

ÉDITION
MÉDITERRANÉE
2015

CARRIÈRES

MAGAZINE



LES BASSINS D'EMPLOI
LES PLUS DYNAMIQUES

LES ENTREPRISES
QUI RECRUTENT

TOUS LES CONSEILS
POUR RÉUSSIR



PHOTOS : DEVILLERS&ASSOCIÉS BY ENCORE EPA - GORDON BELL PHOTOGRAPHY - DR - ALBY DE TWEED - SHIRONOSOF - SOUL ART

Cadremploi.fr en partenariat avec

LE FIGARO
économie

Pour votre carrière en Méditerranée



Pas question de s'en contenter. Se targuer d'être la villégiature préférée des retraités n'est pas une fatalité. Provence-Alpes-Côte d'azur (Paca) et Languedoc-Roussillon ont beau être les régions de cœur des Français, qui rêvent d'y vivre malgré des taux de chômage supérieurs à la moyenne nationale, pas question d'attendre la fin de la course à l'emploi pour s'y installer, ou y rester.

Ces terres sont celles des défricheurs, des explorateurs capables de fouiller, d'aller au-delà du lustre des grandes entreprises ultra-connuës, pour découvrir un prolifique tissu économique de très petites et de moyennes entreprises mais aussi de

ces méconnues ETI (entreprises de taille intermédiaire) qui créent des emplois, souvent un par un, parfois par dizaines. Ces milliers de ruisseaux rejoignent la rivière de l'emploi que ce magazine vous propose de remonter.

C'est un **guide de voyage pour tous les explorateurs** des entreprises des régions méditerranéennes et des emplois qui s'y créent. Ils y découvriront les industries de pointe de Paca, qui continuent d'embaucher. Ils s'étonneront peut-être d'apprendre que d'ici 2030, la région comptera 200 000 actifs supplémentaires. Ils se réjouiront peut-être du doublement des postes liés au numérique en Languedoc-Roussillon en l'espace de deux ans seulement.

Evidemment, dans ces deux régions, huit emplois sur dix relèvent des services. Mais ce sont justement dans ces domaines que les craintes de délocalisations sont les moins fortes. Impossible de téléporter à l'étranger les fonctions de santé, d'aide à la personne, les postes dans le tourisme ou la restauration.

Toutes ces opportunités, on peut les dénicher dans les plus anciennes métropoles de France, comme Marseille. Ou les débusquer dans les nouvelles agglomérations comme Nice Meridia qui doit accueillir 30 000 nouveaux habitants d'ici 20 ans. Il faut surtout chausser de nouvelles lunettes pour mieux les distinguer. Ce sont celles que vous offrent le magazine que vous tenez entre les mains.

Cette nouvelle vision de votre région, n'hésitez pas à la partager, notamment avec vos amis qui ne sont pas d'ici et qui, peut-être, n'attendront plus l'âge de la retraite pour vous rejoindre. Ou les exilés, partis de guerre lasse tenter leur chance ailleurs. Il est peut-être temps pour eux de rentrer au bercail sans attendre l'âge de la retraite.

Sylvia Di Pasquale
Rédactrice en chef de Cadremploi

/06

État des lieux

- /06 _Le marché de l'emploi dans le Sud-Est
- /08 _Les intentions d'embauche

17



/12

Les atouts de la région

- /12 _Aix et Marseille, sœurs provençales
- /16 _Nice, la belle azurienne
- /17 _Avignon et Toulon
- /18 _Montpellier, Cannes et Monaco

38



/19

Innovation et perspectives

- /19 _Les pôles de compétitivité
- /20 _Nice Méridia, la ville verte de demain
- /21 _Euroméditerranée fait rayonner Marseille

20



/24

Des opportunités pour tous

- /24 _Les secteurs qui recrutent
- /32 _Diversité : un défi à relever
- /34 _Entreprendre : la bonne idée pour créer son emploi

/38

Les secteurs qui incarnent la région

- /38 _Le numérique, booster de croissance
- /46 _Industries de pointe : un leadership affirmé
- /50 _Énergie / environnement : un secteur qui recrute
- /52 _Distribution / logistique : une circulation vitale pour la région
- /54 _Tourisme : le fer de lance de l'emploi

/56

Conseils

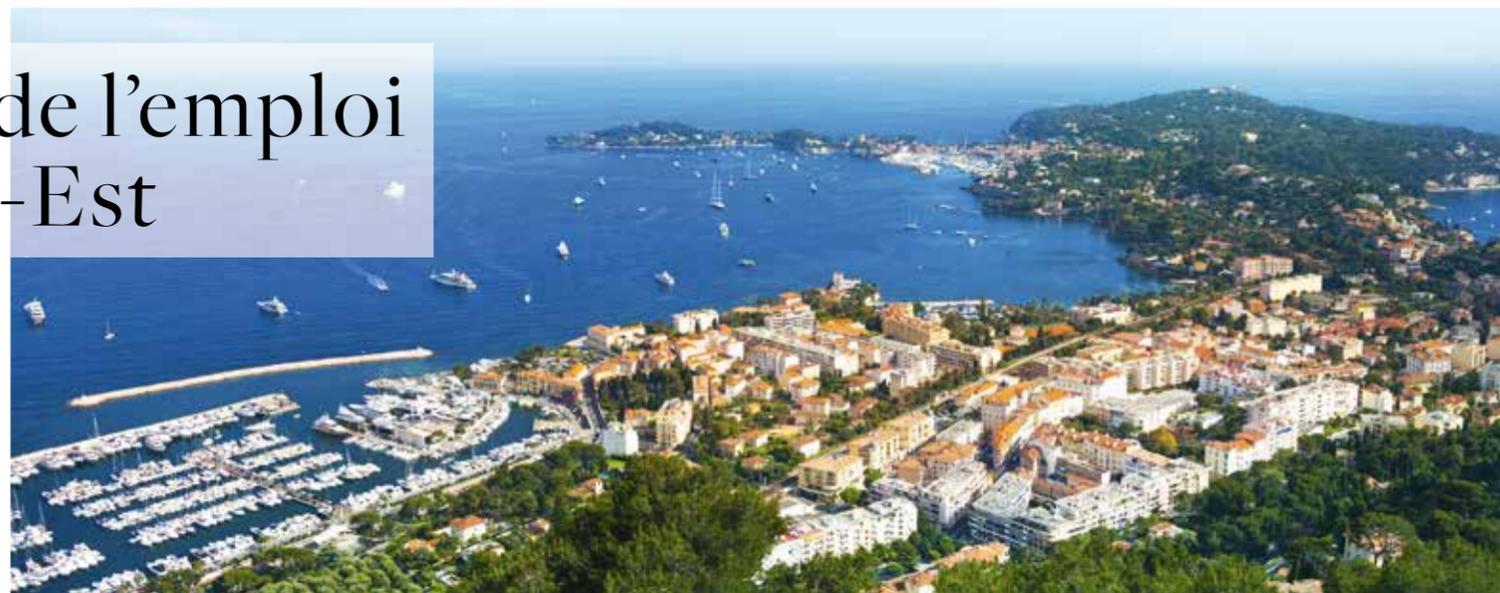
- /56 _Comment trouver un job : les conseils d'une pro
- /58 _CVthèque, un outil à maîtriser
- /60 _Alternance, le meilleur levier pour l'emploi
- /64 _Salons & Forums
- /66 _Les salaires dans le Sud-Est : entretien avec Pierre-Louis Cisamolo
- /68 _Comment se loger : les étapes à respecter

AUTOGRILL

Le marché de l'emploi dans le Sud-Est

Si les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon diffèrent par leur résistance à la crise, elles possèdent toutes deux un tissu économique essentiellement composé de PME où prédomine un secteur tertiaire générateur d'emplois qualifiés.

Troisième région la plus peuplée de France, Paca attire chaque année de nouveaux arrivants séduits par son soleil et la beauté de ses paysages. Revers de la médaille : le taux de chômage (11,2% au premier trimestre 2014*) y est plus important que la moyenne en France métropolitaine (9,7%). La région s'est toutefois distinguée en 2013 par une augmentation du nombre d'emplois salariés : +0,7%, la plus forte évolution des régions françaises. En cinq ans, de 2006 à 2011, le nombre d'emplois a augmenté plus rapidement qu'au niveau national (+3,1% contre +1,9%).



L'INDUSTRIE, REMPART CONTRE LA CRISE

La région Paca a également moins souffert de la récession de 2008 que l'ensemble de l'Hexagone, grâce à une industrie centrée autour des activités de pointe, peu frappées par les pertes d'emploi. Les secteurs les plus touchés par la crise (automobiles et textiles) sont très peu présents en Paca qui s'est plutôt développée dans des secteurs porteurs comme les composants électroniques, la pharmacie, la métallurgie, les carburants...

UNE MAJORITÉ DE PME

L'orientation tertiaire de son économie (8 emplois sur 10) explique aussi en partie cette meilleure résistance aux difficultés. La part de l'emploi présentiel y a fortement progressé ces 25 dernières années. Il s'agit des activités destinées à répondre aux besoins des personnes présentes, qu'elles soient résidentes ou touristes : l'éducation-formation, l'hôtellerie-restauration,

l'administration publique, la santé, la distribution, les services de proximité... À eux-seuls, les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes regroupent les sièges sociaux de 213 grandes sociétés régionales. Malgré la présence d'entreprises comme Thales, Airbus Helicopters, Amadeus ou CMA CGM, Paca se compose surtout de TPE-PME. Plus de 90% des établissements de la région comptent moins de 20 salariés et représentent environ la moitié de l'emploi salarié régional. Seule région française à abriter quatre grandes agglomérations (Marseille-Aix, Nice, Toulon et Avignon), 79% des emplois régionaux se concentrent sur ces territoires. Après quatre années consécutives de baisse, les créations d'entreprises ont renoué avec la hausse en 2013. Elles sont plus nombreuses dans les domaines des services, aux entreprises comme aux particuliers, et dans les secteurs du commerce, des transports et de l'hébergement-restauration.

CADRES ET MATIÈRE GRISE

Avec un taux d'encadrement (part de cadres dans l'effectif salarié) proche de celui de la moyenne nationale (18%), Paca reste la troisième région préférée des cadres. On les retrouve dans les services aux entreprises, la R&D, l'industrie et les technologies de pointe. Les agglomérations de Montpellier et de Nîmes, elles, concentrent une grande partie des opportunités d'emplois pour les cadres. Les entreprises du secteur privé implantées en Languedoc-Roussillon emploient 75 710 cadres, ce qui place la région au 11^e rang des régions françaises pour le nombre de cadres, avec un taux d'encadrement légèrement sous la moyenne nationale (15% contre 18% pour la France). Le Languedoc-Roussillon figure en revanche en tête des régions françaises dans le domaine de la recherche publique. Au total, la région compte plus de 8 000 chercheurs, soit l'une des plus fortes densités de chercheurs par population en France. Elle compte

également dix organismes de recherche publique, des organismes de recherche étrangers, plus de 200 laboratoires, sept pôles de recherche d'excellence et huit pôles de compétitivité dont deux à vocation mondiale.

LANGUEDOC-ROUSSILLON : CAP SUR LES SERVICES ET LE NUMÉRIQUE

Si le Languedoc-Roussillon se distingue par le plus fort taux démographique de France (6 200 nouveaux habitants/an), c'est aussi la région la plus touchée par le chômage. Il s'établissait à 13,9% au 1^{er} trimestre 2014. Les bassins d'Alès, Sète et Agde-Pézenas concentrent les plus grosses difficultés d'emploi, avec plus de 16,5% de chômage pour chacun d'entre eux, tandis que la Lozère est le département le moins touché de la région (6,7%). Le Languedoc-Roussillon a été affecté par la crise de 2008, en particulier les petites et moyennes structures, prédominantes dans l'économie régionale et le secteur des services (santé, immobilier, construction et services aux entreprises). 58% des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 250 salariés, contre 46% en moyenne pour la France métropolitaine.

DES ACTIVITÉS À HAUTE VALEUR AJOUTÉE

Malgré une industrie moins présente que dans d'autres régions, le Languedoc-Roussillon a su se positionner sur des activités à forte valeur ajoutée. Les industries chimiques et pharmaceutiques sont représentées par de grands groupes comme Sanofi à Montpellier ou Rhodia à Salingres, dans le Gard. La filière nucléaire est également bien implantée avec Areva à Montpellier ou le Commissariat à l'énergie atomique (CEA Marcoule à Bagnols-sur-Cèze,

dans le Gard). L'agroalimentaire a trouvé sa place dans la région grâce à Nestlé (Vergèze, Gard) Cémoi (Perpignan) ou Royal Canin (Aimargues), qui constitue le premier employeur privé du département du Gard. L'agriculture représente par ailleurs 3,2% de la valeur ajoutée de la région contre 2,6% en moyenne des régions hors Île-de-France. Première région viticole française par la surface et le volume, la région est aussi une importante productrice de fruits et légumes.

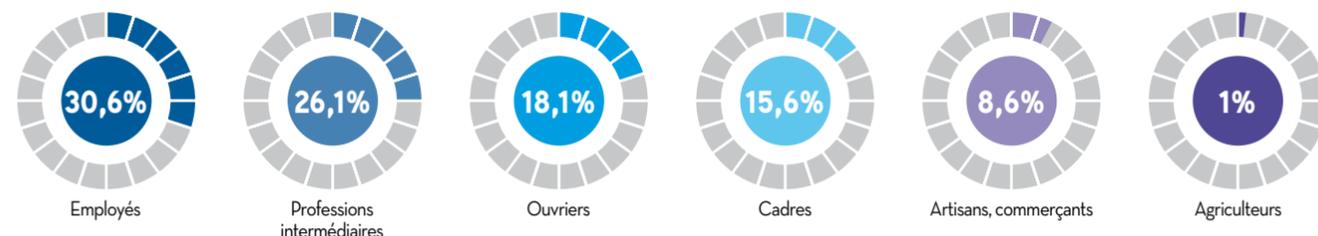
LE NUMÉRIQUE, DOMAINE D'EXCELLENCE

Forte d'importants centres R&D (IBM, Intel, Alstom, Schlumberger), la région s'est imposée au niveau national dans les technologies numériques. Elle se place au 7^e rang des régions françaises en nombre d'établissement de TIC. 5 400 entreprises sont concernées par ce secteur, un nombre qui a doublé ces deux dernières années. Au total, 14 460 personnes travaillent dans le numérique en Languedoc-Roussillon, qui figure d'ailleurs parmi les régions majeures de l'industrie du jeu vidéo. De grands groupes d'envergure internationale (Ubisoft) comme des PME innovantes composent le tissu d'entreprises de la filière, particulièrement implantée dans l'Hérault et autour de Montpellier. • *Source: INSEE

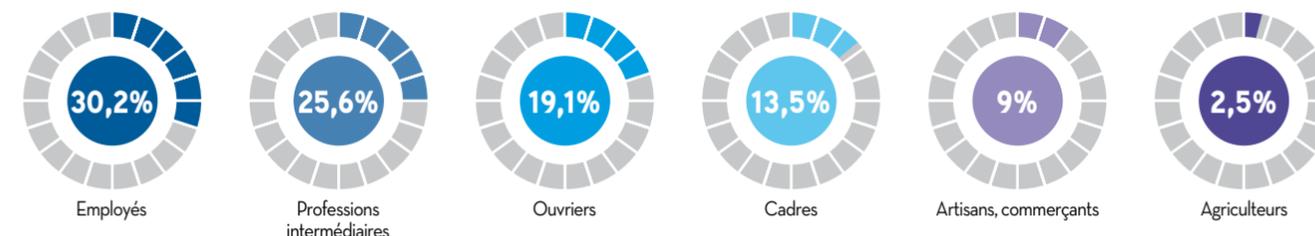


Premier employeur industriel en Paca, Airbus Helicopters à Marignane et ses sous-traitants emploient 31 600 salariés dans la région.

Emplois par catégorie socioprofessionnelle en Paca. (Source : INSEE)

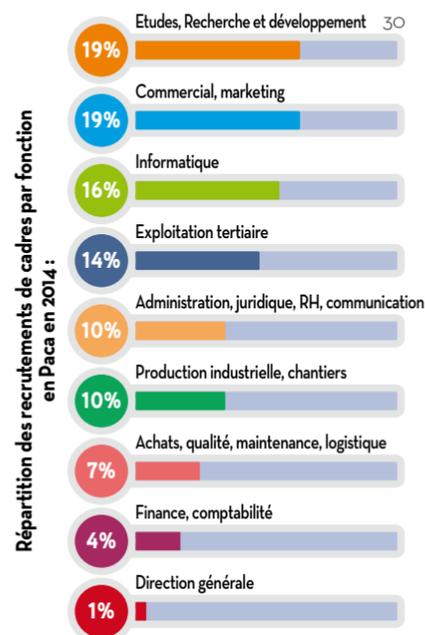


Emplois par catégorie socioprofessionnelle en Languedoc-Roussillon. (Source : INSEE)

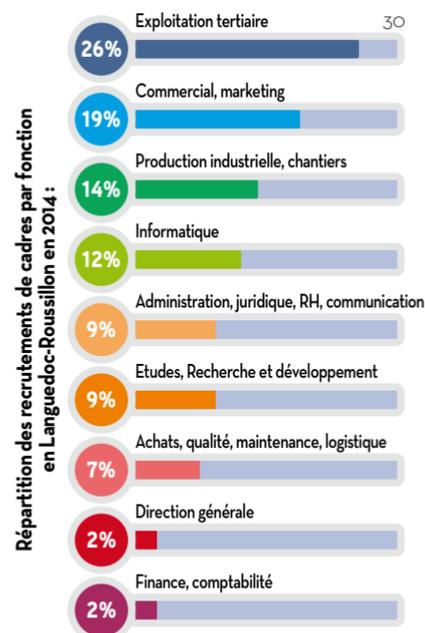


Les intentions d'embauches

Les experts de la R&D, ingénieurs industriels, informaticiens, et experts-comptables sont particulièrement recherchés cette année dans le Sud-Est.



Sources : Enquête Besoins en main d'œuvre (Pôle Emploi/Credoc), Perspectives de l'emploi cadre en Languedoc-Roussillon en 2014 (APEC) et Perspectives de l'emploi cadre en Paca en 2014 (APEC).



Avec 166 050 projets de recrutement en 2014, la région Paca présente des intentions d'embauche à la hausse, dont environ 10 000 concernent les cadres. « Il existe une pénurie de profils experts et techniques dans le Sud-Est, constate Alain Chopin, directeur général d'Acass, agence de recrutement basée à Marseille et spécialisée dans les recrutements de techniciens, agents de maîtrise et cadres techniques en régions Paca, Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes. « Les techniciens ou ingénieurs méthodes, informaticiens, fonctions études et métiers de la production sont particulièrement recherchés. Plus l'expertise est forte, plus les recruteurs vont ouvrir leur recherche à l'ensemble de la France. C'est le cas par exemple pour les ingénieurs industriels ou les dessinateurs projeteurs ».

Pour Caroline Guichet, codirigeante du cabinet de recrutement Emergences RH basé à Nice, les experts-comptables en cabinet, administrateurs de ventes, chefs d'ateliers ou responsables transports logistiques font partie des métiers qui recrutent le plus. « Je suis débordée de candidatures de secrétaires ou de comptables en société, affirme-t-elle. En revanche, les postes de comptables en cabinet ou chefs d'atelier sont difficiles à pourvoir avec les candidatures locales ».

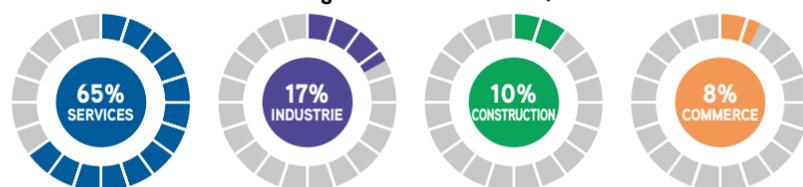
Répartition des recrutements de cadres par secteur en Paca en 2014 :



86 000 PROJETS DE RECRUTEMENT EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

En Languedoc-Roussillon, les entreprises envisagent davantage de réduire leur effectif salarié plutôt que de l'accroître. Toutefois, 86 000 projets de recrutement sont prévus en 2014 dans la région, soit un établissement sur cinq. Certains secteurs présentent des difficultés de recrutement : les activités immobilières, l'information et la communication, la construction et l'industrie hors agroalimentaire. Seules 2 890 à 3 110 prévisions de recrutement concernent les cadres en Languedoc-Roussillon, principalement à Montpellier. Un quart des recrutements de cadres prévus concernerait les métiers du tertiaire (santé, social, enseignement, banque, assurance, immobilier, tourisme, transports). Viennent ensuite les fonctions de commercial et marketing, de production industrielle et d'informaticiens. •

Répartition des recrutements de cadres par secteur en Languedoc-Roussillon en 2014 :



UNE VISION STRATÉGIQUE DU RECRUTEMENT ET MANAGEMENT INTERCULTUREL

PHÉNICIA CONSEIL, PRÉSENT DANS SEPT PAYS EST LE CABINET DE RÉFÉRENCE SUR LE PLAN INTERNATIONAL DANS LA RECHERCHE DE TALENTS ALLIANT DES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET MULTICULTURELLES.

Nous constatons chez nos clients une tendance à se positionner sur les marchés émergents aux économies florissantes. À titre d'exemple, l'Afrique a connu en 2013 une croissance de 4% en moyenne, supérieure de 1 point à celle du monde et son produit intérieur brut devrait accélérer à 4,8% en 2014 et à 5,7% en 2015. Les investissements étrangers sur le continent Africain devraient atteindre le niveau record de 80 milliards de dollars (58 milliards d'euros) en 2014.

Cela se traduit par des besoins croissants en ressources humaines qui connaissent et comprennent la dynamique de ces marchés et la culture de ces clients. Pour se développer à l'export, nos clients ont parfaitement assimilé les avantages dont ils pouvaient bénéficier de collaborateurs capables de comprendre et s'adapter à différents environnements et cultures. La maîtrise d'une langue étrangère et de compétences professionnelles ne suffisent pas si on ignore la civilisation d'une culture. L'altérité est une composante essentielle dans un monde multiculturel.

En plus de maîtriser les compétences techniques requises pour les postes, nos candidats ont les compétences humaines et l'intelligence culturelle pour réussir dans leurs missions.

Notre management interculturel a une vision large qui s'articule autour des métiers, des compétences, des régions, des pays, des langues, pour développer l'innovation et la créativité en valorisant la diversité des ressources humaines et la performance des organisations.

