

MONDE
DES GRANDES ÉCOLES
ET UNIVERSITÉS

la gueule de l'emploi

2021

la gueule de l'emploi 2021

A toute situation inédite, ses opportunités. Oui, la crise Covid est un coup dur pour certaines entreprises. Mais elle est aussi, si ce n'est surtout, une opportunité sans précédent de sortir du lot dans un monde professionnel où la guerre des talents reste un sujet central. Une occasion unique de prouver sa résilience, son agilité, sa capacité à relever des challenges jamais vus, sa créativité et sa bienveillance envers des collaborateurs plus motivés que jamais pour aider les boîtes qui les font rêver à faire repartir l'économie française au plus haut. Recrutement, management, développement de carrière, nouveaux métiers et secteurs à ne pas louper : tout ce qu'il faut savoir pour maîtriser les nouvelles modes de l'emploi.

COMMUNICATION PAR L'IMAGE

- 16. Harmonie Mutuelle
- 24. RATP Infrastructures
- 37. Alcatel Submarine Networks
- 44. Groupe Lorillard
- 46. Spie batignolles
- 3^e de couverture : SAINT-ETIENNE La Métropole
- 4^e de couverture : Moët Hennessy

2.
Recrutements
en 2021
la guerre des
talents
continue !

4.
Comment
ça se passe du
côté
des jeunes
talents ?

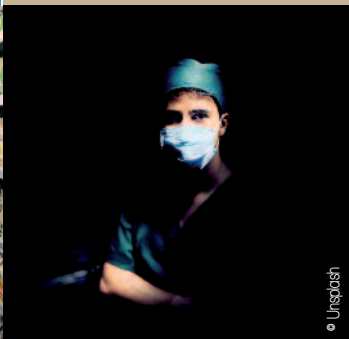
8.
L'évolution
ça a
du bon !



LES ÉDITIONS CASSINI - 98/102, rue de Paris - 92100 - Boulogne-Billancourt - Tél : 01 41 10 88 00 www.mondedesgrandesecoles.fr - P.D.G. : Marie-Claude Mathieu mc.mathieu@mondedesgrandesecoles.fr - Directrice générale : Anne-Sophie Berrebi-Mathieu as.berrebi-mathieu@mondedesgrandesecoles.fr - Directeur du Business Development et de la croissance : Morgan Gémigon m.morgan@mondedesgrandesecoles.fr - Responsable du développement et de la formation : Sophie Perbos s.perbos@mondedesgrandesecoles.fr - Responsables des relations entreprises : V. Douieb, O. Obadia, S. Akyl, S. Perbos, S. de Porcari, V. Rossmann - Directrice de l'information, responsable des publications : Clarisse Watine c.watine@mondedesgrandesecoles.fr - Rédactrice pluri-média/Campus Manager : Léa Benhadouche l.benhadouche@mondedesgrandesecoles.fr - Rédactrice pluri-média/Community Manager : Marine Delcros m.delcros@mondedesgrandesecoles.fr - Rédacteurs : Clarisse Watine, Léa Benhadouche, Marine Delcros, Violaine Cherrier, Fanny Bijaoui, Bertrand Bourgine, Jérôme Bourgine, Aurélie Nicolas - Directrice de la fabrication pluri-média & Coordinatrice communauté d'experts : Catherine Giacobbi c.giacobbi@mondedesgrandesecoles.fr - Iconographie : Alila Hamza - Conception : Stéphanie Bami - Imprimerie : Graficas Jomagar - www.graficasjomagar.com • ISSN 1278 5989 - Dépôt légal : à parution

Les publi-rédactionnels de nos dossiers ont été réalisés par le service commercial des Éditions Cassini : 13. Ageas France - 14. Generali France - 17. Harmonie Mutuelle - 18. UMR - 21. Biscuits Delacre - 22. ADEO - 25. RATP Infrastructures - 27. FRED - 28. Cartier International - 29. Boucheron - 30. Moët Hennessy - 32. Novartis - 33. Aspen Pharma France - 35. Altitude Infra - 36. Alcatel Submarine Networks - 39. Val d'Oise Habitat - 40. Les Nouveaux Constructeurs - 42. Hauts-de-Seine Habitat - 45. Groupe Lorillard - 47. Spie batignolles - 49. Enedis - 50. EDF - 52. Nexter - 54. Euronext - 56. Brother France





25 dirigeants témoignent

Assurance-Mutuelle

- 13. **Ageas France**, Bertrand Hau
- 14. **Generali France**, Philippe Donnet
- 17. **Harmonie Mutuelle**, Emeric Lozé
- 18. **UMR**, Virginie Le Mée et Françoise Louarn

Agroalimentaire-Grande distribution

- 21. **Biscuits Delacre**, Xavier Danthine
- 22. **ADEO**, Michael Gonzalez

Transport-Logistique

- 25. **RATP Infrastructures**, Raphaël Blanchard

Luxe

- 27. **FRED**, Valérie Samuel
- 28. **Cartier International**, Cyrille Vigneron
- 29. **Boucheron**, Hélène Poulit-Duquesne
- 30. **Moët Hennessy**, Jonas Tahlin

Santé-Pharma

- 32. **Novartis**, Jean Bourhis
- 33. **Aspen Pharma France**, Frank Bouisset

Télécoms

- 35. **Altitude Infra**, Ilham Djehaïch-Mezouar
- 36. **Alcatel Submarine Networks**, Patricia Fornet

BTP

- 39. **Val d'Oise Habitat**, Séverine Leplus
- 40. **Les Nouveaux Constructeurs**, Fabrice Desrez
- 42. **Hauts-de-Seine Habitat**, Damien Vanoverschelde
- 45. **Groupe Lorillard**, Pierre Lorillard
- 47. **Spie batignolles**, Eric de Balincourt

Energie

- 49. **Enedis**, Hervé Champenois
- 50. **EDF**, Xavier Ursat

Défense

- 52. **Nexter**, Amaury de Poncins

Banque - Finance

- 54. **Euronext**, Nicholas Kennedy

Industrie

- 56. **Brother France**, Didier Delfino



Recrutements en 2021

**la guerre des talents
continue !**

© Unsplash

Passé l'état de sidération provoqué par le premier confinement, les entreprises investissent aujourd'hui pour reprendre le cours de leurs activités avec succès. Oui les conséquences de la crise Covid sont réelles mais non, elles n'ont pas tué le recrutement. La guerre des talents est donc toujours d'actualité en 2021... même si certaines règles du jeu ont changé.
Décryptage — Par Clarisse Watine

Réalistes mais confiants. Selon une étude Ifop publiée fin décembre 2020, la confiance des dirigeants français quant à la capacité de l'économie française à surmonter la crise reste majoritaire (61 %) et la confiance pour leur propre entreprise est toujours largement partagée (85 %). Les deux tiers anticipent même une situation financière stable pour leur entreprise au premier semestre.

Les recrutements ne sont pas morts, ils bougent encore !

Une confiance nourrie par des indicateurs positifs. Après une baisse d'activités réelle lors du premier confinement drastique, l'été 2020 a vu naître un réel rebond, notamment grâce aux mesures de soutien aux entreprises prises par le Gouvernement sur le chômage partiel et l'aide à l'emploi des jeunes. « Si certains secteurs (tourisme, restauration, aéronautique...) restent en douleur, d'autres comme la bancassurance, l'industrie ou l'IT ont bien survécu et ont toujours besoin de recruter sur des profils cadres et futurs cadres » introduit Frédéric Béziers, Managing Director du cabinet Hays. La guerre des talents existe donc toujours... mais là où elle était déjà de mise avant la crise. « Malgré un semblant d'équilibre entre l'offre et la demande, on observe toujours les mêmes difficultés à recruter sur certains métiers en tension (web marketing, e-commerce, web merchandising...). De fait, le marché devrait très vite revenir vers un marché de candidats. Mis à part le 2nd trimestre, on observe d'ailleurs en 2020 des volumes de recrutements identiques à 2019 sur les métiers commerciaux, techniques et industriels par exemple (hors secteurs sinistrés) » ajoute Fatine Dallet, directrice senior chez Michael Page.

La flexibilité n'est plus taboue

Ce qui n'empêche pas une certaine inquiétude chez les futurs diplômés qui les pousse à mieux anticiper une tension potentielle du marché. « Les diplômés 2021 sont mieux renseignés sur l'actualité et la santé de leur secteur cible, ils travaillent déjà leur CV, leur réseau et leur e-réputation sur LinkedIn » indique-t-elle. Inquiets certes, mais pas résolus pour autant à retomber dans les travers du monde d'avant. Dans leur ligne de mire : la flexibilité du travail. « Il y a moins de deux ans, demander en entretien combien de jours on pouvait télétravailler revenait à demander le tarif des tickets resto ou à comptabiliser les RTT. Aujourd'hui, parler de la politique de home office à un recruteur n'est plus tabou, c'est même devenu légitime » note Frédéric Béziers. Le télétravail serait même « le haut d'un iceberg pointé par la crise. La vraie question sous-jacente est celle de l'interaction et des nouveaux modes de travail » insiste Franck Chéron, Associé Conseil Capital Humain chez Deloitte.

Gen Z : ses critères pour dire oui à un job

De fait, la rémunération s'éloigne de plus en plus du podium des critères recherchés par les jeunes diplômés. « Le sens, la fédération autour d'un projet d'entreprise, des perspectives d'évolution, l'employabilité, la protection des salariés... autant de critères non monétaires qui sont de plus en plus cruciaux. A poste équivalent, celui qui aura un impact sur la collectivité ou les changements de la société aura la préférence de la jeune génération » remarque Franck Chéron. De fait, ils rechercheront une entreprise qui fait, notamment, la part belle à l'empathie, à la compréhension des contextes et contraintes personnels, au management de proximité et aux feedbacks réguliers.

Les entreprises innovent pour booster leurs recrutements en 2021

Mais pour recruter ces jeunes diplômés, le nerf de la guerre des talents, c'est de savoir les séduire ! Et dans un contexte sanitaire qui ne permet plus la tenue des sacrosaints grands salons de recrutement, les entreprises se sont mises en mode créativité. Finie la stratégie de « racolage massif » Porte de Versailles, aujourd'hui elles misent sur le ciblage. « Elles se tournent par exemple vers des sites communautaires de niche avec impact. C'est notamment très répandu dans le secteur de l'IT, avec des sites communautaires de geeks... ou de moins geeks ! » indique Frédéric Béziers. « Elles travaillent aussi beaucoup leur e-réputation grâce aux avis postés par leurs collaborateurs sur Google ou GlassDoor, elles publient du contenu sur les réseaux sociaux pour faire découvrir leur activité de l'intérieur, missionnent des ambassadeurs dans les écoles... L'essentiel étant de ne pas s'absenter du marché, même si elles ne recrutent pas dans l'immédiat. Au risque sinon d'être oubliées par les candidats » prévient Fatine Dallet.

Le candidat idéal ?

Alors que le home office règne aujourd'hui, « la capacité à s'organiser seul, à faire son travail en acceptant les indicateurs de réussite sans se sentir (trop) surveillé, à apprendre seul à maîtriser certains outils grâce à des tutos YouTube, avec énergie et envie d'être agile sont des qualités qui font clairement la différence » note Frédéric Béziers. Mais si c'est inné pour certains, cela nécessite de l'entraînement pour d'autres. La connaissance de soi s'impose alors comme **LA soft skill incontournable en 2021.**

Nouveau challenge pour les recrutements en 2021 : retenir ses talents

Reprise prudente mais présente : les salariés vont avoir envie de bouger en 2021. Un défi supplémentaire à relever pour les entreprises qui vont donc devoir mettre aussi leur créativité au service de la rétention des talents. « Cela demande d'être innovant dans l'accompagnement, la formation, la montée en compétence, mais aussi l'ambiance de travail, un des trois principaux leviers de motivation des salariés aujourd'hui. Et ce n'est pas évident de renforcer l'esprit d'équipe et d'appartenance à l'entreprise alors qu'on travaille à distance ! Mais c'est pourtant crucial car l'intelligence collective participe à la fidélisation et permet à l'entreprise de modifier son image sur le marché » conclut Fatine Dallet.

Etre recruté en 2021 : deux conseils de pros

Mettre en avant son adaptabilité. « Le monde du travail est moins complexe et figé. La flexibilité a été intégrée positivement et il faut donc utiliser ces moyens pour se vendre. Les parcours atypiques sont intéressants et l'alternance (équivalant à une « pré-période d'essai ») est un vrai plus pour l'entreprise. De même, le temps partiel n'est plus tabou » insiste Franck Chéron.

Diversifier ses recherches. « Même si le marché du travail n'est pas figé, il faut s'orienter vers des secteurs qui recrutent, même s'ils ne correspondent pas à votre idéal. Ne serait-ce que pour une première expérience. Diversifiez vos secteurs et postes cibles. Si vous êtes en poste, capitalisez sur votre expérience et n'essayez pas de changer de poste, d'entreprise et de secteur d'un coup ! » prévient Fatine Dallet.



Décrocher son premier emploi, devenir stagiaire dans l'entreprise de ses rêves, se réorienter... Ces moments forts de la vie étudiante sont aujourd'hui mouvementés par la tempête Covid. Au milieu de cette mer agitée, comment les étudiants et jeunes diplômés naviguent-ils pour arriver en entreprise, à bon port ? Comment restent-ils à flot entre les vagues de la pandémie ? Témoignages.

