphine Bancaud

les femmes aussi

Plus question d'assimiler les métiers du BTP à des fonctions masculines. Depuis 2005, Cari a ouvert ses chantiers aux femmes. Plus d'une centaine y travaillent désormais, à différents postes : coffreuses, menuisiers, conductrices d'engins, grutières, chefs d'équipe ou de chantier, géomètres... De nombreuses réunions de sensibilisation aux métiers de la construction, destinées aux femmes, sont régulièrement organisées.

Casino
supermarchés



Passionnément

Entrer dans une enseigne innovante

Laëtitia, Manager

Managers H/F

**VOUS ALLEZ COMPTER
DANS NOTRE RÉUSSITE.
NOUS COMPTERONS
DANS LA VÔTRE.**

Casino Supermarchés vous propose de faire vivre et d'animer un concept magasin, en tant que Manager, au sein d'un de ses 350 établissements. Vous partagerez avec votre équipe un seul et même objectif : la **satisfaction de nos clients**. Responsable de différents rayons, vous vous impliquerez pour animer votre **équipe**, transmettre votre savoir-faire et développer les **performances** de votre secteur d'activité. Des formations et un suivi de carrière personnalisés viendront garantir notre **réussite** commune. Rejoignez-nous, nous serons fiers de vous faire partager nos ambitions !

Nos autres métiers à découvrir sur
www.recrute.supercasino.fr



S. POUZET / 20 MINUTES

FATOU MATA

28 ans, aide médico-psychologique dans une maison de retraite Médica.

« Je suis reconnue dans ma fonction »

A la suite d'un stage, j'ai débuté comme auxiliaire de vie dans une maison de retraite Médica. Mon quotidien consistait à aider les résidents à prendre leur repas, à s'habiller, à se rendre aux animations, à gérer les relations avec les familles, avec les médecins traitants... Mais parfois, les mots me manquaient. Alors quand l'entreprise m'a proposé de passer un diplôme d'État d'aide médico-psychologique (AMP), j'ai sauté sur l'occasion. C'était aussi une façon d'être reconnue dans mon métier. Diplômée depuis juin dernier, je suis aujourd'hui responsable d'une douzaine de résidents dont beaucoup souffrent de la maladie d'Alzheimer. Grâce à cette formation, je trouve les bons mots et les bonnes attitudes. Je peux également mieux informer les familles. J'ai choisi ce métier pour être en contact avec des personnes ayant de nombreuses expériences à raconter. Je suis comblée même si parfois c'est dur, notamment lors d'un décès. Dans ces moments douloureux, j'ai aussi appris à mieux gérer mes émotions grâce à la formation d'AMP.

SANTÉ PRIVÉ ET PUBLIC SOUFFRENT TOUJOURS D'UNE PÉNURIE DE VOCATIONS

Tapis rouge pour blouses blanches

Des dépenses de santé en constante progression, plus de six cent mille départs à la retraite, une population qui vieillit, les professionnels de santé ont encore de beaux jours devant eux. « Pour les infirmiers, on est en situation de plein emploi », atteste Franck Boissin, consultant senior en santé au sein du cabinet de recrutement Hudson. Même schéma pour les aides-soignants à la fois courtisés par le secteur public et par le secteur privé. Ainsi, en 2009, Orpéa, groupe privé de maisons de retraite, prévoit 1 500 recrutements dont la moitié de soignants. Son concurrent Médica vise pour sa part 300 embauches.

« Nous allons ouvrir six résidences l'an prochain. Pour chacune, nous recrutons une cinquantaine de personnes dont des agents de vie, des aides-soignants, des infirmiers, un cadre infirmier, un médecin coordonnateur, un responsable d'hébergement, des animateurs... », détaille Sandrine Margueres, chargée de recrutement du groupe. Du côté des cliniques privées, la Fédération

2 600
est le nombre de postes créés tous les ans par le secteur de la santé, selon la Fédération de l'hospitalisation privée.

de l'hospitalisation privée (FHP), qui regroupe 130 000 salariés, estime à 2 600 le nombre de postes créés chaque année par le secteur. « Nous recherchons évidemment majoritairement des soignants mais aussi des profils administratifs. Par exemple des responsables assurance qualité, des contrôleurs de gestion mais aussi des gestionnaires de flux (chargés d'optimiser le taux d'occupation des lits). Les établissements sont restés très centrés sur eux-mêmes, ils auront tout à construire », insiste Bertrand Mignot, responsable des affaires sociales de la FHP.

Sidonie Beaujeu

Une campagne de pub pour réanimer l'hôpital



JOBARD / SIPA

Pour faire carrière à l'hôpital, le gouvernement s'adresse en priorité aux jeunes.

Des spots télévisés au ton décalé, un site Internet ludique (www.hopitalabesoindevous.com). Tel est l'esprit de la campagne d'information lancée en février dernier par le gouvernement afin d'attirer les 15-20 ans vers les métiers du secteur hospitalier à l'image ternie. En jeu : deux cent mille postes à pourvoir dans les cinq ans à venir. Essentiellement pour remplacer les nombreux départs en retraite. Le métier d'infirmier fait partie de

ceux dont les besoins sont les plus importants : 94 000 départs à la retraite sont prévus d'ici à 2015. Pour convaincre les jeunes que des études longues ne sont pas indispensables pour faire carrière à l'hôpital, la ministre de la Santé a rappelé que le Pacte (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat) permettait aux jeunes de 16 à 25 ans de suivre une formation en alternance d'un ou deux ans en milieu hospitalier.

S. B.

les soins à domicile

Encouragé par le plan Hôpital 2012, le secteur du « home care », autrement dit l'assistance médicale à domicile, est également très porteur en termes d'emplois. Les grands noms du secteur, tels Bastide-Le Confort Médical, LVL Medical, Orkyn' et Vitalaire recrutent par exemple des infirmiers conseils, des responsables d'agence, des commerciaux pour démarcher les collectivités mais aussi des techniciens installateurs de matériel médical. Beaucoup de ces offres d'emploi se situent en province.

en savoir plus

Ils recrutent

- www.medica-france.fr
- www.generale-de-sante.fr
- www.orpea.com
- www.aphp.fr/site/recrutement/vivre.htm
- Sites emplois spécialisés**
- www.staffsante.fr
- www.emploisocial.fr
- www.jobvitae.fr
- www.infirmiers.com

A lire

- Le Guide des métiers de la santé*, K. Darmon, P. Fitzner, S. Fosseux et M.-L. Giniès, Studyrama, 2008.
- Les Métiers de la santé*, David Marquié et Chloé Leprince, L'Étudiant, 2008.
- Valider le diplôme d'aide-soignant par la VAE*, Anne-Laure Moignau et Patricia Mortier, Ed. Foucher, 2008.

Salons

- 23 octobre 2008 : Paramédical, salon pour l'emploi des infirmiers et soignants, Lyon, Palais des Congrès.
- 22 mars 2009 : Salon des formations de la santé et du social, Paris, POPB, renseignements : www.studyrama.com



Ricoh aide les entreprises à partager les informations cruciales rapidement et simplement. Pour notre développement, nous recherchons :

INGÉNIEUR DES VENTES COMPTES RÉGIONAUX - H/F France entière

Passionné par les NTIC et attiré par les challenges commerciaux, vous assurez le développement et la fidélisation d'un portefeuille de clients et prospects professionnels. Vous proposez des solutions personnalisées d'impression et de gestion documentaire. De formation commerciale, vous possédez une première expérience de la vente terrain en BtoB idéalement dans le secteur de la solution d'impression. Pour tous ces postes, nous vous apportons une formation de pointe, des outils d'aide à la vente, une rémunération attractive non plafonnée (fixe + commissions + primes) et un véhicule.

Postuler à la Direction Unité
Opérationnelle de votre région :

- DUO IDF : ricoh-12562@cvmail.com
- DUO SUD-EST : ricoh-61524@cvmail.com
- DUO NORD : ricoh-54381@cvmail.com
- DUO OUEST : ricoh-24121@cvmail.com
- DUO SUD-OUEST : ricoh-48033@cvmail.com
- DUO EST : ricoh-57742@cvmail.com

Notre groupe : Plus de 2500 collaborateurs (en France), un chiffre d'affaires consolidé 2006 de plus d'1 milliard d'euros, une présence forte dans plus de 15 pays d'Europe et une part de marché de 25% dans le monde.

www.ricoh.fr

Battant, positif, ouvert, impressionnez-nous par votre personnalité. Et laissez-nous Vous impressionner. Des formations sur mesure au sein de notre Université. Une rémunération non plafonnée. Des parcours professionnels évolutifs et motivants. Une expertise unique au cœur de la gestion globale du document. Une croissance de 25% de ses effectifs depuis 5 ans. Et si nous échangeons nos impressions ?

RICOH

DISTRIBUTION LA LOI DE MODERNISATION DE L'ÉCONOMIE DONNE UN COUP DE POUCE À CE SECTEUR

Encore de nombreux postes en rayon

Cette année, c'est la loi de modernisation de l'économie (LME) qui devrait tirer vers le haut les embauches

du secteur de la grande distribution. Entrée en vigueur le 6 août dernier, cette loi facilite l'implantation de magasins en supprimant l'autorisation administrative pour l'ouverture des surfaces de moins de 1000 m², contre 300 m² auparavant. La LME permet aussi aux fournisseurs de varier leurs tarifs en fonction des distributeurs. Les marges arrière (la contribution que le fournisseur versait au distributeur pour que ses produits soient bien placés) sont abolies et les délais de paiement aux fournisseurs raccourcis (soixante jours). Nul doute que les enseignes vont s'arracher les meilleurs acheteurs du marché mais aussi les logisticiens et autres « supply chain managers » car, plus que jamais, la gestion des stocks s'avère stratégique. Toutefois, la grande majorité des recrutements à venir concerne



La grande distribution ouvre des milliers de postes (6 500 pour Auchan, 7 000 pour Carrefour).

des postes en magasin : vendeurs, hôtes de caisse, réassortisseurs, managers de rayons, chefs de secteur, directeurs de magasins mais aussi des postes d'expert dans les domaines des finances, de l'assurance ou des voyages... voire des

pharmaciens, des fleuristes. Ainsi, pour répondre à l'exploration de nouvelles pistes (Les Halles d'Auchan, Auchan Direct, Auchan Drive) et à des activités nouvelles (GrosBill, Auchan Telecom...) ainsi qu'au turnover naturel, Auchan France prévoit

l'embauche de 6 500 CDI, dont 800 cadres (650 managers de rayons), pour 2009. Monoprix annonce 2 500 CDI à pourvoir en 2009. Dans le groupe Carrefour, les choses sont un peu moins limpides. Selon l'hebdomadaire *Challenges*, pour faire des économies, les hypermarchés du groupe devraient « supprimer les caisses des rayons électro, photo, ciné et son ». Mais « il n'y aura pas de licenciements secs », avertit Carrefour qui prévoit tout de même 7 000 recrutements dans ses hypermarchés. Champion, devenu Carrefour-Market, attend 3 800 collaborateurs en 2009 dont 84 % de commerciaux et de personnel de caisse. ED, le discounter du groupe, vise 500 nouveaux CDI. La distribution spécialisée en bricolage n'est pas en reste. En 2009, Leroy Merlin offrira 2 350 postes, soit 100 de plus qu'en 2008. Son concurrent Castorama table, lui, sur 2 600 CDI dont 350 créations de postes.