Grâce à l'expérience internationale et l'expertise opérationnelle de nos consultants par spécialisation sectorielle, nous comprenons les problématiques RH et réunissons les meilleures candidatures par pays et typologie des compétences recherchées dans les secteurs d'activités suivants :

- Industrie pharmaceutiques-cosmétiques-appareils médicaux
- Finance, Banque, Assurance
- Biens de consommation, Distribution
- BTP, Energies, Oil&Gas
- Services informatiques

Contact

Phénicia Conseil - Cabinet de recrutement
43, chemin de la petite Brulière - 13330 Pélissanne
Tél. 04 90 56 11 24 - www.recrutement-phenicia.fr



Quel est le profil idéal d'un consultant chez Phénicia conseil ?

Celui qui a une expertise pointue des secteurs d'activités de nos clients et la connaissance technique et opérationnelle des fonctions pour délivrer une qualité de conseil performante. Une approche théorique dans une méthodologie de recrutement a ses limites et l'expertise d'un consultant notamment sur l'export sera plus forte s'il a connu lui-même une expérience d'expatriation professionnelle à l'étranger au cours de sa carrière. Mais au-delà de toutes les compétences techniques que possède un consultant, il ne peut conduire un entretien de recrutement sans passion et humanisme : la passion des autres, la passion de la diversité dans la découverte de personnalités différentes, la passion dans l'intérêt de chaque parcours professionnel, la passion d'entreprendre pour sélectionner le bon candidat...

Quels sont les grands axes de vos process de recrutement ?

Ils permettent de ne pas limiter notre action à un acte statique d'évaluation et de présentation de candidats mais d'agir avec nos partenaires sur les principaux facteurs qui conditionneront la réussite de l'intégration du candidat dans la mission proposée. Nous ne travaillons qu'au succès de la mission et représentons pour nos partenaires une alternative à toute recherche sur des profils ciblés par une démarche de sourcing complémentaire.

Quelles sont les clauses de garantie que vous proposez à vos clients ?

Nous proposons une véritable garantie financière en cas d'échec du candidat durant sa période d'essai qui permet de sécuriser totalement nos clients. Nous présentons de nouveaux candidats dans les délais impartis ou procédons au remboursement de notre taux d'honoraires à hauteur de 50% si notre client souhaite s'orienter vers des candidatures en provenance de son réseau.

PROMAN, 5^E ACTEUR DE L'EMPLOI EN FRANCE

DEPUIS 25 ANS LE GROUPE PROMAN JOUE UN RÔLE MAJEUR SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN PROPOSANT DES OFFRES ADAPTÉES : INTERIM, CDD ET CDI

PROMAN est présent sur le marché de l'emploi depuis 1990. Notre société connaît une croissance continue depuis sa création et se place parmi les leaders reconnus du secteur.

Avec plus de 230 agences généralistes ou spécialisées sur le territoire français, le groupe PROMAN fait travailler chaque jour plus de 23000 intérimaires. Nos offres d'emploi couvrent l'ensemble des secteurs d'activité, tels que l'industrie, le BTP, le transport et la logistique, l'hôtellerie et la restauration, ou encore la finance et le tertiaire...

Nos équipes sont aguerries au recrutement et à l'évaluation des compétences. Elles sont en permanence sur le terrain pour répondre de façon optimale à nos interlocuteurs. La proximité, la dimension humaine sont au cœur de nos actions et constituent le socle de nos partenariats.

Le groupe PROMAN représente pour beaucoup de nos collaborateurs intérimaires un premier contact avec le marché du travail. Tous peuvent compter sur un accompagnement spécifique qui leur permettra de mieux s'intégrer et de monter en compétence. Nos circuits de décision sont courts et nos agences disposent d'une réelle autonomie qui leur permet de gagner en efficacité et de garantir une réactivité qui fait la différence. Cette culture d'entreprise est appréciée à la fois par nos collaborateurs intérimaires qui nous restent fidèles et par nos très nombreux clients qui nous font confiance depuis toujours.

PROMAN recrute

Quel que soit votre profil, vous avez toutes les chances de trouver une mission qui corresponde à vos compétences.

Consultez nos offres d'emploi sur notre site internet et inscrivez-vous dans l'agence proche de chez vous ou auprès de nos agences spécialisées dans les métiers de la finance, les travaux en hauteur, les profils hautes compétences de Bac+2 à Bac+5, ou encore PROMAN Export, AGC Portage salarial, etc.

Rendez-vous sur : www.proman-emploi.fr



PROMAN
INTERIM

Plus de
230
agences

Intérimaires :
23 000
collaborateurs
(équivalents temps plein)

Clients :
15 000
tous secteurs d'activité
confondus

Salariés : plus de
800
permanents

Chiffre d'affaires :
830M€
en 2013,
1 milliard
attendu en 2015

TÉMOIGNAGE

ROLAND GOMEZ
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Notre groupe est le 5^e acteur de l'emploi en France et la première entreprise indépendante et familiale française. Notre réussite est le fruit du professionnalisme de nos équipes et du lien de confiance qui demeure avec nos clients.

PROMAN connaît une croissance soutenue mais nous restons attachés à la dimension humaine de notre groupe. Le respect des engagements et des personnes sont les valeurs fondamentales que nous défendons.

Contact

PROMAN SIÈGE

BP 631 ZI Saint-Maurice - 04106 Manosque Cedex

Tél. 04 92 73 46 21 - Fax : 04 92 72 04 84

developpement@proman-interim.com

m.dekeukelare@proman-interim.com



AIX et MARSEILLE, sœurs provençales

Troisième plus grande agglomération de France, la bouillonnante Marseille affiche une position géographique stratégique au cœur de l'Europe. À quelques encablures, la douce Aix-en-Provence assume son étiquette de ville bourgeoise où il fait bon vivre.



Renforcée par son titre de Capitale européenne de la culture en 2013, Marseille attire de plus en plus.

Le territoire Aix Marseille Provence est composé à presque 80% d'espaces naturels, parmi lesquels le Parc national des Calanques, premier parc national périurbain terrestre et maritime d'Europe, qui offre des randonnées inoubliables entre ciel pur et eau limpide.

Tourné vers la Méditerranée, Marseille, chef-lieu des Bouches-du-Rhône, est l'une des villes les plus ensoleillées de l'Hexagone, avec près de 300 heures de soleil par an. Ses 57 km de littoral, 21 plages et 40 sites de baignades accueillent les activités de plongée sous-marine, beach-volley, voile, planche à voile, surf... Sans oublier le ski, grâce à la proximité des Alpes du Sud, à deux heures de route. Ni le football, partie intégrante de l'ADN de la ville. Récemment rénové, le stade Vélodrome, l'antre de l'OM, est paré pour l'Euro 2016 puisqu'il peut désormais accueillir 67 000 spectateurs.

LE RENOUVEAU CULTUREL

En obtenant le titre de Capitale Européenne de la Culture pour 2013, Marseille s'est positionnée en tant que destination culturelle. « *L'impact économique des années d'investissements qui ont permis l'obtention de ce titre se traduit aujourd'hui par un niveau d'équipements culturels, hôteliers et de commerces de premier plan*, affirme Philippe Stéfani, directeur général de Provence Promotion, l'agence de développement économique des Bouches-du-Rhône. *De plus, la part des entreprises étrangères est passée*

Marseille

—
2
millions d'habitants

—
1^{er}
port maritime de France

—
1^{er}
aéroport de fret de province

—
2^e
métropole de France (Marseille Provence)

—
540
entreprises étrangères implantées sur le territoire

d'un tiers à la moitié dans les résultats de Provence Promotion en matière d'attraction d'entreprises. » De nouveaux sites ont renforcé l'attractivité de la cité : les musées d'Histoire, des Beaux-Arts, Regard de Provence, la Tour Panorama de la Friche Belle de Mai ou encore le MuCEM. La renaissance de la ville s'est également vue à travers la rénovation du Vieux-Port, de l'Hôtel Dieu, des Docks et la sortie de terre de l'éco-quartier Euroméditerranée.

UNE VILLE OUVERTE SUR LE MONDE

Plateforme idéale au cœur de l'Europe et de la Méditerranée, Marseille est devenue au fil des décennies un territoire stratégique pour les échanges, qu'ils soient aériens, fluviaux ou ferroviaires. Le Grand Port Maritime est le premier de France et de la Méditerranée et le troisième port pétrolier au monde. Acteur majeur de l'économie nationale et européenne, il constitue également un véritable moteur pour l'économie régionale en générant plus de 40 000 emplois en Paca. Avec 29 pays et 101 destinations desservies, l'aéroport Marseille Provence se classe à la troisième place nationale pour le trafic passager (avec 7,3 millions de passagers) et à la première place des aéroports de province pour le fret. Avec deux gares TGV, qui comptent onze millions de passagers par an, la métropole marseillaise se situe à trois heures de Paris et une heure quarante de Lyon.

UN BASSIN D'EMPLOI MAJEUR

Grâce à ces infrastructures et à sa position géographique privilégiée, la Cité phocéenne accueille sur

son territoire un grand nombre d'institutions et organismes nationaux et internationaux : la Banque Mondiale, la Banque Européenne d'Investissement, l'Office de Coopération Economique pour la Méditerranée et l'Orient, l'Institut de la Méditerranée, le Femise, UbiFrance, Anima Investment Network, Plan Bleu, l'ONUDI...

« *Depuis une douzaine d'années, Marseille fait partie des cinq aires urbaines européennes qui connaissent une croissance rapide*, poursuit Philippe Stéfani. *Le territoire est en pleine construction tant sur le plan de l'urbanisme que sur celui des communautés professionnelles. Les entreprises s'y diversifient plus qu'ailleurs comme le groupe Onet qui va de la propreté au nucléaire. C'est aussi le territoire de l'Open innovation, à l'image de Gemalto qui marie télécoms, banque ou transport.* »

PAYS D'AIX, QUATRIÈME ZONE D'EMPLOI EN FRANCE

Avec près de 70 000 étudiants, Aix Marseille Université (AMU) est aujourd'hui la première université française et crée le lien entre les deux villes du Sud. L'AMU abrite des structures scientifiques et médicales de niveau international telles que le Centre européen d'imagerie médicale, l'Institut hospitalo-universitaire « Infection Méditerranée » ou le Centre d'immunophénomique. Une véritable dynamique santé-innovation qui a pour objectif de faire du territoire un pôle d'excellence de premier rang mondial.

LA RENAISSANCE DES CHANTIERS NAVALS DE LA CIOTAT

Autrefois fleuron de la construction navale avec 5 000 ouvriers, les Chantiers Navals de La Ciotat ont fermé leurs portes en 1988 par manque de rentabilité. Grâce à la ténacité de 105 ouvriers qui ont occupé les lieux pendant six ans, les pouvoirs publics relancent le chantier avec les yachts de luxe en 1995.

Profitant de la position géographique exceptionnelle de la ville pour le marché de la grande plaisance, les Chantiers Navals accueillent désormais une quarantaine d'entreprises spécialisées dans l'entretien et la rénovation des bateaux de prestige, avec 600 emplois à la clé. Une reconversion réussie !

À 40 minutes de Marseille en voiture et seulement 12 minutes en train, Aix-en-Provence se caractérise par un art de vie mêlant culture, détente et gastronomie provençale. Gâtée par la nature et le climat, elle offre un cadre de vie enchanteur, au carrefour du Var, des calanques, du Lubéron et des Alpilles. Championne du développement démographique, Aix-en-Provence est restée néanmoins une ville à taille humaine et une terre d'accueil pour les entreprises attirées par son dynamisme. Le Pays d'Aix rassemble 36 communes et 388 000 habitants et représente la quatrième zone d'emploi en France. Le territoire s'enrichit annuellement de 4 300 emplois. Son tissu économique se compose de nombreuses PME PMI performantes, souvent dans des secteurs de pointe qui constituent ses grands pôles de compétitivité. Parmi ses secteurs d'activités historiques, on compte le nucléaire avec le Commissariat à l'énergie atomique de Cadarache, deuxième centre français en effectif pour la recherche en énergie atomique ; la cosmétique-santé avec Esthederm Bioderma ; l'agroalimentaire ; la logistique et le transport et l'aéronautique. Plusieurs entreprises ont déployé leur savoir-faire en Pays d'Aix, tels ST-Microelectronics et Atmel à Rousset, capitale de la microélectronique, ou encore Allopneus.com et voyage-prive.com à Aix-en-Provence.

Le dynamisme de l'agglomération aixoise profite aux entreprises qui s'y implantent et à tous ceux qui ont choisi d'y vivre, assumant le côté bourgeois et tranquille d'une ville qui n'est qu'à quelques kilomètres de son exubérante voisine. ●



© Chantiers navals de la Ciotat

Aix-en-Provence

—
388 000
habitants dans l'agglomération du Pays d'Aix

—
200
entreprises étrangères dans le pays d'Aix

OPTIMISEZ VOTRE CARRIÈRE

SCIENCES PO
AIX

SCIENCES PO AIX, C'EST AUSSI LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE !

Optimisez votre carrière, complétez votre formation, reprenez des études... Dans la continuité des enseignements dispensés en formation initiale, toute la richesse et la pluridisciplinarité de Sciences Po Aix se retrouvent dans des programmes de formation continue innovants et dans une pédagogie orientée vers l'action. Sciences Po Aix répond à sa mission de formation en s'ouvrant au plus grand nombre et en permettant aux adultes, grâce à la formation professionnelle continue, d'acquies un diplôme ou une certification que la vie ne leur a pas permis d'obtenir ou de développer de nouvelles compétences : ce n'est pas la moindre de ses fiertés.

La formation continue de Sciences Po Aix s'articule autour de plusieurs axes :

- le diplôme de Sciences Po Aix en formation continue valant grade de master, ouvert aux bac+3 ainsi qu'à tous ceux qui, sans ce niveau de qualification, peuvent, par une validation des acquis professionnels (VAP), valoriser leur expérience.
- de nombreux certificats, plus d'une quinzaine, dans des secteurs des plus porteurs et variés :
 - Gestion des conflits et médiations.
 - Relations interpersonnelles et médiation en milieu professionnel.
 - Développement durable.
 - Promotion immobilière : technique et droit.
 - Gestion et administration de l'immeuble : règles juridiques.
 - Management interculturel.
 - Expertise judiciaire.
 - Communication stratégique et institutionnelle.
 - Management des hommes et performance de l'organisme.
 - Prévention et gestion des risques psychosociaux.
 - Financer vos projets grâce aux aides européennes
- la formation des élus locaux
- des formations courtes « à la carte », inter ou intra, peuvent être organisées à la demande des entreprises ou organismes.



INTERVIEW



ANNE
MEYER-HEINE
DIRECTRICE
DU CENTRE
DE FORMATION
CONTINUE

58
ans d'expérience
dans la formation
—
400
personnes formées
par an
—
Tout public
de tout secteur
d'activité
—

Contact
Formation Continue
25 rue Gaston de Saporta,
13100 Aix-en-Provence
Tél. 04 42 17 05 27
formation.continue@
sciencespo-aix.fr



Qui bénéficie des formations labellisées Sciences Po Aix ?

Tout professionnel, salarié ou indépendant, demandeur d'emploi. Nos formations concernent le monde de l'entreprise et le secteur public. Des dispositifs de prises en charge financière existent (OPCA, plan de formation, DIF Conseil régional...).

Qui sont vos formateurs ?

Un large panel issu du monde universitaire et professionnel, permettant d'associer théorie et pratique. La Formation Continue est un lieu unique d'échanges sur les pratiques professionnelles. Son réseau exceptionnel d'intervenants favorise le débat, élargit les opportunités et développe les capacités à affronter les difficultés.

Quelles sont vos méthodes pédagogiques ?

Elles sont orientées vers l'action et favorisent la mise en situation des savoirs dans la vie professionnelle. Ces cursus encouragent le travail d'équipe, la prise de responsabilités, la prise de parole. Sciences Po Aix garantit des formations continues de qualité qui permettent d'évoluer.

NICE, la belle Azurénne

Capitale de la **CÔTE D'AZUR**, une des régions les plus **TOURISTIQUES** au monde, **NICE** est une ville **COSMOPOLITE** qui offre à ses 350 000 habitants un cadre de vie **EXCEPTIONNEL**, entre mer et montagnes.



© OTC NICE

Renommée pour la douceur de son climat et son taux d'ensoleillement important, Nice permet de conjuguer travail et détente. En l'espace d'une journée, il est possible à la fois de skier dans les Alpes-du-Sud, située à seulement 1h15, et de se baigner dans la Méditerranée. L'Italie, très présente dans l'ADN niçois, n'est qu'à trente kilomètres.

UNE MÉTROPOLE INTERNATIONALE

Son aéroport, le deuxième de France, dessert 105 destinations dans plus de trente pays grâce à 55 compagnies aériennes. Plus de 160 nationalités vivent et travaillent sur la Côte d'Azur qui compte la plus forte concentration d'écoles internationales en France après Paris et accueille plus de 46 000 entreprises, dont plusieurs de renommée mondiale (Thales, IBM, Amadeus, Samsung, Intel...).

UNE RÉGION DE TALENTS

Aux portes de Nice et à proximité de l'aéroport Nice Côte d'Azur, Sophia Antipolis, première technopole européenne dédiée aux technologies de l'information, regroupe les meilleurs spécialistes mondiaux de l'industrie, de l'ingénierie et de la recherche. Environ 1 400 entreprises, multinationales, PME et start-up forment une communauté de 30 000 talents, dont 4 000 chercheurs du secteur public. 40 % des ces sociétés ont une activité « Recherche et développement ».

LE CENTRE D'AFFAIRES GRAND ARÉNAS

Face à l'aéroport, le centre d'affaires Arénas accueille les activités du tertiaire, avec plus de 300 sociétés nationales et internationales et la grande école de commerce l'EDHEC. Ce quartier va passer de 10 à 51 hectares, pour offrir à la métropole azurénne un centre d'affaires permettant d'accueillir davantage de grands groupes internationaux et d'augmenter le nombre d'emplois. Il va s'enrichir d'un parc d'exposition de 75 000 m² destiné à recevoir les grandes manifestations mondiales et d'une gare multimodale, point de connexions vers l'aéroport, le réseau TGV, les trains régionaux, les lignes du tramway 2 et 3 et les réseaux routiers.

Résolument tournée vers le futur, Nice se veut créative, jeune, dynamique et bouillonne de réalisations dignes des plus grandes capitales. ●

UNE VILLE INTELLIGENTE

Pionnière dans l'expérimentation du paiement sans contact, Nice se donne pour ambition de devenir l'un des leaders mondiaux des projets numériques appliqués aux territoires. Elle a ainsi mis en place en 2013 un « boulevard communicant », doté de centaines de capteurs fournissant en temps réel des informations sur le remplissage des conteneurs papier et verre, le niveau de luminosité, la qualité de l'air ou encore les places de parking disponibles. D'autres projets actuellement en cours, comme Nice Grids ou Cityopt, visent la gestion optimale de l'énergie.

AVIGNON, la provençale



© DR

Située à la confluence du Rhône et de la Durance, l'agglomération d'Avignon a la particularité d'être à cheval sur deux départements (le Vaucluse et le Gard) et deux régions (Languedoc-Roussillon et Paca). Entourée d'espaces naturels préservés tels les Cévennes, le Mont Ventoux ou le Parc naturel régional du Luberon, la ville est un lieu de vie privilégié offrant de multiples activités sportives et culturelles, dont le festival d'Avignon en été, véritable vitrine artistique de la Cité des Papes.

UNE VILLE CARREFOUR

À seulement 2h30 de Paris et trente minutes de Marseille en TGV, Avignon profite d'une situation idéale à l'intersection de l'Autoroute du Soleil et de la Languedocienne. Quatre grandes sociétés y ont installé leur siège social : Mc Cormick France, SINIAT, SAS Agis et Campbell France. Implantée sur l'aéroport d'Avignon depuis 2011, la technopole Pégase est l'un des trois pôles de compétitivité français du secteur aéronautique et regroupe la filière régionale aéronautique et spatiale.

PÔLE D'EXCELLENCE AGROALIMENTAIRE

La communauté d'agglomération est aussi l'une des plus grandes zones de chalandises d'Europe avec plus de 300 000 m² de surfaces commerciales. Elle se caractérise enfin par un pôle agroalimentaire très développé, notamment grâce à l'Agroparc qui regroupe 200 entreprises du secteur. ●

90 000

habitants (180 000 dans l'agglomération)

7 000

entreprises

200

hectares d'espaces verts

7 000

étudiants

46 %

des actifs sont employés dans des PME

164 000

habitants

3^e

ville de la région Paca

1^{re}

base navale européenne

14 000

étudiants dans l'agglomération

Plus de

2 500

entreprises dans l'agglomération Toulon Provence Méditerranée

TOULON, la maritime

Ancrée à la plus belle rade d'Europe et entourée de montagnes, Toulon a été élue première ville de France pour ses atouts naturels. La cité méditerranéenne stratégiquement située entre Marseille et Nice possède en effet neuf hectares de plages et des monts qui permettent une grande variété d'activités de pleine nature (randonnée, escalade, vélo, etc.).

CAPITALE ÉCONOMIQUE DU VAR

À moins de quatre heures de Paris par le TGV, à deux heures de Londres par avion, Toulon se trouve à proximité de trois aéroports internationaux : Marseille Provence à 120 km, Nice Côte d'Azur à 150 km et Toulon-Hyères à 18 km. La capitale économique du Var est également le premier port français continental desservant la Corse et le plus grand port militaire français.

VILLE NUMÉRIQUE

À la rentrée 2014, la ville s'est enrichie d'un nouveau pôle universitaire en centre-ville, sur le campus Porte d'Italie. Avec 1 300 entreprises dans le secteur du numérique et 1200 étudiants formés aux métiers du multimédia, ce quartier a pour vocation de devenir numérique et de faire de Toulon une locomotive régionale de la French Tech, aux côtés de Nice et d'Aix-Marseille. ●



Annabelle Lhuillier-Bornal © Ville de Toulon

MONTPELLIER, la ville high-tech



Ami-chemin entre l'Espagne et l'Italie, la capitale languedocienne fait partie des villes préférées des Français. Et pour cause : réputée pour son dynamisme et sa jeunesse (40% de sa population a moins de 34 ans), la huitième ville de France combine les facilités d'une grande agglomération à la douceur de vivre méditerranéenne. Forte de 270 000 habitants, dont 70 000 étudiants venant du monde entier, Montpellier affiche la première croissance démographique française. Elle se caractérise par son orientation high tech, avec plusieurs pôles d'excellence, notamment en santé, technologies de l'information, biotechnologies et environnement. Montpellier Agglomération gère

70 000
étudiants

18 parcs d'activités, répartis sur 900 hectares et accueillant plus de 2 000 entreprises. De grands noms ont choisi d'y implanter leur siège social : Dell, Orchestra, Asics ou Vestas. •

CANNES, le village mondial

Connu pour son festival de cinéma, Cannes figure parmi les plus grandes destinations internationales du tourisme de loisirs, avec près de deux millions de visiteurs par an. Jouissant d'une situation privilégiée entre Monaco et Saint-Tropez et à 1h15 des premières stations de ski des Alpes du Sud, elle allie le charme d'un village authentique et les atouts d'une grande ville. Parmi ses 3 200 commerces figurent les plus grandes marques du luxe. Son aéroport d'affaires est le deuxième en France après le Bourget. Et son Palais des festivals est devenu le carrefour incontournable des plus grands marchés et décideurs mondiaux, classant Cannes à la deuxième place des villes de congrès en France et première pour le BtoB.