Par Léa Benhadouche

Recrutement

comment ça se passe du côté

Trouver un job, un stage ou une alternance : le parcours du combattant ? Si l'insertion professionnelle des jeunes a été quelque peu ralentie par le contexte sanitaire et économique de 2020, ils sont reboostés pour prouver leur valeur aux recruteurs en 2021.

Génération résiliente

Celle qu'on appelle la « génération sacrifiée », bien que marquée par un quotidien sous pression, ne se laisse pas abattre. Elle reste même volontariste et résolue quant à la possibilité de trouver un emploi ou un stage dans les prochaines semaines ou les prochains mois. L'étude Elabe pour le Cercle des économistes confirme. Les 18-24 ans sont 65 % à estimer que c'est une période difficile mais que « l'on va s'en sortir ». Avec le même optimisme, une large majorité (75 %) mise sur son énergie pour rebondir.

Résister aujourd'hui...

Confrontés à une réalité que personne n'avait anticipée, les jeunes candidats font preuve de résilience mais aussi de flexibilité. Plan de carrière, études, pays, vie quotidienne... Ils s'adaptent, ouvrant parfois leurs recherches à des secteurs, des fonctions ou des offres qu'ils n'avaient pas envisagés. Certains étudiants ont par exemple opté pour un Service Civique comme alternative au stage. 27 % des étudiants ont d'ailleurs remis leur projet professionnel en question révèle l'enquête de JobTeaser. « Les témoignages que nous avons reçus montrent que de nombreux étudiants repensent leur entrée sur le marché du travail, qu'il s'agisse de changer de secteur, d'élargir les recherches d'emploi, de repenser un projet à l'international ou de réfléchir au sens de leur métier dans un contexte d'instabilité qui menace le fonctionnement habituel de l'économie. De ce point de vue, la crise ne semble pas les effrayer. Bien au contraire, elle stimule cette remise en question », indique Jérémie Lamri, Directeur de la Recherche et de l'Innovation chez JobTeaser.

des jeunes talents ?

... pour réinventer demain

Ce qui ne change pas en revanche, c'est leur envie de faire bouger les lignes de la société. Cette envie s'est même renforcée suite à la mise en lumière de certains métiers dont la crise a révélé l'utilité. « Cette crise vient les cueillir à un moment charnière de leur vie et les pousse à s'interroger sur le sens de leur métier, leur place dans la société et leur avenir. C'est en quelque sorte l'occasion pour eux de se recentrer sur l'essentiel, sur ce qui compte vraiment », ajoute Jérémie Lamri. Les jeunes talents envisagent l'année 2021 comme une occasion de se lancer dans la vie active autrement.

Les 5 soft skills incontournables en 2021

Le savoir-faire c'est bien, le savoir-être c'est mieux ! La crise donne raison aux recruteurs qui recherchent les soft skills qui feront de leurs candidats la perle rare. Pauline Govart approuve. La responsable Cap Career d'EM Strasbourg, qui a battu son record d'entretiens individuels en 2020 (plus de 300 !), pousse les étudiants à faire de leur personnalité leur meilleur allié. Son top 5 des qualités must-have pour faire la différence auprès des recruteurs en 2021.



62 %
des dirigeants et
cadres ayant des
responsabilités
managériales sont
aujourd'hui prêts à
recruter principale-
ment sur les soft skills
des candidats.

(source : étude Cadremploi /
Michael Page)

Il témoigne
Jean-Rémi Rieunier,
diplômé d'EM Strasbourg en
juin 2020, a été soutenu et
épaulé par Pauline Govart et
Cap Career pour trouver son
premier emploi. « Dans un premier temps, je souhai-
tais trouver un CDI dans la région parisienne. Mais
j'ai envoyé plus de 70 candidatures, j'ai enchaîné les
entretiens (dont plusieurs pour la même entreprise !) et
je n'ai eu que très peu de retours. Finalement, sur
les conseils de Pauline, j'ai contacté mon ancien res-
ponsable de stage dans un cabinet d'audit. Il gardait
un très bon souvenir de notre travail ensemble. Fin
septembre 2020, il me proposait un poste en CDI à
Strasbourg ! Je les remercie énormément, lui et le
cabinet, de m'avoir donné cette chance. Tout comme
je remercie Cap Career, sans qui je n'aurais pas
pensé à jouer la carte du réseau hérité de mes
précédents stages. Pauline m'a aussi aidé à affiner
mon projet professionnel, à perfectionner mon CV
et ma lettre de motivation et préparer mes entretiens
d'embauche. Elle me remontait même le moral
lorsque les entretiens se passaient moins bien. Elle
m'a prouvé que les entreprises font toujours confiance
aux jeunes, qu'elles ont besoin de nous autant qu'on
a besoin d'elles, malgré la crise. C'était motivant ! »



#1 Confiance en soi

La première, et pas des moindres en cette période particulière, est d'avoir confiance en soi, en ses capacités. Les étudiants éprouvent parfois le « syndrome de l'imposteur » : de par leur manque d'expérience professionnelle, ils ne se sentent pas légitimes en arrivant sur le marché du travail. Et pourtant, ils ont tout ce qu'il faut pour souffler un vent nouveau en entreprise ! Sachez ce que vous valez et mettez en avant votre valeur ajoutée lors des entretiens d'embauche. Une nouvelle vision, une maîtrise des outils digitaux, une connexion avec les enjeux du « nouveau monde », une expertise rare, un relationnel à toute épreuve...

#2 Curiosité

Surtout, ne se mettre aucun filtre et être sa propre limite. Ne fermez pas le champ des possibles avant de l'avoir ouvert. Un conseil : développez votre réseau, à travers l'école, LinkedIn, MyJobGlasses... Posez des questions et déconstruisez les clichés que vous pouvez avoir sur certains métiers, certaines entreprises. Comme lorsque nous voulons aller dans un pays étranger pour les vacances, nous demandons conseils aux personnes qui y sont déjà parties. C'est un très bon moteur pour choisir LA bonne entreprise ou LE bon job. Restez également attentif aux actualités, lisez des articles, informez-vous sur les entreprises... Vous montrerez ainsi que vous êtes motivés et que vous savez de quoi vous parlez.

#3 Proactivité

Etre spectateur de son projet revient à vivre les choses comme une fatalité. Comme si j'étais sous le pommier et que j'attendais que la pomme me tombe entre les mains. Alors que je pourrais grimper à l'arbre, le secouer, demander une échelle... Suscitez les opportunités. Ne vous contentez pas de regarder les job boards et entourez-vous. Les grandes écoles ont par exemple des services carrières, comme Cap Career d'EM Strasbourg, pour accompagner et conseiller les étudiants dans leurs projets professionnels. C'est également un excellent moyen de se remotiver quand les recherches sont difficiles. Je leur dis souvent que je suis aussi leur pom-pom girl !

#4 Résilience

Ne jamais lâcher face à la difficulté. Montrez aux recruteurs que vous savez vous adapter et que vous vous accrochez à l'offre d'emploi ou de stage de vos rêves. Peu importe ce qu'il se passe. Si vous devez changer votre façon de rechercher un emploi, changez. Si vous devez postuler par un autre biais que les annonces en ligne, faites-le. Pour faire la différence, il faut être un nouveau candidat. Il y a le monde d'après, il y a aussi le candidat d'après.

#5 Inventivité et créativité

C'est le meilleur moyen de se démarquer et de faire remarquer sa candidature. Des exemples ? Un étudiant qui voulait être community manager a analysé les réseaux sociaux de l'entreprise dans laquelle il souhaitait faire son stage et lui a fait des recommandations. Une autre a interpellé une marque avec un poème publié sur ses réseaux sociaux. Lors de la période de Noël, un autre étudiant a formulé sa recherche de stage sous forme de lettre au Père Noël... Les exemples sont nombreux, mais c'est à vous de trouver votre manière de vous distinguer. Toutes les idées sont bonnes à essayer. Osez !

« Les soft skills conditionnent la réussite dans le contexte actuel. »

Premier emploi/stage/alternance en temps de crise : ils l'ont fait !

Comme Jean-Rémi Rieunier, ils ont réussi à résoudre le casse-tête du recrutement en temps de crise grâce à leur école, leur détermination et leur créativité. Ils vous racontent leur histoire et vous partagent leurs conseils.

Redouane Sahih, diplômé 2020 de l'ISG International Business School

« La crise m'a frappé de plein fouet quand j'étais en stage de fin d'études dans une entreprise de services du numérique (ESN). Alors, malgré les bons retours que me faisaient les collaborateurs de l'entreprise, ils n'ont pas pu me recruter en CDI après mon stage, comme promis. L'ISG m'a beaucoup accompagné au travers de son programme JUMP pour faire face à cette situation imprévue. C'était difficile au début : les entreprises cherchaient des personnes opérationnelles, les salaires étaient parfois diminués de 20 % par rapport à la fourchette habituelle... Le programme JUMP m'a aidé à croire en moi et en ma formation. Avec des ateliers de simulation d'entretien, j'ai par exemple appris à m'affirmer comme un spécialiste dans le domaine d'expertise de l'entreprise pour laquelle je postulais. Je voyais ainsi que je n'étais pas le seul dans cette situation et j'étais épaulé par des professionnels. Le réseau des alumni permet aussi d'avoir accès à des offres d'emplois qui ne sont pas publiées en ligne et de profiter des conseils de ceux qui ont emprunté le même chemin que nous. »

Son conseil : « Imaginez la recherche d'emploi comme un emploi ! Fixez-vous des objectifs à atteindre, déterminez des plages horaires de recherche et faites des sessions de brainstorming avec d'autres étudiants et des professionnels. »



Valentin Le Cam, étudiant en M1 à KEDGE Business School Bordeaux

« J'ai commencé à booster ma recherche de stage après ma rencontre avec Christelle Foucault qui fait partie des Top Voices sur LinkedIn. J'ai sympathisé avec elle et je lui ai demandé des conseils car je n'arrivais pas à trouver de stage. D'après elle, mes posts sur le réseau social étaient trop classiques. Alors j'ai tenté quelque chose de marquant : j'ai posté une photo de moi avec l'annonce de ma recherche de stage... notée sur un masque ! C'était un clin d'œil entre la lutte contre le virus et ma lutte continue pour trouver une entreprise. Un buzz énorme : près de 350 interactions

et 10 000 vues ! J'ai ensuite reçu plusieurs offres de stage. »

Son conseil : « Constituez-vous un réseau par vos propres moyens en exploitant LinkedIn, et même une audience qui pourra relayer vos contenus et vous faire remarquer des recruteurs. Ce compte vous servira aussi pour booster votre carrière et faire des rencontres, même une fois en poste. Ne sous-estimez pas son pouvoir et connectons-nous ! »

Pierre-Galaad Naquet, étudiant en bac+3 à l'ESIEA

« Trouver mon alternance a été un long trajet ! Je visais un domaine très particulier : la cybersécurité. Mais bien que cette spécialisation soit très recherchée, ce sont souvent les étudiants en bac+4 et bac+5 qui sont privilégiés sur cette expertise très pointue. Mes recherches ont donc duré 7 mois. Au total : 150 CV envoyés et très peu de réponses. J'ai tenté plusieurs entretiens. Certains pour lesquels j'avais l'impression d'être un chiffre parmi d'autres. D'autres qui se sont très bien passés mais pour lesquels je n'ai jamais été recontacté (ou des mois après quand j'avais déjà trouvé mon alternance !). Et puis finalement, au bout du tunnel, je suis tombé sur une entreprise très humaine dans son approche RH. La cybersécurité est très importante pour ce groupe d'assurance. Donc lors des phases de recrutement, je leur ai montré à quel point, moi aussi, je prenais le sujet très au sérieux et que je pouvais les aider à sécuriser leurs activités. Et ça a marché ! »

Son conseil : « Ne visez pas trop large. Spécialisez-vous ou cantonnez vos recherches à un domaine d'expertise en particulier. Vous montrerez ainsi que vous êtes intéressé par ce que fait l'entreprise et que vous êtes aussi déterminé dans votre projet professionnel. »

Hugo Bessaguet, étudiant en M2 à l'ISCOM Paris

« Aux prémices de la pandémie, j'étais en poste pour un stage de 6 mois. L'entreprise m'a proposé de continuer en alternance. Bien que je connaisse ma chance d'être entré dans cette entreprise, j'avais vraiment envie de tenter quelque chose de nouveau. Mais je ne trouvais rien... Au moment où j'ai failli accepter leur proposition, une amie m'a conseillé l'agence dans laquelle elle faisait aussi son stage. Ils cherchaient un alternant en growth hacking. J'ai sauté sur l'occasion ! »

Son conseil : « Il n'y a rien de mieux que le bouche-à-oreille dans la promo, entre amis, dans la famille, auprès des amis de la famille... Parfois, on se perd tellement dans nos candidatures en ligne qu'on oublie de solliciter en direct nos proches. N'ayez pas peur de demander un coup de main. »





© AdobeStock

Et si faire partie d'une association étudiante était le meilleur moyen de **se faire recruter** ?

Faire partie d'une association étudiante, ce n'est pas seulement décorer le campus avec du papier crépon, faire des crêpes jusqu'à 2h du matin ou organiser des fêtes mémorables ! C'est surtout booster le début de sa carrière.

Les bonnes raisons de s'engager dans la vie associative de son campus pour renforcer son employabilité avec Léo Henry, étudiant en M1 du Parcours Management Associatif de KEDGE Business School Bordeaux et Vice-Président de la Confédération des Associations.

