



# Challenge's

L'économie de demain est l'affaire de tous

**32 APPLIS  
POUR TROUVER  
UN JOB**

*Digital, industrie, marketing,  
finance, environnement, international...  
La sélection de Challenges p.52*

0.000000-19

DU 29 AVRIL AU 5 MAI 2021 - N°696 - BELGIQUE 4,50 € / LUXEMBOURG 4,50 € / ANTILLES-REUNION 4,40 € / TOMIYOS XFP / CANADA 7,25 \$ / MAROC 40 DH / TUNISE 7,00 THD



**Nicolas Hieronimus**

# QUI EST LE NOUVEAU PATRON DE L'ORÉAL





## En couverture

# (RE)TROUVER UN **job** en 2021

*Convertis au recrutement en ligne, entreprises et candidats profitent de l'essor des plateformes d'offres d'emploi. Voici notre sélection de sites les plus performants pour attirer les talents ou proposer les siens. Alors que le marché du travail repart...*

**B**irdeo, Welcome to the Jungle, Cadremploi, Apec.fr... *Challenges* a sélectionné plus de 30 plateformes sur les centaines destinées à l'emploi des cadres, qu'elles soient généralistes ou spécialisées. Depuis les premiers *job boards* (site Internet de recrutement) comme Monster, le paysage ne cesse de s'enrichir et se structure autour de puissantes galaxies, à l'image de HelloWork ou de Figaro Classifieds, avec la volonté de maîtriser toute la chaîne du recrutement (*lire page 59*). Les offres d'emploi y côtoient les conseils pour intégrer les entreprises, certaines plateformes orientent même les candidats vers des formations adaptées à leur profil. Des innovations sur lesquelles surfent les cabinets de recrutement : ils sont maintenant nombreux à lancer leur propre site afin de traquer les perles rares. Quant aux entreprises, elles cisèlent leur marque employeur partout, en particulier sur LinkedIn, réseau professionnel tentaculaire (*lire page 56*), et peaufinent à coups de vidéos leur espace carrière digital.



**DANIEL HANSBERGER,**  
fondateur du cabinet  
de recrutement Who.

***Quand je recherche un candidat, je m'intéresse tout d'abord à son pitch sur les réseaux sociaux. Il faut que très vite apparaisse sa proposition de valeur : qu'apporterait-il à un employeur ? Quels sont ses points forts et ce qui lui permet de se démarquer ? Ce n'est pas qu'une histoire de mots-clés.***

Une façon de préparer la reprise car, après une chute sans précédent de 50% des offres publiées par l'Apec au deuxième trimestre 2020 (*lire page 58*) par rapport à la même période un an plus tôt, l'écart s'est réduit à 24% au premier trimestre 2021. « Les entreprises, qui ont recruté au compte-gouttes depuis un an, sont aujourd'hui à l'os,

sourit Alexandre Tamagnaud, fondateur du groupe de cabinets de recrutement Fed. Elles n'ont plus vraiment le choix. » Alors elles s'affichent. « Les offres d'emploi restent le principal canal de recrutement, souligne Pierre Lamblin, directeur des études de l'Apec. Le marché caché ne représente que 10% des embauches de cadres. »

#### Elargir le terrain de chasse

Cette profusion d'acteurs en ligne permet aussi aux employeurs d'étendre leur terrain de chasse et d'ouvrir le jeu quand les fonctions qu'ils recherchent sont rares. A cet égard, toute compétence digitale, par exemple dans le marketing, fonction un peu en berne, permet un recrutement plus rapide. « Et plus nous progressons dans la digitalisation, plus les profils se diversifient et se spécialisent, ajoute Samantha Woods, responsable de l'innovation RH, la marque employeur et l'expérience salariés à Orange Business Services. Dans le domaine de la cybersécurité et du cloud, nous recherchons des candidats ayant des compétences transverses dans plusieurs technologies



ou domaines comme la compliance (conformité des opérations) et le RGPD (règlement général sur la protection des données). » Les métiers des data font aussi partie de ceux qui se transforment : fini, l'expansion sans limites des data scientists. Place aux spécialistes du *machine learning* ou de la data visualisation.

D'une manière générale, les métiers du numérique sont les gagnants de l'embellie qui se profile, même si celle-ci va dépendre de l'évolution sanitaire... Daniel Hansberger, fondateur du cabinet de recrutement

Who, complète :

« Les spécialistes de cybersécurité, du cloud, les designers capables de créer des applications en collaboration avec les clients, tout comme les directeurs du numérique, sortes de super-directeur des systèmes d'information (DSI), tirent le marché. » Car si

les entreprises continuent autant que possible à privilégier la mobilité interne,

elles s'attachent ces professionnels devenus stratégiques.