Sidonie Beaujeu

« Un temps complet choisi contre un temps partiel subi »

ANNE BONJOUR

Chargée de la gestion des employés à la DRH d'Auchan France.

Qu'est-ce que le temps complet choisi ?

C'est un dispositif visant à mettre un terme au temps partiel subi. D'ici à la fin 2009, les 8 000 salariés ayant un contrat inférieur à 35 heures avec un minimum de 30 heures pourront opter pour un contrat de 35 heures. Mais il faut être volontaire.

Comment vont-ils occuper ces heures « supplémentaires » ?

Notre système est basé sur la polyactivité. En dehors de leur fonction principale,



ces salariés effectuent une mission régulière en magasin. Par exemple, des tâches d'emballage, de mise en rayon, de conseil en vente... **Peuvent-ils choisir leurs rayons d'affectation ?** Ils émettent des vœux mais

nous considérons aussi les besoins des magasins.

Comment seront-ils rémunérés ?

Si, par exemple, une hôtesse de caisse payée 9 € de l'heure occupe durant 20 heures par mois un poste à la vente payé 10 € de l'heure, elle perçoit son salaire habituel plus dix fois 20 €, soit 200 €.

Combien gagnent-ils en plus ?

En moyenne, l'augmentation mensuelle est de 205 € brut. Auxquels il faut ajouter une partie variable indexée sur les résultats individuels, la participation... Au total, cela représente en moyenne 3 050 € supplémentaires par an. **Recueilli par S. B.**

Pour postuler chez Ed, un simple clic suffit

Pas besoin de déposer son CV. Pour satisfaire ses embauches en Ile-de-France en 2009, Ed, enseigne discounter du groupe Carrefour, mise sur son Clic Recruiting. Après s'être inscrit sur internet (www.clicrecruiting.com), les candidats choisissent en ligne l'horaire du rendez-vous et reçoivent un mail de confirmation leur indiquant l'adresse de l'un des trois magasins formateurs/recruteurs. Sur

place, les candidats assistent à une présentation de l'entreprise et des postes à pourvoir, puis passent une phase de tests et d'entretiens individuels. Le jour même, ils savent s'ils sont embauchés. En un an, plus de deux cents personnes ont été recrutées et formées grâce à ce dispositif. L'enseigne envisage de l'étendre à d'autres régions, d'autres villes. Sans doute à Marseille et à Lyon. **S. B.**

en caisse Pour découvrir l'univers de la grande distribution de l'intérieur, offrez-vous l'ouvrage d'Anna Sam, *Les Tribulations d'une caissière**. Également à parcourir et à enrichir de vos commentaires, son blog (<http://caissierenofutur.over-blog.com>) *Stock, 2008.

E-COMMERCE GRÂCE À DES CLIENTS TOUJOURS PLUS NOMBREUX, LE SECTEUR ÉTOFFE SES ÉQUIPES

Des développeurs Web pris dans la Toile

Obsédés par le maintien de leur pouvoir d'achat, les Français sont à l'affût de la moindre promotion.

Du coup, ils sont de plus en plus nombreux à faire leurs courses sur Internet : on compterait plus de 21 millions de cyberacheteurs. Selon la Fédération des entreprises de vente à distance, en 2007, les ventes en ligne ont bondi de 34 % et les 37 000 sites marchands affichent un chiffre d'affaires de plus de 16 milliards d'euros. En 2007, les effectifs de ce secteur, qui occupe aujourd'hui plus de 80 000 emplois, ont progressé de 21 %. Fin 2008, on s'attend à une nouvelle hausse de 12 % et de 10 % en 2009. Les recrutements se font chez les « pure players » autrement



B. CLASSEN / SIPA

Pour satisfaire les 21 millions de cyberacheteurs, les effectifs du e-commerce ont progressé de 21 %.

dit les sites internet spécialisés dans la vente en ligne (Fotovista, Lastminute, PriceMinister...), mais aussi, et c'est plus nouveau, dans les grandes enseignes de la distribution (le groupe Galeries Lafayette par exemple). Ces

entreprises recherchent des candidats pour des postes de logistique-production, mais aussi et surtout, des profils très spécialisés dans le domaine informatique : data mining, développeurs Web, et des responsables de pro-

jets informatique avec une expertise marketing et e-business. Le groupe Fotovista (Pixmania...), qui table sur 500 embauches en 2009, a même créé son école Pixschool. En s'associant avec une école d'ingénierie in-

formatique, ce spécialiste du e-commerce propose à dix-huit étudiants de suivre un cursus en alternance pour devenir développeurs PHP (développeurs de site Web). Après trois mois de cours et neuf mois de stage chez Pixmania, neuf étudiants sur quatorze présents dans la première promotion ont accepté un CDI chez Pixmania. « Nous sommes très ouverts à des candidats férus d'informatiques et passionnés », insiste Loïc Guinée, le DRH. Pour attirer ces profils qui lorgnent sur les salaires alléchants de certaines SSII, les entreprises de vente en ligne doivent s'adapter. Un informaticien débutant perçoit entre 28 000 et 35 000 € annuels.

Sidonie Beaujeu

Des enseignes de proximité qui dynamisent vos talents, ça vous tente ?

Directeur de Magasin (H/F)
Manager de Rayon (H/F)

Jeune diplômé (Bac+2 à Bac+5) à la recherche d'une entreprise qui vous permette de libérer tout votre potentiel ou **professionnel** à la recherche d'un cadre idéal pour déployer tout votre savoir-faire, rejoindre Atac et Simply (300 magasins - 14 700 collaborateurs), c'est avant tout vouloir partager notre vision du commerce de proximité. C'est aussi l'assurance de vivre des métiers riches en responsabilités : management d'équipe, gestion et animation commerciale, gestion d'un centre de profit... dans un environnement qui conjugue envie de progresser ensemble... et passion du commerce.

www.simply-market.fr
www.atac.fr



HOBES people

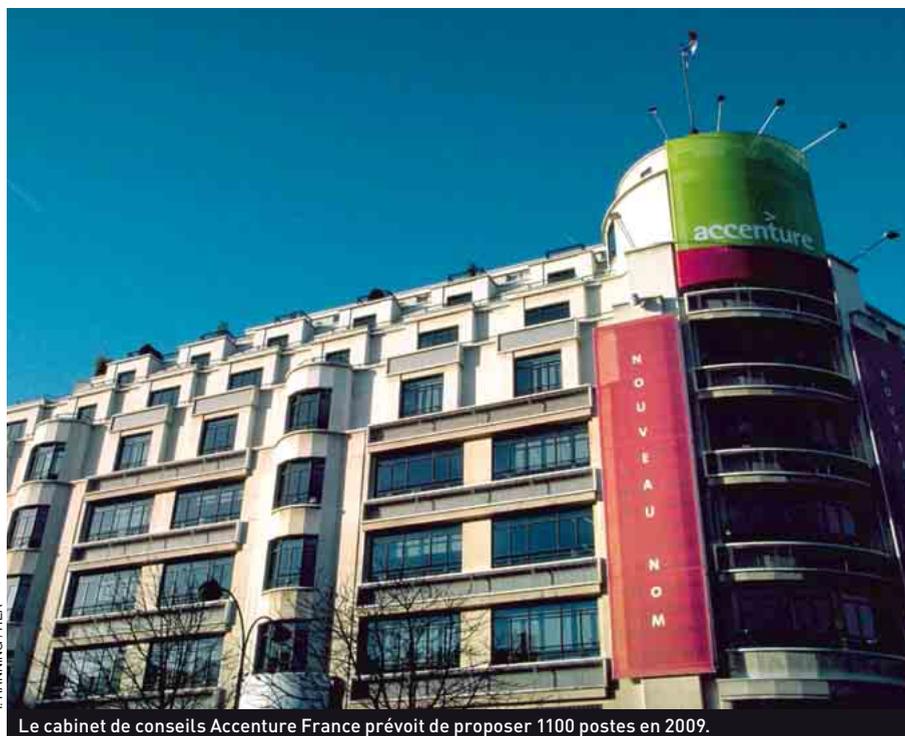
RuchanSuper

AUDIT-CONSEIL LES CABINETS SE LIVRENT UNE GUERRE SANS MERCI POUR ATTIRER LES CANDIDATS

Le secteur fait la cour aux jeunes diplômés

S'ils restent prudents sur les perspectives 2009, la majorité des cabinets

d'audit et de conseil n'envisagent pourtant pas de réduire la voilure... Quelque 1 100 postes chez Accenture France, 1 200 chez Deloitte et chez Pricewaterhouse-Coopers (PWC), 1 300 chez Ernst&Young et 1 400 postes chez KPMG seront ainsi proposés, dont plus de 500 à des jeunes diplômés. « Nous ne souhaitons pas pratiquer le "stop and go" », souligne Isabelle Grevez, directrice du recrutement de PWC qui, comme ses concurrents, a décidé de faire le dos rond face aux menaces de récession. Non sans raison : « Le secteur de l'audit est moins vulnérable, en période de crise les entreprises ont besoin de faire certifier leurs comptes. Nous les accompagnons dans des opérations de restructuration, de réduction des coûts... », énumère Antoine de Riedmatten, responsable du re-



Le cabinet de conseils Accenture France prévoit de proposer 1 100 postes en 2009.

crutement de Deloitte. Si les diplômés d'écoles de commerce restent le vivier privilégié des cabinets, quelque 20 % des postes sont aussi

réservés aux ingénieurs et 20 % aux universitaires possédant un diplôme à bac + 5 en audit, contrôle de gestion, fiscalité...