Raison n°1 : Etoffer son CV

Dur dur de remplir son CV quand on est étudiant. Faire partie d'une association pourrait bien être la meilleure façon de vous garantir une place de choix dans le monde professionnel. Car justifier d'une expérience associative donnera plus de poids à votre candidature. « Je ferai clairement de mon investissement dans la vie associative de mon école une force lors de ma recherche de stage ou d'emploi car c'est une de mes plus belles expériences » sait déjà Léo Henry.

Raison n°2 : Devenir auteur de son développement personnel et professionnel

C'est aussi une piste de conversation pour valoriser votre profil en entretien d'embauche. Vous confirmerez ainsi que vous n'êtes pas resté passif en dehors de vos cours. Vous avez cherché à acquérir des compétences pour progresser, appliquer ce que vous apprenez en cours, tout en articulant ces compétences avec vos engagements et vos passions.

Raison n°3 : Faire du terrain

Si vous avez déjà en tête un projet professionnel bien défini, vous pouvez commencer par l'expérimenter en association, faire du terrain et mettre en application vos motivations. Ou au contraire, découvrir plusieurs fonctions pour affiner votre orientation professionnelle. « Quand je suis arrivé en école, j'étais un peu perdu. Je voulais explorer plusieurs domaines de compétences, ce que m'a permis la vie en asso. Je me suis découvert » témoigne l'étudiant.

Raison n°4 : Développer ses soft skills

Les CV se ressemblent, les personnalités jamais. Gestion du stress, leadership, autonomie, esprit d'équipe, créativité, prise de risque... Ces qualités humaines font la différence en entretien. « En tant que VP d'une asso, j'ai par exemple appris la gestion de conflits, la vision stratégique et l'empathie. »

Raison n°5 : Vivre « la vie en entreprise »

Les associations étudiantes sont finalement des mini-entreprises. Elles vous plongent dans des conditions de travail parfois proches de la réalité. Vous expérimentez des méthodes et des pratiques professionnelles. « Du recrutement à la gestion de projet, en passant par le développement commercial et la RSE, nos associations nous outillent pour la vie en entreprise » confirme Léo Henry.

La crise sanitaire bouleverse le marché du travail et demande plus que jamais de faire preuve d'agilité et d'adaptation. D'un côté, les étudiants et jeunes diplômés doivent parfois repenser leur projet professionnel en fonction des métiers qui recrutent et miser encore davantage sur leur savoir-faire et savoir-être. De l'autre, des entreprises doivent, elles aussi, adapter leurs manière de faire, de manager, de recruter. Pour le meilleur ? *Par Marine Delcros*

L'évolution

ça a **du bon !**



Recrutement des jeunes diplômés : on en est où ?

Ils arrivent sur le marché du travail en pleine crise sanitaire et économique mondiale. Une situation pas simple à gérer, source d'inquiétudes pour les jeunes diplômés. Mais la situation est-elle si critique ? Et comment en prendre son parti et tirer son épingle du jeu ? On a demandé à **Manuelle Malot**, directrice du NewGen Talent Centre de l'EDHEC.

Quelle est la situation du marché de l'emploi pour les jeunes diplômés depuis le début de la crise de la Covid-19 ?

Nous avons fait une étude au sein du NewGen Talent Centre¹ pour la promotion 2020 de l'EDHEC, diplômée fin décembre 2020. Premier constat : davantage de jeunes sont en recherche d'un emploi par rapport à l'année dernière, même si cela reste dans la limite du raisonnable. De plus, ils sont plus nombreux à ne pas avoir transformé leur stage en CDI.

Comment réagissent les jeunes face à ces difficultés ?

Ils sont paradoxalement plus exigeants. Ils sont entrés sur un marché qui était euphorique depuis 2010 : les entreprises nous disaient qu'elles n'avaient pas assez de candidats et qu'elles avaient du mal à les fidéliser car ils étaient volatiles. Elles subissaient aussi la concurrence de l'international. La crise Covid est, depuis, passée par là mais quand on entre sur le marché avec cet état d'esprit-là, c'est d'autant plus dur de remettre en question le projet qu'on s'est construit.

Alors, comment tirer son épingle du jeu ?

Il faut d'abord être très proactif. Là où un apprentissage ou un stage se transformait en emploi, il faut, maintenant, aller chercher le job, s'appuyer sur son réseau. Le networking en ligne est fondamental, tout comme les candidatures spontanées. Il faut ensuite être capable de revoir son projet ou, du moins, le réadapter aux conditions du marché et être prêt à assouplir ses critères : sur le secteur, la fonction ou la localisation. Sans oublier d'être méthodique dans sa recherche d'emploi et bien préparer ses entretiens.



1. A retrouver sur <https://careers.edhec.edu/newgen>

Et les soft skills ?

Elles sont indispensables en cette période de crise pour s'adapter au marché volatile, incertain, ambiguë et complexe. Il faut donc se montrer humble et être dans une logique d'apprentissage en se formant, en développant des compétences que l'on n'a pas. Mais aussi développer sa capacité à travailler dans une équipe que l'on n'aura pas forcément choisie. Et savoir collaborer à distance ! Enfin, l'esprit de contribution est essentiel. Les entreprises vont vouloir des gens qui ont envie de contribuer à l'intérêt général, en dépassant leur stricte mission. Cela leur donne l'assurance que le jeune pourra être évolutif et sera peut-être plus loyal.

Votre message aux jeunes diplômés ?

C'est un mauvais moment à passer mais si l'insertion est difficile, avec le recul, elle n'aura pas de conséquence négative sur votre carrière.

Selon une étude du NewGen Talent Centre (octobre 2020), 76 % des alumni d'EDHEC BS interrogés et 81 % des diplômés de CentraleSupélec disent qu'entrer sur le marché du travail en temps de crise n'a globalement pas eu de conséquences sur le reste de leur carrière. Cependant, on ne peut pas s'asseoir et attendre que ça passe car on ne sait pas combien de temps va durer la crise et les entreprises vous en voudront de ne rien avoir sur votre CV. Pensez aux petits jobs, aux stages, même moins qualifiés, organisez des conférences, tenez un blog... Enfin, il vaut mieux s'insérer dans un job un peu différent que de ne rien faire. Exemple : vous rêvez de faire du marketing dans le textile ? Commencez par un job de commercial dans le corner d'un grand magasin.

Zoom sur 3 secteurs recrutent !

→ Le secteur du numérique

Depuis plusieurs années, c'est l'un des secteurs d'activité en forte tension. Selon l'Apec, en 2019, 3/4 des recruteurs du secteur exprimaient leurs difficultés à trouver des candidats adaptés au secteur à pourvoir. Une situation qui se traduit par des salaires plutôt élevés et des embauches en CDI. Et le numérique est au centre des attentions depuis le début de la pandémie. Selon AppDynamics, 95 % des professionnels de l'IT interrogés pendant la crise auraient changé leurs priorités technologiques et citeraient l'expérience client en ligne comme étant centrale. Alors vers quels métiers se tourner ?

- **Les métiers dans les systèmes d'information** : responsable de parc informatique, ingénieur de production informatique, ingénieur qualité, consultant informatique décisionnelle, directeur de projet informatique, consultant maîtrise d'ouvrage, directeur des systèmes d'information...
- **Développeurs** : technicien ou ingénieur, le développeur conçoit des sites ou applications web sur mesure pour un client.
- **Ingénieur en cyber sécurité** : les hackers sont de plus en plus nombreux et de plus en plus performants. D'où la nécessité pour de plus en plus d'entreprises d'avoir recours à des experts en cybersécurité dans leurs équipes.

→ L'agroalimentaire

L'agroalimentaire se place en tête des secteurs industriels français et a su faire face à la crise. C'est en plus un secteur qui laisse sa chance aux jeunes actifs (moins de 30 ans), qui représentaient en tout cas en 2017, 17 % des effectifs des industries alimentaires. Les métiers qui ont la cote ?

- **Responsable commercial** : il contribue à la stratégie commerciale de l'entreprise, détermine le plan annuel, les budgets et les moyens de développer l'activité.
- **Responsable qualité** : garant des bonnes pratiques de fabrication, il passe au crible les maillons de la chaîne de production. Il représente la société auprès des clients et fournisseurs.
- **Ingénieur nutritionniste** : c'est lui qui propose des produits innovants et qui en organise la production. Il vérifie également la qualité de chaque produit fini.

→ La santé et la medtech

S'il y a bien un secteur qui ne connaît pas la crise, c'est celui de la santé. L'industrie pharmaceutique et la recherche sont devenues LES fleurons de la compétitivité française à travers le monde. L'Hexagone place en effet son industrie pharmaceutique à la troisième place des exportateurs avec un chiffre d'affaires dépassant les 50 milliards d'euros. Et bonne nouvelle, c'est aussi une mine d'emploi pour les jeunes dip'. Quelques exemples :

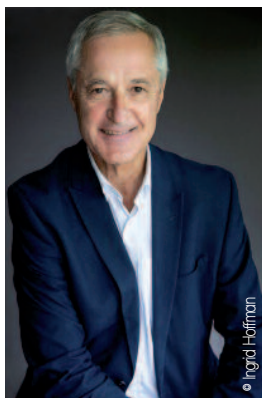
- **Ingénieur biomédical** : sa spécialité ? Les équipements médicaux qu'il connaît parfaitement. En effet, entouré d'une équipe de techniciens, il les conçoit et veille à leur bon fonctionnement et leur maintenance, programme les futurs achats et aide aux choix de nouvelles technologies.
- **Healthcare Data Scientist** : le numérique tient une place importante dans le secteur de la santé. Et pour exploiter les données, l'industrie de la santé a besoin d'experts informatiques.
- **Business analyst** : expert des chiffres, le business analyst les manie afin de réaliser des études en lien avec le secteur de la santé et les analyse pour améliorer la prévention de la santé des patients.



Jeunes diplômés, qu'est-ce que l'on attend de vous ?

Les jeunes diplômés qui entrent sur le marché du travail en période de crise doivent faire face à une double difficulté : rechercher un emploi (souvent pour la première fois), mais également composer avec un marché complexe. En période de crise, les entreprises sont elles aussi dans l'incertitude ce qui peut les amener à se questionner sur leurs attentes vis-à-vis des salariés. Un élément à prendre en compte lorsque l'on postule. « Les entreprises attendent surtout de l'adaptabilité et de l'agilité dans les comportements et une capacité à évoluer plus rapidement, introduit

Charles-Henri Besseyre des Horts, professeur émérite de RH à HEC Paris. Avant la pandémie, il y avait moins d'incertitude. La crise nous apprend à gérer l'incertain. » Les soft skills prennent alors logiquement la première place dans la liste des attentes des entreprises. « La crise va amener les entreprises à être encore plus vigilantes sur les questions de résistance au stress, la capacité de résilience, etc. » affirme Charles-Henri Besseyre des Horts. De plus, la capacité à travailler en équipe va aussi être recherchée. « Il faut pouvoir se différencier et, en même temps, savoir travailler avec les autres. Le savoir partagé est fondamental. »



e ngold-Hoffman

New ways of working

La crise va également pousser les dirigeants à manager différemment. « La crise a accéléré un mouvement amorcé depuis quelques années : l'abandon du management traditionnel basé sur le *command & control*, explique Charles-Henri Besseyre des Horts.

Car si les entreprises demandent aux futurs collaborateurs d'acquiescer un certain nombre de soft skills, les jeunes générations aspirent elles à plus d'autonomie, moins de contrôle et plus de confiance. « Le manager du futur fera toujours de l'encadrement car les équipes auront toujours besoin d'un guide, quelqu'un qui est en position de montrer la voie. Mais les jeunes vont être attentifs à ce que leur emploi ait du sens. »

Plan de relance : quelle place pour la formation professionnelle des jeunes ?

Pour faire face à la hausse attendue de la demande d'emploi des jeunes, quel que soit d'ailleurs leur niveau de qualification, 1,6 milliards d'euros sont mobilisés par le Gouvernement dans le cadre de son plan *France Relance* pour augmenter le nombre de formations qualifiantes pour l'ensemble des jeunes qui arrivent sur le marché.

En tout, ce sont 223 000 jeunes supplémentaires qui seront ainsi formés aux compétences attendues sur le marché du travail :

- 100 000 formations qualifiantes via les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences, avec une revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle
- 16 000 formations de la santé et du soin pour les infirmiers et les aides-soignants
- 15 000 actions d'évaluation et de formations certifiantes aux savoirs numériques via un abondement du compte personnel de formation
- 35 000 places à destination des jeunes de 16 à 18 ans via l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
- 30 000 places supplémentaires de formation dans l'enseignement supérieur
- 27 000 places supplémentaires pour les néo-bacheliers pour accompagner les réorientations et les élèves en CAP vers le diplôme et une insertion professionnelle

Le plan *France Relance* mobilise également 3,2 milliards d'euros pour stimuler l'embauche des jeunes sous forme de CDI, CDD ou contrats d'apprentissage.

RH : quand le recrutement se digitalise

A l'image de bien d'autres métiers, celui de responsable RH est également passé en mode télétravail. Les recrutements s'effectuent pour la grande majorité en distanciel depuis maintenant un an. Qu'est-ce que ça change pour les RH et pour les candidats ? Le tour de la question



avec
Marine Rusch,
responsable développement des
compétences au
sein du service RH
d'Audencia et
Lionel Prud'Homme,
directeur de l'IGS
RH.