3 200
commerces

Thales Alenia Spaces, référence mondiale dans le domaine des télécommunications, y emploie environ 2 000 personnes. •



MONACO, la cosmopolite



Lieu de prestige, la Principauté de Monaco offre un cadre de vie exceptionnel, entre mer et montagne et sous un climat des plus enchanteurs. À proximité immédiate de l'Italie, Monaco est également à seulement trente minutes de l'aéroport Nice Côte d'Azur, le deuxième en France après Paris. L'autoroute y est en accès direct, à moins de huit kilomètres de la ville. La fiscalité modérée de Monaco, son très haut niveau de sécurité et sa stabilité politique attirent une population du monde entier : ses 37 000 habitants viennent de 121 pays différents. Le tissu économique monégasque compte 5 000 entreprises, largement tournées vers l'international, dans les secteurs de la banque, du négoce international, du BTP, des services et du tourisme. Véritable bassin économique générateur d'emplois pour toute la

5 000
entreprises

région Paca, Monaco compte plus de 44 000 emplois, pourvus par quelques 35 000 Français et 6 000 Italiens des communes avoisinantes. •

LES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ, MOTEURS DE CROISSANCE ET D'EMPLOI

Destinés à renforcer la **COMPÉTITIVITÉ** des entreprises, **DÉVELOPPER L'EMPLOI** sur des marchés porteurs et conforter les territoires, les pôles de compétitivité **RASSEMBLENT** des entreprises, des centres de recherche et des organismes de formation. La région Paca en compte **ONZE**, dont Terralia, Capenergies et le Pôle Mer Méditerranée.



270
adhérents majoritairement en Paca, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon

4 500
chercheurs

TERRALIA, AVIGNON

Créé en 2005, le pôle de compétitivité Terralia est spécialisé dans les filières agricoles et agroalimentaires (fruits et légumes, vigne, vins, céréales...) du Sud-Est de la France. Il est devenu au fil des années un acteur incontournable dont les compétences s'étendent de la création variétale à la distribution et à la restauration (hors foyer). Parmi les projets structurants de Terralia : l'accompagnement à l'implantation d'entreprises agroalimentaires ou la création d'une plateforme d'éco-extraction au sein de la Cité du végétal à Valréas, dans le Vaucluse. •

18
établissements et organismes de recherche et de formation

100 000
emplois

CAPENERGIES, AIX-EN-PROVENCE

Positionné sur les énergies du futur sans gaz à effets de serre, Capenergies regroupe des acteurs de l'industrie, de la recherche et de la formation des régions Paca, Corse, Guadeloupe, Réunion et de la Principauté de Monaco. Neuf domaines d'activités sont étudiés pour répondre aux enjeux énergétiques : la maîtrise de la demande en énergie, le solaire, l'éolien, l'hydraulique (avec les énergies marines et la géothermie), la biomasse et les bioénergies, l'hydrogène et le stockage de l'énergie, le couplage et intégration des systèmes énergétiques, la fission et la fusion. Parmi les projets labellisés, Capenergies compte le module de centrale solaire thermodynamique conçu par CNIM à la Seyne-sur-Mer ou le projet « Apache », destiné à utiliser les piles à combustibles dans les domaines aéronautique et naval. •

570
membres dont 90% de PME

452
projets labellisés ou co-labellisés

2005
obtention du label pôle de compétitivité

PÔLE MER MÉDITERRANÉE, LA SEYNE-SUR-MER

Labellisé pôle de compétitivité à vocation mondiale en 2005, le Pôle Mer Méditerranée a pour ambition de développer durablement l'économie maritime et littorale à travers des technologies, produits et services innovants sur le bassin méditerranéen, en Europe et dans le reste du monde. Le Pôle Mer Méditerranée travaille en étroite collaboration avec le Pôle Mer Bretagne Atlantique. Parmi ses projets structurants : Abysssea/ Centre d'expertise et d'essai en mer profonde, une plateforme destinée aux essais de matériel à des profondeurs de 1 300 à 2 400 mètres portée par la société Subea Tech. Le Pôle Mer Méditerranée soutient le développement du site d'essais éolien offshore flottant Mistral à Fos-sur-Mer et a labellisé le projet Vertiwind. •

360
adhérents. 75% d'entreprises, 25% Recherche & Formation

240
projets coopératifs labellisés

11
projets structurants (plateformes mutualisées d'innovation, ITE, IRT, Labex, Equipex...) pour un montant de 682M€

NICE MÉRIDIA, LA VILLE VERTE DE DEMAIN

Un vaste chantier transforme actuellement l'ouest de Nice, dans la Plaine du Var. Durant les 20 prochaines années, **L'OPÉRATION D'INTÉRÊT NATIONAL ÉCO-VALLÉE** va aménager 10 000 hectares entre mer et montagne, pour faire sortir de terre quatre projets d'envergure, dont la technopole urbaine **NICE MÉRIDIA**.



L'immeuble The Crown au cœur de Nice Méridia. © E. Young/ACMA

2,5 milliards d'euros

d'investissements public/privé

450

hectares urbanisables

2 100

logements

50 000 m²

de bureaux

45 000 m²

d'équipements (dont un éco-campus)

15 000 m²

de commerces, hôtels et services

C'est l'un des projets phares portés par l'Établissement public d'aménagement (EPA) Plaine du Var, avec le nouveau quartier d'affaires Grand Arénas, la plateforme agroalimentaire et horticole de La Baronne et la construction de l'éco-quartier de Saint-Martin-du-Var. Située au cœur de la Plaine du Var, au nord de l'aéroport, la technopole urbaine Nice Méridia accueillera logements, campus universitaires, bureaux, commerces et une pépinière d'entreprises axée sur la R&D et la formation en environnement et en santé. La synergie créée entre l'université, les entreprises, les business centers et les incubateurs devrait favoriser une grande dynamique urbaine et économique et ancrer la Métropole Nice Côte d'Azur dans les technologies d'avenir. « *Éco-Vallée est destinée à devenir la première Opération d'Intérêt National dédiée aux éco-technologies*, affirme Jacques Lesieur, directeur général de Team Côte d'Azur, l'agence de promotion économique de la Côte d'Azur. *Il s'agit de capitaliser sur les talents en R&D pour déployer les usages du futur. Cinq grandes thématiques se retrouvent dans ce projet : l'e-mobilité, l'e-environnement, l'e-énergie, l'e-santé et l'e-learning.* »

UN FUTUR VIVIER D'EMPLOIS

Développée dans un premier temps sur 26 hectares, la technopole comptera 2 100 logements en habitat collectif et intermédiaire pour accueillir 5 000 habitants. 4 000 emplois sont attendus sur le site. Le géant de l'informatique IBM, jusqu'à présent installé à La Gaude, a d'ores et déjà annoncé sa décision d'occuper 4 500 m² au cœur de ce nouveau quartier dès 2015. À terme, Nice Éco-Vallée, qui s'impose au plan européen comme un projet majeur, a pour objectif de créer entre 40 000 et 50 000 emplois afin de constituer le moteur de la mutation économique de la Côte d'Azur. « *Deux concepts vont ainsi se compléter : la métropole intelligente avec Nice Éco-Vallée et la technopole à la campagne de niveau international que représente Sophia Antipolis*, ajoute Jacques Lesieur. *Cela viendra renforcer la palette des attractivités de notre territoire qui est déjà très bien perçue par les entreprises.* » •

UN ÉCO-QUARTIER EXEMPLAIRE

Installé au cœur de l'Éco-vallée, Nice Méridia s'inscrit dans le respect et la valorisation de l'environnement. Les espaces naturels non bâtis favoriseront la réintroduction de la biodiversité grâce à un système de récupération des eaux pour arroser l'ensemble du quartier. Chaque promoteur et bailleur social a également signé une Charte d'adhésion au cadre de référence pour la qualité environnement de l'aménagement et de la construction dans la Plaine du Var. Les immeubles seront ainsi à Haute qualité environnementale et énergétique. Le nouveau stade Allianz Riviera a également été pensé pour réduire son impact sur l'environnement : c'est le premier stade de l'Euro 2016 à énergie positive. Objectif de l'EPA Plaine du Var : concilier écologie et développement économique.

EUROMÉDITERRANÉE FAIT RAYONNER MARSEILLE

Plus grande opération de rénovation urbaine d'Europe du Sud, **EUROMÉDITERRANÉE** transforme le paysage marseillais entre le port et le nord du centre-ville pour faire de Marseille un grand carrefour **ENTRE EUROPE ET MÉDITERRANÉE**.



© Euroméditerranée-FL-PARC-BOUGAINVILLE

Plus de 18 000

logements

60

hectares d'espaces verts et publics

200 000 m²

de commerces

1 million de m²

de bureaux et activités

200 000 m²

d'équipements publics

Décidée en 1995 par l'Union européenne et douze pays méditerranéens, Euroméditerranée réhabilite un périmètre de 480 hectares au cœur de la métropole marseillaise, entre le port de commerce, le Vieux-Port et la gare TGV. Une première phase appelée Euroméditerranée 1 a déjà permis l'aménagement de 310 hectares de terrain, comprenant l'extension de la gare Saint-Charles, la réhabilitation des friches de la Belle de Mai, la rénovation du Silo en salle de spectacle et la transformation du secteur de la Joliette en quartier d'affaires international représentant 500 000 m² de bureaux. « *L'un des enjeux de l'opération était son rayonnement en France et à l'international*, indique Jean-François Royer, directeur du développement EPA Euroméditerranée. *C'est un pari aujourd'hui gagné puisque la moitié des investissements sur Euromed 1 proviennent de l'étranger. 35 000 salariés viennent y travailler tous les jours et environ 4 500 entreprises y sont implantées. Des logements et équipements culturels et de loisirs ont également vu le jour pour accueillir pas moins de 10 000 habitants.* »

30 000 NOUVEAUX HABITANTS D'ICI 20 ANS

Ce territoire va être étendu de 170 hectares vers le nord, avec l'opération Euroméditerranée 2. « *Ce projet prévoit notamment l'extension du métro vers le nord, du tramway et le développement d'un grand parc urbain de 14 hectares, les Aygalades, qui sera le poumon vert du quartier*, poursuit Jean-François Royer. *18 000 logements neufs et réhabilités vont être construits pour héberger 30 000 nouveaux habitants d'ici une vingtaine d'années.* » L'autoroute A55 sera couverte pour créer une promenade panoramique sur une corniche littorale à 15 mètres au-dessus des voies ferrées et du port. À l'horizon 2030, ce nouveau territoire comptera 500 000 m² de bureaux et 160 000 m² d'équipements publics générant 20 000 nouveaux emplois. •

PLUS D'ACTIVITÉS ET PLUS D'EMPLOIS

Dans le but de valoriser les opportunités de la filière verte, les 500 000 m² de bureaux d'Euroméditerranée 2 attireront les entreprises de l'économie numérique et du *green business*. Avec le projet ÉcoCité, une série d'infrastructures (plateforme de dépollution des sols, boucle thalassothermique, parc des Aygalades...) permettront de créer des emplois dans cette filière. Les nombreux commerces de la zone offriront également des opportunités d'embauche. Ce secteur a généré plus de 2 000 emplois en 2014 et de nombreux postes dans la vente, la restauration et le bâtiment sont à pourvoir avec l'ouverture au printemps 2015 des 80 boutiques des Docks Marseille. Les lundi 17 et mardi 18 novembre 2014, le forum Euroméditerranée présentera les offres d'emploi et formations disponibles sur le secteur.

STEDIM

STEDIM
PUBLI

Les secteurs qui recrutent

Commerciaux, informaticiens et ingénieurs : le Sud-Est à vous ! Les employeurs cherchent des collaborateurs motivés et formés. Si c'est votre cas, la crise n'est pas pour vous.



Certes, il y a le chômage. Mais paradoxe, les recruteurs cherchent plus de 250 000 collaborateurs en Paca et Languedoc en 2014. Certains postes ne trouveront pas le candidat idéal faute de profils adéquats et les employeurs se verront obligés d'abandonner des projets de recrutement, donc de développement. Outre les métiers en tension dans toute la France (boucherie, charcuterie, hôtellerie...) les recruteurs méditerranéens recherchent des profils spécifiques et qualifiés d'ingénieurs, informaticiens, commerciaux ou encore cadres dans le sanitaire et social.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL ANIMÉ PAR L'AGRICULTURE ET L'HÔTELLERIE RESTAURATION

En 2014, Paca enregistre 166 051 projets de recrutement et Languedoc-Roussillon 85 950, selon l'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre réalisée par Pôle emploi et le Crédoc. À l'échelle nationale, les prévisions d'embauche s'élèvent à 1,7 million de projets, révèle l'étude qui mesure chaque année les intentions de recrutement des employeurs, via un questionnaire envoyé à plus de 1,6 million d'établissements. Dans le pays, les métiers les plus recherchés sont ceux de l'hôtellerie restauration et les services aux entreprises (13 % des intentions d'embauche) talonnés par la santé-action sociale (11 %). Le secteur des services concentre 64 % des projets de recrutement, le commerce 11,5 % et la construction 5,3 %, d'après l'enquête qui vise à anticiper les difficultés de

recrutement, améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi et les informer.

Paca ne déroge pas à la règle puisque l'on retrouve en tête du tableau régional des projets d'embauches les serveurs de cafés et restaurants, qui totalisent à eux seuls 11 705 intentions, dont 80,4 % pour des emplois saisonniers. Suivent les viticulteurs et arboriculteurs (9 010 projets en 2014, saisonniers à 96,7 %) et les aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration (8 839 projets, 58,9 % d'emplois saisonniers). La saisonnalité est une spécialité locale, puisque la moitié des 166 051 projets de recrutement locaux concernent des emplois saisonniers, comme en témoignent les métiers les plus recherchés.

En Languedoc-Roussillon, les intentions d'embauche sont tirées par l'agriculture, et elles sont encore plus marquées par la temporalité des contrats. Parmi les 85 950 recrutements programmés, 60 % correspondent à des emplois saisonniers, et 9 326 sont des postes de viticulteurs, arboriculteurs salariés, des emplois saisonniers à 95,2 %. Suivent les serveurs de cafés restaurants avec 6 358 projets de recrutements, temporaires à 84,5 %, et les agriculteurs salariés, avec 4 299 postes à pourvoir, éphémères pour 88,8 % d'entre eux.

RECHERCHE COMMERCIAUX, DÉSESPÉRÉMENT

Bien plus bas dans les tableaux régionaux, après les cuisiniers, caissiers et autres ouvriers, apparaissent les postes plus qualifiés. S'ils sont moins caractérisés par leurs volumes et leur saisonnalité, ils se démarquent par la difficulté des employeurs à dénicher la perle rare pour les secteurs clés que sont l'ingénierie, l'encadrement, le commerce et l'informatique.

450 000

C'est le nombre d'habitants que gagnera la région Paca entre 2010 et 2030

2,1 millions

C'est le nombre d'emplois potentiels que compterait Paca en 2030, soit

187 000

de plus qu'en 2010*

Ainsi, 2 112 projets de recrutements ont été déclarés en Paca pour des postes d'attachés commerciaux, incluant les techniciens commerciaux en entreprise. Ces métiers ne comptabilisent que 3,9 % de saisonnalité, mais connaissent des difficultés importantes puisque 45,5 % des dossiers sont problématiques d'après les déclarations des recruteurs. Sur les mêmes profils en Languedoc-Roussillon, le niveau est de 734 dossiers, dont 41,9 % sont problématiques. Dans le même temps, les employeurs recherchent 337 cadres commerciaux acheteurs et cadres de la mercatique, chefs de produit marketing cette année en Paca (36,7 % de difficulté à recruter) et 126 en Languedoc-Roussillon (52,3 % de difficulté).

« Il y a pénurie sur le marché des commerciaux », affirme Denis Amblard, président de l'antenne marseillaise des Dirigeants Commerciaux de France (DCF). Le responsable voit deux raisons à ce déficit. Il place en tête le fait qu'il n'existe « pas de formation supérieure dédiée » à ces métiers pourtant très particuliers. Loin de l'image de « vendeur à la sauvette » et « d'ouvreur de porte », le métier de commercial est aujourd'hui très technique, « il faut des collaborateurs qui sachent développer un territoire, aller chercher les clients. On veut des profils multi-facettes », détaille-t-il. « Il est temps de comprendre que le commercial est une pièce maîtresse de l'entreprise, qu'aujourd'hui ce métier est exigeant en termes de disponibilité horaire, déplacements... », estime Denis Amblard. Et justement, c'est là qu'arrive la deuxième raison. Face à ce niveau d'exigence, l'observateur pose la question de la rémunération, qui n'est pas forcément en adéquation avec les sacrifices consentis par le salarié. « Est-ce qu'on rémunère les commerciaux comme il se doit ? Des jeunes démarrent sans salaire fixe, sans frais, payés à la commission, pourtant un commercial est comme les autres collaborateurs de l'entreprise, il a besoin de stabilité et de visibilité. »



LE LANGUEDOC-ROUSSILLON MISE SUR LE NUMÉRIQUE

Avec 5 400 entreprises concernées par le numérique en Languedoc-Roussillon, la collectivité se place au 7^e rang des régions françaises en nombre d'établissements de Technologies de l'Information et de la Communication. Un secteur prometteur puisque 14 460 personnes travaillaient dans cette branche en 2012, dont 54 % en CDI, et que 3 400 recrutements ont été recensés en 2013, indique Pôle emploi. La tendance semble se poursuivre puisqu'au cours des douze derniers mois, 1 200 nouvelles offres d'emploi ont été collectées par l'établissement public. Néanmoins, huit établissements sur dix ne disposent pas de salariés dans les entreprises du numérique en Languedoc, indique sur son site Novae LR, un groupement d'entreprises qui vise à fédérer et promouvoir le numérique. D'après l'organisation, le secteur pesait pour 2 % de l'emploi régional avec ses 11 334 salariés dans les TIC dans la région en 2011. En 2012, le nombre de personnes travaillant dans le numérique s'élevait à 14 460, fait savoir Pôle emploi. L'institution parie sur ce secteur d'avenir, et sa

direction régionale s'est associée à Novae LR pour accompagner les entreprises du secteur dans leurs recrutements.

« Nous avons de gros besoins en informatique, dans des entreprises très orientées vers le numérique, ce sont beaucoup de petites structures qui ne sont pas facilement identifiables par les demandeurs d'emploi », d'où l'intérêt du partenariat explique Corinne Navel, conseillère Pôle emploi Cadres à Montpellier.

« Il y a une pénurie d'informaticiens, alors les recrutements ne se font pas », poursuit la conseillère. Cette carence en main-d'œuvre freine l'activité des entreprises. Pour y remédier et profiter de ce nouveau vivier d'emplois, Pôle emploi organise des formations de quelques mois pour développer les compétences des candidats, qui visent en général des postes de cadres. Le problème, c'est que les salaires ne sont pas très élevés observe Corinne Navel. « Languedoc-Roussillon est une région qui rémunère peu, ce qui rend les postes moins attractifs, les candidats sont plus intéressés par Sophia. »

Jean-Luc Chauvin, président de l'Union pour les entreprises des Bouches-du-Rhône (UPE13) ajoute une troisième explication : « Nous avons du mal à garder nos jeunes diplômés, ils ont envie de partir à l'étranger ou ailleurs en France pour progresser plus vite », observe-t-il, ajoutant que les jeunes commerciaux « veulent vite grimper les échelons, sans passer par les premières étapes du terrain. Ils préfèrent dire non aux PME locales pour aller travailler dans des grands groupes ». Pour résoudre ce problème, les patrons vont par exemple embaucher des jeunes en BTS, mais « au bout d'un an ils sont découragés, c'est un métier usant avec des heures de transports. Souvent, ils jettent l'éponge », constate le président de l'union patronale. Alors au final, « les commerciaux, on les débauche ».

DES INGÉNIEURS REQUIS DANS TOUS LES DOMAINES

Dans des régions boostées par les centres de compétitivité de hautes technologies et l'aéronautique de pointe (Sophia, Montpellier, Marseille...) les ingénieurs sont des profils

Suite en page 28 >>

CEPAC

CEPAC
PUBLI

» précieux, demandés dans des secteurs variés. Ainsi, en Paca cette année les entreprises recherchent, et peinent parfois à trouver, des ingénieurs et cadres d'études, R&D en informatique, chefs de projets informatiques (1729 projets de recrutement, 71,8% des cas jugés difficiles), des ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement dans l'industrie (988 projets, 65,2% de difficultés), ingénieurs et cadres de la fabrication et de la production (161 postes, 34,7% de difficultés), ingénieurs et cadres en télécommunications (126 postes, 20,1% de difficultés)...

L'AÉRONAUTIQUE, L'ÉCONOMIE VERTE ET LA LOGISTIQUE

Les besoins sont polarisés autour de secteurs très pointus. Il y a l'aéronautique d'un côté, tiré par le pôle de compétitivité Pégase qui vise à fédérer la filière en Paca et regroupe notamment des géants comme Eurocopter, Thales Alenia Space, Dassault... « Dans ce domaine 45% des offres concernent des cadres et nous avons dû développer des formations spécifiques pour des métiers comme dessinateur mécanique, ingénieur avionique, ingénieur d'étude... Les salariés qui vont collaborer à l'écriture des cahiers de maintenance ou de sécurité par exemple sont des cadres », observe Denis Cavillon, directeur régional

DES TENSIONS SUPÉRIEURES À LA MOYENNE NATIONALE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN PACA

Le marché du travail en Paca connaît « une tension d'ensemble plus prononcée que la moyenne nationale », avancent Pôle emploi et l'Observatoire régional des métiers (ORM) dans une note « *Observation Paca Conjoncture* » publiée en juillet 2013. Traduction : le ratio entre offres d'emploi collectées et flux des demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi est très défavorable sous le soleil, surtout dans les départements des Hautes-Alpes, des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes qui « affichent des tensions plus importantes que sur l'ensemble de la région ». Selon l'étude, huit domaines sont concernés sur la période 2011 et 2012 : agriculture, marine, pêche, électricité, électronique, mécanique, travail des métaux, hôtellerie, restauration, alimentation, maintenance, industries de process, santé, action sociale, culturelle et sportive, et informatique et télécommunications. En affinant les résultats, des métiers connaissent des difficultés de

recrutement, même dans des secteurs d'activité apparemment épargnés. Dans le commerce par exemple, les postes d'attachés commerciaux et représentants connaissent « une tension moyenne élevée ». Il existe 28 métiers en « tension structurelle » dans 13 domaines : professionnels des arts et du spectacle, ingénieurs de l'informatique, techniciens des services administratifs, comptables et financiers, infirmiers... Pourquoi ? Soit le métier est en tension mais les employeurs ne rencontrent pas de difficultés de recrutement (maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce, employés administratifs...), soit une difficulté de recrutement s'ajoute à la tension existante (attachés commerciaux, techniciens de services administratifs...). Les sources de difficultés varient : profil inadéquat du candidat (86%), pénurie de candidat (60%), conditions de travail (32%), déficit d'image (18%). Des causes qui changent d'un secteur à l'autre.