Les recruteurs du secteur offrent entre 200 et 300 postes aux candidats expérimentés. Un marché tendu pour les actuaires ou pour

des salaires en hausse

Face aux difficultés de recrutement, les cabinets ont ajusté les salaires à la hausse, même s'ils se défendent de faire de la surenchère. Pour les jeunes diplômés, les rémunérations varient entre 31 000 € et 45 000 € brut, selon leur école d'origine. Pour les profils confirmés, les hausses peuvent être substantielles, jusqu'à 10 %. Sur ce marché très tendu, les employeurs ont notamment recours à la cooptation qui peut aller jusqu'à couvrir un tiers des postes proposés.

les activités de conseil. Ce segment risque toutefois d'être plus sensible à l'évolution de la conjoncture...

Laurence Estival

plus d'infos

Recruteurs

- www.deloitte-recrutement.fr
- www.ey.com/global/content.nsf/France/recrutement-ernst-young
- www.kpmg.fr/fr/recrutement/default.asp
- www.pwcrecrute.com
- www.mazars.fr/recrutement
- www.recrute.accenture.fr
- www.almacg.com

Syndicat professionnel

www.syntec-management.com

A lire

- Les Cabinets d'audit et d'expertise comptable*, Ed. du Management, 49 €
- Les Cabinets de conseil en management*, Ed. du Management, 49 €

Dans la cour des grands

Ne jouissant pas d'une notoriété équivalente à celle des Big 4 (les quatre cabinets anglo-saxons les plus connus sur le marché), une multitude de cabinets de plus petite taille offrent également de nombreuses opportunités. « L'avantage d'une petite structure est de permettre aux nouveaux embauchés de travailler

sur des sujets différents et pour des clients de tous secteurs », met ainsi en évidence Yves Canac, associé dirigeant de Conseil Audit & Synthèse, une société de 140 personnes qui proposera 25 postes en 2009 quand Alma Consulting en offrira près de 400. De quoi convaincre les candidats ?

L. E.

Du stage à l'embauche

Près de cinq cents stages sont offerts, chaque année, aux étudiants par les plus grands cabinets d'audit. Un moyen pour beaucoup d'entre eux de mettre le pied à l'étrier car les employeurs n'hésitent pas à puiser dans

ce vivier. « Près de la moitié de ces stages débouchent sur des recrutements », rappelle Pascal Collardey directeur des ressources humaines de KPMH SA et KPMG Entreprises.

L. E.

3 questions à ...

XAVIER CLOUZET

Directeur de la division audit, conseil & expertise chez Page Personnel.



Au regard des volumes de recrutement annoncés, les cabinets arrivent-ils à pourvoir les postes proposés ?

Il y a toujours une pénurie de candidats. Cette situation bénéficie aux universitaires. Le marché est d'ailleurs très favorable aux postulants qui se voient proposer

plusieurs offres et n'hésitent pas à partir s'ils ont l'impression de ne pas progresser.

Le turnover serait-il donc plus important ?

Il l'a toujours été. Mais pour attirer les candidats, les cabinets n'hésitent pas à proposer des CDI quand, il y a encore quelques années, les CDD étaient la règle. Et certains ont mis en place des politiques de fidélisation.

Les recruteurs ont-ils baissé leur niveau d'exigence ?

Non. Mais objectivement certains postes mettent plusieurs mois à être pourvus.

Recueilli par L. E.



**ATTENTION
ACCÉLÉRATION GARANTIE**



**ATTENTION
RISQUE DE BONNE HUMEUR**



**ATTENTION
ÉMOTIONS FORTES ASSURÉES**



1er cabinet français d'audit et d'expertise comptable*
Plus de 7000 professionnels en France
47 nationalités différentes
Présent dans 145 pays

On vous aura prévenu ! Chez KPMG, nous savons répondre aux exigences d'un monde en mouvement. En s'appuyant sur des expertises sectorielles et techniques à forte valeur ajoutée, nos professionnels sont investis à 100% pour la satisfaction de nos clients. Notre engagement ? Il est avant tout **humain**. Il se nourrit de notre capacité à réfléchir autrement et à **innover** au cœur du monde de l'audit, de l'expertise comptable et du conseil. Toujours en **avance**, nos prestations vont en **surprendre** plus d'un...

Consultez nos offres sur www.kpmg.fr/recrutement



**DES HOMMES ET DES FEMMES
A SUIVRE...**

SERVICES À LA PERSONNE CE SECTEUR PEUT S'OFFRIR UNE VRAIE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

L'aide à domicile au service de l'emploi

C'est l'un des secteurs les plus prometteurs pour 2009.

« Les services à la personne (SAP) ont créé un emploi sur trois en 2008 et enregistrent une croissance de 50 % par an », confirme Patrick Bocard, de la Fédération des entreprises des services à la personne (Fesp). Le plan Borloo, visant à relancer le secteur, continue à produire des effets bénéfiques : « 130 000 emplois devraient être créés en 2009 », explique Bruno Arbouet, directeur général de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP). Parmi les domaines en tête de peloton : le soutien scolaire, qui progresse de 15 % par an. Conséquence : Complétude recrutera 14 500 professeurs en 2008-2009,

« car nous prévoyons une croissance de notre activité de l'ordre de 20 % par rapport à l'an dernier », explique Hervé Lecat, son président. Autre service en plein boom : le dépannage informatique, qui surfe sur la généralisation du haut débit dans

les foyers français. Du coup, PC 30 souhaite enrôler 200 experts du numérique en 2009. Sans oublier l'assistance aux personnes âgées qui ne cesse de croître avec le vieillissement de la population. Même euphorie chez les ensei-

gnés multiservices qui recrutent massivement. Ainsi, le groupe O2 prévoit de créer 3 500 CDI : 80 % d'assistantes ménagères, 20 % de gardes d'enfants, 2 % de cadres. De son côté, l'UNA, qui rassemble 1 283 structures associatives, en-

visage entre 5 000 et 10 000 embauches en 2009 : aides à domicile, responsables secteurs, aides-soignants, infirmières... Autres enseignes en quête de recrues : Viadom qui embauchera 1 000 personnes en 2009 (aides-ménagères, coiffeuses à domicile...) et Maison & services qui offrira 1 300 postes d'encadrement, d'administratifs, d'animatrices et surtout de femmes de ménage, de jardiniers...

« En 2009, le secteur des SAP devrait aussi bénéficier de la mise en œuvre du statut de l'auto-entrepreneur », prédit Alain Bosetti, président du Salon des SAP. Destiné aux personnes désireuses de créer une micro-entreprise, ce statut prévoit des formalités d'installation

allégées et un paiement simplifié des charges sociales et fiscales. « Il devrait faire augmenter le nombre d'acteurs du secteur en légalisant certains emplois au noir », indique Alain Bosetti. Réponse l'année prochaine. **Delphine Bancaud**



F. DURAND / SIPA

Dans le secteur des services à la personne, 130 000 emplois supplémentaires devraient être créés en 2009.

« En se qualifiant, les salariés réalisent qu'ils font un vrai métier »

BRUNO ARBOUET

Directeur général de l'Agence nationale des services à la personne.

Selon le rapport Debonneuil, le plan Borloo a créé 235 000 emplois.

L'objectif des 500 000 emplois est-il réalisable ?

Oui, car 235 000 emplois ont vu le jour en deux ans. Rappelons que le plan Borloo porte sur cinq ans.

Il s'agit souvent d'emplois de complément, comment les transformer en métiers à temps plein ?

Les associations et les entreprises ont compris qu'elles devaient fortement investir dans la formation



pour inciter les salariés à se qualifier davantage. En gagnant en compétences, ils ont davantage conscience d'exercer un vrai métier et plus envie de passer à temps complet. En revanche, les particuliers, qui représentent 70 % des employeurs du

secteur, informent rarement leurs salariés de leur droit à la formation. C'est l'enjeu des prochaines années.

Les salaires vont-ils être revus à la hausse ?

Les rémunérations sont en effet assez disparates dans le secteur et la concurrence est réelle. Les structures qui proposeront les rémunérations les plus élevées attireront les meilleurs talents. Dans le cadre de la suite du plan de développement des services à la personne, dit plan 2, une réflexion doit être conduite pour inciter les partenaires sociaux à s'entendre sur des mesures visant à revaloriser ces salaires.

Recueilli par D. B.

Opération séduction pour fidéliser les troupes

Pas facile de fidéliser les meilleurs professionnels.

Du coup, les entreprises de SAP et les associations commencent à mettre en œuvre une véritable politique des ressources humaines pour leurs salariés. « Les auto-didactes peuvent suivre une formation qualifiante (le diplôme d'Etat d'aide-soignant ou d'auxiliaire de vie sociale) par exemple », explique Hélène Godin, DRH

de l'UNA. Outre la formation, certains employeurs utilisent aussi les avantages sociaux pour fidéliser leurs troupes, à l'instar du groupe O2 : « Nous fournissons des portables à tous nos salariés et réfléchissons à la mise en place d'une mutuelle et d'un système pour faciliter les prêts bancaires », explique Jean-François Auclair, le DRH.

D. B.

en savoir plus

Pour toutes les informations sur le secteur, rendez-vous sur www.servicealapersonne.gouv.fr et pour vous rendre au Salon des SAP qui se tiendra du 20 au 22 novembre à la Porte de Versailles : www.salon-services-personne.com

pratique

Ils recrutent

www.jobs.xerox.fr
 www.adecco.fr
 www.teleperformance.fr
 www.acticall.com
 www.webhelp.fr
 www.arvatoservices.fr
 www.sitel.com
 www.regus.fr

- Syndicat des professionnels des centres de contacts, www.sp2c.org
- Association française de la relation client, www.afric.org
- Fonds d'action social du travail temporaire, www.fastt.org
- Fédération des entreprises de propreté et des services associés, www.proprete-services-associes.com

SERVICES AUX ENTREPRISES CENTRES DE CONTACTS ET NETTOYAGE SONT PORTEURS

L'intérim aussi doit passer l'éponge

Aujourd'hui, plus de 3,2 millions de personnes en équivalent temps plein travaillent dans le secteur des services aux entreprises. Selon l'Insee, les entreprises de travail temporaire, les sociétés de nettoyage, mais aussi les activités d'administration d'entreprises sont les plus gros employeurs du secteur... Mais pas nécessairement les plus gros recruteurs. A part Adecco France et Adia, qui vise chacun une centaine de recrutements (attachés et ingénieurs commerciaux, consultants en recrutement), les autres acteurs tels Vediorbis ou Manpower ne communiquent pas pour l'instant de chiffres. Signe que les temps sont durs ? Pour faire carrière dans ce vaste secteur, mieux vaut donc se rapprocher des professionnels des centres de contacts qui vont créer 5 000 postes de téléconseillers, de superviseurs... ou des entreprises de nettoyage. A la clé, quelque 20 000 emplois l'an prochain pour la seule Fédération des entreprises de propreté (FEP). Essentielle-



Pour relancer son activité, l'intérim doit se rapprocher des entreprises de nettoyage.

ment des CDI mais à temps partiel. Par ailleurs, chez Xerox France, on embauche en CDI et à temps complet. En 2009, le groupe mise sur 280 recrutements. Passage obligé pour les candidats retenus : un poste de commercial. Regus, spécialisé dans la location de bureaux,

visé quant à lui 60 à 70 recrutements d'assistants réceptionnistes et responsables des opérations. Pour ses centres d'affaires, l'entreprise recherche aussi des commerciaux capables de gérer une équipe de 3 à 10 personnes.