Le recrutement à distance n'est pas né avec la crise sanitaire mais elle a obligé les professionnels des ressources humaines à généraliser l'exercice. « Le recrutement à distance se fait déjà beaucoup quand on recrute à l'international. Ce qui change avec la crise, c'est qu'il se généralise pour tous les recrutements, introduit Lionel Prud'Homme. C'est le changement notoire : passer d'une pratique minoritaire à une pratique généralisée. »

« On capte moins d'informations en visio »

Et pour les recruteurs, la perception du candidat n'est pas la même lors de l'entretien. « Quand on recrute en présentiel, on peut capter beaucoup de choses sur le candidat : son dynamisme, son sens du relationnel, son esprit d'ouverture, les codes de bonne conduite... En visio c'est beaucoup plus compliqué : il y a une absence du non-verbal », introduit Marine Rusch. « La captation de l'autre est différente. Par visio, on est focalisé sur le visage de la personne. Cela a tendance à réduire le volume d'informations que l'on récupère sur le candidat », confirme Lionel Prud'Homme.



Le RH doit alors s'adapter. « Le recrutement en distanciel demande de faire plusieurs entretiens, avec plusieurs personnes, pour multiplier les ressentis et confronter les avis », explique Marine Rusch. Et au-delà de l'entretien, c'est même l'intégration de la personne recrutée qui évolue. « La phase d'intégration est celle pour laquelle on doit le plus s'adapter en tant que RH, poursuit Marine Rusch. En entretien, la personne n'a pas eu l'occasion de voir les locaux, les équipes, les managers, son environnement de travail et même la ville dans laquelle elle va vivre. Cela requiert donc un suivi plus important les premiers jours. »

Préparer encore davantage son entretien

Et pour les candidats, l'adaptation n'est pas des moindres non plus ! « Il faut avoir en tête que le recruteur ne voit de vous que votre visage et n'est concentré que sur votre discours, explique Lionel Prud'Homme. Il va donc falloir être très attentif à votre manière de vous exprimer, de vous présenter, d'argumenter, de relancer la conversation, etc. » En bref, la vidéo a un effet grossissant qui diminue la complicité avec le recruteur et qui peut davantage faire ressortir vos faiblesses. Mais pas de panique ! Une bonne préparation vous permettra de réussir haut la main cette exercice. « Préparez encore davantage l'entretien en amont et votre discours : faites des recherches sur le recruteur, son parcours, afin de créer une connexion avec lui lors de l'entretien », conseille Lionel Prud'Homme. « Il est essentiel de montrer qu'on a préparé l'entretien et qu'on s'est renseigné sur l'entreprise, en posant des questions par exemple, quitte à forcer le trait », ajoute Marine Rusch. Et si les conditions sont différentes, Marine Rusch conseille de faire en sorte que rien ne change par rapport à un entretien en présentiel : soignez votre tenue vestimentaire, prenez des notes. Dernier conseil mais non des moindres : soignez la mise en scène. « Évitez à tout prix le contre-jour, placez-vous dans un environnement neutre (floutez votre arrière-plan par exemple) afin que le recruteur soit focalisé sur vous et votre discours », conclut Marine Rusch.



En 2019, la France était, pour la deuxième année consécutive, le premier marché de l'assurance en Europe continentale, devançant l'Allemagne et le UK. Quelle place les jeunes diplômés ont-ils pour l'aider à repenser l'assurance à l'heure d'un changement de paradigme planétaire ? Où en sont les recrutements dans le secteur de l'assurance en 2021 ?

Éléments de réponse.
Par Clarisse Watine

ASSURANCE - MUTUELLE

le premier marché d'Europe à la conquête du monde

En 2019 le chiffre d'affaires du secteur de l'assurance en France a progressé de 2,5 % pour atteindre 296 milliards d'euros. Une hausse du volume d'activité portée par l'assurance de personnes et par l'assurance de biens et responsabilités, qui devraient être confirmée pour 2020, poussant ainsi le secteur à recruter. L'Association des assureurs mutualistes (rassemblant 114 sociétés du secteur des assurances) a d'ailleurs annoncé en janvier dernier prévoir 12 600 embauches en 2021 (dont 2 000 réservés aux jeunes en apprentissage).

L'assurance, ce n'est pas le grand méchant loup !

Des besoins accrus de recrutements donc, pour un secteur ancré dans la vie réelle. « Les polémiques qui ont pu naître lors de la crise Covid ne doivent pas occulter le rôle sociétal de l'assurance en France, assure Laurent Imbert, enseignant et responsable de la majeure Actuariat à l'ESILV (Pôle Léonard de Vinci). Au-delà de sa fonction réparatrice et indemnitrice des sinistres, elle revêt aussi une fonction d'amortisseur des crises grâce à des placements sur des branches longues. Elle joue également un rôle de prévention important, notamment en termes de risques industriels, climatiques ou de santé. » Elle a enfin un rôle crucial dans la garantie des investissements au plus haut niveau. Par exemple, impossible pour la France de vendre des Rafales à l'étranger, sans la garantie du montage financier par des acteurs de l'assurance.

Recrutement dans l'assurance : à quels postes ?

Si les enjeux de l'assurance sont nombreux, les métiers proposés par le secteur le sont tout autant, que ce soit dans les sociétés d'assurance, mutuelles, institutions de prévoyance, réassureurs ou cabinets de conseil. Côté nouveaux métiers, on observe une croissance très forte des besoins d'assurance dans l'économie du partage. De même, la multiplication des normes et l'augmentation des risques induisent une montée en puissance de l'actuariat. « Que ce soit dans la banque d'investissement ou chez les grands assureurs, on retrouve aussi de belles opportunités en gestion d'actifs et une dynamique vers les investissements long terme et socialement responsables, avec un fort besoin en profils juniors pour renforcer les équipes » précise Jérôme Troïano, directeur carrière à l'EDHEC.

Conseils de pro

« Dans la bancassurance, la passion du métier et du secteur sont centrales. Les compétences techniques et les soft skills ne suffisent plus : le point de vue global, la compréhension et l'anticipation des mutations du secteur, la prise de recul et la capacité d'adaptation face aux répercussions immédiates des crises sur les marchés sont devenues plus que jamais essentielles aujourd'hui. Les postes sont là mais faut aller les chercher, savoir être convaincant et surtout, bien préparé ! » conseille Jérôme Troïano.

Et si je devenais actuinaire ?

Dans une période de crises comme celles que nous traversons aujourd'hui, on a également besoin d'experts du risque. Et qui de mieux formé pour ça que les pros de l'actuariat ? Car mieux encore qu'un data scientist maîtrisant les méthodes mathématiques complexes, l'actuinaire est doté d'une double-compétence précieuse entre analyse des données et connaissance parfaite des variables d'ajustement. De fait, il est à l'aise partout et peut vite évoluer : comptabilité, audit interne (un poste tremplin car proche de la direction), audit externe, réassurance... « L'actuinaire est dans le btob, jamais le btoc. Il travaille sur les mêmes modèles qu'un financier mais avec un vrai supplément d'âme. En lien étroit avec l'économie réelle, il voit et comprend ce qu'il fait et pourquoi il le fait. Sans compter que c'est un métier qui ne connaît pas le chômage et qui compte parmi les plus rémunérateurs ! » insiste Laurent Imbert.

Ageas France

capitalisez sur l'assurance vie !

Le pitch d'Ageas France ?

Nous sommes la filiale française du groupe international d'assurance Ageas, spécialiste de la création et de la gestion de contrats d'assurance vie depuis 1903. Les valeurs qui nous définissent : CARE (aider ceux qui nous entourent), SHARE (partager notre savoir-faire), DELIVER (nos promesses se traduisent par des résultats) et DARE (notre audace nous permet de repousser les limites).

La crise de la Covid et l'épargne, un duo inattendu ?

Face à cette pandémie exceptionnelle et cette incertitude sur le futur proche, il y a eu un réflexe d'épargne de précaution et de prudence, principalement via les comptes courants et les livrets d'épargne. En 2020, nous avons collecté 407 millions d'euros (vs 402 millions en 2019). Notre avantage ? Nos premiers clients sont les conseillers en gestion de patrimoine (CGP) qui commercialisent nos contrats à des clients disposant de beaucoup d'épargne et de liquidités.

CGP, un métier d'avenir ?

Quand j'ai commencé, on pouvait devenir rapidement CGP. Désormais, le métier s'est fortement professionnalisé.

Il faut avoir un master en gestion de patrimoine et des connaissances en courtage d'assurance et en investissements financiers.

C'est un job passionnant : on travaille avec les clients pour construire leur patrimoine. Il faut avoir cette dimension commerciale, technique et financière pour connaître les produits, l'environnement économique et avoir cette capacité à analyser la réglementation. Nos responsables départementaux sont chargés d'entretenir la relation avec les CGP et font l'interface entre le siège et les besoins du terrain.



© Ageas France

Les autres jobs d'Ageas qui séduisent les Millennials ?

Pour évaluer les risques dans cette industrie très réglementée, nous recrutons chaque année dans l'actuariat des jeunes qui ont la tête bien faite et souhaitent voir différents aspects du métier au début de leur carrière. L'avantage d'être une grosse PME, c'est de pouvoir travailler sur une multitude de sujets : modélisation, solvabilité, tarification produit... Nous les accompagnons et nous les formons. Nous embauchons aussi de plus en plus de profils ne venant pas spécifiquement de l'assurance, car il y a beaucoup d'évolutions à mener en termes d'expérience client et de digitalisation des processus. Grâce à la méthode *Agile*, chacun peut apporter sa contribution effective.

Le secteur de l'assurance-vie est en mode transformation ?

La Loi Pacte de 2019 a donné la possibilité aux épargnants de modifier leur contrat d'assurance-vie sans perdre leurs avantages fiscaux. Cette dynamisation de l'épargne nous est très profitable. Elle montre la capacité des assureurs à s'adapter aux nouvelles législations. L'assurance est une industrie qui a une grande capacité de résistance aux crises. C'est à la fois rassurant et confortable d'être dans un secteur résilient.



© Getty Images

« Découvrez les métiers de l'assurance dans une grosse PME aux ramifications internationales », lance **Bertrand Hau** (Université de Lille DECF 89), Directeur Général Délégué d'Ageas France. Rejoignez cette entreprise dynamique portée par un secteur résilient.

Par Fanny Bijaoui

Faites vos vœux !

« Avec notre filiale Sicavonline, nous avons lancé il y a deux ans *Wishizz*, une application mobile gratuite qui permet à tous les citoyens de gérer eux-mêmes leur patrimoine personnel. Ils peuvent y agréger l'ensemble de leurs comptes bancaires, mais aussi leurs produits d'épargne et leurs crédits. Ils ont ainsi une image claire et complète de leur situation financière et bénéficient d'un soutien gratuit et d'un coaching pour gérer et accroître leur patrimoine au quotidien. »

Contactez le :
Bertrand.HAU@ageas.fr



Groupe Generali

vous êtes assurés d'y trouver
du sens **pour votre carrière !**

© Generali



© Generali

« Les métiers de l'assurance et de l'investissement offrent un poste d'observation extraordinaire des tendances de la société et de ses évolutions » lance **Philippe Donnet** (X 80), CEO Groupe Generali aux jeunes diplômés. Découvrez l'un des plus grands groupes internationaux d'assurance et de gestion d'actifs où la dimension humaine est très forte. « Le scope de l'assurance est très large : du scooter au char d'assaut. Rejoignez-nous ! » Par Fanny Bijaoui

Le déclic qui vous a fait rejoindre le Groupe Generali il y a sept ans ?

À l'époque, j'avais quitté le secteur de l'assurance pour cofonder une société de gestion avec deux associés. Quand le patron de Generali m'a proposé de rejoindre le groupe et de m'installer à Venise, j'ai accepté pour le challenge professionnel et... pour l'opportunité de vivre dans cette ville au patrimoine historique et culturel exceptionnel.

Focus sur votre réactivité face à la crise de la Covid-19 ?

Notre stratégie offensive s'est avérée efficace également en défensif face à ce contexte inédit : nous avons maintenu notre rentabilité et confirmé tous nos objectifs financiers. Nous avons très rapidement mobilisé un fonds d'urgence international de 100 millions d'euros pour soutenir le monde médical et déployer des actions en faveur des petits entrepreneurs.

La « human Touch » made in Generali ?

L'assurance est un métier avant tout humain et pas financier. Il est lié à toutes les étapes heureuses ou malheureuses de la vie. Quand on parle d'assurance, on parle de soi, de ses enfants, de ses parents, de son business. C'est très émotionnel. Sur des sujets aussi personnels, on a envie de discuter avec quelqu'un de confiance, compétent qui vous conseille, plutôt qu'avec un ordinateur. Nous sommes convaincus qu'il faut conjuguer notre présence physique, via nos réseaux de distribution qui représentent notre marque, et le digital. Notre credo ? La relation est humaine, la transaction est digitale.

La révolution numérique dans l'assurance, synonyme d'opportunités pour les digital natives ?

Nous avons deux métiers : l'assurance et l'asset management. Le métier d'assureur a toujours été synonyme de gestionnaire de data. L'actuaire doit comprendre les taux d'intérêt, les probabilités et mesurer les risques. Mais cette culture n'est plus suffisante car elle est désormais indissociable de la data analytics. L'actuaire doit savoir créer des algorithmes qui permettent de gérer des data. Nous en recrutons régulièrement. Le data analyst est aussi essentiel dans la partie investissements qui suppose la gestion de 660 milliards d'euros d'actifs. Nous cherchons des profils d'investisseurs, d'analystes en asset management, donc des profils financiers avec une culture digitale forte.

La nouvelle génération en quête de sens, vous votez pour ?