58 000

C'est le nombre d'emplois qui seraient créés dans le secteur « activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien » d'ici 2030, soit une progression de

25,9%*

adjoint de Pôle emploi Paca. Il cite ensuite le secteur de l'économie verte, notamment stimulé par la future Éco-Vallée à Nice et qui offre un « potentiel de nouveaux cadres autour des métiers verts : management, inspection en environnement urbain... » ou même de nouveaux métiers comme celui de la « supervision d'exploitation éco-industrielle », qui vise à organiser, coordonner et contrôler des moyens et des process dans un objectif d'exploitation d'installations de traitement des eaux ou d'élimination, valorisation ou stockage de déchets. « On apporte une touche verte dans toutes les industries d'aujourd'hui. Ça n'existait pas il y a dix ans tout comme les normes qui se sont développées », observe M. Cavillon. Danielle Ducreux, directrice de PACA Mode d'Emploi, Agence Régionale pour l'Innovation et l'Internationalisation des Entreprises en Provence-Alpes-Côte d'Azur, insiste elle aussi sur l'aéronautique, qui « génère à elle seule plus de 450 emplois par an, dans un secteur où tous les métiers sont représentés avec une chaîne de valeur complète : R&D, études, production, maintenance... ». Pour elle, ce potentiel ne fera que s'accroître avec l'émergence du projet Henri Fabre, projet structurant pour le territoire qui réunit dans un centre mutualisé les ressources et compétences pour les industries et la recherche. On rencontre également « de gros besoins en ingénieurs dans le monde de la logistique, un secteur en développement notamment aux alentours de Fos-sur-Mer », avance Olivier Robert, coordinateur Education et Formation au Medef Paca. « On a des demandes en logistique multimodale pour gérer les flux de camions, trains, avions... Les plateformes de logistique ont des besoins de distribution sur toute l'Europe », explique-t-il. Danielle Ducreux abonde en ce sens. « La logistique est un secteur économique à part entière qui englobe des activités de transport de marchandises, d'entreposage, de manutention, de conditionnement et de services et intègre de plus en plus d'activités à valeur ajoutée. Elle occupe une place de premier rang dans l'attractivité des investissements et a généré entre 2000 et 2012 des volumes d'emplois conséquents. »

LES FACTEURS DE LA PÉNURIE

La région est dynamique et les écoles sont bonnes, alors pourquoi cette pénurie d'ingénieurs ? Pour Jean-Luc Chauvin, l'explication est la même que pour les commerciaux : « On forme de bons ingénieurs ici mais ils partent à l'étranger ou à Paris et Lyon. Nous n'arrivons pas à les conserver car il y a un problème d'infrastructures. En termes de loyers, ils seront aussi mal lotis ici qu'à Paris, sauf que là-bas il y a un bon réseau de transports en commun. Et une fois partis,

très peu de professionnels reviennent réellement. » En outre, attirés par des salaires plus élevés et des conditions de travail réputées meilleures, « beaucoup d'ingénieurs fuient l'industrie pour se tourner vers la banque et la finance qui les attirent plus que les PME de la région Paca », observe par ailleurs Olivier Robert. Et le tissu de PME locales a du mal à attirer... Annie Boyer, chargée d'étude à l'Observatoire régional des métiers Paca pointe aussi le « problème d'attractivité de l'industrie » et l'absence de « tradition de formation industrielle dans la région, qui a du mal à s'auto-suffire en ingénieurs. » En Languedoc, les acteurs économiques recherchent 318 ingénieurs et cadres d'études, R&D et informatique, chefs de projets informatiques (69,4% de difficultés), 240 ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement dans l'industrie (40,6% de difficultés), 72 ingénieurs et cadres de la fabrication et de la production (36,3% de difficultés)... Et le secteur phare, polarisé à Montpellier, c'est l'informatique, où l'on enregistre « de gros besoins », observe Corinne Navel, conseillère Pôle Emploi Cadres à Montpellier (cf. encadré). Si la pénurie de commerciaux et d'ingénieurs fait consensus parmi les observateurs dans le sud de la France, ils citent également d'autres secteurs en difficultés : les cadres du secteur sanitaire et social, les comptables, responsables marketing... « Malgré la faculté de médecine, nous avons une pénurie sur les métiers de la santé comme ceux de médecins généralistes, neurologues... », regrette Corinne Navel. « Le secteur de la santé est pourtant prometteur en termes de valeur ajoutée des emplois, mais pas forcément en nombres », explique Danielle Ducreux, qui cite « un projet comme celui de Marseille Immunopole, pôle de recherche et d'expertise dans les maladies infectieuses, qui contribuera à faire rayonner l'expertise marseillaise dans le monde, et attirera des investissements et des emplois à l'instar des start-up devenues leaders mondiaux comme Ipsogen avec 70 emplois et Innate Pharma ». Pourtant, « le milieu hospitalier, les maisons de retraite et les grands groupes sont de gros consommateurs de cadres, que ce soit dans le sanitaire hospitalier privé ou public, mais les structures ont du mal à trouver du personnel de qualité », note Olivier Robert. La qualité des candidatures, c'est le point de blocage avancé par la majorité des experts. Hélotropisme et bonne image de la région entraînent parfois un nombre de postulants beaucoup plus important que dans d'autres régions sur les offres, mais si la quantité y est, la qualité pêche souvent. Maîtrise des langues, formation adéquate, cocktail savoir-faire et savoir-être... Atteindre l'alchimie parfaite n'est pas chose aisée. •



INTERVIEW

MARC LOW

FONDATEUR DU CABINET CONNECT RH À MARSEILLE

« Aucune région ne peut vivre en autarcie avec ses cadres »

LES ENTREPRISES PEINENT À RECRUTER DES CADRES EN PACA, POURQUOI ?

Parce que la région attire et repousse à la fois. Elle attire pour le soleil, son université, ses entreprises de pointe... Mais c'est un repoussoir à cause du foncier car quand on vient d'une autre région française il faut accepter de voir la surface de son logement diminuer. Et les médias font du *bashing* sur Marseille. Cet acharnement sur la mauvaise réputation de Marseille rebute.

POURQUOI NE PAS RECRUTER LES CADRES DIRECTEMENT SUR PLACE ?

Par principe, un cadre doit pouvoir venir d'absolument partout car l'idée, c'est de recruter non seulement la compétence, mais aussi le savoir-être, ce qui rend encore plus importante la question

d'une attractivité forte. Aucune région n'est autarcique sur ses cadres.

QUID DES CADRES SUPÉRIEURS ?

Le problème pour les cadres de haut niveau, c'est que ce territoire est composé à 97% de TPE et PME, donc il est compliqué d'attirer des cadres de très haut niveau, certains craignent de ne pas pouvoir passer à l'étape supérieure de leur carrière dans la région.

EN EST-IL DE MÊME POUR LES ÉTRANGERS ?

Des efforts sont faits pour les accueillir. Le projet ITER à Cadarache attire des cadres du monde entier, CMA-CGM regroupe quarante nationalités... Mais la région devrait faire mieux. Nous sommes une région ouverte au monde, on n'en profite pas assez.

5 000

C'est le nombre d'emplois qui disparaîtraient dans la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines d'ici 2030.

*Source : exercice de prospective régionale Insee publiée en décembre 2013, réalisée avec le concours de l'ORM et de la Direccte.



DCNS. UNE AVENTURE MARITIME, INDUSTRIELLE ET HUMAINE.

DCNS EST UN LEADER MONDIAL
DU NAVAL DE DÉFENSE ET UN
INNOVATEUR DANS L'ÉNERGIE.



Convaincu que la mer est l'avenir de la planète, DCNS invente des solutions de haute technologie pour la sécuriser et la valoriser durablement. Entreprise de haute technologie et d'envergure internationale, DCNS répond aux besoins de ses clients grâce à ses savoir-faire exceptionnels et ses moyens industriels uniques.

Le Groupe conçoit, réalise et maintient en service des sous-marins et des navires de surface ainsi que les systèmes et infrastructures associés. Il fournit également des services pour les bases et chantiers navals. Enfin, DCNS propose un large panel de solutions dans l'énergie nucléaire civile et les énergies marines renouvelables.

Acteur de la filière navale en France, du fait de l'activité de ses sites et des partenariats noués avec les PME régionales, les grandes écoles et les universités, DCNS est un véritable moteur de l'industrie française en matière d'emploi et de recherche et développement. Pour réaliser des produits (sous-marin nucléaire lanceur d'engins, porte-avions, frégates...) parmi les plus complexes au monde, DCNS bénéficie des compétences pointues de ses équipes. Le Groupe emploie 13648 collaborateurs où il génère des dizaines de milliers d'emplois indirects. Ces emplois hautement qualifiés contribuent à l'excellence industrielle de la France. Avec 90% de sa valeur ajoutée créée en France, DCNS participe à la préservation et à la transmission d'un savoir-faire unique.

DCNS en région PACA

DCNS propose une large gamme de services tout au long du cycle de vie des navires, qu'il s'agisse de navires de surface ou de sous-marins. Pour ce faire, DCNS confirme son engagement pour l'emploi des jeunes et des seniors et propose à ses nouveaux collaborateurs un parcours d'évolution de carrière favorisant la performance individuelle et collective, l'équité et la compétitivité des rémunérations en cohérence avec le cursus diplômant et l'expérience professionnelle.

En région PACA (Le Mourillon, Marseille et Saint-Tropez), DCNS recherche des profils dans les spécialités suivantes :

- **Production** : responsable coordination de travaux/installations, directeur de chantier d'infrastructures portuaires, responsable qualité produits/programmes, responsable d'équipe manutention bord, appareilleurs,...
- **Études-ingénierie** : architecte ou ingénieur systèmes, spécialiste radio-chimie/transport nucléaire...



INTERVIEW

DIDIER BAICHÈRE
DIRECTEUR
DES RESSOURCES
HUMAINES ADJOINT

En juillet dernier, vous avez intégré le groupe DCNS. Qu'est-ce qui vous a attiré ?

L'attractivité du groupe DCNS réside dans son pouvoir d'appartenance à une communauté unique, reliée par l'histoire de DCNS et ses expertises technologiques exceptionnelles. DCNS est l'un des rares industriels au monde capable de concevoir et réaliser des systèmes aussi complexes qu'un sous-marin nucléaire lanceur d'engins (SNLE) ou un porte-avions à propulsion nucléaire. Les collaborateurs du Groupe partagent aussi une même passion de la mer et de ses métiers. À titre individuel, dans les Ressources Humaines, j'ai la chance de travailler avec une équipe dynamique, à l'écoute des collaborateurs, et qui partage une aventure technologique et industrielle au quotidien. Cette ambition commune crée une émulation collective qui est un gage d'innovation et de satisfaction.

Les métiers chez DCNS sont très variés. Est-il possible et facile de toucher à différents métiers dans une carrière ?

DCNS offre un panorama de métiers très variés, rassemblés autour de trois domaines : la maîtrise d'œuvre de grands programmes industriels, les services (maintien en condition opérationnelle, formation, services aux infrastructures et bases navales) et enfin la conception et la réalisation d'équipements. DCNS offre de réelles perspectives de carrière à ceux qui ont envie d'évoluer.

Que conseillerez-vous aux jeunes diplômés d'aujourd'hui ?

Je leur dirais que le savoir-être compte autant, voire même plus que les compétences. Il est important de savoir travailler avec les autres, d'être ouvert d'esprit et honnête intellectuellement. Et il faut savoir prendre des risques. L'audace est une condition nécessaire pour avancer et la confrontation aux échecs indispensable pour grandir et évoluer. Alors n'ayez pas peur d'oser !

DCNS

12

sites en France

3300

collaborateurs
en région PACA



Contact

DCNS - Direction des Ressources Humaines
40-42, rue du Docteur Finlay - F-75732 Paris Cedex 15
fr.dcnsgroup.com/carrieres/nos-offres

DIVERSITÉ : UN DÉFI À RELEVER

ÉGALITÉ DES CHANCES,
emploi des séniors, principe
de non discrimination...
LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE
est un enjeu de taille pour
les employeurs de Paca
et Languedoc-Roussillon.



La diversité est aussi complexe que son nom l'indique. Valeur consensuelle, elle s'avère plus difficile à assurer qu'il n'y paraît dans les entreprises, souvent perdues entre contraintes réglementaires et recherche de performance. Pour permettre au plus grand nombre d'accéder à l'embauche et ainsi favoriser la diversité, la MRS (méthode de recrutement par simulation) se démocratise. Elle permet en effet de sortir des critères habituels de recrutement (expérience, diplôme) en plaçant la personne en situation avec des consignes à respecter pour obtenir un résultat précis. Une méthode qui permet à chacun de faire ses preuves, avec ou sans précieux titre. En 2012, 2 500 personnes ont été recrutées en Paca grâce à la MRS.

ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

Lancée fin 2004, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi. Aujourd'hui, 3 238 entreprises sont signataires de la charte en France dont environ 200 en Paca et une trentaine en Languedoc-Roussillon. Pour Élisabeth Fuchs, directrice de l'antenne Paca de l'association IMS Entreprendre pour la Cité, l'argument principal pour signer la charte de la diversité n'est pas l'argument juridique. « *Ce n'est pas la peur du gendarme qui incite les entreprises à signer. C'est un engagement citoyen, une conviction, qui correspond à l'ADN de la société et de son patron. Paca est une région naturellement représentative de la diversité de par son histoire et sa culture. Au niveau des signataires, elle se place en troisième position derrière l'Île-de-France et Rhône-Alpes. Claude Bébéar, notre Président, a lancé cette charte non pas pour asséner un message moralisateur mais pour montrer que la diversité est une richesse économique, qu'elle permet de devenir plus performant. Si votre clientèle est diversifiée, vous serez plus pertinent si vous embauchez des personnes qui lui ressemblent ! Idem si vous voulez vous développer à l'international : des salariés issus des cultures des pays que vous visez vous aideront à comprendre le marché* », résume Élisabeth Fuchs. Parmi les ambassadeurs régionaux de la diversité, figure notamment Convers, société niçoise qui depuis 15 ans, a fait de l'embauche des séniors et des femmes, sa priorité en leur proposant un contrat de travail unique reposant sur le choix individuel des horaires. •

EMPL'ITUDE, LE LABEL MARSEILLAIS

Créé il y a sept ans, Empl'itude est le premier label territorial pour l'emploi en France. Il valorise la contribution des entrepreneurs et réseaux d'entreprises à l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi dans leur parcours d'insertion. « *Nous comptons aujourd'hui plus de 110 labellisés* », explique Christine Cabigiossu, en charge de l'animation du label. « *Empl'itude vient de se développer à de nouveaux bassins : Toulon, Avignon et Cannes, en partenariat avec les Maisons de l'Emploi et les PLIE des territoires.* » Parmi les signataires du bassin marseillais, on retrouve Jaguar Network, Onyx Méditerranée, Eiffage Construction Méditerranée, Manpower, le groupe EDF ou Villages Club du Soleil qui prouvent ainsi leur démarche citoyenne et leur motivation en termes de RSE (Responsabilité sociale des entreprises). « *Pour obtenir ce label valable trois ans, les entreprises sont notées sur leur engagement sociétal au service des demandeurs d'emploi et des écoles, leur bonne pratique en faveur des collaborateurs et la diffusion de ces pratiques. Des pistes de progression leur sont ensuite proposées pour composer un plan d'action* », conclut Christine Cabigiossu.

AUTO GRILL
PUBLI

ENTREPRENDRE : LA BONNE IDÉE POUR CRÉER SON EMPLOI

Auto-entreprise, transmission familiale, création ou franchise : **L'ENTREPRENARIAT** tire son épingle du jeu en **PACA** et **LANGUEDOC-ROUSSILLON**.



Si les entrepreneurs sont nombreux, surtout en Paca (58 408 créations d'entreprises l'an dernier), c'est que les structures pour les accompagner y sont bien présentes. Ainsi l'IRCE Paca, créée il y a 25 ans par des chefs d'entreprise de la région accompagne, forme et écoute les aspirants à la création ou à la reprise d'entreprise. « *La création d'entreprise en Paca se porte plutôt bien* » estime Christophe Sivel, responsable des opérations à l'IRCE Paca. « *L'effet crise ne se ressent pas sur le nombre de créations, celui-ci se maintient. Et les entreprises que nous avons accompagnées ces quatre-cinq dernières années tirent plutôt bien leur épingle du jeu. En revanche, la crise impacte les raisons d'entreprendre. Les personnes qui se lancent aujourd'hui le font plus par dépit, car ils ont bien souvent perdu leur emploi, que par réelle envie. Du côté de la reprise d'entreprise, c'est par contre plus difficile de nos jours car les cédants ont du mal à s'y retrouver financièrement. Le rôle de l'IRCE est d'accompagner les entrepreneurs ou repreneurs grâce à des parcours de plusieurs mois, ponctués d'ateliers encadrés par des consultants, qui répondent aux diverses problématiques de l'entreprise. Nous avons ainsi mis en place des parcours création d'entreprise en Paca, reprise de société, développement international, transmission, RSE ou encore levée de fonds.* »

L'INNOVATION COMME ACCÉLÉRATEUR DE CROISSANCE.

Créé en 1996, Marseille innovation, centre européen d'entreprise et d'innovation, dispose de trois pépinières et hôtels d'entreprise pour héberger et accompagner des projets en phase de démarrage dans les domaines des TIC, de l'audiovisuel, du multimédia, de l'optique, de la photonique et plus généralement des sciences de l'ingénieur et des services à l'entreprise. Sa capacité d'accueil est d'une centaine de start up. Idem dans le Languedoc-Roussillon où Synersud, réseau d'accompagnement des entreprises innovantes, a contribué depuis ses débuts à la création de 2 200 start-up qui ont généré plus de 8 000 emplois. Côté innovation également, se tient chaque été à Sophia Antipolis l'European Innovation Academy réunissant des étudiants porteurs de projets venus de 65 pays différents pour rencontrer des professionnels qui les aideront dans la mise en route des start-up. Un *summer camp* sous le soleil azuréen qui permet de dessiner les contours des entreprises de demain. •

LA BONNE SANTÉ DE LA FRANCHISE

Rassurante quand il s'agit de se lancer dans le bain de la création d'entreprise, la franchise poursuit son essor, séduisant de plus en plus les salariés en reconversion professionnelle. Pour Chantal Zimmer, déléguée générale de la Fédération française de la franchise, Paca et Languedoc-Roussillon affichent un dynamisme certain. « *La franchise ne fait pas de miracle, elle suit simplement le développement économique des régions. Paca et Languedoc-Roussillon sont des régions vivantes qui séduisent naturellement les franchisés. Il n'y a pas de spécificité des secteurs propres à ces régions. Les franchises qui s'ouvrent sont, comme sur le plan national, des franchises de services : restauration, coiffure, aide à la personne... La franchise est certainement la meilleure manière de créer son emploi tout en étant encadré et sécurisé. C'est une merveilleuse opportunité de se reconvertir, surtout aujourd'hui, dans un contexte difficile* ».

29 122

C'est le nombre d'entreprises
(traditionnelles et auto-entreprises) créées
en 2013 en Languedoc-Roussillon
(Source Insee / Exploitation APCE)

CADRE
EMPLOI

FEMMES
DE L'ÉCONOMIE

FEMMES
DE L'ÉCONOMIE

LE NUMÉRIQUE, BOOSTER DE CROISSANCE

Sans cesse en mouvement, le secteur du numérique se nourrit de nouveaux métiers qui suivent l'évolution d'une société 2.0. En Paca et Languedoc-Roussillon, quelques grandes entreprises et start-up prometteuses garantissent aux *geeks* ambitieux de se faire une place au soleil.



Si la France est sans conteste l'une des grandes nations du numérique, le Sud-Est en est probablement son cœur. En 2010, en Paca, l'INSEE recensait 30 000 établissements rattachés à la filière TIC (Technologies de l'information et de la communication) et 77 000 emplois liés (55 000 dans le cœur des métiers), plaçant la région sur le podium des régions françaises. Le tissu industriel compte de grands noms, souvent internationaux, comme STMicroelectronics, Gemalto, Amadeus, Atos, etc. Mais aussi de nombreuses PME et start-up, dans les domaines des logiciels et du transmedia. Évidemment, la technopole de Sophia Antipolis vient immédiatement à l'esprit lorsque l'on évoque le numérique en Paca. Fondée en 1969, elle est en effet la première d'Europe et rassemble la plus grande concentration de centres de R&D étrangers en France, devant Paris. Elle accueille depuis mai dernier Jaguar Network, acteur marseillais de l'hébergement et du *cloud computing*, leader sur son marché. Pour Kevin Polizzi, président de la société « la création de cette agence locale est un événement important. En effet, elle est le fruit de la très forte croissance de nos activités et de la nécessité de nous rapprocher de nos clients pour leur proposer des solutions sur mesure. Par cette opération, nous affirmons notre volonté d'accroître notre présence auprès des entreprises des Alpes-Maritimes en attendant d'une expertise de proximité. » Une politique de recrutement est

lancée afin d'étoffer les équipes techniques et commerciales actuellement en place. Idem chez Ausy, spécialiste du conseil et de l'ingénierie informatique qui, après avoir doublé de taille entre 2009 et 2012, a lancé une campagne de recrutement en juillet dernier pour l'embauche de 120 nouveaux collaborateurs en CDI sur les sites d'Aix-en-Provence, Montpellier et Sophia Antipolis. 40 % de ces offres sont destinées à des ingénieurs débutants. L'entreprise est également en manque de consultants et managers commerciaux.