Sidonie Beaujeu

Plus qu'une tour,
un savoir-faire
à la hauteur
des défis de demain.

On ne construit rien de durable sans expérience. Cette certitude nous anime depuis plus de 50 ans, c'est elle qui a fait de Bouygues Construction le partenaire-expert des projets qui répondent aux enjeux de demain : des tours de bureaux HQE, des logements à basse consommation énergétique, des infrastructures intégrées dans l'environnement et tellement d'autres réalisations durables. Les compétences sans cesse renouvelées de nos collaborateurs et leur engagement sans faille font notre différence.

Faites partie des milliers d'hommes et de femmes d'expérience et de terrain qui nous rejoindront cette année. Partagez votre savoir-faire, stimulez votre goût pour l'innovation et donnez ainsi une nouvelle dimension à votre carrière.

La construction et tellement plus.

www.bouygues-construction.com

**BOUYGUES
CONSTRUCTION**

ENTREPRENDRE À L'ÉCOUTE D'UN MONDE EXIGEANT

■ BOUYGUES BÂTIMENT ÎLE-DE-FRANCE ■ BOUYGUES ENTREPRISES FRANCE-EUROPE ■ BOUYGUES BÂTIMENT INTERNATIONAL ■
 ■ BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS ■ VSL ■ DTP TERRASSEMENT ■ PÔLE CONCESSIONS ■ ETDE ■

INFORMATIQUE CHAQUE ANNÉE, LES SSII CRÉENT 50 000 POSTES

Un vrai programme d'embauches

La crise. Quelle crise ? Avec 30 % d'offres d'emploi en plus sur les douze derniers mois, le secteur informatique fait figure de premier de la classe dans le paysage actuel. « Les SSII (sociétés de services en ingénierie informatique), tirées par un taux de croissance d'environ 6 %, embauchent à tour de bras. C'est l'un des rares secteurs dans lequel on assiste à des plans de recrutement massifs », explique Eric Ménard, directeur de la division informatique de Page Personnel. Les perspectives sont alléchantes. Atos Origin va embaucher 2000 personnes en 2009, dont la moitié de jeunes diplômés. Ses concurrents affichent peu ou prou les mêmes prévisions : 900 recrutements pour Teamlog, 1700 pour Sopra, 2200 pour Sogeti, environ 1700 pour Steria et entre 1700 et 2000 pour Logica. Même des structures plus petites profitent de cette croissance. Neurons, spécialisée en intégration, en infogérance et en e-services, va étoffer ses effectifs avec la création de 900 postes en 2009. Au-delà d'une activité soutenue, ces recrutements massifs s'expliquent également par de nombreux départs. En effet, le turnover est élevé dans le secteur (de l'ordre de 20 %) et il oblige les SSII à recruter des bataillons de collaborateurs. Ces sociétés informatiques recherchent principalement des jeunes diplômés issus d'école de commerce et d'école d'ingénieurs mais, pénurie de candidats oblige, elles recrutent



Les ingénieurs en systèmes et les chefs de projets ont de beaux jours devant eux.

aussi dans les rangs des universités et font les yeux doux aux détenteurs de master 2. « Nous travaillons beaucoup avec le monde étudiant. En septembre, nous avons mis en place un partenariat avec les formations Miage [méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises] d'Orléans. C'est un vivier de candidats pour nous », déclare Consuelo Bénicourt, directrice du recrutement de Sopra. Les experts en langage Java/J2EE/net, les ingénieurs en systèmes

et réseaux et les chefs de projet sont très demandés. Mais la crise financière qui ébranle le monde économique va probablement faire apparaître de nouveaux métiers et de nouveaux besoins. « Avec les rachats en cascade, les entreprises vont mettre en place des systèmes informatiques plus complexes et de nouvelles réglementations vont voir le jour. L'informatique sera au cœur du système », poursuit Eric Ménard. Les architectes réseaux et les analystes ont donc de beaux jours devant eux. D'autant que les salaires sont et restent élevés. Actuellement, un jeune ingénieur bac + 5 gagne entre 33 000 € et 38 000 € par an en région parisienne contre 28 000 € à 33 000 € en 2004.

Valérie Froger

La crise financière qui ébranle le monde économique va probablement mettre le secteur informatique au cœur du système

pour optimiser sa recherche

Les entreprises qui vont recruter en 2009

- www.fr.sogeti.com : 2 200 personnes
- www.atosoriginrecrute.fr : 2 000 personnes
- www.sopragroup.fr : 1 700 personnes
- www.fr.capgemini.com : 1 500 personnes
- www.steria.fr : entre 1 500 et 1 900 personnes
- www.logica.com : entre 1 700 et 2 000 personnes
- www.neurons.net : 900 personnes
- www.teamlog.com : 900 personnes

Sites spécialisés

- www.lesjeudis.com
- www.webcible.com
- www.javarecrut.com
- www.ingenieur-emploi.com

Salons

- « Les Jeudis » : les 20 novembre 2008 à Lyon et 27 novembre à Toulouse. www.lesjeudis.com
- Emploi des informaticiens et ingénieurs IT : 13 novembre 2008 à Marseille. www.kavesta.fr

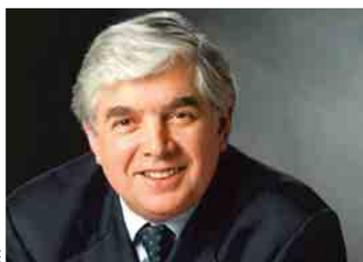
Organisations professionnelles

- www.syntec.informatique.fr

Livre

- Les Métiers de l'informatique, Ed. L'Etudiant 2008

« Les sociétés informatiques sont de bonnes écoles »



ALAIN DONZEAUD

Vice-président de Syntec Informatique.

Les SSII sont très convoitées par les jeunes professionnels et les futurs diplômés. Pourquoi ?

Depuis quatre ans, les sociétés de services informatiques et d'édition de logiciels recrutent en permanence de 40 000 à 55 000 personnes par an. Les SSII sont de gros pourvoyeurs d'emplois et les jeunes ont parfaitement intégré cette donnée. Par ailleurs, l'apprentissage y est rapide : les nouveaux arrivants peuvent être envoyés en mission dans le secteur bancaire et rejoindre ensuite la grande distribution. Cette approche est très formatrice et pour beaucoup, c'est une très bonne école.

La dimension sociale n'est pourtant pas la panacée dans les SSII.

Elles ont longtemps véhiculé une image d'exploiteur. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Les entreprises de services ont parfois une image sociale qui leur est défavorable mais dans le cas des SSII, les choses ont évolué de façon très positive. Elles ont désormais des directeurs des ressources humaines, qui ont mis en place des politiques de développement des compétences comprenant notamment des plans de formation conséquents. Autre exemple : 86 % des entreprises du secteur font aujourd'hui des évaluations annuelles. Ce n'était pas le cas il y a encore cinq ans.

Les SSII offshore qui proposent des prestations à bas prix arrivent en France. Vont-elles apporter des opportunités d'embauche pour les jeunes informaticiens ?

Il existe effectivement une concurrence offshore indienne avec des entreprises comme Infosys, Wipro ou TCS (Tata Consulting System). Elles sont présentes sur le marché français mais sont encore petites et ne recrutent pas vraiment en France. Pour l'heure, elles cherchent surtout à trouver des clients français pour faire travailler leurs équipes en Inde.

Recueilli par V. F.

possible

as assystem*

*Nous vibrons, depuis plus de 40 ans, pour les grands projets industriels mondiaux. Nous relevons des défis techniques toujours plus complexes. Nous aimons ceux qui ont des idées, ceux qui veulent les réaliser. Ceux qui affirment leurs envies, grâce à leur talent et leur caractère. Aucune voie n'est tracée ou figée. Suivez la vôtre. **possible. as assystem.**

2 000 possibilités de carrière
Ingénieurs. Techniciens.
Chefs de projet. Commerciaux. Managers.



ASSYSTEM
AU CŒUR DE L'INDUSTRIE

* possible. comme assystem. / L'été en hiver production(s)

www.assystemrecrute.com

TÉLÉCOMS A LA SUITE DES DIFFÉRENTES FUSIONS-ABSORPTIONS, LES EMBAUCHES RALENTISSENT

De la friture sur la ligne des recruteurs

Rentrée sociale morose pour les opérateurs de télécommunications. Le 22 septembre,

moins de deux semaines après avoir racheté Alice, Free annonçait la suppression de 320 postes dans l'ex-filiale française de Telecom Italia. Un plan de départs volontaires sera ouvert à compter du 1^{er} janvier 2009. Même topo chez SFR-Neuf Cegetel qui vient de finaliser sa fusion. La nouvelle entité prévoit la suppression de 450 postes, soit 5 % des effectifs. Les services informatiques, RH, secrétariat seront particulièrement touchés.

« Rachats, fusions, absorptions... le marché est très agité en ce moment et forcément, l'emploi en pâtit. On ne peut pas avoir deux personnes pour le même poste », déclare Julien Weyrich, directeur de la division ingénieurs et techniciens chez Page Personnel. Même si la tendance est plutôt au dégraissage dans ces nouveaux groupes, quelques postes techni-



V. CARPAIN / SIPA

Le secteur des télécommunications est agité et les recrutements vont être particulièrement ciblés.

ques dédiés aux ingénieurs seront proposés ponctuellement. « Nos recrutements seront rares, mais très ciblés sur les fonctions marketing et informatique par exemple »,

confirme Stéphane Roussel, DRH de SFR-Neuf Cegetel.

France Télécom-Orange et Bouygues Telecom font presque figure d'exception dans ce paysage boule-

versé. Les deux opérateurs prévoient des recrutements en nombre : 1900 embauches pour l'opérateur historique et 1000 pour Bouygues Telecom. Les jeunes diplômés y sont très demandés pour des postes d'ingénieurs, d'informaticiens ou de cadres commerciaux.