Notre ambition est de permettre aux personnes de se construire un futur plus sûr en protégeant leurs vies et leurs projets. Parler de rentabilité et de dividendes, ça ne motive plus les jeunes. Même dans leur vie au travail, ils ont besoin d'un environnement moins formel et d'espaces collaboratifs comme le smart working. Ce qu'on peut faire tout seul devant son ordinateur, autant le faire chez soi. En revanche, quand vous venez au bureau, c'est pour partager une dynamique de groupe. La Covid a été un accélérateur de ces nouvelles tendances de travail et nous les avons déployées partout, notamment à Milan.

Upgrader les compétences, votre crédo pour booster les collaborateurs ?

Notre objectif est de valoriser le capital humain car nous voulons être un partenaire de vie pour nos clients mais aussi pour nos agents et nos salariés. Notre programme We LEARN permet de doter tous nos collaborateurs des compétences commerciales, numériques et comportementales indispensables dans ce monde en mutation. Nous avons aussi un programme de mentoring qui permet de réunir une personne d'expérience avec un jeune. Je crois beaucoup à ce couplage. L'ancien apporte une expérience profonde du métier et le junior, une nouvelle manière de voir les choses et des compétences technologiques.

Quel leader êtes-vous ?

J'ai une grande passion pour le sport, notamment le rugby et j'aime la compétition. Je ne me vois pas comme quelqu'un qui travaille, mais comme un compétiteur qui joue un match avec son équipe pour gagner. Grâce à l'X, j'ai aussi une culture militaire qui impulse mon style de management. Je crois à la rigueur, la discipline et aux vertus de l'engagement fort. S'il existe des prédispositions naturelles pour devenir leader, l'expérience est très importante. J'ai eu beaucoup de chance car j'ai appris tout au long de mon parcours et je continue à apprendre tous les jours. Je ne crois pas au patron arrogant qui sait tout et qui a une idée géniale tous les jours. Il faut être persistant, dérouler ses idées jusqu'au bout, les mettre en œuvre, en restant humble. Ça a fonctionné comme cela pour moi et je continue à croire à ces méthodes.

La confiance : clé de voûte de votre management ?

Je délègue beaucoup car je ne travaille qu'avec des gens en qui j'ai confiance. Il faut libérer et entretenir les énergies. La culture du compromis, c'est pour les politiques, pas pour diriger une entreprise. Je crois aux visions accompagnées de pragmatisme car il faut les mettre en œuvre. On se construit une vision en écoutant les autres tout en ayant des convictions.

Un anniversaire synonyme d'engagements

« À l'occasion de la célébration du 190^e anniversaire du groupe, nous avons lancé plusieurs initiatives :

- Fenice 190, un programme d'investissement de 3,5 milliards d'euros sur les cinq prochaines années, dédié à la relance durable des économies européennes impactées par la Covid-19.
- La réouverture du palais des Procuratie Vecchie sur la place Saint-Marc à Venise qui abritera le siège mondial de notre fondation The Human Safety Net, véritable filet de sécurité humain. Elle a pour objectif de permettre aux personnes vulnérables d'améliorer les conditions de vie de leurs familles et encourage l'intégration des réfugiés à travers le travail et l'entrepreneuriat. »

#L'œilExpert La tête et le cœur

« L'assurance est un métier de protection des personnes, de leur patrimoine, de leur santé. Certes, vous maniez des concepts mathématiques, statistiques, financiers sophistiqués et vous utilisez des technologies numériques, mais il faut aimer les gens. Mon crédo ? Pour être un bon assureur, il faut un cerveau, mais aussi un cœur et des tripes ! »

Contactez le :
philippe.donnet@generali.com



#MonExperienceWaouh ?

« J'ai vécu deux ans et demi à Venise et j'en garde un souvenir incroyable. C'est un grand village de 45 000 habitants, avec des endroits sans touristes, posé au milieu de l'eau, sans voitures. Mais on y trouve aussi les composantes d'une ville moderne puisque c'est la Cité la plus câblée en fibre optique. C'est également une ville durable qui veut devenir capitale mondiale de la durabilité. Depuis mon arrivée, nous avons recréé une activité économique indépendante du tourisme via la rénovation de la Place Saint-Marc et des jardins royaux. Notre logo est le lion ailé de Saint-Marc, également symbole de Venise. »

» ÊTRE PLUS PROCHE POUR MIEUX VOUS PROTÉGER, VOUS ET VOS SALARIÉS

ENCORE UNE PREUVE
DU POUVOIR DU COLLECTIF.

PREUVE

18



Avec Harmonie Mutuelle, vous pouvez contacter à tout moment l'un de nos 300 experts et 380 intervenants, pour vous aider à maîtriser les restes à charge et à réaliser diagnostics et plan d'actions sur mesure. Découvrez nos solutions sur [harmonie-mutuelle.fr](https://www.harmonie-mutuelle.fr)



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif



© Getty Images

Harmonie Mutuelle

l'IT au cœur du métier de l'assurance



© Sylvie Humbert

« Engagez-vous dans la première mutuelle santé de France et découvrez une palette de métiers passionnants » lance **Emeric Lozé** (ESSEC Business School 00), directeur du Développement et de l'Accompagnement d'Harmonie Mutuelle. Ce manager bienveillant vous pousse à challenger le secteur, alors saisissez l'opportunité !

Par Fanny Bijaoui

Parlez-nous du Plan de Solidarité lancé par Harmonie Mutuelle pour faire face à la crise Covid.

Ce plan de 150 millions d'euros a permis d'initier plusieurs actions, comme le recours à la téléconsultation pour l'ensemble de nos adhérents grâce à notre partenaire MesDocteurs. Nous avons aussi mis en place une campagne d'appels de courtoisie auprès de nos adhérents de plus de 60 ans et le report du paiement des cotisations santé du deuxième trimestre pour les TPE et PME. Sans oublier l'opération *Soutenons nos petits commerces* en partenariat avec notre plateforme *soutien-commerçants-artisans.fr* qui nous a permis de mobiliser un million d'euros sous forme de bons d'achat pour encourager nos 4,8 millions d'adhérents à soutenir les petits commerces.

Le sel de votre job à 360° ?

Je supervise le marketing, la communication, la voix du client, la nouvelle entité digitale ainsi que la division commerce et distribution qui fait le lien avec les différents canaux de distribution (240 agences, plateformes téléphoniques et chargés d'affaires). Chez Harmonie Mutuelle, le digital est partout : pour la souscription des contrats, l'accélération des process et via l'appli qui permet aux adhérents de prendre rendez-vous avec un conseiller ou de se faire rappeler. Le self care qui permet au client d'obtenir un service rapidement et efficacement est un des grands enjeux de transformation.

La data, levier clé pour attirer les talents ?

Elle est cœur de notre stratégie. Nous recrutons régulièrement des data analysts et des profils d'ingénieurs informatique. On ne soupçonne pas à quel point l'IT est un des driver majeurs du métier de l'assurance. Sans oublier tous les métiers qui ont trait à la relation client et au web marketing. Nous avons toute la palette des métiers du digital.

La skill indispensable pour rejoindre votre team ?

Il faut être capable de se mettre dans les chaussures du client pour atteindre la parfaite osmose. J'aime les gens engagés qui ont un sens relationnel très fort, qui sont capables d'interagir avec les autres métiers et de se remettre en question. Je fais des entretiens avec chaque personne qui nous rejoint. Mon message ? Ne vous laissez pas embarquer dans ce qui existe déjà, challengez !

Harmonie Mutuelle, The place to be ?

Absolument ! Nous proposons 1 000 métiers différents et passionnants, que ce soit dans le commercial avec les chargés d'affaires, les experts de la relation clients, les conseillers en agence, ou les métiers de la gestion via des plateformes et les fonctions support. Avec la crise, la notion de hiérarchie a parfois volé en éclat. Les jeunes talents ont pris des initiatives et se bougent pour faire naître des opérations innovantes. Nous développons beaucoup les parcours transversaux. Dans mon équipe, la personne qui s'occupe de la voix du client travaillait dans un centre d'appel. Chez nous, vous êtes maître de votre parcours professionnel !

Viva Argentina

En 2017, je suis parti vivre en Argentine où j'ai créé une structure de conseil en business développement dans l'assurance et les vins et spiritueux. Mon seul atout ? Je parlais espagnol grâce à mes deux années passées au Mexique en VIE. Je suis arrivé en Argentine sans contact et j'ai compris qu'avec l'envie, on peut se débrouiller partout. Le réseau peut se construire à partir de presque rien.

Contactez le :
emeric.loze@harmonie-mutuelle.fr



Françoise Louarn



Virginie Le Mée

Choisir l'UMR, c'est rejoindre une structure resserrée et dynamique, adhérer aux valeurs de l'économie sociale et à l'éthique mutualiste. Interview croisée avec **Virginie Le Mée** et **Françoise Louarn**, respectivement DG et DGA de l'Union Mutualiste Retraite. Par Bertrand

Bourgine

UMR les métiers d'avenir de la complémentaire retraite !

Le métier de l'UMR en un pitch ?

Virginie Le Mée. C'est une union de mutuelles, créée en 2002, qui ont souscrit un contrat collectif à adhésion facultative afin de permettre à leurs adhérents de bénéficier d'une solution d'assurance retraite en points. Et donc de disposer d'un revenu complémentaire, en plus des régimes obligatoires, tout au long de leur retraite.

Les principaux atouts d'une gouvernance mutualiste ?

Françoise Louarn. L'UMR adhère pleinement à des valeurs sociales et humanistes fortes. Les principes de transparence, de représentativité, de non-lucrativité et de solidarité nous guident depuis l'origine. Ainsi notre complément retraite Corem dispose d'un fonds d'action sociale qui permet d'accorder des prestations aux adhérents qui se retrouvent dans des situations financières précaires.

Un exemple qui illustre votre stratégie d'investisseur responsable ?

V.L.M. Sur notre principal mandat obligataire, l'UMR s'est engagée à réduire son empreinte carbone de 50 % à l'horizon 2025. Aujourd'hui nous sommes déjà à - 25 %, donc très en avance sur notre feuille de route. En 2019, nous avons déjà engagé 40 M€ dans des fonds consacrés à la transition énergétique.

Vos clés pour maintenir une harmonie entre les populations actives et retraitées ?

F.L. Le positionnement de l'UMR repose depuis le début sur le principe intergénérationnel. Les plus-values sont acquises au régime et réparties sur un principe égalitaire entre les cotisants et les allocataires. Nous accompagnons des jeunes à préparer ce passage pour les positionner dans un environnement qui soit le plus sécuritaire possible au moment de la retraite.

Comment expliquer qu'en 2020 de plus en plus de femmes s'imposent dans les instances dirigeantes du monde de l'assurance ?

V.L.M. Il faut d'abord rappeler que dans ce secteur 6 salariés sur 10 sont des femmes. Même si ces dernières sont loin d'être aussi bien représentées dans les instances dirigeantes. La loi Copé-Zimmermann de 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, contribue à ce rééquilibrage pour viser la parité. Il y a probablement aussi un effet culturel avec, d'un côté, de plus en plus de femmes dirigeantes qui osent prendre des responsabilités et gérer un équilibre vie pro/vie perso et, de l'autre, des hommes cadres dirigeants dont les mentalités ont évolué.

Cela n'a pas été évident il y a tout juste un an de prendre les commandes en pleine crise sanitaire ?

V.L.M. Effectivement, difficile de faire connaissance physiquement avec l'ensemble de mes collaborateurs dans cette période où prédomine le travail à distance. D'autant que l'on perçoit très difficilement ces fameux signaux faibles du comportement, comme un sourire ou un geste, par écrans interposés. De surcroît, j'ai ma vie personnelle à Paris et ma vie professionnelle à Nantes, ce qui ajoute un peu à cette complexité !

Rejoindre l'UMR : un bon plan pour un jeune diplômé ?

F.L. C'est même une très bonne école pour commencer sa vie active ! C'est une petite entreprise, une structure à taille humaine avec ses 92 salariés, qui montre cependant un poids important en termes d'adhérents et d'actifs gérés. Elle reste très agile, avec la possibilité pour les jeunes recrues d'avoir rapidement une vision très transverse de nos activités, ainsi que des accès fréquents à la Direction.

La retraite, un secteur d'avenir ?

V.L.M. Tout à fait ! Nous avons d'ailleurs envie de surfer sur ces mots là parce que la retraite aujourd'hui, c'est quand même 15 % du PIB. C'est surtout des enjeux très significatifs sur des aspects économiques, sociaux et de santé sachant que l'on passe désormais un tiers à un quart de notre vie en retraite !

#JobBoard

Un métier à l'UMR qui ouvre les portes du secteur ?

Le métier d'actuaire, très peu connu des jeunes. C'est un véritable sésame dans le monde de l'assurance et de la finance. Un métier de chiffres évidemment, mais surtout de prospective, et donc d'avenir notamment via l'extension de la data sciences et de la révolution digitale.

Contactez les :
vlemee@umr.fr – flouarn@umr.fr

9,3 milliards d'euros d'actifs gérés – **385 000** sociétaires Corem - **92** collaborateurs – **89/100** d'Index d'égalité professionnelle hommes/femmes.

DONNER DU SENS À L'ÉPARGNE RETRAITE

UMR

Union Mutualiste Retraite

L'UMR, union de mutuelles spécialisée dans la gestion des produits d'épargne retraite, c'est 385 000 adhérents, 11 milliards € d'actif sous gestion et une gamme composée d'un Plan Epargne Retraite (PER) en points à capitalisation collective et d'un nouveau PER Individuel multisupport.

L'UMR est membre de VYV Coopération, son ADN mutualiste se traduit par une attention portée aux thématiques de longévité et l'ambition de mettre l'épargne retraite à disposition du plus grand nombre.