DES MÉTIERS VARIÉS ET UNE PROGRESSION FULGURANTE

Si les TIC étaient au départ aux mains des informaticiens pure souche, naviguant dans l'univers obscur de la programmation, le monde du numérique a franchement évolué et les métiers qui le composent avec. Parmi les petits nouveaux de l'ère numérique, on trouve ainsi des postes de veilleur en e-reputation, de *e-marketer* (ou webmarketer), de géomaticien (spécialistes des cartes de géolocalisation) ou encore de *community manager*. Des métiers dans le vent, qui attirent les jeunes de la génération Y, biberonnés à Internet, que l'on retrouve en partie au sein des start-up. Ces sociétés ambitieuses sont désormais accueillies à bras ouverts par les territoires qui leur consacrent des incubateurs de création et de développement. Ainsi, Cap Omega à Montpellier regroupe 39 entreprises spécialisées

Suite en page 40 >>

En 2014
1 283
projets de recrutements
en Languedoc-Roussillon
dans le domaine
de l'information-
communication,

3 792
pour la région Paca
(Etude Besoin en Main-d'œuvre
de Pôle Emploi mai 2014)

14
milliards d'euros
de chiffre d'affaires
générés en 2010 en
PACA par la filière TIC
soit 11 % du PIB régional
(Source Panorama Services et
TIC en PACA 2013)

SOGETI HIGH TECH RECRUTE EN RÉGION PACA !

AVEC 3 000 COLLABORATEURS
EN FRANCE, ET PLUS DE 20 ANS
D'EXPÉRIENCE, SOGETI HIGH TECH
FIGURE PARI MI LES LEADERS DU
MARCHÉ DE L'INGÉNIEURIE ET
DU CONSEIL EN TECHNOLOGIES.

Filiiale à 100 % du groupe Capgemini, Sogeti High Tech est partenaire des plus grands groupes industriels mondiaux des secteurs de l'aéronautique, du spatial, de la défense, du ferroviaire, de l'énergie et des télécoms. Nous intervenons dans de nombreux projets majeurs d'innovation et d'ingénierie technologiques. Nos expertises techniques et métiers renforcent la valeur ajoutée de nos solutions au service des challenges du monde industriel du XXI^e siècle.

Pour nos deux implantations sur Aix-en-Provence et sur Sophia Antipolis, nous recherchons des ingénieurs désireux de relever de nouveaux défis au sein des projets que nous conduisons pour nos grands clients locaux (Orange, Escota, Thales Alenia Space, Amadeus, Airbus, ArcelorMittal, DCNS, Areva, Gemalto, Cityway....). Notre recrutement se focalise sur des ingénieurs débutants et expérimentés, à la recherche de nouveaux défis et challenges, maîtrisant l'anglais et spécialisés en :

- Développement Web : J2EE, EJB, PHP, ASP .NET, HTML5, CSS3 ...
- Développement Client lourd : Java, Swing, C/C++, Qt, Python, C#
- Développement d'applications mobiles : iOS, Android, Cross platform
- Moyens d'essais / bancs de tests : conception, développement, configuration et maintenance
- Informatique embarquée, temps réel, industrielle : FPGA, VxWorks, Linux RT, LabWindows CVI, LabView, CAN, ARINC 423, MIL-STD-1553 ...

Et vous ? Vous aimez repousser les limites, et vous engager dans des projets technologiques audacieux ?
Rejoignez une équipe jeune et pleine de talents :
HighTechRecrute@sogeti.com



En 2014,
nous recrutons
plus de
400
nouveaux collaborateurs
dont **70%**
de jeunes diplômés sur
nos 5 métiers :

- Conseil
- Ingénierie système
- Ingénierie physique
- Ingénierie logiciel
- Testing

Contact

Siège social
2-10, rue Marceau
92136 Issy-Les-Moulineaux
Tél. +33 (0)1 40 93 73 00
Fax : +33 (0)1 40 93 73 73
HighTechRecrute@sogeti.com
www.sogeti-hightech.fr



INTERVIEW



ARIELLE BAUDOT
DIRECTEUR
RECRUTEMENT
FRANCE & MOBILITÉ

Comment voyez-vous le métier d'ingénieur chez Sogeti High Tech ?

Être ingénieur, c'est être capable d'étudier un problème dans sa globalité, en prenant en compte toutes les contraintes, qu'elles soient techniques, économiques, humaines ou financières, pour ensuite proposer des solutions concrètes et conduire un projet en équipe.

Quelles qualités recherchez-vous chez vos collaborateurs ?

Sens du concret, curiosité, goût du travail en équipe, créativité... Ces qualités sont indispensables pour imaginer, concevoir et réaliser de nouveaux produits ou procédés.

Comment accompagnez-vous vos collaborateurs dans leur évolution professionnelle ?

Notre politique de ressources humaines est une priorité stratégique et vise à assurer à nos collaborateurs un développement professionnel dans les meilleures conditions. Il existe de nombreuses passerelles entre nos métiers. Chacun peut, s'il le souhaite, évoluer vers d'autres compétences, changer de région ou de secteur selon les opportunités qu'offrent nos marchés dans un environnement national ou international.

» dans les technologies de l'information et de la communication comme Compufirst, Expernova, HPC Project ou encore Matooma, start-up en plein développement, spécialisée en M2M (*machine to machine*) et qui souhaite doubler ses effectifs cette année. « De huit personnes fin 2013, nous allons passer à vingt à la fin de cette année, en recrutant essentiellement des commerciaux et des développeurs », explique Frédéric Salles, président de la société qu'il a fondée en juin 2012. La région Languedoc-Roussillon est d'ailleurs très active avec 4 500 entreprises dans le secteur et un taux de progression de création d'entreprises du numérique de 50 % en deux ans. En Paca, c'est Primi (Pôle Régional Image Multimédia Internet) basé à Marseille, qui fait office de *cluster* regroupant entreprises mais aussi structures d'enseignements universitaires, de recherche et de formation autour des nouvelles technologies. Un véritable réseau professionnel facilitant les échanges et soutenant les créations d'entreprises que viennent compléter les incubateurs Impulse (Aix-Marseille-Avignon) et Paca Est (Nice-Sophia-Toulon). On peut également compter sur le PRIDES Économie Numérique (Pôle régional d'Innovation et de Développement Économique Solidaire) qui rassemble cinq associations azuréennes dans le domaine pour porter des projets et soutenir l'économie numérique. Certains la jouent solo comme Voyage Privé, mastodonte de la vente en ligne, qui depuis deux ans, propose des Tremplins de l'innovation e-tourisme dans son siège d'Aix-en-Provence. Un *summer camp* décrit par David Bastian, co-fondateur de la société, comme un « *early stage qui vient bien en amont du projet, quand le business plan n'est pas encore bordé* ». Les jeunes



TÉMOIGNAGE

BRUNO POURCINES

PRÉSIDENT DE PIX & ASSOCIATES, agence de communication digitale basée à Nice. Créée en 1999, l'agence Pix & Associates est aujourd'hui numéro deux des agences de communication de la Côte d'Azur et figure dans le TOP 5 en Paca.

« Avec un pied à Paris et l'autre à Nice, nous élargissons notre clientèle ainsi que les profils qui travaillent chez nous »

Nous avons une identité un peu atypique puisqu'au départ, notre métier était uniquement axé sur le digital. Depuis 2009, nous avons élargi nos compétences en intégrant une agence de pub et une régie média. Ceci a été rendu possible par l'ouverture d'une succursale à Paris qui nous a permis de toucher d'autres clients mais aussi et surtout de faire venir à Nice des compétences qui jusque là n'étaient pas au rendez-vous. Le profil type est celui du Parisien trentenaire qui, après une décennie entre études et premier emploi, choisit un autre mode de fonctionnement, plus en adéquation avec

une vie de famille et qui nous rejoint ainsi riche d'une expérience professionnelle de qualité. Entre 2011 et 2013, nous sommes ainsi passés de 10 à 20 collaborateurs : graphistes, développeurs, spécialistes du marketing web. Cependant nous tenons fortement à notre ancrage local, c'est pourquoi nous n'hésitons pas à faire appel à des stagiaires et des profils juniors issus d'écoles du cru. D'ailleurs, il faut souligner que ces cinq dernières années ont marqué une véritable montée en puissance des écoles locales sur tous les métiers du digital. Des étudiants qui seront les compétences clés de demain.

16%

des recrutements de cadres prévus par les entreprises de Paca devraient en 2014 concerner la fonction informatique

(Etude Perspectives de l'emploi cadre de l'Apec en mars)

3,8 milliards d'euros

de chiffre d'affaires en 2012 pour les TIC de la Côte d'Azur
(Source Sirius CCI NCA 2012)

entrepreneurs sélectionnés sont ainsi mis en relation avec les équipes du site qui leur révèlent toutes les facettes de la réussite économique on line, ou presque.

DES DIFFICULTÉS À RECRUTER

Depuis 2010, la filière numérique en Languedoc-Roussillon note une progression de l'emploi salarié de 5 %. Mais les entreprises sont confrontées à une pénurie de candidats et de profils adaptés. Dans cette région, Pôle Emploi et Novae LR (agence pour la promotion de l'économie numérique) ont ainsi lancé en avril dernier « la semaine de l'emploi dans le numérique » durant laquelle 45 postes étaient proposés parmi des profils variés de développeurs, chefs de projets ou commerciaux. Frédéric Salles, président de Matooma, a d'ailleurs bénéficié du soutien de cette initiative pour son recrutement. « Nous avons d'abord lancé une procédure classique auprès de l'Apec et Pôle Emploi et n'avions reçu que

quatre C.V. L'agence m'a alors proposé de mettre en ligne sur le site national de Pôle Emploi une vidéo présentant la société et les postes recherchés. Ce qui nous a permis d'accéder à une petite vingtaine de candidatures supplémentaires. Sur les douze personnes que je souhaitais recruter cette année, six postes sont toujours vacants. Nous faisons face à une véritable méconnaissance du tissu local de la part des jeunes diplômés. Dès la fin de leur cursus, ils partent pour Paris à la recherche de postes dans de grosses sociétés sans se douter qu'il existe de belles opportunités ici, en région. Nous leur proposons des salaires dans la fourchette haute de ceux pratiqués, et une réelle opportunité d'évolution de carrière à l'image de ce commercial embauché il y a deux ans, devenu rapidement responsable export ». Pour ce jeune patron, « recruter est devenu mon souci numéro un alors que c'était le dernier que j'imaginais ! ». Une difficulté à recruter que confirme Géraldine Auret, déléguée générale de Novae LR, association pour le développement de la filière du numérique en Languedoc-Roussillon : « Le secteur a en effet beaucoup de mal à recruter des développeurs, ingénieurs commerciaux et chefs de projets. Nous allons donc lancer notre deuxième convention avec Pôle Emploi, qui nous

Suite en page 42 >>

HUAWEI POURSUIT SON DÉVELOPPEMENT

L'équipementier chinois, fournisseur global de solutions dans le domaine des TIC, vient d'inaugurer son centre de R&D sur le site de Sophia Antipolis. Installé en juillet 2013 dans les Alpes-Maritimes, le spécialiste avait embauché plusieurs ingénieurs à la faveur de la fermeture de Texas Instruments à Villeneuve-Loubet. Avec l'ouverture de ce centre de R&D mondial « Chipset et électronique embarquée », le groupe devrait encore recruter une dizaine d'ingénieurs d'ici la fin de l'année. Ceux-ci seront chargés de mettre au point le « meilleur processeur de traitement d'image » qui équipera le Smartphone Huawei en 2015. L'implantation dans la technopole

française confirme selon Karl Song, directeur général d' Huawei France que le groupe « a de grandes ambitions pour les prochains mois. Sophia Antipolis n'est que la première pierre de sa stratégie de développement dans la R&D dans l'Hexagone ». D'ici 2016, l'équipementier chinois devrait gonfler ses équipes à un total de 200 ingénieurs, dans les domaines du design, des objets connectés, des puces et électronique embarquée et des mathématiques appliquées. Le groupe dispose actuellement de 17 centres de R&D répartis dans huit pays européens et emploie 800 chercheurs. Un chiffre qu'il compte doubler dans les deux ou trois ans à venir.

12%

des recrutements de cadres prévus par les entreprises en Languedoc-Roussillon devraient en 2014 concerner la fonction informatique
(Etude Perspectives de l'emploi cadre de l'Apec en mars)



YOU CAN'T CHOOSE YOUR FATHER BUT YOU CAN

ChooseYourBoss

REPRENEZ LE POUVOIR

Inscrivez-vous au TIC emploi sur CYB et rencontrez les entreprises avec lesquelles vous matchez

Le 13 oct. à Marseille

Le 20 oct. à Aix-en-Provence

*vous ne pouvez pas choisir votre père mais vous pouvez choisir votre Boss

» permet de mettre en ligne sur leur page d'accueil nationale de petites vidéos mettant en avant des entreprises du Languedoc qui recrutent. Le but est de démontrer qu'il existe un véritable écosystème d'entreprises en développement, start-up ou PME, proposant de belles opportunités à ceux qui le souhaitent. Le géant Amadeus, avec son site de Sophia Antipolis a, quant à lui, trouvé la solution : l'internationalisation des profils. « Une véritable volonté » selon Magali Viano, DRH de ce pôle dédié aux R&D qui compte aujourd'hui 3 400 salariés et 61 nationalités différentes. Effectivement, ouvrir les horizons permet de recruter plus facilement mais les actions locales, notamment auprès des écoles, sont sans cesse renouvelées. « Amadeus est une société en croissance depuis 25 ans et nous recrutons environ 300 personnes par an. Nous accueillons 200 stagiaires ou apprentis également chaque année grâce aux partenariats que nous montons avec les écoles. Dans notre effort de recrutement, nous visons deux types de population. D'un côté, les jeunes diplômés avec des profils d'ingénieurs en développement de logiciel par exemple. De l'autre, des profils plus expérimentés de chefs de produits ou responsables commerciaux. Pour ces derniers, notre rôle est de mettre l'accent sur l'attractivité du territoire car ce sont des personnes qui ont occupé des postes dans des grandes villes, des capitales européennes pour la plupart. Nous devons leur offrir une panoplie de services permettant une intégration idéale à Sophia, un accompagnement par exemple dans la recherche d'emploi du conjoint, qui pose souvent souci », conclut la DRH. Du côté de Jaguar Network, on privilégie la passion aux diplômés. « Nous faisons face à une pénurie de profils dans l'informatique », évoque Blandine Loridan, responsable des Ressources humaines de cette société créée en 2001, qui ouvre chaque année de nombreux postes. « C'est une véritable volonté de notre président Kevin Polizzi de favoriser la technique et l'engagement plutôt que le niveau d'études. Un détenteur de BTS peut chez nous obtenir un poste d'ingénieur pour peu qu'il maîtrise les outils indispensables et qu'il fasse preuve de sa motivation. » Dix-huit personnes ont ainsi été embauchées l'an dernier sur les différents sites (Marseille, Annecy, Sophia Antipolis...) et une vingtaine de recrutements sont prévus l'an prochain. « Nous cherchons des administrateurs systèmes réseaux, des techniciens support, des ingénieurs commerciaux, développeurs, ingénieurs avant-vente... Nous fonctionnons en chaîne, avec des postes liés sur un projet. Donc quand nous recrutons un ingénieur, nous recrutons également une fonction support », explique la DRH.



TÉMOIGNAGE

JEAN-BERNARD TITZ

PRÉSIDENT DE TELECOM VALLEY
ET GÉRANT DE LA SOCIÉTÉ DEV'HELP.

« La pénurie d'ingénieurs est importante »

Telecom Valley est une association créée il y a 23 ans par de grands groupes comme IBM ou France Telecom, regroupant aujourd'hui 116 membres, principalement des PME. Le but est d'aider les entreprises du secteur numérique à se connaître, à réseauter, à échanger à travers les 120 rencontres que nous organisons par an. Ce que l'on remarque au niveau des recrutements dans le secteur est la pénurie toujours très importante de profils d'ingénieurs. Les entreprises peinent à trouver les développeurs dont elles ont besoin ainsi que des métiers plus spécialisés qui

naissent en même temps qu'arrivent les dernières technologies : *community manager*, spécialistes du *cloud*, du référencement, du *big data*, de la sécurité ou de l'ergonomie. La France manque de façon générale de profils scientifiques ! Heureusement, il n'est pas forcément nécessaire d'avoir un diplôme d'ingénieur pour exercer dans ces sociétés du numérique. Certains DUT ou licences professionnelles permettent d'accéder à des postes de techniciens qui peuvent facilement évoluer vers des métiers plus qualifiés, avec le temps et l'expérience.

FRENCH TECH,
LE GRAAL DES TERRITOIRES

Lancé le 1^{er} février dernier par le gouvernement, le label French Tech compte bien participer à la croissance et au rayonnement international des start-up numériques françaises. Parmi les villes en lice pour obtenir le titre, Nice s'est regroupée avec Cannes, Grasse et Sophia Antipolis pour former la French Tech Côte d'Azur. Pour Jacques Lesieur, CEO chez Team Côte d'Azur, qui pilote la candidature, obtenir le label est une évidence. « Les Alpes-Maritimes comptent 1 459 entreprises travaillant dans le numérique, ce qui représente 20 700 emplois et 3,8 milliards de chiffres d'affaires dont 58 % à l'export, une caractéristique nécessaire pour la labellisation. » Rappelons en effet que la technopole Sophia Antipolis accueille des poids lourds comme Alcatel, Cisco, Amadeus, etc. La Communauté d'agglomération Toulon Provence Méditerranée s'est elle aussi lancée dans la course avec le projet Toulon Ruche Digitale. Son objectif ? Asseoir un quartier numérique en plein cœur de Toulon où l'on trouvera start-up, laboratoires, espaces de *co-working*, formations universitaires et rien de moins que la Maison de

Plus de
9 000

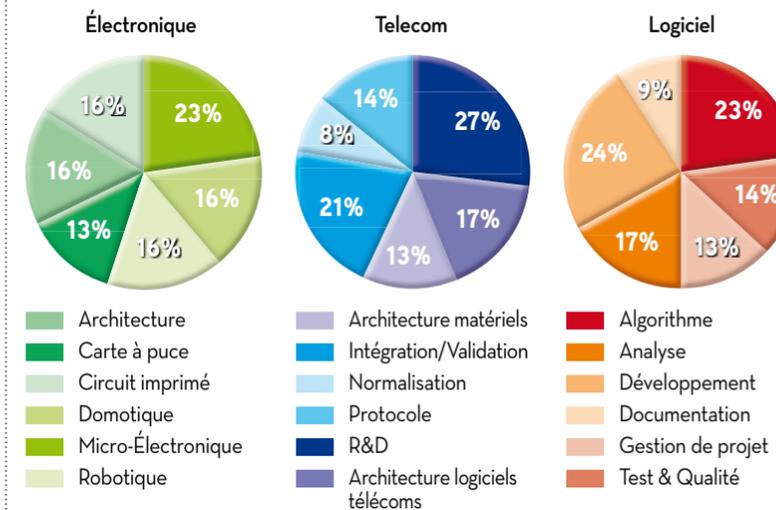
emplois ont été créés depuis l'an 2000 sur la Côte d'Azur dans la filière des TIC (source Team Côte d'Azur)

4 500

entreprises du secteur numérique sont répertoriées en Languedoc-Roussillon (Source Novae LR)

l'Innovation et du Numérique. Pour Hubert Falco, maire de Toulon et Président de la Communauté d'agglomération Toulon Provence Méditerranée, la labellisation French Tech permettrait de « dynamiser encore plus un territoire déjà engagé et proactif qui a fait du numérique l'une des priorités de son développement économique et permettrait de stimuler par le biais d'un effet de levier, le dispositif existant. Elle permettrait également à l'agglomération toulonnaise de se positionner sur le plan national et international ». Quant aux villes d'Aix-en-Provence et Marseille, elles se sont unies pour proposer une candidature commune, la première reçue par le ministère de l'Économie numérique, en mars dernier. C'est en s'appuyant sur ses champions du numérique (Gemalto, Jaguar Network et Voyage Privé) que la métropole espère obtenir le label et les crédits (200 millions d'euros au total seront à répartir) qui lui permettront d'aider les start-up en devenir. Enfin, Montpellier, souhaite également « intégrer l'équipe de France des pôles numériques » en s'appuyant sur la jeunesse de ses habitants et sur IBM et Dell, entreprises historiquement implantées sur le territoire. Attribution des labels en fin d'année. ●

Profils des candidats au recrutement dans le secteur des TIC sur la Côte d'Azur (Source e-drh)



COMMUNIQUÉ
OMNICIEL



10 ANS D'EXPÉRIENCE AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DE L'IT ET DU NUMÉRIQUE



Depuis sa création par Samuel Masson en 2005, le cabinet OMNICIEL, spécialiste du recrutement de profils IT s'est forgé une solide expertise. En 10 ans, le cabinet a acquis une solide réputation tant auprès des candidats que des recruteurs.

« Le résultat d'une approche qualitative dans un secteur où l'humain peut parfois avoir tendance à passer au second plan. La chasse de tête et l'approche directe de profils aux compétences rares nécessitent une compréhension du monde de l'IT, mais également du monde de l'entreprise, de ses domaines fonctionnels et de son écosystème. La plupart de nos clients fonctionnent en mode projet et leurs besoins vont bien au-delà du recrutement de compétences techniques ; ils recherchent des profils évolutifs, capables de s'adapter aux contraintes d'un monde qui évolue sans cesse ». Ce constat a amené OMNICIEL à créer AVITAE Conseil, qui intervient sur des missions de conseil RH et le recrutement de compétences complémentaires, managériales et commerciales.

« Depuis 9 ans la participation à l'organisation de salons de recrutement IT, ainsi que l'organisation et l'animation de conférences (10 conférences réunissant 54 conférenciers en 2014), nous permettent d'être proches de nos candidats, de nos clients, des attentes du marché et de l'évolution des métiers IT en Paca. »



+ de 40 000

candidats qualifiés en Paca

100

entreprises nous ont déjà fait confiance

10

ans d'expérience

Contact - 32 rue Joël Recher - 13007 Marseille - Tél. 04 91 33 75 68
recrutement@omniciel.fr - www.omniciel.fr - www.avitae.fr

PRIDES NUMERIQUE

PRIDES NUMERIQUE
PUBLI

INDUSTRIES DE POINTE : UN LEADERSHIP AFFIRMÉ

Dans ces domaines de haute technologie, le Sud n'a pas à rougir. Paca et Languedoc-Roussillon se placent en effet dans les meilleurs rangs, voire tout devant, là où l'on compte les excellents élèves.