Avec l'arrivée de la 3G et de la convergence, les métiers de la vente et de conseillers clientèle en boutique ont un avenir assuré. France Télécom-Orange réserve une bonne partie de ses recrutements à la relation client et à la vente. Avenir Telecom prévoit 300 recrutements en France, dont la majorité sera consacrée à son réseau de magasins Internity. « Nous recherchons des vendeurs, des vendeurs-techniciens mais aussi des managers. Nous ciblons en priorité les

jeunes diplômés et les personnes avec une première expérience en vente et en téléphonie », détaille Emmanuelle Germani, responsable du recrutement. **Valérie Froger**

Bouygues ouvre grand ses portes aux étudiants

JÉRÔME BARBIER

Directeur du développement aux RH de Bouygues Telecom.

En quoi consiste « Générations Bouygues Telecom » ?

Pendant quarante-huit heures, quarante-huit étudiants issus d'écoles de commerce, d'écoles d'ingénieurs ou d'universités sont accueillis dans nos locaux. Répartis par équipes de huit, ils doivent résoudre un cas stratégique réel avec l'aide de campus managers. A l'issue des deux jours, chaque équipe défend son projet devant un jury composé des membres du comité de direction générale



DR

et une centaine de managers. Nous offrons des stages et de nombreux cadeaux.

Quel est l'objectif de cette opération ?

L'idée est de faire partager notre culture à des jeunes étudiants. A travers cette opération, ils peuvent vivre

l'entreprise de l'intérieur et voir comment nous fonctionnons. C'est aussi un excellent moyen pour nous de récupérer des bonnes idées car ces jeunes sont des forces de propositions. Leurs travaux peuvent confirmer ou corroborer des projets stratégiques en cours de réalisation.

Cette opération vous permet-elle de recruter ?

Ce n'est pas l'objectif, mais nous pouvons effectivement repérer des talents. Depuis le lancement de l'opération en 2005, près de 30 % des participants ont été intégrés en tant que stagiaires ou collaborateurs.

Recueilli par V. F.

SFR, à l'écoute de ses collaborateurs

Marché tendu, offres d'emploi en berne, plan de départ... Pour offrir une nouvelle dynamique d'échanges à ses collaborateurs, SFR a lancé en mars dernier « My Blog ». A mi-chemin entre un blog d'information et un réseau social d'entreprise (comme Viadeo ou LinkedIn), cet intranet permet aux 6000 collaborateurs du groupe de faire connaître leurs envies en termes

d'évolution de carrière. « Chaque salarié peut remplir une fiche en ligne décrivant ses motivations. Il peut ainsi exprimer ses souhaits d'évolution, tout au long de l'année, sans attendre les entretiens annuels », explique Stéphane Roussel, directeur des ressources humaines. Plus de 1000 collaborateurs ont déjà manifesté leurs desiderata.

V. F.

stabilisation des salaires

Peu d'évolution sur le plan des rémunérations par rapport à 2007. Le salaire moyen d'un jeune ingénieur bac + 5 est compris (en fonction de son école) entre 30 000 € et 35 000 € brut annuels. Un bac + 2/3, embauché comme vendeur ou technicien, oscille entre 24 000 € et 27 000 €.

Marc, Stéphanie, Antoine, Karim, Thierry, Julie, Stan, Alix, Camélia, Fred, Annès, Eric, Caroline, Sophie, Paolo, Karine, Thanh, Angelique, Yoann, Laurent, Aline, Sarah, Alexandra, Carlotta, Elisa, Luc, Léa, Franck, Alain, Annabelle, Francois, Salif, Jerome, Charles, Julien, Jacques, Amina, David, Isabelle, Claire, Salif, Didier, Katia, Sarah, Luc, Léa

Métiers multiples pour service unique

Pour accompagner son développement, Bouygues Telecom recrute 1000 nouveaux collaborateurs, notamment dans les activités suivantes : Réseau, SI, Commercial, BtoB, Relation Client, Supports...

Ingénieur commercial B to B Paris et Province H/F - Ingénieur technico-commercial H/F
Ingénieur support FAI H/F - Ingénieur projet et support cœur de réseau H/F - Informaticien H/F
Responsable de secteur H/F - Chef régional des ventes Rhône-Alpes H/F

Si nous sommes vraiment uniques, c'est que nous faisons de la liberté de chacun le cœur de notre marque, nous croyons à l'intelligence collective et nous rejetons les modèles standards : 92 % de nos collaborateurs sont fiers de travailler chez Bouygues Telecom, 97 % de nos clients apprécient nos services. Etre N°1 de la Relation Client en téléphonie mobile*, c'est offrir à chacun de ses clients un service unique, lui garantir les offres les plus adaptées à sa vie, privée comme professionnelle. Pour nous, le futur est toujours le meilleur à imaginer, c'est une affaire de cœur, d'envie, de compétences bien sûr. Une affaire d'équipe.

Si vous rêvez d'être reconnu(e) pour ce que vous êtes dans une entreprise Human Centric, ajoutez votre nom à celui de nos 8000 collaborateurs sur : www.recrute.bouyguetelecom.fr

* Podium de la Relation Client en téléphonie mobile, étude réalisée par BearingPoint, cabinet de conseil, et TNS Sofres en avril 2008 auprès d'un échantillon de 4 000 clients et usagers de plus de 100 entreprises et organisations dans 11 secteurs



BANQUES MALGRÉ LA CRISE FINANCIÈRE, LES ÉTABLISSEMENTS POURSUIVENT LEURS RECRUTEMENTS

C'est le détail qui va sauver la mise

En dépit des mauvaises nouvelles qui pleuvent sur le secteur financier, les grandes banques hexagonales comme BNP Paribas, la Société générale ou la Banque postale maintiennent, pour le moment, leurs prévisions de recrutement pour 2009 : quelque 4 000 emplois pourraient ainsi être proposés dans la première, 5 000 dans la deuxième et 1 000 dans la troisième.

Les autres préfèrent rester discrètes, à l'image de HSBC : si la banque confirme les 200 recrutements restant encore à effectuer d'ici à la fin de l'année (sur les 800 proposés en 2008), elle ne se prononce pas sur l'avenir. « Les recruteurs sont dans une phase d'attente. Pour autant, les embauches devraient

continuer l'année prochaine pour deux raisons : les activités de banque de détail sont peu perméables aux effets de la crise et les banques doivent faire face aux départs en

retraite, souligne Caroline Le Canu, consultante chez Robert Half. En revanche, la situation est très différente pour les activités de banques d'investissement où la plupart

des recrutements sont aujourd'hui gelés. » Les embauches, dans ce secteur, représentent toutefois quelque 20 % des postes offerts. Concernant la banque de détail, où

se concentrent près de 60 % des recrutements depuis plusieurs années, entre 40 % et 50 % des offres s'adressent aux jeunes diplômés (un tiers pour des bac + 2, deux tiers pour des bac + 4 ou bac + 5). « Nous recherchons principalement des conseillers de clientèle particuliers ou des conseillers de clientèle entreprises », mentionne Frédéric Vaquier, directeur du recrutement à la Société générale.

Les cadres expérimentés sont également très courtisés pour ces postes à forte connotation commerciale. Certains sont effectivement appelés à devenir directeur d'agence. « Nous avons aussi besoin de compétences pour nos fonctions administratives », ajoute Bénédicte Monneron, responsable du recrutement chez BNP

Paribas qui rappelle les difficultés rencontrées par l'établissement pour attirer, par exemple, des informaticiens. Avis aux intéressés...

Laurence Estival



R. DAMOIRET / REA

La banque de détail, qui exerce son activité auprès de clientèles individuelles, tire son épingle du jeu.

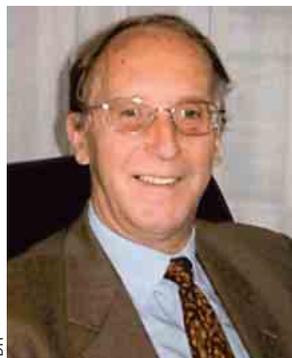
« Des recrutements importants pendant quatre ou cinq ans »

JEAN-CLAUDE GUÉRY

Directeur des affaires sociales de l'AFB.

Malgré la crise financière, les banques continuent-elles à recruter ?

Une grande partie des recrutements est destinée à la banque de détail. Les relations avec les clients ont changé. Il ne s'agit plus seulement de les recevoir au guichet. Il faut les conseiller, être disponible pour répondre à leurs attentes par téléphone, sur Internet... De plus, 35 % des salariés ont aujourd'hui plus de 50 ans. Les départs à la retraite devraient s'accélérer d'ici à 2012. Le volume des recrute-



ments devrait encore rester important pendant quatre ou cinq ans.

C'est-à-dire ?

En moyenne, quelque 30 000 postes par an devraient être proposés. Ce qui offre de nombreuses opportunités,

notamment aux jeunes diplômés, mais aussi aux cadres ayant eu une première expérience, y compris, pour certains métiers, dans d'autres secteurs d'activité.

Quelles recommandations peut-on faire aux jeunes diplômés ?

Effectuer des stages – toutes les banques en proposent – ou suivre une des nombreuses formations par alternance initiées par les établissements pour satisfaire leurs besoins, sont de bons moyens de mesurer son intérêt pour ce type de postes. C'est, de plus, un excellent tremplin pour être ensuite embauché.

Recueilli par **L. E.**

Cap sur la gestion de patrimoine

S'ils ne concernent pas autant de candidats que les postes de commerciaux,

certaines métiers ont aussi le vent en poupe. A l'image des gestionnaires de patrimoine, accessibles à des bac + 5. « Les Caisses d'épargne, par exemple, créent des cellules spécifiques », note Caroline Le Canu consultante chez Robert Half. Les banques privées sont également à la re-

cherche de ces profils dans le cadre de leurs offres de gestion de fortune. Autres métiers à la hausse : les fonctions liées au contrôle interne et à la maîtrise des risques. A noter enfin que les diplômés en finance sont particulièrement courtisés par les entreprises qui, tous secteurs confondus, cherchent à renforcer leurs directions financières.

L. E.

pour prendre des contacts

Des sites spécialisés permettent de trouver un emploi dans le secteur : www.efinancialcareers.fr, www.jobanque.com, www.jobfinance.com, www.roberthalf.fr. Autre événement à ne pas manquer, le Job Salon banque-finance-assurance, qui se tiendra le 24 mars à l'Espace Champerret, à Paris.