Les principaux enjeux pour la distribution de la retraite supplémentaire en France sont d'amener les jeunes générations à se projeter sur du long terme dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie, et donc du financement d'un plus grand nombre d'années passées en retraite.

5 enjeux :

1. L'événement déclencheur

... ou plutôt l'absence d'événement déclencheur. Peu de personnes se lèvent le matin en se disant « avant ce soir, je me serai occupé de ma retraite ». Et pourtant, on vit en moyenne 30 ans à la retraite, et ce sera même 40 ans en 2070. D'où la nécessité de prendre conscience, au plus tôt, de la préparer.

C'est pourquoi les parcours de souscription digitaux de l'UMR débutent par une phase pédagogique.

L'enjeu de la prise de conscience est double, d'une part s'y mettre, et d'autre part s'y mettre le plus tôt possible, car le facteur clé de succès est de **lisser l'effort d'épargne dans la durée**. L'une de nos mutuelles distributrices membre du groupe VYV y réussit parfaitement puisque la moyenne d'âge de souscription de notre produit est de 31 ans.

2. La prescription pour favoriser cette prise de conscience

Prescription, tout d'abord de l'entourage familial ou professionnel, qui est notre 1^{ère} source d'adhésion. Mais aussi le bon conseil d'un assureur, d'un courtier, d'un CGP. D'où le choix UMR d'un modèle de distribution intermédié.

3. Le devoir de conseil

La **qualité du devoir de conseil** est clé, tout au long de la vie du contrat, de l'adhésion à la liquidation des droits à retraite. Nous accompagnons nos adhérents sur un temps long.

4. La visibilité des produits d'épargne Retraite

les produits dédiés à la retraite n'ont pas encore trouvés leur juste positionnement aux regards des problématiques qu'ils adressent.

- Le PER est pourtant un produit à fort potentiel.
- Avec un PER on peut faire fructifier son épargne et d'autant mieux qu'on s'inscrit dans le temps long.
- Avec un PER, on peut générer des revenus complémentaires, indispensables au vu des taux de remplacement.
- Avec un PER, on peut préparer l'acquisition de sa résidence principale en bénéficiant de la possibilité de sortie anticipée.

Le développement de l'épargne retraite en France a donc encore un potentiel important, en particulier auprès des Travailleurs Non Salariés.

5. La qualité de la gestion financière et les frais

Voilà deux points d'attention importants pour choisir son PER, en particulier les frais de gestion pour leur impact dans la durée.

A l'UMR, fort de notre ADN mutualiste, nos frais de gestion sont parmi les plus bas du marché (0,3%).

Côté gestion financière, l'UMR est régulièrement récompensée. La performance 2020 de notre produit en point est de 3.66%, celle du fond € de notre PERI est de 2% net de frais, ce qui nous place parmi les meilleures performances du marché.



UMR Coopération - Most Innovative Pension Plan Solutions / France 2020



La vocation de l'UMR c'est de mettre à disposition du plus grand nombre son savoir-faire reconnu et éprouvé de spécialiste de l'épargne retraite, avec sa qualité de gestion, son expertise technique, son savoir faire digital et ceci en résonance avec sa raison d'être :

« Ensemble, construisons une épargne responsable pour préparer votre retraite et contribuer au mieux vivre demain »



AGROALIMENTAIRE & GRANDE DISTRIBUTION

les tendances en tête de gondole

Nourrir 9 milliards de personnes dans le monde en 2050. Tel est le défi vertigineux que doivent relever les professionnels de l'agroalimentaire et de la grande distribution, des secteurs dont le caractère « essentiel » a été exacerbé par la crise Covid. Mais quels sont les secrets de la filière française pour atteindre cet objectif et quels sont ses besoins de recrutements ? Éléments de réponse.

Par Clarisse Watine

De la fourche à la fourchette, la crise sanitaire a profondément marqué toute la filière de l'agroalimentaire. En amont bien sûr, avec des impacts sur la main d'œuvre, la demande des marchés internationaux et la chaîne logistique notamment. Mais aussi en aval, avec de fortes évolutions des modes de consommation faisant le grand écart entre le duo proximité / saisonnalité et un recours sans précédent au e-commerce. Pour preuve, alors que la demande de produits Made In France et de « fait-maison » n'a jamais été aussi importante, Amazon a vu ses ventes de paquets de farine augmenter de 18 000 % entre le 22 et le 23 avril 2020... #FrenchParadoxe.

Nouvelles habitudes, nouveaux métiers

De nouveaux réflexes de consommation qui font tourner les usines agroalimentaires et la grande distribution à plein régime. D'où un besoin accru de recrutements y compris, si ce n'est surtout, sur des profils qualifiés : responsable de production, responsable qualité, ingénieur ou directeur de maintenance, expert de la supply chain, ingénieur R&D, commercial, chef de produit, spécialistes du packaging, mais aussi data scientist et pro de la donnée pour gérer l'explosion du e-commerce.

Les tendances à suivre de près

Des profils qui doivent répondre cette année à de nombreux enjeux. Face à des consommateurs en demande de healthy, de local, de bien-être animal, de sauvegarde de la planète, d'éthique, de sécurité alimentaire, mais aussi de rapidité et d'efficacité, l'innovation sera leur deuxième prénom en 2021 ! Parmi les innovations produits, le développement de protéines alternatives ou « viandes végétales » et l'alimentation santé / beauté (fibres, prébiotiques, probiotiques) tiennent le haut du panier. Du côté techno, place à la food-tech qui vise à introduire une contribution numérique au service de l'alimentation sur toute la chaîne de valeur, de l'agri-tech (culture assistée par le numérique) à la livraison de plats à domicile.

L'agroalimentaire de demain sera responsable ou ne sera pas

Secteurs « essentiels », l'agroalimentaire et la grande distribution sont aussi particulièrement challengés par les consommateurs qui leur disent « on a besoin de vous, mais impossible de continuer ensemble sans davantage de garanties. A ce titre, l'explosion d'applications de type Yuka est encourageante car elle montre l'intérêt du consommateur sur ce sujet, mais doit aussi alerter les industriels sur la nécessité d'être plus clairs et transparents, prévient David Garbous, co-fondateur du MSc Communication et Marketing Responsable de l'ISC Paris et ancien Directeur commercial de Lesieur et Fleury Michon. Car l'agroalimentaire est un des seuls secteurs où un alignement entre exigences personnelles et environnementales des consommateurs est possible à très faible coût. Choisir un produit, c'est comme voter pour un système et ainsi monter de façon incroyable le niveau d'exigences vis-à-vis des marques. »

Et pour cela, rien de mieux qu'un marketeur... mais responsable lui aussi ! « Un marketeur en 3D, capable de comprendre les attentes des consommateurs et de les corréliser aux savoir-faire de sa marque en intégrant, toujours, une dimension sociétale. Son rôle : questionner les décisions pour savoir si elles sont pertinentes à 10 ans. Avec une boussole dans la main : la sincérité. Aujourd'hui, raconter une belle histoire ne suffit plus. Pour avoir de l'impact, il faut raconter toute l'histoire » insiste David Garbous.



Envie de croquer la vie professionnelle à pleines dents ? Les Biscuits Delacre pourraient bien vous faire craquer ! **Xavier Danthine**, Directeur de Delacre, nous révèle les secrets de fabrication d'un leader mondial.

Par Violaine Cherrier

Biscuits Delacre

des opportunités à croquer !

Quelle est votre recette du succès ?

La qualité ! Delacre, c'est le parfait mariage entre le savoir-faire biscuitier français et le chocolat belge et cela depuis 130 ans. Charles Delacre était un entrepreneur qui prêtait une attention particulière à la qualité : il a créé une série de biscuits devenus iconiques comme les cigarettes russes. Aujourd'hui, cette qualité se traduit à la fois dans l'innovation produit ainsi que dans nos engagements durables. Par exemple, nous avons pour objectif d'utiliser des emballages 100 % recyclables d'ici à 2025. Aujourd'hui, 80 % de nos emballages le sont déjà.

Comment cette innovation s'exprime-t-elle ?

Nous nous considérons comme une startup de 130 ans ! Delacre est une société apparentée au Groupe familial Ferrero depuis 2016. Notre ambition est très simple : insuffler un esprit de renouveau. Et c'est par l'innovation que nous allons y parvenir : l'innovation produit - nous venons de lancer un nouveau cookie, une nouvelle gamme Etoile et un calendrier de l'avent - et managériale grâce à un savant mélange entre le savoir-faire biscuitier de Delacre et les best practices de Ferrero. Un certain nombre de cadres du groupe, dont moi-même, ont intégré l'entreprise pour mener ce changement.

Nouveaux process = nouvelles recrues ?

Nous avons besoin des jeunes talents pour nous nourrir. Nous avons besoin de leur agilité et leur flexibilité. Notre entreprise repose sur cet équilibre entre innovation et expérience. La Covid a bouleversé les habitudes de consommation nous poussant à développer de nouveaux canaux de vente e-commerce, offrant des opportunités très concrètes aux jeunes talents. L'international n'est pas en manque de perspectives non plus. Nous avons ouvert le marché italien il y a un an et demi et les marchés nord-américain et asiatique sont eux aussi identifiés comme des leviers de croissance dans les années à venir.

L'agroalimentaire secteur d'avenir !

Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, de nombreux défis vous attendent dans l'agroalimentaire. Nous devons aller encore plus loin dans le côté durable des équipements et des usines de fabrication. Le e-commerce aussi va continuer à croître, impliquant de développer de nouveaux business models et de repenser les points de vente. Le processus de transformation est long et complexe, ouvrant de nombreuses perspectives dans le secteur.

Quels ingrédients pour intégrer Delacre ?

Un des premiers critères porte sur l'ouverture d'esprit : il faut respecter le passé de la marque tout en apportant une nouvelle culture. Cette capacité se traduit par une forte autonomie, renforcée par la crise sanitaire. Les jeunes doivent également afficher une certaine ambition, pour eux-mêmes, mais aussi pour l'entreprise. Nous utilisons souvent en interne l'expression One Team, One Voice. Il faut avoir cette ambition commune de faire avancer la société. C'est ce mix alliant jeunesse, ouverture et expérience qui peut aider à faire la différence dans une entreprise comme la nôtre.

Un conseil à déguster sans modération ?

Quand on décide de postuler pour une entreprise, il faut être en lien avec ses valeurs. Vous ne pouvez pas répondre si vous n'êtes pas convaincu. C'est fondamental : la reconnaissance passe par la fierté de travailler pour l'entreprise. Avoir le sentiment d'appartenir à une famille est clé. Nous sommes là pour nous entraider. C'est une leçon salutaire que l'on peut retirer de cette période de Covid.



Les valeurs de Delacre

- Esprit d'équipe
- Passion de la qualité
- Audace et innovation
- Responsabilité
- Respect

Contactez le :
xavier.danthine@delacre.com

Groupe franco-belge créé en 1891 / **600** collaborateurs / **3** sites (1 usine en France, 1 usine à Lambermont ainsi qu'un siège en Belgique) / **1,5** milliard de biscuits produits chaque année

Comment faire la différence sur un marché en plein boom ?

Dans ce contexte particulier, le marché du bricolage a bénéficié d'une forte croissance. ADEO en est le troisième acteur mondial en termes de CA. La vraie différence repose sur nos valeurs. En fait, nous voulons devenir le leader international de l'amélioration de l'habitat et de l'impact positif. Ça veut dire aussi une philosophie du leadership très importante.

Comment ce leadership s'exprime-t-il en interne ?

Dans la manière de travailler, moins hiérarchique et plus horizontale : ici, chacun est leader. Le travail repose sur les principes d'authenticité, d'ouverture, de partage et le souci d'avoir un impact positif. Nos trois clés de succès : un positionnement human first, une logique de plateforme pour proposer un parcours client omnicanal et une forte digitalisation. Dans ce contexte, la Marketplace devient un vecteur d'accélération.

Comment alliez-vous humain et digital ?

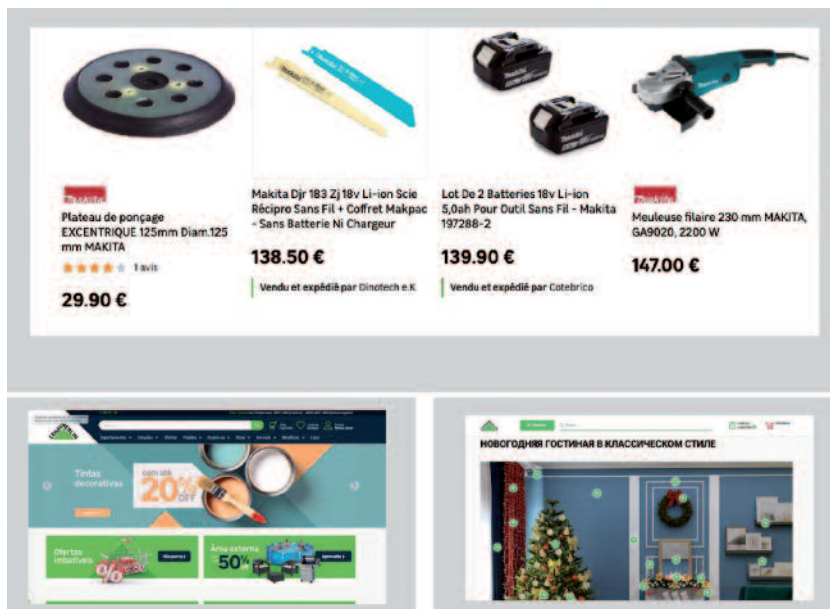
Notre objectif n'est pas de copier les plateformes existantes, mais de faire une Marketplace responsable, utile à l'amélioration de l'habitat dans le monde, en proposant plus de choix, et en sélectionnant les produits à impact positif de partenaires locaux et de confiance. En France par exemple, notre objectif est de référencer 1 million de produits positifs en 2024. Nous en sommes déjà à 250 000 références aujourd'hui. C'est pourquoi nous recrutons les meilleurs talents digitaux et nous avons créé l'ADEO Marketplace University pour partager le savoir-faire avec tous les collaborateurs.