Les bons points se distribuent à la pelle dans le domaine de l'industrie de pointe. Et les chiffres donnent le tournis : Paca est en effet la deuxième région de France dans le domaine de l'optique ; Airbus Helicopters (anciennement Eurocopter) est le premier constructeur mondial d'hélicoptères ; Marseille possède le deuxième CHU de France et Eurobiomed, *cluster* commun à Paca et Languedoc-Roussillon, est le deuxième de l'Hexagone ; Grasse est le premier pôle de France dans le secteur des matières premières de la filière aromatique et cosmétique ; Cannes accueille sur son territoire Thales Alenia Space, leader européen des systèmes satellitaires, etc. Un état des lieux qui laisse penser que les recrutements vont bon train dans ces domaines d'excellence.

DES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ EFFICACES

Dans tous ces secteurs, l'innovation est au centre des préoccupations. Pour booster les neurones de ces matières grises en ébullition, les territoires s'organisent en *clusters*, pôles de compétitivité, grappes d'entreprises... Avec une seule idée : réunir la crème de la crème dans chaque domaine. Au niveau santé, c'est Eurobiomed qui l'emporte. Le biocluster né en 2009 de la réunion de trois associations est aujourd'hui le deuxième de France en termes de Sciences du Vivant. Il regroupe pas moins de 400 entreprises – majoritairement des PME – huit universités, quatre-cents laboratoires de recherche et quatre Centres Universitaires Hospitaliers. Implanté à Marseille depuis 2006, Optitec fédère quant à lui les acteurs de la photonique (190 membres dont 123 entreprises) dans le Sud-Est (Paca et Languedoc-Roussillon). Le pôle réunit ainsi 30 % de l'activité française de R&D en photonique. Les pôles Pégase (aéronautique et spatial) ou PASS (Parfums Arômes Senteurs Saveurs) viennent compléter le

tableau de ces regroupements de cerveaux et d'idées. Des cerveaux qui pourtant manquent à l'appel selon Alain Ferro, président de la commission formation au Pôle PASS et directeur de l'ASFO Grasse. « L'industrie de la parfumerie est prospère malgré la crise, avec un taux de croissance de l'emploi de l'ordre de 3,5 % à 4 % par an. Mais c'est un secteur qui a beaucoup de mal à recruter, avec des métiers en tension, entre autres celui de préparateur. C'est pourquoi nous formons aujourd'hui une trentaine de personnes par an afin de pallier ce manque. Mais

35 000
emplois dans l'aéronautique,
première filière industrielle de Paca
(Source InvestinPaca)

223
entreprises spécialisées
dans la santé sur la Côte d'Azur
(Source Team Côte d'Azur)

3^e
la place de la région Languedoc-Roussillon
au niveau français pour la R&D
en Sciences du Vivant
(Source investsudefrance)

cela est encore insuffisant. Nous aimerions en former plus, mais les candidats sont peu nombreux à se présenter notamment parce qu'ils connaissent mal l'industrie du parfum». Du côté des doctorants, s'ils cherchent un emploi, ils pourront trouver du soutien auprès de l'Association Recherche et Avenir, basée à Cannes, qui les aide à entrer en relation avec les entreprises de la région. « Nous avons en effet monté des partenariats avec l'UPEo6 par exemple », commente Stéphanie Godier, astrophysicienne, directrice générale de Recherche et Avenir et vice-présidente de la Commission Enseignement Supérieur Innovation Recherche de l'UPEo6. « Ces doctorants peuvent trouver des postes dans les secteurs de la santé et de l'optique, notamment, assez porteurs en Paca. Le laboratoire Galderma, basé à Sophia Antipolis, représente le Graal pour les candidats mais les recrutements ne sont malheureusement pas assez nombreux. Notre rôle, en tant qu'association, est surtout d'inculquer à ces profils de chercheurs une culture de l'entreprise qu'ils ne possèdent pas. Il y a en effet un décalage entre leurs longues études en labo et la réalité de l'entreprise. Ils sont d'ailleurs souvent désorientés, une fois en poste, par les missions courtes qui leur sont proposées car ce sont des personnes qui ont l'habitude de travailler trois ans sur un même projet ! En entreprise, c'est la rentabilité d'un projet qui compte. Celui-ci peut donc être abandonné au bout de trois mois s'il ne convient pas. En revanche, nous sommes ravis de voir de plus en plus d'entreprises faire appel à ces doctorants pour les intégrer à leur service R&D avec de belles réussites à la clé, comme la société Ecoat à Grasse, spécialiste de la chimie verte, qui embauche des doctorants et a promu l'un d'eux directeur R&D », s'enthousiasme Stéphanie Godier.

L'AÉRONAUTIQUE, POIDS LOURD DE PACA

Première filiale industrielle de Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'aéronautique compte 35 000 emplois liés, répartis dans les 250 entreprises du secteur. Un mastodonte qui recrute en permanence des profils variés, tant chez les donneurs d'ordre comme Safran, Dassault, Thales que chez les très nombreuses PME du secteur, souvent sous-traitants des premiers. À Meyreuil, entre Aix-en-Provence et Marseille, David Boutolleau a monté il y a deux ans sa start-up First Light Imaging, spécialisée dans les caméras scientifiques sensibles destinées à l'astronomie. Il vient de signer un contrat d'études avec la Nasa afin de développer les caméras du futur télescope spatial WFIRST. « Nous recrutons actuellement un ingénieur mécanicien R&D, un poste pointu dans notre domaine de cryogénique-mécanique, pas évident à trouver, explique l'entrepreneur. Notre profil idéal est un ingénieur qui sort d'un grand groupe, avec une belle expérience, et qui a envie d'intégrer une société plus petite pour s'engager dans un beau projet. Évidemment, nous ne pouvons pas nous aligner sur les salaires des grands groupes mais la contrepartie est intéressante : s'impliquer dans un projet innovant – nous sommes les seuls en Europe à maîtriser cette technique -, le suivre de A à Z jusqu'au produit fini et bénéficier d'un cadre de vie agréable dans le Sud de la France. C'est un pari sur l'avenir. » ●

TÉMOIGNAGE

PATRICE HOUMAUULT

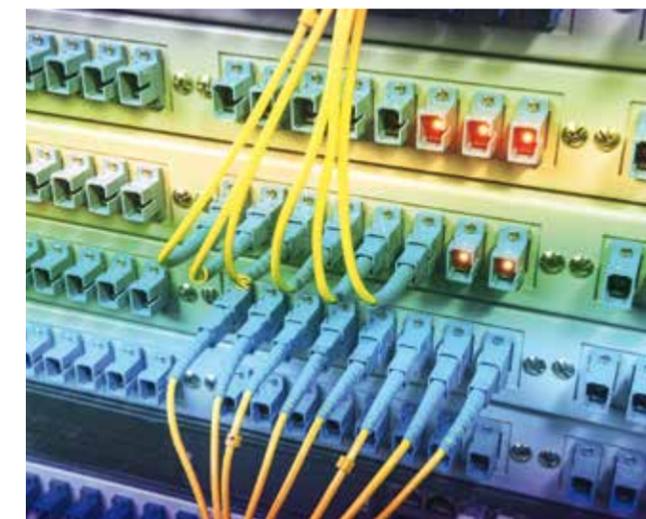


PRÉSIDENT DU CABINET
DE RECRUTEMENT
HOUMAUULT,
spécialisé dans
l'optique-photonique,
basé à La Garde, dans le Var

« Séduire les jeunes techniciens »

J'ai créé ce cabinet spécialisé il y a dix ans pour répondre aux problématiques de recrutement des industriels du secteur optique-photonique. Nous recrutons deux profils : les techniciens et les ingénieurs. La région Paca est assez bien lotie en termes d'entreprises du secteur grâce au pôle de compétitivité à vocation mondiale Optitec dont nous sommes le recruteur principal. Les problématiques rencontrées quant au recrutement sont doubles. D'un côté, les ingénieurs en poste le restent souvent pendant des années. Il s'agit de métiers passionnants dans lesquels ces profils s'épanouissent et ils peuvent faire toute leur carrière dans

une même entreprise. Il y a un manque certain de mobilité à ce niveau là. De l'autre, nous affrontons un défaut de techniciens sur le marché. On compte en effet quelques BTS qui forment ces jeunes gens très demandés. Mais la plupart du temps, ceux-ci préfèrent poursuivre leur formation vers un diplôme d'ingénieur. Nous essayons de valoriser ce métier en tension dont les entreprises ont vraiment besoin. Et nous avons à cœur également de communiquer sur le secteur, mal connu, dont les gens n'ont qu'une vague idée alors qu'ils l'utilisent au quotidien (lasers médicaux, téléviseurs, LEDs, fibres optiques, etc).



OCCITANE

OCCITANE
PUBLI



ÉNERGIE / ENVIRONNEMENT : UN SECTEUR QUI RECRUTE

Les énergies vertes ont su développer leur activité en Paca et Languedoc-Roussillon. Entre projet d'avenir et entreprises déjà ancrées, les possibilités de recrutement sont nombreuses.



Avec son positionnement de deuxième gisement éolien européen et deuxième gisement solaire de France, la région Languedoc-Roussillon affirme son statut de quasi leader du secteur des énergies renouvelables. On y trouve donc des fabricants et équipementiers de l'éolien (Vestas, Nordex, Richard Ducros) ainsi que les développeurs (GDF Suez pour Compagnie du Vent, Ventura, EDF EN...). Idem pour le solaire photovoltaïque qui regroupe dans la région des entreprises d'ingénierie de pointe (le leader français Urbasolar, Belectric, Phaesus, Solarte...) ainsi que des fabricants et équipementiers. Un peu plus loin, à Avignon, l'entreprise EOLE-RES qui développe, construit et exploite des centrales de production d'énergie renouvelable est en plein recrutement : « Nous ouvrons chaque année entre 20 et 30 postes, indique Magali Ferry, DRH du groupe. Ce sont pour la plupart, des postes qualifiés, de la licence professionnelle au diplôme d'ingénieur. Notre difficulté a longtemps été de trouver les bons profils faute de formations dans le domaine des énergies renouvelables. Aujourd'hui, nous sommes face à d'autres difficultés : problème d'emploi du conjoint, de zone géographique mal desservie et une volonté de sédentarisation assez prégnante ces derniers temps. Et pourtant, nous proposons des salaires plutôt compétitifs ! », conclut-elle.

LE SOUTIEN DES PÔLES DE TRAVAIL

Comme dans les autres secteurs, les pôles de compétitivité et technopoles ont permis à ces entreprises de se développer dans les meilleures conditions. Le Technopôle de l'environnement Arbois-Méditerranée créé en 1991 à une époque où les défenseurs de l'environnement passaient pour de doux rêveurs compte aujourd'hui une université, des laboratoires de recherche et instituts de formation, 120 entreprises innovantes et 1100 emplois. Mais aussi cinq pôles de compétitivité, dont Capenergies qui rassemble 400 acteurs de l'industrie, de la recherche et de la formation des régions Paca, mais aussi Corse, Guadeloupe, Réunion et Monaco. ●

ITER, UN PROJET MONDIAL

Reproduire une énergie semblable à celle créée naturellement par le cœur du soleil, tel est le but d'ITER (International Thermonuclear Experimental Reactor) dont le site est actuellement en chantier dans les Bouches-du-Rhône. Un projet ambitieux à échelle internationale, porté par l'Union Européenne, la Fédération de Russie, le Japon, les États-Unis, la Chine, la République de Corée et l'Inde, et qui nécessite de nombreux recrutements, tant pour la phase actuelle de construction que pour sa phase d'exploitation dont la première étape est prévue pour 2020. Selon Pascal Sarrazin, chargé de mission projet ITER pour Pôle Emploi, agence partenaire, « il y a une première phase de recrutements, environ 150, qui se poursuivra jusqu'à début 2015. Il s'agit essentiellement de postes issus du génie civil (maçons, coffreurs...). Des formations vont donc être mises en place sur plusieurs niveaux afin de satisfaire les demandes de postes. Et le projet ITER est en permanence en recherche de fonctions clés tels qu'ingénieur ou dessinateur ». On prévoit environ 2000 recrutements au total sur le chantier.

19 000

c'est le nombre de salariés travaillant dans le secteur de l'environnement et des énergies vertes sur la métropole Marseille-Provence (Source CCI Marseille-Provence)

SOLISOL, UNE SUCCESS STORY À LA FRANÇAISE

SOLISOL EST UN GROUPE SEMI-INDUSTRIEL DE PLUS DE 170 SALARIÉS. DÈS SA CRÉATION, LE GROUPE S'EST CLAIREMENT POSITIONNÉ DANS LA RÉNOVATION DE L'HABITAT PAR L'INNOVATION GRÂCE À UN PROCÉDÉ INÉDIT ET ASTUCIEUX.

Notre groupe, jeune, dynamique et riche en idées innovantes a développé un concept ingénieux baptisé Maison Auto'Lavante qui rénove et protège les toitures et façades en tenant compte des budgets des ménages.

Le groupe fabrique et distribue en France, ce qui représente un gage de fiabilité. Toutes nos expertises sont garanties 10 ans. Le succès que rencontre notre produit et la demande croissante du marché de la rénovation de l'habitat accélère l'évolution de nos activités.

Pour faire face à son développement, SOLISOL recrute sur toute la France.

En savoir plus sur www.solisol.fr

Contact

13 agences proche de chez vous :

LYON	MONTPELLIER
VALENCE	AVIGNON
BORDEAUX	ISTRES
GRENOBLE	AUBAGNE
TOULOUSE	BAYONNE
NÎMES	TOULON
AIX-EN-PROVENCE	

Solisol[®]
Amélioration de l'HABITAT



**SOLISOL renforce son capital humain.
70 embauches à la clef.**



INTERVIEW

ABDELOUHAB MOUSLIH
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Après deux exercices très satisfaisants et plus de 7 millions d'euros de chiffre d'affaires consolidé, Solisol passe à l'étape 2 de son expansion : accroître sa présence à l'échelle nationale.

SOLISOL exprime son intention de renforcer considérablement son capital humain sur 2014, quels sont les profils concernés ?

Tous les profils, je dirais : couvreurs, façadiers, secrétaires, chargés de clientèle, etc. Mais il y a des priorités pour le premier semestre. Les profils commerciaux dont je m'occupe, alimentent la croissance du Groupe et sont particulièrement valorisés. Ils sont en tête de file et restent un indicateur essentiel de la santé commerciale de l'entreprise.

Recrutez-vous plutôt des commerciaux avec une expérience sectorielle particulière ?

Non, nous ne recrutons pas de commerciaux, nous les formons ! Nous avons des valeurs fortes et des process bien spécifiques. En matière de recrutement, nous avons la conviction que le talent commercial se développe et qu'il n'est pas conditionné par le parcours de nos candidats. Chaque néo salarié est intégralement formé à nos méthodes de vente, à la culture de notre entreprise et accompagné à chaque étape de son évolution au sein du groupe. A dire vrai, n'importe quel candidat est potentiellement performant.

Lire la suite sur www.solisol.fr



LOGISTIQUE : UNE CIRCULATION VITALE POUR LA RÉGION

Avec son maillage de transport et son ouverture sur la Méditerranée, la région PACA offre une accessibilité exceptionnelle, idéale pour les acteurs de la distribution et de la logistique.



En plaçant Marseille à trois heures de Paris, le TGV Méditerranée a bouleversé les habitudes des habitants du Sud et de la capitale, créant encore plus de connexions entre les deux pôles de l'Hexagone. Ce qui a largement bénéficié au tourisme en particulier et aux affaires en général, renforçant le réseau logistique de la cité phocéenne. Car la ville n'en finit pas d'affirmer son positionnement de métropole portuaire et maritime avec le port de Marseille-Fos, première zone portuaire de France et cinquième d'Europe. En matière logistique, six grandes plateformes existent en Provence - Clésud, La Feuillane, Distriport, etc - ainsi que le cluster Paca Logistique qui contribue à structurer la filière tout en soutenant les projets innovants. Se situant à moins de 300 km de Montpellier, l'ibérique Barcelone permet quant à elle d'apporter de nouveaux marchés à la région Languedoc-Roussillon. Cette dernière a d'ailleurs signé en janvier dernier une convention cadre entre Sud de France Développement et l'Agence marocaine de développement de la logistique afin de favoriser les courants d'affaires entre ces acteurs économiques des deux rives de la Méditerranée.

DES COLIS PAR MILLIERS

Avec l'avènement de l'e-commerce et les modes de consommation connectés, la distribution a vu son fonctionnement non seulement modifié mais aussi prendre de l'ampleur. D'un clic sur la toile, on envoie aujourd'hui des colis à destination du monde entier. Des paquets qui partent notamment de chez Colis Privé, premier opérateur privé de livraison de colis à domicile, basé au Tholonet dans les Bouches-du-Rhône. Le numéro 1 français a récemment vu arriver dans son capital le leader américain Amazon, à hauteur de 25%. « Cette entrée dans le capital nous donne une assise pour développer notre activité, avec une forte croissance prévue ces prochaines années », commente Alexis Villetet, DRH de Colis Privé. « Concrètement, au siège, nous avons déjà recruté quelques fonctions support ces dernières semaines et cherchons encore du personnel pour nos relations clients. Quant à la plateforme logistique de Vitrolles, elle va également accueillir de nouveaux préparateurs. Le groupe compte aujourd'hui 300 salariés, nous espérons être 600 à l'horizon 2018. »

CMA CGM, CHAMPION DU TRANSPORT MARITIME

Fondé en 1978, le groupe est le numéro 1 français et numéro 3 mondial du transport maritime par conteneurs. Son siège social, à Marseille, compte 2400 collaborateurs, ce qui en fait le premier employeur privé de la cité phocéenne. Une cinquantaine de postes sont actuellement ouverts au recrutement dans les fonctions contrôleur de gestion, auditeur interne, juriste, responsable support grands comptes, ingénieur ou shipmanager. Particularité de la politique RH du groupe : toutes les personnes nouvellement embauchées bénéficient, à leur arrivée, d'un programme d'intégration destiné à leur faire découvrir la culture, l'histoire et les activités de CMA-CGM pour leur permettre de mieux s'insérer dans la chaîne du transport par conteneurs. La dimension internationale de l'entreprise se traduit également par de nombreuses possibilités d'expatriation au cours d'un parcours professionnel très évolutif. Cette mobilité à l'étranger est, de plus, accompagnée dans le cadre d'un partenariat avec le Cindex (Club inter-entreprises sur les stratégies et politiques de mobilité internationale).

7,1%

la part de l'emploi dans le département des Bouches-du-Rhône représentée par le secteur logistique (Source Provence Promotion)

VOTRE DÉVELOPPEMENT EST NOTRE REUSSITE

CABINET DE CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES, IMPLANTÉ À AVIGNON DEPUIS 16 ANS, RH PERFORMANCES EST LE PARTENAIRE DE PROXIMITÉ DANS TOUS VOS PROJETS DE DÉVELOPPEMENT RH.

Son équipe de consultants expérimentés propose, tant auprès de ses clients que des candidats, un accompagnement opérationnel et adapté à chaque situation, quels que soient le secteur d'activité concerné et les profils recherchés.

Intervenant principalement en Vaucluse, Gard et dans les Bouches-du-Rhône, la proximité avec les recruteurs, les candidats et les acteurs majeurs des services de l'emploi est un gage de réussite en complément du travail de fond classique inhérent à la profession.

Le Vaucluse, territoire dynamique, est un bassin d'emploi riche en opportunités pour des candidats de valeur. Ses entreprises n'ont pas levé le pied sur les recrutements efficaces leur permettant d'assurer leur développement.

Candidats, que vous soyez Ouvrier/Employé ou Cadre Dirigeant vous recevrez la même attention pour vous permettre d'intégrer le poste dans lequel vous vous épanouirez et aiderez votre entreprise à grandir avec vous.

Entrepreneurs, RH PERFORMANCES met un point d'honneur à vous accompagner, y compris au-delà du recrutement réussi, dans l'opérationnel au quotidien ainsi que sur des réflexions stratégiques de développement et de positionnement.



contact@rh-performances.com
www.rh-performances.com

Contact

RH Performances
37, Quater rue Buffon
84000 AVIGNON
Tél. 04 90 14 01 27



INTERVIEW



MARIE-LAURE
BARON
DIRECTRICE

NOS VALEURS

Passion et rigueur

Excellence et professionnalisme

Écoute

Réactivité

Plus de
100
recrutements réussis
par an

Plus de
100
candidats heureux

Plus de
100
entreprises qui nous
font confiance

Quels sont les critères sur lesquels fonder un recrutement réussi ?

- La connaissance experte de nos clients.
- Notre équipe de psychologues du travail, car un recrutement est un acte professionnel qui doit être effectué par des professionnels.
- Notre maîtrise de l'ensemble des projets de Ressources Humaines.

Quelles sont les composantes essentielles pour faire se rencontrer l'entreprise et le bon candidat ?

- Une analyse experte et fine de la demande de l'entreprise.
- Une évaluation des candidats approfondie qui permettra au recruté d'être en adéquation exacte avec le poste.

D'où vous vient ce concept de l'« Excellence » que vous appliquez à vos activités ?

Il est indispensable pour moi de garantir à nos clients une qualité de services supérieure à la moyenne apportant ainsi plus de valeur ajoutée à chaque entreprise. Les liens que nous créons ainsi sont pérennes, basés sur les mêmes ambitions de progression.

TOURISME : LE FER DE LANCE DE L'EMPLOI

Premier secteur qui recrute en Paca, le tourisme est un pilier de l'économie locale dont la Côte d'Azur est le fleuron. Si les recrutements concernent essentiellement des besoins en main d'œuvre saisonnière, une autre facette du secteur attire les profils plus diplômés...

On sait la Côte d'Azur séduisante et attractive. Elle recevait en effet l'an dernier 11 millions de touristes et générait 75 000 emplois – le double si l'on prend en compte les emplois indirects*. Ceux-ci se répartissent entre jobs saisonniers (agents d'accueil, guides, animateurs, métiers de l'hôtellerie...) et emplois qualifiés, par exemple chez les leaders internationaux du tourisme : Amadeus, Air France-KLM, American Express, AB Croisière, Expedia, Rodriguez Group, Proair... qui ont développé sur le territoire leurs centres d'appels, de réservation ou de R&D. Des entreprises fortement ancrées dans le monde du numérique et qui s'intègrent parfaitement dans le paysage digital azuréen, notamment grâce à la technopole de Sophia Antipolis. « Les touristes utilisent l'Internet fixe et mobile pour préparer leur voyage, il faut donc que les acteurs du secteur sachent utiliser un site Internet de base et manier des applications mobiles sur Smartphones et tablettes. Ceux qui travaillent dans le e-tourisme sont des économistes qui élaborent des stratégies commerciales, ce ne sont pas des techniciens complets mais des utilisateurs éclairés », explique Jean-Bernard Titz, responsable de la commission m-tourisme** de l'association Telecom Valley.