ASSURANCES MALGRÉ QUELQUES FUSIONS, LES EMPLOIS SONT MAINTENUS

Le Web assure les embauches

Dans l'assurance comme ailleurs, le Web est en passe de devenir un circuit de distribution de produits à part entière. Une évolution qui n'est pas sans conséquences sur les ressources humaines du secteur.

Une évolution qui n'est pas sans conséquences sur les ressources humaines du secteur. Dans son baromètre prospectif pour 2013, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, estime par exemple que les gestionnaires effectueront moins d'opérations juridico-administratives au profit de davantage de conseils clientèle. Les commerciaux s'orienteront vers plus d'opérations de fidélisation clients et se spécialiseront au choix en assurance-vie, en gestion de patrimoine... Du coup, les recruteurs devraient privilégier les profils plus spécialisés et probablement des niveaux de diplômes plus élevés.

Pour anticiper cette tendance et pallier les nombreux départs en retraite, les grands noms du secteur renforcent leurs effectifs. En 2009, Groupama (marques Gan et Groupama) vise 2 000 nouvelles embauches dont 65 % de managers commerciaux ou commerciaux. Parmi eux, des chargés de clientèle ayant pour but de renforcer le développement urbain du groupe et ce jusqu'en 2010. A pourvoir également, des postes de conseillers et de gestionnaires en assurance et banque pour les plates-formes de relation clientèle, mais aussi des postes de chargés d'études ou d'« expert » en marketing, finance, actuariat et audit.



Face à l'évolution du métier, les grands noms du secteur renforcent leurs effectifs.

Le salaire fixe d'embauche d'un non-cadre se situe entre 25 000 € et 35 000 € brut annuels et entre 40 000 € à 60 000 € pour un cadre. A cela, s'ajoute parfois une part variable (entre 15 % et 30 %). Afin de satisfaire ses besoins en commerciaux, informaticiens, juristes, pros de la communication, actuaires, souscripteurs. Axa France recherche 2 500 nouveaux collaborateurs (salariés + indépendants) dont 250 à 300 cadres. Son concurrent, AG2R-La Mondiale, vise 430 recrutements

Dans les prochaines années, les recruteurs devraient privilégier des profils plus spécialisés et probablement des niveaux de diplôme plus élevés.

en CDI, dont 220 postes de commerciaux. Pour le marché des particuliers, les candidats justifiant d'une première expérience débiteront à 21 000 € par an en salaire fixe. Les profils plus expérimentés seront eux orientés vers les marchés des TPE (très petites entreprises) et professions libérales. Le groupe recherche aussi 50 conseillers clientèle pour ses plates-formes téléphoniques de Lille, Lyon, Bordeaux et Chartres. « Il s'agit de traiter surtout des appels entrants donc pas de vente de produits », précise Patricia Davideau, la responsable du développement RH. Enfin, AG2R-La Mondiale recrute 130 personnes pour ses directions administratives. A la clé, des postes d'actuaire, de souscripteurs, de tarificateurs et d'informaticiens.

tour d'horizon du secteur

Les entreprises qui recrutent

www.recrute.axa.fr
www.groupama-gan-recrute.com
www.emploi.lamondiale.com
www.ag2r.com
www.aviva.fr

Sites emplois spécialisés

www.jobfinance.com
www.efinancialcareers.fr
www.riskassur.com

Institutionnels

Fédération française des sociétés d'assurances : www.ffsa.fr
Groupement des entreprises mutuelles d'assurances : www.gema.fr

Salons

Job Salon Banque-Finance-Assurance, le 24 mars 2009, Espace Champeret, Paris, de 10 h à 18 h, www.jobrencontres.fr

A lire

Les Métiers de la banque, finance et assurance, Marie-Lorène Ginies et Arthur Paulin, Studyrama, 2008, 11,95 €
L'Argus de l'assurance, magazine professionnel mensuel, www.largusdelassurance.com

« Un conseiller clientèle débute à 18 600 € brut par an »



MYRIAM SAUNIER

Directrice du développement humain chez Aviva France.

Vous prévoyez 600 embauches dont la moitié de commerciaux. Quels profils recherchez-vous ?

Pour nos postes de commerciaux itinérants, nous visons des bac + 2 à bac + 5 ayant un fort désir d'autonomie et une première expérience commerciale. Pour les postes de conseillers clientèle dits « assis », chargés de vendre à distance, les profils peuvent être juniors. En six mois d'alternance, ils pourront passer un certificat de qualification professionnelle en assurance.

Et pour des candidats plus expérimentés ?

Nous recrutons des inspecteurs commerciaux chargés d'embaucher et d'animer des équipes d'agents généraux, de conseillers en gestion de

patrimoine, de courtiers. Titulaires d'un bac + 5, ils doivent avoir de solides expériences dans le commercial ou dans l'animation d'équipes, par exemple, en grande distribution.

Quelle est votre politique salariale ?

Un conseiller clientèle « assis » débute à 18 600 € brut par an auxquels s'ajoutent des primes de performance pouvant atteindre 4 500 €, ainsi que l'intéressement et la participation. Les itinérants touchent le smic plus une commission sur leurs ventes. Au bout de deux ou trois ans, ils peuvent émarger à 60-70 000 € brut par an.

Vous avez reçu le prix « Diversité et innovation », où en êtes-vous par exemple sur l'emploi des travailleurs handicapés ?

Je ne suis pas très sensible aux prix qui récompensent les moyens mis en œuvre et non les résultats. Nous n'employons que 3 % de personnes handicapées. Et je le regrette. Malgré nos participations à des forums emploi, nos communications internes, l'accessibilité de nos locaux, notre centre de formation intégré, nous manquons de candidats. Afin d'identifier les blocages, nous menons des études internes.

Recueilli par Sidonie Beaujeu

COLLECTIVITÉS LOCALES SI LE CONCOURS RESTE LA PRINCIPALE PORTE D'ENTRÉE, 20 À 30 % DES POSTES

pour postuler

Sites spécialisés

www.contact-emploi-collectivités.fr

www.cap-territorial.fr/

www.territorial.fr/emploi.html

www.emploi.lagazette-descommunes.com/

Cabinet de

recrutement spécialisé

www.lightconsultants.fr/

Salon spécialisé

Salon de l'emploi public du 19 au 21 mars, Porte de Versailles, Paris

<http://salons.groupepmoniteur.fr/>

salon_de_l_emploi_public

Pour aller plus loin

Découvrir la vie publique locale, MarineDerkenne, deux éditions, CNFPT, 2008

Le secteur public attire de plus en

Avec près de 25 000 recrutements pour 2008 et certainement autant en 2009, les collectivités locales sont des employeurs dynamiques.

« Nous sommes confrontés à un double phénomène : d'une part, les compétences transférées aux régions, départements et communes ne cessent de croître, d'autre part, de nombreux collaborateurs vont partir à la retraite d'ici à 2015 », souligne Agnès Lucas-Reiner, directrice générale adjointe du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

Si le concours reste la principale voie d'accès, elle n'est pas la seule : « Entre 20 % et 30 % des recrutements s'adressent à des contractuels : ce sont des postes



Les collectivités locales demeurent des employeurs dynamiques.

techniques (équipement, construction...) ou faisant appel à des compétences difficiles à trouver en interne (achats, contrôle de ges-

tion...) », souligne Alexandra Tissot-Pagès, directrice du pôle consultants en recrutement de Light Consultants. La plupart de ces offres

s'adressent à des candidats bénéficiant d'une première expérience professionnelle. Les postulants seront, dans la majorité des cas, recrutés

Leçon n°1 :

Ne pas montrer aux recruteurs que vous connaissez mieux qu'eux leur entreprise.



www.e24.fr

Premier quotidien économique en ligne.

L'économie décryptée.
Tout de suite.

SONT OUVERTS À DES CONTRACTUELS RECRUTÉS POUR UNE DURÉE DE TROIS ANS RENOUEVABLES

plus de compétences issues du privé

pour une durée de trois ans renouvelable. Les collectivités ont aussi la possibilité de proposer des CDI. « Mais à terme, si les salariés souhaitent évoluer, tôt ou tard ils seront obligés de passer les concours. C'est d'ailleurs un moyen de bénéficier des nombreuses opportunités de mobilités professionnelles proposées aux agents des collectivités territoriales », rappelle Agnès Lucas-Reiner. Côté salaires, « ils sont en moyenne de 5 % à 10 % inférieurs à ceux du privé », observe Michel Doric, responsable de contact-emploi-collectivités.fr. Toutefois, pour les profils particulièrement recherchés, la rémunération peut se négocier à l'embauche, comme dans le privé.

Laurence Estival

Place aux candidats hybrides

De plus en plus de collectivités locales concluent des accords de partenariat avec des sociétés privées qui gèrent, par exemple, les transports publics, la collecte des déchets, le traitement des eaux... « Pour suivre ces projets, elles ont besoin de collaborateurs possédant une bonne connaissance à la fois du secteur privé et du secteur public », mentionne Alexandra Tissot-Pagès, directrice du pôle consultants en recrutement de Light Consultants. Ces candidats hybrides sont difficiles à trouver. Une aubaine

pour les jeunes diplômés qui ont appris à parler ce double langage au cours de leurs études ou lors de stages. Car dans ce domaine, les cadres confirmés sont encore rares. « La connaissance des deux univers me permet de mieux comprendre les attentes des deux partenaires », explique ainsi Julien Polat, directeur de cabinet du maire de Moirans, dans l'Isère. En effet, après avoir obtenu son diplôme de Sciences-Po, il a suivi un mastère spécialisé en marketing des services à l'école de management de Grenoble. L. E.



LAURENT CERINO

DAVID NIWCZYNSKI

30 ans, responsable du pôle achats à la ville de Lyon.

« Des responsabilités et une bonne qualité de vie »

En 2004, la ville de Lyon mettait en place un service achats et recherchait un stagiaire.

Au bout de deux mois, je me suis vu proposer un CDD de trois ans. On m'a rapidement confié la gestion d'un budget de 240 millions d'euros, une somme équivalente à ce que peut dépenser annuellement une grande entreprise. Je n'aurais jamais eu de telles responsabilités dans le privé. J'ai apprécié aussi de pouvoir travailler avec des gens différents : des énarques, des diplômés de Sciences-Po, des personnes du privé. Je viens de signer un second contrat. Entre-temps, je suis devenu responsable du pôle achats qui comprend une vingtaine de personnes. Certes, je gagne peut-être moins que certains de mes camarades de promotion, mais j'ai une qualité de vie qu'ils n'ont pas : je peux planifier mes rendez-vous sans être toujours en déplacement.