Les nouveaux métiers de la grande distribution

La digitalisation va redéfinir les métiers historiques de la grande distribution. De main, le magasin se placera au centre de la stratégie omnicanale. Les compétences les plus importantes sont les data analysis, e-commerce et surtout les soft skills. Mais à chacun de porter le changement afin de faire évoluer son métier. Une capacité qui fera du retail un des métiers les plus dynamiques dans les années à venir.



« We make home a positive place to live. » Voilà comment ADEO, premier acteur international de l'amélioration positive de l'habitat, vous accueille. Entretien avec **Michael Gonzalez** (Executive MBA, Kellogg School of Management & HKUST 16), directeur Marketplace. Par Violaine Cherrier



Alors plutôt soft skills ou hard skills pour intégrer ADEO ?

La motivation des futurs collaborateurs d'ADEO à apprendre un travail et à rejoindre notre entreprise reste le critère le plus important. Notre modèle donne la priorité à la confiance, l'interdépendance, l'esprit d'entrepreneur, l'apprentissage et à l'énergie. En entretien, les candidats seront plus interrogés sur leur expérience et leurs qualités humaines. Ils doivent donc se montrer proactifs et ouverts d'esprit. Parmi les recrutements proposés aux jeunes talents, nous recherchons principalement des account managers et project managers.

Les recrutements ne se limitent donc pas au seul marché français ?

La Marketplace est déjà une réalité en France, Russie, Brésil et Afrique du Sud et sera déployée prochainement en Italie. C'est la porte ouverte à une carrière à l'international et aussi une vraie chance de connaître différentes cultures, et de nouvelles manières de travailler et de négocier. Cette diversité aide à faire des choix éclairés. Professionnels mais personnels aussi. Cela apporte une véritable expérience de vie.

L'accompagnement made in ADEO

« Notre responsabilité est de donner à nos talents les ressources nécessaires pour se développer en interne. » Parmi les programmes en place : 6 semaines de formation et d'onboarding pour accélérer la connaissance de la Marketplace, 6 mois d'accompagnement par un collaborateur senior dans le même domaine de travail, la participation à des workshops au niveau groupe, et une expérience internationale.

500 millions de clients ; **14** enseignes spécialisées / **130 000** collaborateurs / retailer dans **19** pays dans le monde / **900** magasins / Marketplace / **250 000** références actives et **240** marchands en France.

Contactez la :
emilie.vanderhaeghe@adeo.com

Ca roule pour LE TRANSPORT ET LA LOGISTIQUE

Véritable poids lourd de l'économie française, le secteur de la logistique représente 10 % du PIB de notre pays et près de 150 000 entreprises. Et pas de logistique sans transports... et inversement ! Ensemble, ils constituent un véritable vivier d'emplois pour les jeunes dip^o.

Par Marine Delcros



Production, stockage, distribution, traitement des commandes, puis transport... On ne chôme pas dans l'industrie du transport et de la logistique !

La logistique passe au vert

A l'image du secteur de l'industrie en général, que ce soit dans la logistique ou le transport, les enjeux environnementaux et de développement durable sont de plus en plus pris en compte. « Alors qu'avant on pensait surtout en termes de performance, aujourd'hui, on se tourne de plus en plus vers les questions environnementales. En réfléchissant à la manière d'optimiser la supply chain notamment, afin de diminuer l'impact carbone » explique Benjamin Cabanes, Responsable académique du Département Génie Industriel à l'Ecole des Ponts ParisTech.

« Il y en a pour tous les profils »

Patrice Pourchet, directeur exécutif du Master spécialisé Gestion des achats internationaux et supply chain à l'ESSEC, a d'ailleurs observé un intérêt grandissant des étudiants pour ce secteur avec la crise sanitaire. « Cela a éveillé chez eux un autre regard sur ces métiers. Pour les jeunes qui ont envie d'être dans la réalisation et l'action, de faire un métier qui a du sens, c'est idéal » assure Patrice Pourchet. Et ça tombe bien puisque le secteur de la logistique est un gros pourvoyeur d'emplois pour les jeunes diplômés. Selon Supply Chain Info, près d'un cinquième des travailleurs ont moins de 25 ans (jusqu'à 20 % en Ile-de-France) ! Et aujourd'hui, ce sont notamment les fonctions autour de la supply chain et des achats qui sont recherchées par les entreprises. « On demande même aux étudiants de développer des compétences alliant ces deux fonctions » estime Patrice Pourchet.

Dans les transports, les entreprises ont besoin de personnel bien formé

Autre exemple, celui des transports. « Les entreprises ont à la fois besoin de jeunes gens bien formés avec des compétences doubles (techniques et spécialisées) mais aussi des universitaires et des personnes avec un niveau de formation moins élevé. Il y en a pour tous les profils, aussi bien les hommes que les femmes », explique Patrice Pourchet. Et pour lui, faire connaître et attirer les jeunes vers les métiers de la logistique est également un vrai enjeu. « Ce sont des métiers extrêmement importants, sous tension, mais qui sont peu connus car le secteur communique très peu. »



Vers un transport vert ?

Les transports couvrent un champ des possibles très vaste : du fret au transport de personnes avec de grandes entreprises privées ou aux missions de service public. Quel que soit leur champ d'action, les professionnels des transports partagent un défi plus que jamais central : concilier demande croissante de mobilité et réduction de l'impact environnemental des déplacements. Dès 2016, le ministère chargé des Transports et l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), ont mis en place le programme « Objectif CO₂ ». Son ambition ? Fournir aux entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs, des outils permettant d'améliorer leur performance environnementale, en privilégiant la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à la consommation de carburant.

Vers quels métiers se tourner dans la logistique et le transport ?

- Le conseil : assistance technique, stratégie, supply chain, SI...
- L'ingénierie des opérations. Pour développer et concevoir des procédés et des solutions visant à augmenter le rendement de machines, de chaînes de productions et de systèmes.
- R&D, qualité, marketing, commercial, maîtrise d'ouvrage, ingénieur, ingénieur structure, ingénieur essais, chef de projet...

Logistique et transport en France en 5 chiffres clés

La logistique c'est 2 millions d'emplois
150 000 entreprises / 6^e marché mondial
En 2018, 368,5 milliards de tonnes-kilomètres de marchandises ont été transportées sur le territoire français métropolitain / La dépense totale de transport s'élève à 425,1 milliards d'euros soit 18,1% du PIB.

234 MÉTIERS

POUR FAIRE VIVRE LA PLUS BELLE

VILLE DU MONDE

LA RATP RECRUTE CHAQUE ANNÉE
3 000 COLLABORATEUR.RICE.S



DEMANDEZ
NOUS
LA VILLE



Rejoignez une entreprise qui s'engage chaque jour pour une mobilité urbaine plus performante, plus innovante et plus durable au service de tous les voyageurs. Découvrez la diversité de nos parcours professionnels et postulez sur ratp.fr/Nousrejoindre

Retrouvez-nous sur





Détrompez-vous, RATP Infrastructures

n'est pas **old fashioned** !

Loin d'être une entreprise « à l'ancienne », le Groupe RATP évolue avec son temps. Sa nouvelle business unit, RATP Infrastructures, illustre l'évolution des métiers du transport ferroviaire. Mise à jour avec **Raphaël Blanchard** (ECAM Lyon 97, emlyon business school 15), Directeur Technique et Industriel de RATP Infrastructures. Par Léa Benhadouche



La mission de cette business unit créée en 2020 ? « Moderniser et renouveler les infrastructures du réseau de transport public en Ile-de-France, tout en assurant son maintien opérationnel au niveau de performance requis », nous apprend Raphaël Blanchard. Elle gèrera également les futures infrastructures du Grand Paris. Prolongation de la ligne 14 jusqu'à Mairie de Saint-Ouen sans arrêter l'exploitation, automatisation de la ligne 4... Conjuguer modernisation et exploitation : un vrai challenge !

A vitesse grand V

Ce challenge d'innovation technologique et collaborative a toujours été au cœur des enjeux du Groupe. Après sa mission, son ambition : RATP Infrastructures aspire à être LE gestionnaire d'actifs de référence dans le milieu du transport urbain. « Entre le réseau historique et le réseau récent à la pointe des dernières technologies, la RATP sait évoluer face à un monde qui change à vitesse grand V. »

Le catalyseur d'énergie, c'est lui

Ce challenge, le Directeur Technique et Industriel de RATP Infrastructures le relève au quotidien. « A chaque journée, sa nouveauté ! Mais concrètement, je développe et je veille à la performance de nos infrastructures », explique en une phrase celui qui se définit comme un « catalyseur d'énergie ». Management, transformation et développement des équipes et des activités : son ADN de professionnel passionné par son métier.

Choisir le secteur des transports, un engagement fort

Son ADN colle parfaitement au secteur des transports. « Et pourtant, y faire carrière n'a jamais été mon driver », nous confie Raphaël Blanchard. S'il ne s'est jamais prédestiné à cet environnement technique pointu, il est animé par la conduite de projet et l'innovation au service de ce savoir-faire français reconnu. Comme à la RATP ! « Le Groupe RATP, et par extension RATP Infrastructures, est loin d'être old fashioned ! C'est une belle marque, avec une histoire, une énergie incroyable, des enjeux de transformation significatifs et un rayonnement mondial. »

« **120 ans** que nos métros roulent. **120 ans** que nous sommes gestionnaire d'actifs pour le réseau francilien. »

Et si vous faisiez partie de l'histoire de RATP Infrastructures ?

RATP Infrastructures recrute du bac pro au bac+5, en particulier dans les domaines de l'ingénierie et du management opérationnel de maintenance. Opportunités de stage et d'alternance.

3 bonnes raisons

de commencer sa carrière dans le secteur des transports selon Raphaël Blanchard

- #1 Un champ des possibles énorme : c'est un secteur industriel ouvert sur le monde, avec des possibilités de métiers et d'évolutions en France et à l'international.
- #2 Un impact sociétal important : c'est un secteur qui participe à la qualité de vie en ville et aux considérations environnementales.
- #3 Une logique intrapreneuriale forte : c'est un secteur qui permet d'entreprendre et d'apprendre dans un environnement humain et collaboratif.

3 000 collaborateurs / **2** pôles opérationnels (conduite de projet et ingénierie + maintenance opérationnelle du réseau) / **150** kilomètres de voies ferrées / **8** milliards d'euros d'actifs / investissement de **1** milliard d'euros/an dans la modernisation et la maintenance patrimoniale

Contactez les :
raphael.blanchard@ratp.fr
sarah.boufekane@ratp.fr

Les maisons françaises de luxe sont exportatrices à plus de 90 %. Premiers défis post-Covid : le marché asiatique, la reconquête des clients locaux et internationaux, l'accélération du digital... Le point avec Bénédicte Epinay, Déléguée Générale du Comité Colbert, et Thibaut de La Rivière, Directeur de Sup de Luxe. — Par Léa Benhadouche



1,3 trillion d'euros

c'est la valeur que le marché global du luxe devrait atteindre en 2025

35 %

des consommateurs du luxe sont chinois

50 %

du total des consommateurs du luxe seront des milléniaux d'ici 2025

30 %

du CAC 40 est représenté par l'industrie du luxe

© AdobeStock

Le secteur du luxe, bien que fragilisé par la crise, revient plus fort. « A chaque crise, le luxe sort la tête de l'eau plus vite que d'autres secteurs et prouve une fois de plus sa résilience », tient à faire remarquer Bénédicte Epinay. « Les marques traversent les générations. Le luxe c'est ce qui reste quand le produit est passé. Il existe depuis que le monde est monde et il continuera d'exister jusqu'à ce que le monde ne soit plus ! » assure Thibaut de La Rivière.

Aux quatre coins du globe

L'expansion des grands groupes dans le monde s'est révélée être la stratégie gagnante en période de crise. « S'il était au ralenti, le business est déjà bien reparti dans les pays d'Asie, notamment en Chine. Il va même rebondir de façon exceptionnelle comme il l'a toujours fait, créant par la même occasion des opportunités intéressantes pour les jeunes diplômés du monde entier. » D'après l'expert, développer une approche multiculturelle est désormais nécessaire pour travailler dans le milieu.

La vague du digital déferle même dans le luxe

Les plateformes en ligne ont aussi permis de toucher un public plus international pendant le confinement. La Covid a joué un rôle d'accélérateur phénoménal côté digital. La maturité numérique des entreprises du luxe a en effet pesé dans la balance. « On a gagné 10 ans en quelques mois ! » Les grandes maisons se posaient des questions sur leur positionnement en ligne. 2020 leur a permis d'y répondre.

Quid de la vente en magasin ?