LE BOOM DU TOURISME D'AFFAIRES

Grâce au premier grand port maritime de France, Marseille recevait en 2011 quelques 820 000 croisiéristes avec pour objectif d'atteindre rapidement le million. La Méditerranée est en effet la deuxième destination touristique mondiale pour la croisière, après les Caraïbes. Quant à Nice et son deuxième aéroport de France, ils accueillent l'an dernier 11,5 millions de passagers, un record. De nouvelles lignes ouvrent chaque année reliant un peu plus la Côte d'Azur au reste de la planète. Enfin, les *business men* (deux millions de visiteurs d'affaires sur la Côte d'Azur en 2013) prennent, eux, possession du Palais des Festivals et des Congrès de Cannes, deuxième centre de salons professionnels en France en 2013. Et n'hésitent pas à investir les hôtels 4 et 5 étoiles. Ils sont légion sur la Riviera mais aussi à Marseille qui a vu monter en gamme son offre hôtelière avec, entre autres, l'ouverture l'an dernier de l'Intercontinental-Hôtel Dieu. Un chantier gigantesque qui a permis à ce bâtiment historique donnant sur le Vieux-Port d'offrir 194 chambres et suites supplémentaires à la Cité phocéenne. ●

*Source CRT/Touriscopie Côte d'Azur. ** le m désigne la mobilité.



TÉMOIGNAGE

FRÉDÉRIC DIMANCHE

DIRECTEUR DE LA CHAIRE
TOURISME DE SKEMA
BUSINESS SCHOOL

« Nous proposons des formations tournées vers l'international »

Notre école propose deux formations différentes, de niveau master, liées au tourisme. La première est le *Master of science in strategic event management and tourism management*, créé en 2002. La seconde formation, plus récente, a été mise en place en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) à Paris. Il s'agit d'un master spécialisé dans le management international de l'hôtellerie. À l'issue de ces formations, nos étudiants peuvent prétendre à une grande variété de postes au niveau

management, gestion, stratégie et marketing. On les retrouve au sein de grands groupes hôteliers (ACCOR, Marriott, SBM...) mais aussi de Palais des Congrès pour le tourisme d'affaires. L'enjeu de ces formations est double : il tient dans le e-tourisme, en développement mais aussi sur la façon de faire venir le client avant de le fidéliser. Nous profitons bien sûr de notre position stratégique à Sophia Antipolis pour travailler main dans la main avec les nombreuses entreprises du secteur sur la Côte d'Azur.

11 %

le pourcentage du PIB régional représenté par le secteur tourisme en Paca en 2011 (soit 14 milliards d'euros de recettes annuelles).

TOURISME ET VOYAGES, DES CARRIÈRES MULTIPLES INSOUÇONNÉES

EN PLEINE MUTATION, LE SECTEUR DU TOURISME ET DES VOYAGES PROPOSE DES MÉTIERS TRÈS DIVERSIFIÉS.

En 30 ans l'ESCAET est devenue la référence des formations supérieures dans le tourisme et les voyages. Elle a formé près de 2000 étudiants et a également collaboré avec près de 1000 entreprises dans ce secteur : transporteurs, tour opérateurs, agences en ligne... Ces quatre dernières années elle a également formé et accompagné près de 400 professionnels du secteur.

L'ESCAET a suivi les évolutions du comportement d'achat des consommateurs de voyage, le bouleversement Internet et le développement de nouveaux modèles, l'arrivée des smartphones, les évolutions marketing et produit au sein du voyage de loisirs et du voyage d'affaires. L'ESCAET a également compris avant les autres que le métier d'agent de voyages ne serait pas le seul à exister et perdurer dans le tourisme. Elle s'est ainsi toujours mise au service de l'innovation et a su se réinventer pour coller au mieux aux besoins du marché : étudiants et professionnels. Elle réorganise régulièrement les formations et a pris le virage de la formation professionnelle pour ne plus uniquement former la « nouvelle génération » mais également accompagner les professionnels de l'industrie à évoluer/monter en compétences.

Les formations proposées sont toutes appliquées au domaine du Voyage de Loisirs et du Business Travel que ce soit pour les étudiants ou pour les professionnels. Les deux « longs cursus » sont le Bachelor spécialisé Travel, en un an, accessible à un niveau Bac +2 et le MBA spécialisé International Travel Management, en deux ans, accessible à un niveau Bac +3. Dans ces deux formations se mélangent des étudiants et des professionnels en reconversion. Les porteurs de projets qui souhaitent obtenir l'immatriculation chez Atout France suivent le cursus SAPOV (Stage d'aptitude professionnel pour les opérateurs de voyages) qui dure quatre mois. Les autres peuvent soit choisir une des formations courtes (1 à 5 jours) proposées dans le catalogue ESCAET (Yield Management, Achat voyages, E-business Tourisme, MICE/ Événementiel, E-distribution...) ou étudier la possibilité d'un programme totalement sur mesure.



30
ans d'expertise
dans le monde du
tourisme et des voyages

450
étudiants
et professionnels
formés chaque année

3000
anciens
et professionnels
dans notre réseau

Contact
ESCAET
6 Avenue de Grassi
13100 Aix-en-Provence
Tél. 04 42 96 64 97
www.escaet.fr
candidats@escaet.fr



INTERVIEW

MARIE ALLANTAZ
DIRECTRICE

Comment voyez-vous l'avenir des métiers du tourisme et des voyages ?

Le tourisme est en constante évolution, des modèles différents se développent et les structures traditionnelles se réinventent régulièrement. Ces acteurs ont besoin de nouveaux profils qui maîtrisent l'achat spécifique de prestations voyages, les techniques de Yield Management appliquées historiquement par les transporteurs et les hébergeurs mais maintenant par tous, ou encore les stratégies de Digital Marketing propres à l'industrie du tourisme et des voyages. Pour des profils bien formés dans le tourisme et les voyages, l'avenir me semble donc très optimiste... la preuve : 90 % de nos étudiants sont embauchés le jour de leur diplôme.

Quelle est la force de votre école ?

La force de notre école est d'avoir fait le choix de la spécialisation dans le monde du voyage et de ne pas s'être éparpillées. Cette expertise nous permet de former des gens « à la tête bien faite » comme le font des cursus de formation généralistes, mais le plus étant qu'ils sont experts de leur domaine ce qui les rend opérationnels plus rapidement.



TROUVER UN EMPLOI :
les conseils d'une pro

CAROLINE GUICHET

Co-dirigeante du cabinet de recrutement Émergences RH à Nice et manager pendant dix ans à Pôle emploi, elle tient également un blog sur la gestion de carrière et le management de talents*. Elle livre quelques conseils pour chercher un emploi de manière efficace.

PROPOS RECUEILLIS PAR ROZENNGOURVENNEC

LES RÉSEAUX SOCIAUX, DES OUTILS INDISPENSABLES

Avoir son profil Viadeo ou LinkedIn est aujourd'hui indispensable, autant pour les cadres que pour les employés qui ne sont pas encore assez présents sur Internet. Et il ne faut pas se contenter d'avoir un profil. Il faut le faire vivre, remplir les différentes rubriques, l'actualiser, s'inscrire à des groupes, échanger avec d'autres membres. Tout échange peut aboutir à une piste d'emploi. De même, il faut continuer à alimenter son profil même si on est en poste, afin de préparer l'après, de faire évoluer sa carrière.

ÊTRE PRÉSENT SUR LES JOBBOARDS

Ce sont des portails d'offres d'emploi comme Cadremploi, Apec, Régionjob, Keljob, etc. On y remplit son CV, ses compétences et le type de poste recherché. Attention, il ne faut pas faire de demande d'emploi mais plutôt une proposition de prestations, pour être offreur de son savoir-faire. C'est une démarche plus volontariste, qui doit donner envie au recruteur d'appeler le candidat.

LES LETTRES DE MOTIVATION PAS FORCÉMENT UTILES

Les copier-coller et courriers destinés à tous employeurs confondus n'ont aucun intérêt. Je préfère un message d'accompagnement dans le mail expliquant ce que le candidat peut apporter à l'entreprise.

PERSONNALISER SON CV

L'idée maîtresse pour rédiger un bon CV est de se mettre dans la tête du recruteur. La lecture doit permettre de comprendre qui est le candidat et s'il correspond au poste. Aussi faut-il personnaliser son CV à minima, ne pas envoyer le même à toutes sortes d'offres d'emploi. C'est-à-dire qu'il faut chercher dans son parcours ce qui correspond aux mots-clés de l'offre et mettre en avant cette activité particulière. Par exemple, si l'offre recherche un administrateur des ventes et que, dans son parcours professionnel, le candidat a eu une mission de ce genre, il peut la mettre en avant et la détailler. Avant toute chose, la sobriété est de mise dans un CV, sauf si on recherche un poste de créatif. Il ne faut pas trop en dire

afin de garder des éléments pour l'entretien. L'idée est de donner envie au recruteur de décrocher son téléphone pour en savoir plus. L'identifiant Skype est requis dans la partie coordonnées, car la plupart des premiers entretiens longue distance se font par ce biais. Enfin, le CV doit être présenté sous PDF et bien intitulé : nom, prénom, CV.

PHOTO OU NON DANS LE CV ?

Une photo est préférable car cela facilite la mémorisation de l'entretien et surtout cela vient humaniser un CV. Ceci étant, mieux vaut aucune photo qu'une photo non professionnelle. J'entends par là une photo prise en soirée ou en extérieur. Une photo « sérieuse » ne signifie pas pour autant faire la tête : il faut au contraire sourire, se montrer ouvert et donner envie d'être contacté.

RELANCER AU BOUT DE 15 JOURS

Si le candidat n'obtient pas de retour à ses courriers, il doit relancer l'entreprise au bout de quinze jours. De même, si la réponse est impersonnelle ou peu claire, le mieux est d'appeler pour demander des informations, de manière toujours courtoise et professionnelle. Il est conseillé de remercier après un entretien, même en cas de réponse négative. Le candidat peut proposer de rester en contact afin de maintenir une relation avec l'entreprise.

ARPEMENTER LES SALONS ET FORUMS

Un autre pan de la recherche d'emploi passe par les salons. Aujourd'hui, il existe des salons et forums virtuels dans lesquels on peut se déplacer de stand en stand et communiquer par Skype avec les recruteurs.

PROFITER DE SON TEMPS LIBRE !

La recherche d'emploi est aussi une période de temps libre qu'il faut mettre à profit pour réaliser tout ce dont on a toujours rêvé de faire. Aller dans les musées, les concerts, s'engager dans des activités associatives... Ceci afin de ne pas rester chez soi et de rencontrer d'autres personnes qui sont aussi sources d'opportunités. Il faut être bien dans sa peau et dans sa tête pour chercher un nouvel emploi ! ».

*www.guichets-rh.com



LE CHEMIN LE PLUS COURT POUR BIEN RECRUTER



Fondé en 1998 par M. Aurélien Rague, Consulting recrutement est un cabinet de recrutement multi-spécialiste pour les cadres et dirigeants.

Le groupe Consulting a été créé pour répondre aux problématiques liées au recrutement.

Notre équipe organisée en Business Unit par pôle d'activité répond à vos besoins en CDI et CDD.

Process de recrutement :

Consulting Recrutement s'engage à ce que les recherches de ses clients et de ses candidats se soldent par un recrutement réussi.

« Nos responsables gèrent pro-activement chaque mission »
L'équipe valide les profils des candidats en s'appuyant sur des tests de personnalité, des tests de compétence et un contrôle des références. Elle s'engage ainsi à vous présenter des candidats en adéquation avec le poste à pourvoir, dans un délai réduit.



+ de 200 000

CV de qualité !

Contact

Les Docks - 10 Place de la Joliette - Atrium 10.6 - 4^e étage
BP 13543 - 13567 Marseille Cedex 2
contact@consulting-recrutement.fr
www.consulting-recrutement.com

Le job où vous voulez

Offres d'Emploi et de Formation sur internet et sur mobile

keljob.com

CVthèques un outil à maîtriser

EN ENREGISTRANT SON CURRICULUM VITAE SUR UN *JOBBOARD*, ON MULTIPLIE FORCÉMENT LES CHANCES D'ATTIRER L'ŒIL DU RECRUTEUR. ENCORE FAUT-IL SAVOIR ÊTRE PERTINENT DANS L'USAGE DE CES CVTHÈQUES EN LIGNE.

Si les *jobboards* ont révolutionné la recherche d'emploi en débarquant sur la toile à la fin des années 90, ils ont également bouleversé la mise en avant du C.V. Aujourd'hui, qu'ils soient *pure players* (Keljob), issus de groupes de médias (Cadremploi) ou de structures publiques ou associatives, les *jobboards* proposent deux grands types de services : le dépôt d'offres d'emploi et la cvthèque. Et les recruteurs n'hésitent plus à faire du *sourcing* en allant à la pêche aux candidats via ces dernières. Celles-ci fonctionnent de deux manières différentes, comme l'explique Pascal Lasserre, directeur délégué Carrières de Figaro Classifieds. « On distingue la recherche par *matching* et par mots-clés. La première, que l'on retrouve sur le site *Chooseyourboss*, par exemple, fait se rencontrer des critères communs entre candidat et recruteur : compétences, salaire, expérience et type de société... Le résultat donne un pourcentage de concordance entre l'offre et la demande. La deuxième possibilité pour le recruteur de sélectionner un C.V. passe par la recherche de mots-clés. C'est là que le candidat doit être précis dans ce qu'il enregistre, tant sur l'intitulé du poste convoité que sur les logiciels maîtrisés, par exemple. »

PERTINENCE ET FRAÎCHEUR

Effectivement, rien ne sert de vous qualifier de « *dynamique et motivé* » sur un *jobboard*, ces adjectifs ne font pas partie des mots-clés tapés par le recruteur. Et si vous êtes consultant, précisez en quoi, car la notion est vague... Détaillez au maximum vos missions et compétences, catégories qui vont resserrer la recherche de votre futur employeur. Bien plus que

vos centres d'intérêt ou votre parcours scolaire. Une fois votre C.V. bien ordonné, reste à le publier. « Sur tous les *jobboards*, les C.V. apparaissent par « fraîcheur » et les recruteurs vont appeler les candidats dont le C.V. est le plus récent. Il est donc indispensable de le réactualiser régulièrement sans forcément y faire des modifications. Il peut s'agir uniquement de se rendre sur son espace en ligne pour le réactiver et faire ainsi remonter le C.V. en tête de liste », confie Pascal Lasserre.

ÊTRE PRÉSENT SUR TOUS LES FRONTS

« Il faut rappeler que de nombreux recruteurs ne postent pas d'annonce, mais viennent sur les *jobboards* pour faire du *sourcing*. Lorsqu'on est en recherche active, il faut donc être présent sur différentes plateformes afin de mettre toutes les chances de son côté et multiplier les vues des recruteurs. Si toutes les branches de l'emploi utilisent les *jobboards*, deux populations se distinguent néanmoins : les intermédiaires du recrutement ainsi que les métiers de l'informatique qui y sont très présents », conclut le spécialiste. Enfin, sachez que la plupart des cvthèques proposent de conserver l'anonymat du candidat. Idéal lorsqu'on est en poste... mais ouvert au changement ! ●

DU BON USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX

S'il faut être indiscutablement présent sur les *jobboards* lorsqu'on est en recherche active d'emploi, surfer sur les réseaux sociaux est également devenu une nécessité. Attention cependant à ne pas mélanger les usages. On conserve ses comptes Facebook ou Pinterest pour un usage privé exclusivement. Et on crée, si cela n'est pas encore fait, des profils sur des réseaux sociaux personnels et professionnels. Comme leurs noms l'indiquent, ces sites servent plus à élargir votre champ de connexions qu'à trouver réellement un emploi. Ceci dit, les recruteurs y sont également très présents et peuvent trouver votre profil intéressant même s'ils n'ont pas de poste à pourvoir dans l'immédiat. L'important avec tous ces réseaux est de gérer au mieux votre *personal branding* (marketing personnel), en surveillant votre e-reputation et votre identité numérique. Un petit conseil : n'hésitez pas de temps en temps à taper votre nom dans un moteur de recherche pour voir ce qu'il en ressort...



INSEEC

Alternance, le meilleur levier pour l'emploi



ELLE SÉDUIT LES JEUNES QUI CHERCHENT À SE FORMER TOUT EN METTANT UN PIED DANS L'ENTREPRISE. ET LES PATRONS QUI SOUHAITENT PARIER SUR L'AVENIR DE JEUNES RECRUES.
LE POINT SUR CES CONTRATS À MI-CHEMIN ENTRE ÉCOLE ET PREMIER EMPLOI.

L'apprentissage séduit surtout les secteurs d'activité en recherche permanente de main-d'œuvre qualifiée : tourisme, agriculture, industrie, artisanat, BTP... Mais ce que les étudiants ignorent souvent, c'est que l'on retrouve l'alternance à tous les niveaux de diplômes : du niveau V (CAP, Mention complémentaire, Certificat d'aptitudes professionnelles agricoles) au niveau I (ingénieur, master professionnel, diplôme d'État...). Avec, entre les deux, toute une série de BTS, DUT ou Bac Professionnel accessibles soit par le contrat de professionnalisation, soit par le contrat d'apprentissage. En Languedoc-Roussillon, par exemple, plus de 370 diplômes sont ainsi accessibles via l'alternance, au sein de 40 CFA et 22 sections d'apprentissage. Un large spectre qui permet aux jeunes d'étudier tout en gagnant un premier salaire et aux entreprises de former une main-d'œuvre au plus près de leurs besoins. Les CCI proposent différentes actions pour valoriser et faire connaître ces formations : sites Internet dédiés, mercredis de l'apprentissage, forums, etc.

DES OBJECTIFS AMBITIEUX

Le gouvernement en a fait une de ses priorités : l'apprentissage « voie d'excellence », selon le président de la République, François Hollande, devrait rebondir grâce à de nouvelles aides financières. Car si l'alternance reste, auprès de tous, le meilleur levier pour l'emploi, les contrats signés sont en baisse. Pour Laure Pichard, développeur de l'apprentissage pour la CCI du Var, le constat est particulièrement mauvais cette année : « Si le nombre d'entrées en apprentissage en 2013 a baissé de 8 %, il faut malheureusement s'attendre pour 2014 à une chute historique approchant les -15 % », regrette-t-elle. En cause ? Les aides incitatives du gouvernement qui ont diminué, particulièrement pour les entreprises qui comptent plus de onze salariés. « Et les nouveaux contrats, comme les contrats aidés par exemple, entrent directement en concurrence avec les contrats d'apprentissage », poursuit-elle. Heureusement les TPE sont toujours aidées et le gouvernement qui souhaite faire un effort vient justement d'annoncer une nouvelle prime à l'embauche qui, ajoutée à celle déjà en place, s'élève à 2000 euros. L'objectif du gouvernement est d'atteindre le nombre de 500 000 apprentis d'ici 2017, dont 10 000 dans les administrations d'État. Un chiffre aujourd'hui établi à 700. ●

NEGOVENTIS : FORMER LES COMMERCIAUX DE DEMAIN

Lancées en 2010 par les CCI, les formations Negoventis se répartissent aujourd'hui sur tout le territoire. La CCI Nice Côte d'Azur vient de rejoindre le mouvement en ouvrant ses premières sessions en contrat de professionnalisation. « Il s'agissait de répondre aux besoins des entreprises et de s'adapter aux changements des consommateurs, toujours plus informés et exigeants », présente Isabelle Bon, responsable du département accompagnement et développement des compétences à la CCI azurienne. « Après enquête auprès des entreprises du territoire, nous nous sommes aperçus que les formations proposées n'étaient pas en adéquation avec les profils que les patrons recherchaient. Concrètement, nous proposons donc deux formations en alternance : vendeur conseiller commercial, de niveau bac, accessible en un an, et gestionnaire d'unité commerciale, reconnue de niveau bac + 2, d'une durée de deux ans. Celle-ci comprend une option grande distribution que nous avons mise en place au regard des projets d'ouverture à moyen terme sur le département des Alpes-Maritimes. Ces formations ont été pensées par et pour les entreprises. Les jeunes ne sont en centre de formation que treize semaines sur l'année et peuvent donc s'investir dans la vie de l'entreprise », conclut Isabelle Bon.



CITÉ DES MÉTIERS

FORMAPOSTE

FORMAPOSTE

Salons & Forums



POUR ALLER À LA RENCONTRE DES RECRUTEURS, DÉCOUVRIR LES OFFRES D'EMPLOIS DANS VOTRE SECTEUR ET LES FORMATIONS DONT VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER, VOICI LES PRINCIPAUX SALONS ET FORUMS DANS LE SUD-EST. **UN CONSEIL : ALLEZ-Y AVEC VOTRE CV !**

FORUM SANTÉ ACTION SOCIALE

Espace Charles-Trenet, Salon-de-Provence.
MARDI 14 OCTOBRE DE 9H À 12H.

FOCÉEN, FORUM CENTRALE MARSEILLE ENTREPRISES

Parc Chanot, Marseille.
MARDI 4 NOVEMBRE, DE 9H30 À 16H30. www.forum-foceen.fr

SALON DES FORMATIONS ET CARRIÈRES INTERNATIONALES

Pasino, Aix-en-Provence.
SAMEDI 8 NOVEMBRE

TOP FRANCHISE MÉDITERRANÉE

Palais de la Bourse, Marseille.
LUNDI 17 ET MARDI 18 NOVEMBRE. www.topfranchisemed.fr

FORUM EUROMED'TIER

Le Silo, la Joliette, Marseille.
LUNDI 17 ET MARDI 18 NOVEMBRE. www.euromedtier.com/fr

RENCONTRE JOBEKIA

Acropolis, Nice.
JEUDI 20 NOVEMBRE DE 13H30 À 17H30. www.jobekia.com

LES ENTREPRENARIALES, SALON DES SERVICES AUX ENTREPRISES

Allianz Riviera Stadium, Nice.
JEUDI 27 NOVEMBRE DE 9H À 18H. <http://entrepreneuriales.com>

SALON AUTONOMIC MÉDITERRANÉE

Parc Chanot, Marseille.
JEUDI 27 NOVEMBRE DE 9H30 À 18H30
ET VENDREDI 28 NOVEMBRE DE 9H30 À 17H30. www.autonomic-expo.com

FORUM DE LA CRÉATION/REPRISE D'ENTREPRISE

Théâtre de Narbonne.
VENDREDI 28 NOVEMBRE DE 9H À 16H. www.maisondelemploi.fr

SALON DES FORMATIONS ET CARRIÈRES INTERNATIONALES

Acropolis, Nice.
VENDREDI 16 ET SAMEDI 17 JANVIER 2015

FORUM POUR L'EMPLOI

Parc des expositions, Nice.
DÉBUT 2015. www.forumpourlemploi.org

FORUM DES ENTREPRENEURS

Palais des expositions, Perpignan.
LUNDI 9 FÉVRIER 2015 (À CONFIRMER). www.leforumdesentrepreneurs.com

MXL FORUM

Parc Chanot, Marseille.
MARS 2015 (À CONFIRMER). www.mxl-forum.com

FORUM PROVENCE CONTACT'EMPLOI

Palais des Congrès, Digne-les-Bains.
AVRIL 2015 (À CONFIRMER)

LES SITES INTERNET INCONTOURNABLES

www.cadremploi.fr : premier site d'emploi pour les cadres et dirigeants en France, il recense près de 12 000 offres d'emploi actualisées en permanence sur web et mobile.

www.keljob.com : sur Internet et mobile, ce site propose 25 000 offres d'emploi en moyenne et 40 000 formations, ainsi que des services et conseils pour tous les métiers, dans tous les secteurs et toutes les régions.

www.cadresonline.fr : un des pionniers des sites emploi en France, ce site diffuse en moyenne 5 000 offres d'emploi sur des métiers spécialisés (Finance, IT).

www.chooseyourboss.com : une plateforme de recrutement en ligne inédite dédiée aux informaticiens. Ce site connecte les aspirations et compétences des candidats aux besoins des recruteurs.