Tous les jobs gagnants sont sur Keljob.com



Bien chercher pour bien trouver

HÔTELLERIE LES GRANDS GROUPES ONT MIEUX SUPPORTÉ LA BAISSÉ DE FRÉQUENTATION QUE LES PME

Pas de faux pli dans la profession

Les patrons de cafés, d'hôtels et de restaurants la redoutaient : l'interdiction de fumer dans leurs établissements a finalement

été appliquée en 2008. Une mini-révolution qui leur a coûté des clients. Parallèlement, la hausse des prix de l'énergie et de certains produits alimentaires a alourdi leurs charges. Sans oublier la baisse du pouvoir d'achat des ménages, qui ont du coup moins consommé. Tous ces éléments se sont répercutés sur le chiffre d'affaires de certains établissements poussant les plus fragiles à tirer le rideau : selon l'Insee les faillites d'hôtels, cafés et restaurants auraient ainsi progressé de 11 % entre avril 2007 et mai 2008.

Pour autant, l'emploi demeure encore porteur dans le secteur, surtout dans les grands groupes, qui subissent un turnover récurrent. Ainsi, Accor prévoit 5 000 embauches en 2009, dans les



M. PETERSON / REDUX-REA

Dans les grands groupes hôteliers, où le turnover est récurrent, le rythme d'embauche ne faiblit pas.

métiers du service en salle, de la cuisine, des étages et de l'accueil. Son concurrent Louvre Hôtels enrôlera, lui, 1 500 personnes en 2009 (cuisiniers, adjoints de direction, réceptionnistes,

serveurs, femmes de ménage, commerciaux...). Affichant une santé de fer, les enseignes de restauration collective prévoient également d'injecter du sang neuf dans leurs effectifs : Sodexo

embauchera ainsi 2 000 personnes et Elior 6 000 (cuisiniers, techniciens de maintenance, responsables de site...). Quant aux enseignes de restauration rapide, les ouvertures de nouvelles

passerelles

Pour inciter les salariés à la mobilité, certains groupes, à l'instar de Louvre Hôtels, proposent à leurs salariés des passerelles entre les métiers et les enseignes. « Les professionnels de la restauration peuvent ainsi basculer vers les métiers de l'hébergement », explique Vincent Coubard, directeur des ressources humaines du groupe. Des formations sont proposées avant chaque prise de poste.

adresses et le renouvellement des équipes généreront des recrutements en nombre : McDonald's proposera 32 000 CDI en 2009 et la Brioche Dorée 120.

Delphine Bancaud

pratique

Sites des entreprises

www.sodexo.com
www.accor.com
www.mcdonalds.fr
www.groupeleduff.com
www.groupeflo.com
www.louvrehotels.com
www.elior.com

Sites emploi

www.lhotellerie-restauration.fr
www.restauration-hotellerie.com
www.job-hrt.com
www.jobresto.com

A lire

Les Métiers de l'hôtellerie et de la restauration
de Laurent Thévenin,
L'Étudiant, 2008, 11,50 €

Susciter des vocations

Tisser des liens très tôt avec les étudiants pour se créer un vivier de candidats prêts à l'embauche : c'est la stratégie que suivent de nombreuses entreprises du secteur. « Nous accueillons 1 000 stagiaires et 600 alternants par an et nous avons noué 70 partenariats avec des lycées hôteliers »,

explique Catarina Viana-Garcia, responsable emploi et recrutement chez Elior. « Nos salariés vont dans leurs anciennes écoles pour présenter le groupe et organiser des visites de nos sites afin d'aider les jeunes à se défaire des a priori négatifs qu'ils ont sur la restauration collective. »

D. B.

Embauches immédiates

Privilégier les recrutements en direct. La solution idéale pour jauger les compétences d'un candidat et déterminer s'il aura un bon contact avec le client. Dans cet esprit, le Groupe Flo qui prévoit en 2009 une soixantaine d'embauches (managers de restaurant,

adjoints, chefs de cuisine, des seconds...), organise des sessions de recrutements dans plusieurs de ses enseignes. C'est le cas au Bistro Romain, boulevard des Italiens à Paris, les mercredis après-midi ou dans plusieurs Hippopotamus de la capitale.

D. B.

3 questions à...

THIBAUT CLÉRY



Directeur de Michael Page hôtellerie, restauration et tourisme.

Les cadres manquent-ils toujours à l'appel dans le secteur ?

Ces métiers souffrent encore d'une mauvaise réputation : rémunérations qui ne sont pas à la hauteur des responsabilités, temps de travail pénalisant pour la vie de famille...

Les commerciaux, directeurs d'hôtel et responsables de restaurant sont donc très recherchés et les périodes de recrutement ont tendance à se rallonger.

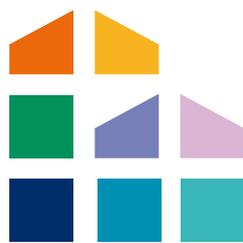
Du coup, les entreprises sont-elles prêtes à élargir leurs profils de recrutement ?

Oui, elles courtisent notamment les cadres issus de la distribution ou des services aux entreprises.

Se montrent-elles aussi plus généreuses ?

Oui, comme le révèle notre enquête sur les rémunérations dans le secteur, les salaires des cadres augmentent aussi bien dans les établissements haut de gamme que dans les autres. Ce qui montre que les candidats sont en position de force.

Recueilli par D. B.



FONCIA

Nos postes (h/f)

- Gestionnaire
- Commercial
- Responsable d'équipes
- Directeur d'agence
- Dirigeant

L'ambition pour avancer, le talent pour évoluer.

FONCIA recrute

Leader des services à l'immobilier, FONCIA accompagne et conseille plus d'1 million de clients. 1^{er} syndic de France, 1^{er} loueur privé, 1^{er} gestionnaire de biens locatifs... FONCIA est un expert incontournable du secteur immobilier. Filiale du groupe Banque Populaire depuis 2007, nous nous appuyons sur le savoir-faire de nos 6 550 collaborateurs et la puissance d'un réseau de 471 agences pour poursuivre notre développement.

Nous vous proposons de nombreuses opportunités de carrière sur notre site : www.foncia.com ou envoyez votre candidature à recrutement@foncia.fr



www.foncia.com

TRANSPORT LE SECTEUR EST TOUJOURS UN IMPORTANT VIVIER D'EMPLOIS

Des offres par palettes

La flambée du prix du baril en 2008 n'aura pas freiné son dynamisme. Le secteur transport-logistique affiche toujours une santé

floissante, dopée par la croissance des échanges internationaux et du e-commerce ces dernières années. En 2009, les activités de fret, messagerie, transport express et de logistique auront encore besoin de nombreux bras, comme le prouvent les plans de recrutement des entreprises s'illustrant dans ces domaines. D'ici à la fin 2009, DHL embauchera ainsi 1 300 personnes en France sur une kyrielle de postes : commerciaux, chauffeurs, manutentionnaires, caristes, préparateurs de commandes, affréteurs, employés de transits, cadres administratifs... UPS France vise quant à lui 350 embauches (dont 200 créations de postes), à pourvoir majoritairement en région parisienne. « Les trois quarts concernent des postes opérationnels (conducteurs, manutentionnaires, employés administratifs, agents de quai...) et un quart les forces de vente », détaille Jacky Moise, le DRH. Son concurrent FedEx table sur 200 recrutements, dont 80 % à des postes de manutentionnaires et le reste pour des emplois de douane, coursiers, responsables opérations...

Du côté des entreprises de transport de personnes, la situation est plus contrastée : si les compagnies aériennes ont été touchées par la hausse du prix du pétrole (Air



Les poids lourds de la logistique sont toujours confrontés à une pénurie de compétences.

France reste muette sur ses prévisions de recrutement pour 2009), d'autres, à l'instar de la SNCF, en ont tiré avantage. Cette dernière prévoit d'ailleurs d'embaucher 10 000 personnes en 2009, à 65 % sur des postes de maintenance de matériel, d'ingénierie, d'exploitation conduite... mais aussi sur des fonctions administratives. En Ile-de-France, la RATP demeura encore en 2009 un des plus gros recruteurs de la région, avec 3 450 embauches d'opérateurs prévus et 300 cadres

3 450
embauches
d'opérateurs prévus
en 2009 par la RATP
qui reste l'un des plus
gros recruteurs
d'Ile-de-France.

et agents de maîtrise. Enfin, effet boule de neige oblige, les entreprises spécialisées en fabrication de matériel ferroviaire, tel que Bombardier France, bénéficieront de la croissance du fret et du transport de voyageurs. Du coup, le groupe prévoit de recruter 100 cadres et 50 ouvriers d'ici à la fin 2009.

Reste à savoir comment attirer les candidats, car les poids lourds du secteur sont toujours confrontés à une pénurie de compétences. Chacun a sa méthode pour aller à la cueillette de candidats : FedEx participe à une vingtaine de forums emploi par an, quand UPS propose une prime de cooptation de 250 € aux salariés qui recommandent un candidat prometteur.

Delphine Bancaud

pour aller
plus loin

Sites des entreprises

www.bombardier.com/fr/bombardier/carrieres
www.ups.site-recrutement.com
www.ratp.fr/recrutement
www.recrutement-sncf.com
www.tnt.com
http://fedex.com/fr/
www.dhl.com
www.keolis.com

Sites des emplois spécialisés

www.jobtransport.com
www.fraggo.com
www.tilmag.com
www.aft-iftim.com

Institutionnels

- Fédération nationale du transport routier, www.fntr.fr.
- Fédération des entreprises de transport et logistique de France, www.e-tlf.com
- Fédération nationale des transports de voyageurs par autocar, www.fntv.fr
- Association pour le développement de la formation dans le domaine du transport et de la logistique www.aft-iftim.com

Salon

SITL (Salon des solutions logistiques), du 24 au 26 mars, Paris, Porte de Versailles, Pavillon 7.2. www.sitl.eu

« Nous devons créer un lien fort avec les candidats »



ALEXIA BOCQUET

Responsable du recrutement chez TNT Express France.

Combien de personnes comptez-vous recruter en 2009 ?

Environ 400, ce qui correspond au même volume d'embauches qu'en

2008. Près de 35 % des recrutements concerneront les forces de vente, les opérations (chefs d'équipe, de trafic, responsables import ou export, superviseurs, transporteurs...), 20 %, le service client (conseillers suivi client, responsables de centre d'appels, superviseurs) et 20 % des postes au siège (DRH, responsables financiers, marketing, assistantes de direction...)

Eprouvez-vous des difficultés à séduire les candidats ?