Avec ses 6 200 emplois à pourvoir en 2021 – et ses 900 stagiaires et 850 alternants –, Capgemini affiche 80 % de son niveau d'embauches d'avant la crise. L'entreprise recherche aussi des chefs de projets, des architectes et des consultants.

« Le marché est très tendu, confirme Jihane Baciocchini, directrice du recrutement de Capgemini en

France. La crise a même accentué la pénurie. »

Autre tendance notable : avec un tiers du plan de relance affecté à la transition écologique et au renforcement de la réglementation, les offres d'emploi se « verdissent » un peu partout. Experts en finance durable, acheteurs responsables, logisticiens soucieux de l'empreinte carbone, spécialistes des

#### L'EFFET COVID

-40%

d'offres pour les jeunes diplômés au 1<sup>er</sup> trimestre 2021 par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2019.

70%

des entreprises espèrent retrouver leur niveau d'activité d'avant-crise d'ici à la fin de l'année.

43%

des cadres d'Ile-de-France souhaitent changer de région.

SOURCE : APEC.

**SAMANTHA WOODS,**

responsable de l'innovation RH, la marque employeur et l'expérience salariés à Orange Business Services.

*Plus la digitalisation progresse, plus les profils se diversifient et se spécialisent. Nous sommes aussi attentifs aux soft skills. Les candidats doivent faire preuve d'un esprit d'équipe et d'une volonté d'apprendre. Il ne suffit pas de l'écrire sur un CV, il faut illustrer ces compétences par des exemples tirés de son expérience.*

énergies renouvelables, du bâtiment bas carbone ou de l'économie circulaire sont accueillis à bras ouverts : « *De nouveaux secteurs se mettent en marche, à l'image de la mode*, remarque Caroline Renoux, fondatrice de Birdeo, cabinet spécialisé sur ces profils. *Le développement durable sort des directions spécialisées pour essaimer dans les directions opérationnelles.* » De quoi créer une bouffée d'air pour les profils hybrides, ayant à la fois une solide compétence dans une fonction (RH, finance, achat...) et une formation en développement durable appliquée à leur domaine d'expertise.

#### Un rebond des recrutements

D'autres métiers connaissent une forte évolution. « *C'est le cas des logisticiens ou responsables de plateformes, conséquence de l'explosion de l'e-commerce*, mentionne Alexandre Tamagnaud. *Mais le marché est aussi porteur pour les juristes et les financiers en première ligne pour sécuriser les contrats et optimiser la trésorerie afin de préparer la reprise de l'activité.* » Dans les starting-blocks, les entreprises musclent également leur pool de commerciaux, deuxième fonction après les informaticiens à avoir bénéficié de la reprise des recrutements selon l'Apec.

Les temps sont en revanche plus durs pour l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, l'aéronautique ou la communication. « *C'est aussi toujours difficile pour les jeunes diplômés*, remarque Pierre Lamblin. *Les recruteurs privilégient les candidats directement opérationnels.* » Au premier trimestre 2021, le

nombre d'offres d'emploi destinées aux juniors a été inférieur de 40% au niveau d'avant la crise, soit une baisse deux fois plus forte que pour les cadres confirmés. Heureusement pour eux, les entreprises de services du numérique, les cabinets d'audit et – dans une moindre mesure – de conseil sont là. « *Nous commençons les recrutements 2021/2022 et nous prévoyons d'embaucher plus de 650 juniors*, indique Charlotte Gouiard, responsable RH Tech & expérience candidats du groupe Mazars. *Nos activités ont été peu touchées par la crise : les audits financiers sont obligatoires et l'activité comptable a été très sollicitée.* » Le conseil n'a pas non plus fléchi.

Si la conjoncture n'est pas facile pour les seniors, « *les entreprises recherchent des candidats capables d'engager de profondes transformations dans un environnement métamorphosé par la crise*, explique Hippolyte Bourlet, chasseur de têtes du cabinet Mermoz. *Et il y a une pénurie de DRH, hyper-sollicités par la mise en place d'accords de télétravail, les questions sanitaires et la transformation des compétences due à l'accélération du numérique.* » Des profils expérimentés recherchés également pour des missions de management de transition, confirme Béatrice Louvet, chasseuse de têtes du cabinet de recrutement Up Skills : « *Les offres ont bondi de plus de 30% en un an. Une façon aussi de se préparer, pour ceux qui l'envisagent, à une activité de consultant.* » Et un tremplin pour les nombreux salariés tentés, malgré la crise, de changer de cadre de vie.

Laurence Estival