L'IDENTIFICATION DES TALENTS, LA RECHERCHE DE L'EXCELLENCE

FORTY CONSULTING EST SPÉCIALISÉ DANS LE RECRUTEMENT DE MIDDLE MANAGERS ET DE PROFILS CADRES / EXPERTS ISSUS DES FONCTIONS SUPPORTS, COMMERCIALES ET DES OPÉRATIONS.

Notre approche est très orientée conseil et notre souhait est de contribuer activement à la stratégie de recrutement de nos entreprises clientes afin de leur apporter une réelle valeur ajoutée.

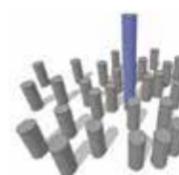
Les liens créés avec nos clients nous permettent d'avoir une connaissance approfondie de leurs organisations et ainsi d'instaurer un partenariat durable et efficace.

Nos engagements, nos valeurs :

Au-delà d'une réussite commune, nous souhaitons partager avec tous nos interlocuteurs :

- **L'excellence dans l'exécution des missions.**
Afin de répondre parfaitement aux attentes de nos clients nous nous attachons à évaluer précisément leurs exigences et nous sommes particulièrement impliqués et engagés tout au long de nos missions.
- **L'adaptabilité, la réactivité, la disponibilité.**
Chaque mission, chaque candidat, chaque client est unique. C'est la raison pour laquelle nous nous attachons à faire preuve d'une grande adaptabilité afin d'apporter une solution personnalisée à chacune de vos problématiques.
- **La confidentialité dans nos démarches.**
Tout au long de notre mission, avec l'ensemble de nos interlocuteurs, nous nous engageons à intervenir en totale confidentialité.
- **Une intervention strictement limitée à nos domaines de compétence.**
Notre souci permanent d'intégrité est l'élément clé dans la construction d'une relation durable avec l'ensemble de nos clients.

FORTY CONSULTING souhaite partager avec ses clients et ses candidats les valeurs essentielles que sont la **performance, la transparence, l'intégrité, la confidentialité et le respect de la diversité.**



Contact

Forty Consulting - BP 90063
13266 Marseille cedex 08
Tél. 07 81 76 15 48
contact@fortyconsulting.com
www.fortyconsulting.com

INTERVIEW



CAROLYNE ARBOGAST
ASSOCIÉE FONDATRICE

Quel a été votre parcours avant la création de FORTY CONSULTING ?

Après cinq ans d'audit, au sein d'un « Big Four » et quatre années dans une banque filiale d'un grand groupe international, j'ai décidé de m'orienter vers un métier davantage exposé aux relations humaines. La gestion des hommes et des carrières m'étant apparue comme un élément clé et absolument essentiel au bon fonctionnement d'une entreprise. J'ai donc choisi de rejoindre un cabinet anglo saxon, un des leaders dans le domaine du recrutement spécialisé, avant d'intégrer la Direction des Ressources Humaines d'un grand groupe international. J'ai successivement occupé des postes de Responsable du recrutement et ensuite des postes plus généralistes de Responsable ressources humaines. Mon parcours est donc scindé en deux parties : une première expérience opérationnelle et ensuite une expérience très riche dans le domaine des Ressources Humaines. Le cumul de ces compétences est un atout considérable dans mon métier et il me permet d'apporter une réelle valeur ajoutée à mes clients.

Pourquoi avoir décidé de fonder FORTY CONSULTING ?

Après 18 ans d'expérience dont neuf ans dans le domaine des Ressources Humaines, j'ai décidé de fonder **FORTY CONSULTING**. Je dispose aujourd'hui de toutes les compétences pour être un recruteur performant. En créant **FORTY CONSULTING** j'ai souhaité me donner les moyens d'intervenir dans des conditions idéales pour donner entière satisfaction à mes clients.

Quels sont vos atouts pour vous démarquer dans cet environnement très concurrentiel ?

Ma double compétence Ressources humaines / Parcours opérationnel est un véritable atout qui me permet aujourd'hui de me démarquer de mes concurrents en apportant un conseil avisé et personnalisé à mes clients et à mes candidats.

FORTY CONSULTING est un cabinet à taille humaine et je dispose d'une grande souplesse d'intervention qui me permet de m'adapter à tout type de client, tout type de secteur et tout type de métier.



INTERVIEW

PIERRE-LOUIS CISAMOLO

Paca est la troisième région créatrice de richesses en France après Rhône-Alpes et l'Île-de-France. Mais si on gagne en qualité de vie, on perd souvent en salaire net. Entretien avec Pierre-Louis Cisamolo, le directeur général Sud-Est du cabinet de recrutement Michael Page.

PROPOS RECUEILLIS PAR ROZENNGOURVENNEC

EXISTE-T-IL UNE VRAIE DIFFÉRENCE DE SALAIRE ENTRE LA RÉGION PARISIENNE ET LE SUD-EST DE LA FRANCE ?

Oui, elle existe. Pour les cadres, elle s'explique par le fait que le taux d'encadrement est plus élevé en région parisienne que dans le Sud-Est. On y trouve davantage de grandes entreprises, de sièges sociaux et le niveau de rémunération est naturellement plus élevé. Toutefois, en tant que recruteurs, nous préférons comparer les niveaux de vie plutôt que les salaires. Le pouvoir d'achat est le seul vrai critère d'arbitrage. Avec les coûts du logement, des transports et de la consommation, l'écart de pouvoir d'achat se réduit par rapport à la région parisienne. Évidemment, cela dépend de la zone d'emploi dans laquelle on se trouve. Plus on va vers la partie est du Grand sud et plus la vie est chère. Un recrutement à iso salaire se justifie donc plus facilement en région niçoise qu'en région montpelliéraine.

De plus, le faible *turn-over* observé dans la région Sud-Est sur les fonctions d'encadrement et de direction entraîne une moyenne à la baisse de salaire des cadres et cadres supérieurs. C'est dans le Sud-Est que l'on trouve le plus faible pourcentage de cadres dont la rémunération dépasse 60 000 euros annuels.

QUELS SONT LES SECTEURS D'ACTIVITÉS OÙ L'ÉCART EST LE MOINS IMPORTANT ? ET LE PLUS IMPORTANT ?

L'écart est le moins important dans les secteurs en tension, où il existe une pénurie de candidatures de qualité. Il s'agit notamment de l'informatique ou de l'ingénierie. Les technico-commerciaux sont également très recherchés. Les compétences dans ces secteurs ou ces métiers étant rares, les candidats sont plus à même de bien négocier leur salaire. En revanche, dans un secteur comme celui de la chimie, où il y a peu de pénurie, les écarts de salaires sont plus significatifs.

Salaires nets annuels moyens selon la région en 2010 (Source : INSEE)



*Y compris chefs d'entreprise salariés - ** Hors internes, externes et résidents de la Fonction publique hospitalière

LES SALAIRES ONT-ILS ÉTÉ IMPACTÉS PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE ?

Oui, il est logique que les salaires soient impactés. Les pourcentages d'augmentation sont plus faibles, et ce sur l'ensemble de la France. Toutefois, sur les métiers en tension, le niveau de rémunération ne baisse pas et a même plutôt tendance à évoluer à la hausse. Par ailleurs, et c'est une conséquence de la crise actuelle, la rémunération variable (primes, bonus, véhicule de fonction...) vient compenser un fixe qui augmente dans une moindre mesure. Il s'agit donc pour le candidat de négocier à la fois son salaire fixe et la rémunération variable.

À QUEL MOMENT PEUT-ON NÉGOCIER SON SALAIRE D'EMBAUCHE ?

Tout d'abord, la négociation de salaire n'est possible qu'à partir de l'instant où le recruteur a un intérêt certain pour la candidature. Il faut donc auparavant que le candidat ait pris soin d'exprimer l'ensemble de ses qualités, de ses talents, des savoir-faire qu'il propose. Souvent, le recruteur aborde le sujet de la rémunération, à la fin de l'entretien. C'est d'ailleurs un signal positif d'intérêt pour le candidat. Il est important que la négociation se passe en face-à-face, et non au téléphone.

Si le processus de recrutement se compose de plusieurs entretiens, il est conseillé d'en parler à la fin du deuxième. Pour les commerciaux, c'est un peu différent : le recruteur peut laisser le candidat s'exprimer sur le sujet, car cela peut faire partie d'un test de négociation.

QUELS CONSEILS POURRIEZ-VOUS DONNER POUR RÉUSSIR CETTE NÉGOCIATION ?

Il faut déjà avoir une idée de sa valeur sur le marché. Des études de rémunération sont disponibles sur les sites Internet spécialisés emploi, notamment sur celui de Michael Page (www.michael-page.fr). Il faut aussi se renseigner sur le coût de la vie de la région où le candidat s'installe. Les collègues ou confrères peuvent également être sollicités.

La négociation du salaire lors de l'embauche est essentielle car elle est la base de toutes les négociations futures. Cette négociation doit donc être sérieusement préparée. D'ailleurs, il ne faut jamais prendre le salaire proposé comme définitif. Dans la majorité des cas, les recruteurs se laissent une marge de négociation. Ça vaut donc le coup de se donner la peine de négocier !

QUELS ARGUMENTS LES JEUNES DIPLÔMÉS PEUVENT-ILS METTRE EN AVANT ?

La négociation du salaire pour un jeune diplômé n'est pas chose facile. Les éléments différenciant sont moins nombreux que chez un candidat expérimenté qui pourra, lui, arguer d'un savoir-faire acquis sur le terrain. Pour autant, il existe des éléments sur lesquels s'appuyer. Le premier est le diplôme. Les diplômés de formations prestigieuses ne connaissent pas la crise et les rémunérations à l'embauche sont dans le haut de la fourchette. Il peut également s'avérer opportun de mettre en avant une expérience personnelle enrichissante, un stage effectué dans un environne-

LES AIDES À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Un déménagement et une installation dans une nouvelle région engendrent des dépenses qui peuvent être prises en charge, totalement ou partiellement, par divers organismes.

- **Pôle emploi** rembourse, sous certaines conditions, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement dans le cas d'une reprise d'activité d'au-moins trois mois consécutifs, située à plus de 60 km aller-retour ou plus de deux heures aller-retour du lieu de résidence.

www.pole-emploi.fr

- **Mobili-pass®** couvre certaines dépenses occasionnées lors d'un changement de domicile dû à une mutation interne ou à une nouvelle embauche. Elle se présente sous la forme d'une subvention et/ou d'un prêt remboursable et comprend les frais de recherche d'un logement locatif, l'aide financière au déménagement et la double charge de logement.

www.aclpme.org

- **Le CIL Pass-Mobilité®** propose plusieurs aides aux salariés qui doivent changer de résidence principale pour des raisons professionnelles : recherche et sélection de logements, assistance sur le lieu de départ, aide à l'installation, aux formalités (état des lieux, branchements, etc.), présentation de la région et de la ville d'accueil.

www.aideaulogement.com

ment proche de celui de l'entreprise ou un troisième cycle qui a permis de compléter la formation. Mais, dans les faits, ces éléments-là permettront le plus souvent d'être celui qui est choisi par le recruteur, pas forcément celui qui aura réussi à négocier le salaire à la hausse. Enfin, le jeune diplômé doit savoir mettre en avant son projet de carrière. En recrutant un jeune, l'entreprise mise sur le futur. Il doit donc montrer que le poste pour lequel il candidate fait partie de sa logique de carrière.

Il faut surtout garder à l'esprit que le plus important lorsque l'on est jeune diplômé, c'est d'abord l'expérience que va apporter ce premier job et ensuite seulement la rémunération associée. C'est cette expérience qui sera déterminante pour l'évolution de carrière et la future négociation de salaire.

CONSTATEZ-VOUS ENCORE UNE DIFFÉRENCE DE SALAIRES HOMMES/FEMMES ? LES ENTREPRISES FONT-ELLES DES EFFORTS POUR LES RÉDUIRE ?

Pour ce qui est notre cœur de métier, c'est-à-dire les cadres et cadres dirigeants, nous ne voyons plus de discrimination de salaire homme/femme à l'embauche. C'est de toute façon un sujet sur lequel nous sommes impliqués et moteurs. Et puis, en tant qu'employeur et conseil en recrutement, nous veillons scrupuleusement au respect des principes d'égalité des chances et de non-discrimination à l'embauche pour chacune des missions de recrutement que nous effectuons. •

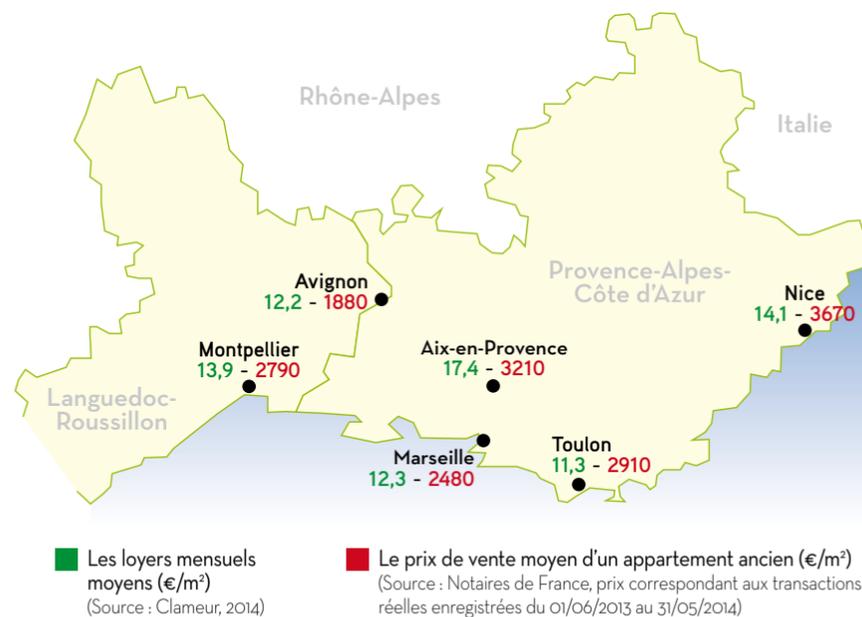
Les étapes à respecter

À NOUVELLE RÉGION, NOUVEAU LOGEMENT ! LA RECHERCHE DE VOTRE FUTURE HABITATION NÉCESSITE DU TEMPS ET DE L'ÉNERGIE. POUR RÉUSSIR AU MIEUX CETTE PHASE IMPORTANTE DE VOTRE VIE, VOICI PLUSIEURS ÉTAPES À SUIVRE.

N°1

UN DÉPART EN DEUX TEMPS

Si vous êtes en période d'essai dans votre nouvel emploi, il est préférable d'opter pour un logement temporaire et de partir seul avant de faire déménager toute la famille. Cela vous laissera le temps de prendre vos marques à la fois au travail et dans votre nouvelle région. En discutant avec vos nouveaux collègues, vous pourrez ainsi connaître les quartiers à éviter pour se loger, les meilleures écoles pour vos enfants, trouver des pistes d'emploi pour votre conjoint(e), etc.



N°2

DÉFINIR VOS BESOINS

Studio en plein centre-ville, maison avec jardin à la campagne... Définissez-bien vos critères de recherche avant de partir en quête de votre futur logis. Listez les éléments indispensables : la superficie, le nombre de pièces et de chambres, la nécessité d'un parking, d'un ascenseur ou d'un terrain, l'environnement idéal (proche des transports en commun et des commerces ou en rase campagne).

N°3

DÉTERMINER UN BUDGET

Le montant des loyers et des prix à l'achat varient d'une ville à l'autre, passant de 11,3€/m² pour une location à Toulon à 17,4€/m² à Aix-en-Provence, voire bien plus à Monaco. Pour toute location, les agences immobilières ou les propriétaires exigent des revenus trois fois supérieurs au montant du loyer. N'oubliez pas de prendre en compte dans votre budget les charges, la taxe d'habitation et les frais de transport. Faites le point sur les aides qui peuvent vous être accordées : allocation logement, aide pour l'amélioration de l'habitat, aide municipale ou départementale... De même pour un achat, les mensualités ne doivent pas dépasser 33% des revenus mensuels. Pour connaître le budget dont vous disposez pour acheter un logement, vous pouvez contacter votre banquier ou simuler un prêt sur Internet en faisant varier le taux et la durée du crédit.

N°4

CHOISIR LE BON QUARTIER

Plusieurs éléments sont à prendre en compte pour le choix de votre futur lieu de résidence : prix de l'immobilier, infrastructures, temps de trajet jusqu'à votre travail, qualité de vie, loisirs, proximité des écoles, commerces et transports en commun... Prenez le temps de visiter les différents quartiers, à différents moments de la journée pour détecter les nuisances sonores, les embouteillages, la possibilité de se garer. N'hésitez pas à questionner les commerçants et le voisinage sur les désagréments rencontrés. Avant d'acheter, consultez les plans d'urbanisme en mairie pour prendre connaissance d'éventuels futurs travaux près du logement qui vous intéresse.

EXPLORIMMO

» Les étapes à respecter

N°5

FAIRE APPEL À UN CHASSEUR IMMOBILIER

Si la distance ou le manque de temps vous empêchent de mener vos recherches par vous-même, faites appel à un agent immobilier situé dans le secteur choisi.

Sa connaissance du marché local, des prix et des différents quartiers sont autant d'atouts dont vous pourrez bénéficier. Il s'assurera par ailleurs de la qualité du bien, de sa conformité avec la réglementation en vigueur. Lorsqu'il aura trouvé plusieurs logements correspondant à votre recherche, vous pourrez les visiter virtuellement dans un premier temps puis vous rendre sur place pour découvrir ceux que vous aurez sélectionnés. Les services d'un agent ou d'un chasseur immobilier ont un coût : entre 1% et 5% du montant de l'achat, uniquement si la transaction a lieu, ou entre 11€/m² et 15€/m² pour les honoraires de location, depuis le 15 septembre 2014.

N°6

CONSTITUER UN DOSSIER

Dans certaines villes où la demande en logement est forte, mieux vaut avoir préparé son dossier de location avant de visiter les biens. Ce dossier se compose des photocopies de la carte d'identité, du RIB, des trois derniers bulletins de salaire, du dernier avis d'imposition, du contrat de travail, des dernières quittances de loyer et une caution. De même pour l'achat, anticipez la demande de prêt en réunissant tous les documents nécessaires : pièces d'identité, justificatif de domicile, livret de famille, derniers avis d'imposition, trois derniers bulletins de salaire, relevés de compte des trois derniers mois, justificatif des crédits immobiliers ou personnels en cours, justificatif de l'apport personnel. Contactez votre banquier ou un courtier bancaire qui vous aidera à trouver le meilleur taux de crédit.



INTERVIEW

STÉPHANE SCARELLA

Directeur délégué
Explorimmo.

QUELLE EST LA PARTICULARITÉ DU MARCHÉ IMMOBILIER DANS LE SUD-EST ?

Il s'agit d'un marché avec de fortes disparités, des baisses dans l'ancien et des hausses dans le neuf. Par exemple, à Nice, dans l'ancien, on observe aujourd'hui un prix moyen de 3 460 €/m² soit une baisse de 3,6% sur un an*. Alors que dans le neuf, la Métropole Nice Côte d'Azur a vu ses prix grimper de 5% sur un an, avec un m² à 5 281 €**. Cette hausse est due aux coûts de construction et aux matériaux chers, aux normes en vigueur qui allongent la facture et au déséquilibre entre l'offre et la demande. De manière générale, la France est coupée en divers marchés immobiliers, liés au dynamisme de la ville concernée, à son attractivité, aux moyens de transports et commerces. En comparaison, avec 210 000 €, vous avez un 4 pièces de 100 m² à Montpellier contre un 3 pièces de 60 m² à Nice.

ACHETER OU LOUER, QUEL EST LE CHOIX LE PLUS JUDICIEUX ACTUELLEMENT ?

Les taux d'intérêt de crédit immobilier viennent d'atteindre un niveau plancher de 2.68% (Baromètre Crédit Logement/CSA). Du jamais vu depuis les années 40 ! Par comparaison, le taux d'emprunt était de 18% fin 1985. Pour ceux qui sont en capacité d'acheter, il faut donc en profiter. L'immobilier, sur le long terme, est toujours le meilleur placement. Avoir un toit au moment de la retraite, se constituer un patrimoine ou pouvoir le revendre est un excellent gage de sécurité. À l'heure des incertitudes économiques et fiscales, accéder à la propriété est donc plus judicieux que de payer des mensualités de loyers à perte. Cependant, les conditions d'emprunt sont aujourd'hui difficiles. L'argent n'est « pas cher » mais dur à obtenir auprès des établissements bancaires, surtout pour les primo-accédants qui bénéficient cependant de l'élargissement du PTZ+ dans le neuf.

COMMENT METTRE TOUTES LES CHANCES DE SON CÔTÉ POUR TROUVER UN BIEN ?

En exploitant les outils de digital afin de sélectionner au mieux le bien pressenti avant de se rendre sur place. On peut par exemple consulter **Explorimmo** et **Explorimmoneuf**, sites qui proposent non seulement des annonces de qualité mais aussi des conseils pratiques, les actualités du marché, des services (assurances, calcul pouvoir d'achat, simulateur de plus value...). Des sites également disponibles sur Ipad, Iphone, Android et Windows Phone 7. Il reste judicieux dans le neuf ou dans l'ancien et au regard de la professionnalisation induite par les exigences de la loi ALUR, de passer par un professionnel pour son projet immobilier.

*(source Notaires de France baromètre T1 2014 rendu public juillet 2014)

** (Selon la dernière note de conjoncture FPI 1^{er} semestre 2014)