Notre secteur d'activité paraît peu attirant aux yeux du grand public, donc nous devons créer un lien fort avec les candidats.

Comment y parvenez-vous ?

Nous leur dévoilons les atouts en tant qu'employeur : des avantages sociaux intéressants (part variable de la rémunération, comité d'entreprise dynamique, participation aux bénéfices de l'entreprise, véhicule de fonction pour les commerciaux...) et une politique de mobilité interne intéressante (sur 100 collaborateurs, 47 ont obtenu leur poste à la suite d'une promotion). Par ailleurs, nous ne focalisons pas sur le parcours du candidat et privilégions toujours les compétences : par conséquent, il nous arrive souvent de recruter des personnes issues

d'autres secteurs, notamment pour des postes de commerciaux et de conseillers suivi client.

Cette volonté d'ouverture s'est-elle concrétisée par une politique de diversité ?

Oui : TNT Express a signé la charte de la diversité en 2006 ainsi qu'un accord handicap en 2005 qui se base sur le maintien dans l'emploi et le recrutement de personnes handicapées. Nous participons aussi au salon Jobs et cités, au Stade de France en novembre prochain, pour recruter les jeunes issus des zones urbaines sensibles.

Recueilli par D. B.



- Chef de projet développement
- Secrétaire médical
- Animateur agent mobile
- Agent des gares
- Chef de projet ingénierie / exploitation / ferroviaire
- Chef de projet lieux
- Chef de projet NTIC
- Contrôleur
- Conducteur bus / métro / RER
- Chef de manœuvre
- Chef de projet services
- Chargé d'affaires
- Responsable travaux électricité / électromécanique
- Responsable transport
- Agent de sécurité
- Poseur de voies
- Responsable travaux bâtiment / génie civil
- Surveillant des travaux
- Coordinateur sécurité et gestion de la santé
- Acheteur
- Ajusteur
- Aléseur
- Architecte
- Responsable d'études bâtiment second œuvre
- Collaborateur d'architecte
- Bobinier
- Carrossier-peintre
- Chaudronnier
- Chargé d'études développement
- Chargé d'études électricité / électromécanique
- Chargé d'études mécanique
- Climatiseur
- Couvreur
- Dessinateur
- Chargé d'études matériel roulant
- Chargé d'études sécurité ferroviaire
- Peintre
- Electricien
- Electromécanicien
- Electronicien
- Métallier
- Métrologue
- Fraiseur
- Géomètre-topographe
- Infographiste
- Soudeur
- Dessinateur projeteur électricité / électromécanique
- Chargé d'études design
- Informaticien
- Mécanicien d'entretien
- Mécanicien chauffagiste
- Dessinateur projeteur fluides / génie climatique
- Dessinateur projeteur génie civil
- Dessinateur projeteur en voie ferrée
- Estimateur
- Mécanicien diéséliste
- Mécanicien poids lourds
- Mécanicien motoriste
- Responsable d'études fluides / génie climatique
- Responsable d'études génie civil
- Géotechnicien
- Mécanicien automobile
- Maçon maintenance
- Chargé d'études projet de services
- Responsable développement
- Responsable d'études électricité / électromécanique
- Chargé d'études tracé de voie
- Dessinateur projeteur bâtiment second œuvre
- Menuisier
- Responsable d'études en sécurité ferroviaire
- Responsable d'études mécanique
- Responsable d'études matériel roulant
- Chargé d'études systèmes / informatique industrielle

234 métiers pour faire aimer la ville

234 métiers au service d'un projet commun : faire aimer la ville à tous les citoyens.

Contribuer à tisser et développer le lien entre tous ceux qui vivent en ville et qui font vivre la ville. 45 000 femmes et hommes qui conjuguent leurs savoir-faire autour des transports et de la mobilité. Une entreprise qui s'engage chaque jour pour une ville plus vivante, plus conviviale, plus harmonieuse, plus durable. Nous rejoindre, c'est donner du sens à sa vie professionnelle en construisant ce projet avec nous. C'est aussi développer ses compétences au contact des nombreux autres experts de la RATP.

www.ratp.fr/recrutement



AÉRONAUTIQUE MÊME EN PHASE D'ÉCONOMIES, INGÉNIEURS ET OUVRIERS SONT TOUJOURS RECHERCHÉS

Personnel qualifié au poste d'embarquement

L'aéronautique, centenaire. Du 4 au 12 octobre dernier, tous les grands noms du secteur étaient invités à fêter l'événement sur les Champs-Élysées. Au programme : des démonstrations mais aussi un « espace métiers ». En effet, malgré des plans drastiques de réduction des coûts, le secteur recrute encore. Ainsi en 2009, EADS table sur 3 000 à 4 000 embauches dans le monde. A 80 %, il s'agit de postes d'ingénieurs et de postes de finance et contrôle de gestion.

En France, sa filiale Airbus, crée 700 embauches dans la production et le développement de nouveaux programmes, mais c'est au détriment des fonctions administratives (plan Power 8). L'avionneur européen recherche des ingénieurs et agents de fabrication et assemblage des matériaux, des responsables en organisation « Lean » (amélioration de la performance tout au long de la chaîne d'un produit), mais



IBO/SIPA

Les carnets de commandes de l'aéronautique s'envolent et l'emploi décolle, 9 000 postes prévus en 2009.

aussi des ajusteurs-monteurs et des électriciens. Safran, groupe issu de la fusion de la Sagem et de la Snecma, table pour sa part sur 1 400 recrutements en

R&D, management de projet, production, maintenance et fonctions support. Sur trois ans, le groupe, signataire du plan « Espoir Banlieue », devrait aussi intégrer en

stage, en alternance ou sous contrat 600 jeunes issus des quartiers sensibles. De son côté, Thales (Aéronautique, Espace, Défense et Sécurité) annonce 2 500 embau-

aller plus haut

- Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales, www.gifas.fr
- Actualité et offres d'emploi et de stages : www.aerocontact.com
www.aeroemploifor-mation.com
www.aerospace-valley.com

Elles recrutent
www.jobs.thalesgroup.com
www.safran-careers.com
www.eads.com,
www.airbus.com

A lire
Les Métiers de l'aéronautique et de l'espace, S. Chesnel, L'Étudiant Pratique. *Air & Cosmos*, hebdomadaire.

ches en France en 2009. Le groupe espère ainsi doper ses services R&D, production, qualité mais aussi marketing et ventes.

Sidonie Beaujeu

intérim

Jeu égal entre l'intérim et l'emploi salarié.

Selon le Gifas, 9 000 personnes ont été recrutées en 2007 sous chaque statut.

Conscients du gisement d'emplois, les professionnels du travail temporaire s'organisent. Ainsi, Vedioorbis vient de créer une cellule nationale de recrutement pour l'aéronautique. Parmi ses clients, on trouve Assistance Aéronautique et Aérospatiale, Airbus, Aircelle, ATR, Daher, Dassault, EADS Astrium, Labinal, Latécoère, Messier, Segula, Snecma, Thales Avionics et Turbomeca.

Décollage forcé

Troisième région aéronautique de France, la Normandie manque de bras dans ce secteur. Pour inciter les jeunes à rejoindre cette filière qui va recruter 1 000 salariés dans la région dans les cinq ans à venir, l'association Normandie AeroEspace (www.normandieaerospace.fr) multiplie les campagnes d'information sur les métiers de l'aéronautique. Des mé-

tiers pour lesquels la région propose une filière complète de formation, allant du bac pro aéronautique jusqu'au mastère de mécatronique, en passant par technicien en usinage et productique industrielle ou licence professionnelle métrologie et instrumentation. La région dispose également d'un centre de formation continue à l'université de Rouen. **S. B.**

Une Valley compétitive

L'association Aerospace Valley a été créée en 2005 pour développer, aux plans national, européen et international, la compétitivité du pôle aéronautique, espace systèmes embarqués Midi-Pyrénées et Aquitaine.

Constitué par les entreprises, les centres de recherche, les centres de formation et les institutions régionales du secteur, ce pôle de compétitivité ambitionne de créer 40 000 à 45 000 emplois d'ici à vingt ans. **S. B.**

3 questions à ...

CLAUDE BRESSON

Directeur des affaires sociales du Gifas (groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales).



Quelles sont les perspectives de recrutement du secteur en 2009 ?

Les carnets de commandes sont pleins aussi bien chez les fabricants d'avions civils, d'avions d'affaires, d'hélicoptères que de moteurs. En 2009, le secteur devrait créer près de 9 000 em-

ploi. Sans compter les postes chez les sous-traitants.

Avez-vous des difficultés à recruter ?

Le marché reste tendu sur des profils d'ingénieurs réseaux ou d'ingénieurs système. À l'autre bout de la chaîne, nous manquons d'ajusteurs et de chaudronniers.

L'euro fort ne risque-t-il pas d'influer l'emploi ?

C'est notre talon d'Achille, nous vendons en dollars et nous produisons surtout dans la zone euro. Si on avait durablement un euro supérieur à 1,50 dollars, pour rester compétitif, nous serions contraints d'aller davantage fabriquer en dehors de la zone euro. **Recueilli par S. B.**



Publicis Consultants | RH

ENDEL, partout où l'Industrie a besoin de solutions durables.

Leader en France de la maintenance industrielle et des services associés

Vous travaillerez dans un environnement très varié où chaque jour, 6 000 spécialistes, ingénieurs et techniciens, permettent d'optimiser l'outil de production de nos clients afin de leur garantir un niveau de performance élevé. Nos clients sont des industriels des secteurs de l'aéronautique, de l'agroalimentaire, de l'automobile, de l'énergie, de l'industrie navale, du nucléaire, de la papeterie, de la pétrochimie, de la pharmacie, du raffinage, de la sidérurgie...

Votre talent contribuera à créer dans la durée, de la valeur pour nos clients et pour notre entreprise.

INGÉNIEURS ET TECHNICIENS H/F

Retrouvez nos opportunités sur : www.endel.fr



William, Senior Manager



Bienvenue dans l'entreprise qui révèle votre potentiel.

Quand les projets sont complexes et passionnants. Quand vous développez des solutions sur-mesure pour des grands comptes. Quand la relation client et la liberté de ton sont au cœur de vos missions... forcément, ça donne envie d'aller encore plus loin. Présent dans 36 pays, Logica est un leader européen du conseil et des services informatiques. Ce que nous vous proposons, ce sont des projets uniques faisant appel à votre sens de l'engagement, votre goût de l'innovation et votre esprit d'ouverture. Bienvenue chez Logica.

www.logica-carrieres.fr