Parmi ces questions : le digital cannibalise-t-il la vente en magasin ? « Après réflexion, les acteurs du luxe valorisent toujours autant le rôle des vendeurs en magasin. Ils sont des « touchpoints », un premier contact avec le client pour établir le dialogue et booster les ventes en magasin comme sur le digital », explique Bénédicte Epinay. « Autrefois réservés à une certaine élite financière, les produits luxueux sont désormais très prisés par d'autres tranches de la société grâce aux réseaux sociaux qui les ont en quelque sorte démocratisés. Elles se rendent ensuite en magasin pour vivre cette fameuse « expérience du luxe », ajoute le directeur de Sup de Luxe.

La RSE, c'est in

Le luxe tourne déjà la page de 2020 et en écrit une nouvelle sur les grands changements à venir. Parmi ceux-ci, l'engagement et la mise en place d'une politique RSE : impact environnemental, diversité, inclusion, emploi local...

Où en est le recrutement dans le luxe ?

Cette inclination vers la RSE contribue d'ailleurs à l'attractivité de certains jobs. « Un jeune ingénieur climatique postait sur LinkedIn qu'aucune des entreprises dans l'énergie à qui il avait envoyé son CV ne lui avaient répondu. Je lui ai dit « pourquoi ne pas postuler dans le luxe ? » Son expertise est très recherchée dans les maisons de vins confrontées aux problématiques du réchauffement climatique pour la culture de leurs vignes », cite pour exemple la Déléguée Générale du Comité Colbert qui voudrait que la jeune génération ait plus le « réflexe luxe ». La tendance du digital conduit aussi à la recherche de profils experts comme data scientist ou ingénieur Cloud. En tout cas, le luxe continue de faire rêver la jeune génération. « C'est un secteur prospère, pilier de l'économie française, qui offre des emplois durables. » Pour preuve : 16 maisons du Comité Colbert ont des écoles en interne qui permettent à leurs salariés d'être formés tout au long de leur carrière. « Ce savoir-faire d'excellence est exigeant », veut cependant faire savoir Thibaut de La Rivière. « Mais c'est toute la beauté de ce secteur. C'est gratifiant de participer au rayonnement de la France à l'étranger et à son dynamisme économique. »

Les bijoux de la célèbre Maison de joaillerie sont conçus pour illuminer les petits et grands moments de la vie. A commencer par celle de **Valérie Samuel** (Université Paris 2 Panthéon-Assas Master 2 91), Vice-Présidente et Directrice Artistique. La petite-fille du fondateur nous présente FRED. Interview. Par Léa Benhadouche

FRED

le joaillier de la joie de vivre et **de l'audace créative**

L'histoire de la Maison en trois dates-clés ?

1936 : Création de la Maison, rue Royale à Paris, par mon grand-père, Fred Samuel, qui lui donne son prénom et signe sur sa première carte de visite « Moderne Joaillier Créateur ». **1966** : Naissance de la collection Force 10, notre best-seller. Ce bracelet tressé de câbles d'acier et de sa manille, créé par Henri Samuel, est inspiré de la passion du créateur pour la mer et la voile. **1990** : l'équipe de production du film de Pretty Woman choisit notre collier ras-de-cou de cœurs sertis de diamants et de rubis pour son actrice principale. Il deviendra pratiquement le 3^e acteur du film.

Pourquoi vos bijoux sont-ils si iconiques ?

Nos bijoux au design unique sont dans l'air du temps, tous porteurs de valeurs symboliques fortes et universelles. Force 10 célèbre les valeurs du sport tels que le courage, la détermination, le dépassement de soi, Chance Infinie représente la chance et Pretty Woman l'amour. Ils sont transformables et personnalisables pour les porter au quotidien, de façon décontractée ou glamour.

Pourquoi avez-vous rejoint l'aventure familiale ?

J'ai, depuis toute petite, baigné dans cet univers. J'assistais ma famille aux événements FRED et j'ai travaillé dès mes 18 ans aux côtés de mon père et de mon grand-père en parallèle de mes études. Si je suis ensuite partie me forger mon expérience ailleurs, je suis ravie d'être revenue dans la Maison, 20 ans après, pour faire perdurer la vision de ma famille en y apportant mon expérience et ma sensibilité.

Les projets les plus excitants sur lesquels vous travaillez en ce moment ?

Nous avons relancé début 2021 la collection *Pretty Woman*, composée de bijoux et de haute joaillerie, avec Emma Roberts pour égérie (un clin d'œil à Julia Roberts !). Inspirée par le film culte, cette collection symbolise l'amour contemporain, libre et multiple (amoureux, filial, fraternel...). Fidèle à la vision de la joaillerie de mon grand-père, le bijoutier moderne et créatif, j'ai voulu lui donner une énergie à la fois joyeuse, élégante et décontractée. Autres grands projets : l'accélération de notre développement en Chine et la reconstitution de notre patrimoine en vue de le partager prochainement.

#JobBoard

Commencez votre carrière chez FRED en marketing digital, e-commerce et supply chain.

350 collaborateurs



« Un bijou FRED c'est un clin d'œil de bonheur qui illumine les petits et les grands moments de la vie »

Quid de la joaillerie en 2021 ?

Pour qu'en 2021 le secteur de la joaillerie continue de tirer son épingle du jeu, il faut que les marques restent fidèles à leurs valeurs et soient authentiques, qu'elles continuent de se réinventer pour apporter (toujours) plus de service à leurs clients(es). Plus que jamais, les nôtres font sens, et j'ai souhaité les exprimer dans la campagne publicitaire #livethejoy lancée en juillet 2020. Elle révèle ce besoin de chérir les petits plaisirs. (S') offrir un bijou marque un moment de vie précieux.

Les soft skills indispensables pour travailler dans l'univers du luxe selon vous ?

Être en quête de l'excellence, toujours chercher à se réinventer en innovant, et être authentique et engagé pour créer du lien avec les équipes, les clients, les fournisseurs....

Votre conseil à un jeune talent qui aimerait travailler avec vous ?

Soyez curieux, audacieux, passionné et impliqué. N'hésitez pas à exprimer vos idées et défendez-les, travaillez en équipe et faites preuve de bienveillance. C'est la FRED's attitude ! Être une Maison n'est pas chez FRED une expression galvaudée, tout le monde s'y sent chez soi. L'énorme fresque représentant la Riviera à l'entrée de nos locaux permet de se plonger directement dans notre univers *riviera* chaleureux et convivial.

Contactez les :
accueil@fred.fr

A la recherche du beau, du rare et du précieux

Le luxe raconté par **Cyrille Vigneron**, Président et CEO de

Cartier International

Cyrille Vigneron (ESCP Business School 82), CEO de Cartier International, nous guide dans les coulisses de la Maison Cartier et met en exergue les particularités de l'univers du luxe, très recherché par les jeunes diplômés aujourd'hui. Par Violaine Cherrier

Quelles transformations ont façonné le monde du luxe jusqu'à aujourd'hui ?

Je suis entré dans le monde passionnant et inspirant du luxe à la fin des années 80', lorsqu'il ne représentait pas un secteur significatif par rapport aux autres industries. Trente ans plus tard, le luxe a connu une croissance considérable et est aujourd'hui un secteur clé de l'économie, qui investit et innove. Grâce à son rayonnement, il soutient la création, l'art et la culture et permet la préservation et la transmission des métiers d'art. Il fait rayonner la France dans le monde entier.

Qu'est-ce qui caractérise le mieux ce secteur ?

Le luxe réside dans la recherche du beau, du rare et du précieux. C'est un univers très vaste qui embrasse de très nombreuses catégories de produits, toutes réunies par une même obsession : la quête d'excellence et le dépassement. Repousser les frontières de l'imaginaire et aussi de la technique pour créer, étonner, donner à rêver, inspirer et séduire sans cesse. L'enjeu est de garder une dimension exclusive tout en cultivant la notion de partage et d'ouverture.

Quels sont alors vos défis les plus importants ?

Développer une image fidèle à notre ADN, résolument ancrée dans l'air du temps, singulière et globale dans un environnement de plus en plus fragmenté, et comprendre comment cette image va résonner auprès de cultures diverses et de générations variées. Conscients de notre responsabilité en tant que leader, nous avons à cœur de contribuer à la société dans laquelle nous vivons. Nous nous engageons afin d'agir concrètement sur des sujets tels que la protection de l'environnement, la diversité, l'équité ou l'inclusion. Ces enjeux citoyens requièrent de nouvelles formes de réflexion et d'actions que nous mettons en œuvre au travers de coalitions inédites, qui réunissent les entreprises, les ONG, les institutions publiques.

Qu'attendez-vous des jeunes diplômés en particulier ?

C'est à chacun de créer sa propre expérience. Nos métiers de « tradition vivante » évoluent constamment. Le luxe a cette particularité de faire appel à tout type d'intelligence : relationnelle, créative, sociale et émotionnelle. Avec un esprit ouvert, l'on peut s'y épanouir pleinement. Dans le luxe, chacun peut être à la fois artiste, scientifique et philosophe.

Quel message souhaitez-vous leur adresser ?

Les crises sont des périodes d'opportunités et de rebond. Il faut éviter la nostalgie, tirer des leçons de cette situation et garder l'esprit ouvert. Même difficile, la phase que nous traversons ouvre des territoires pour se réinventer. Il faut faire confiance à la vie et rester en éveil.

À vous de choisir !

Cartier a de nombreuses offres d'emploi dans le monde entier. Au-delà de nos collections de joaillerie, d'horlogerie, d'accessoires, ou de parfums, la Maison s'exprime à travers des engagements forts en faveur de l'art et la culture – avec la Fondation Cartier pour l'art contemporain, en faveur du soutien des femmes via le Cartier Women's Initiative, ou encore au travers d'initiatives caritatives ainsi que pour la protection de l'environnement.

« Nous avons la chance de faire des produits qui ne servent à rien d'autre que de vous rendre heureux. Il n'y a pas de plus beau métier que celui-là. »



Le luxe : un secteur d'aujourd'hui et de demain

Dans 20 ans, lorsque l'intelligence artificielle aura automatisé un grand nombre de tâches et que de nombreux produits seront remplacés, le luxe, et le plaisir qui lui est intimement lié, seront toujours présents. Nos créations sont durables et se transmettent de génération en génération.

Nous concevons des objets d'une valeur intemporelle et émotionnelle qui résistent à l'épreuve du temps.

Le luxe se classe parmi les secteurs les plus attractifs pour les jeunes talents aujourd'hui car ils peuvent y trouver un épanouissement personnel autour de l'excellence et du dépassement de soi, en étant animé par le beau qui donne du sens.

Maison fondée en 1847
25 filiales dans plus de
110 pays

Contactez les :
<https://www.careers.cartier.com/fr>

Boucheron

tentez l'aventure du luxe !

Goûter au doux mélange de la grande tradition du luxe français et de l'esprit startup au sein de cette Maison créée par Frédéric Boucheron en 1858, et en pleine transformation.

C'est ce que vous propose **Hélène Poulit-Duquesne** (ESSEC BS 92), CEO de Boucheron. Par Aurélie Nicolas

Comment la maison Boucheron a-t-elle traversé la crise sanitaire mondiale ?

L'année 2020 a été l'occasion d'accélérer la digitalisation que nous avions déjà actée. Nous nous sommes adaptés très vite, en mettant par exemple en place en trois semaines la vente à distance. Nous avons également déployé le click & collect, qui n'existait pas jusqu'alors. Notre site de e-commerce a quant à lui été lancé en France et au Japon en mars 2021 et sera bientôt étendu au reste du monde.

Dans ce cadre, comment réenchanter l'expérience client ?

Nous avons mis au point des « selling ceremonies » digitales. Nous reconstituons les rendez-vous clients en boutique avec un vendeur qui présente le produit, une assistante de vente qui l'essaye et un caméraman qui filme à l'aide de matériel professionnel, afin de conserver le niveau d'exigence qui nous caractérise. Enfin, nous avons, pour la première fois, fait voyager notre collection de haute joaillerie pour la présenter dans différents pays du monde.

Quels sont vos défis post-Covid ?

Il est clair que la consommation va devenir plus locale. Or le business model du luxe français a toujours été tourné vers le tourisme : les clients étrangers pouvaient représenter jusqu'à 70 % du chiffre d'affaires des maisons de luxe dans certains pays européens. Il est maintenant très important d'avoir un réseau local, en particulier en Chine où la consommation a repris fortement. Au niveau européen, nous nous tournons vers une clientèle locale qui avait pu être un peu délaissée. Lorsque le tourisme reprendra, nous conserverons sûrement certaines pratiques développées durant la crise, en commençant par exemple par les « selling ceremonies » digitales.

Jeune diplômé et luxe, un pari gagnant ?

Assurément. Le luxe est un secteur résilient qui a toujours su traverser les crises et les guerres. En plus du plaisir de l'objet, il y a dans les produits de luxe (joaillerie, horlogerie...), une notion d'investissement et de valeur refuge. L'industrie du luxe a encore de belles années devant elle ! C'est donc un choix que je recommande pour les jeunes diplômés.

Comment avez-vous opéré vos choix de carrière ?

De façon très intuitive ! Dès l'âge de 12 ans, j'étais passionnée par les dessins de Vogue... A l'ESSEC, j'ai eu la chance de participer à la chaire LVMH, ce qui m'a permis d'intégrer la holding LVMH à ma sortie de l'école. Je suis restée 4 ans à ce poste, ce qui m'a donné une vision très stratégique et économique du secteur. Avec humilité, j'ai ensuite redémarré chef de produit chez Dior Parfums, puis chef de produit « bracelets cuir » chez Cartier... Dès lors, ma carrière s'est accélérée : à 32 ans, j'étais Directrice Marketing Horlogerie de Cartier, puis Directrice Marketing Monde et membre du comex, jusqu'à mon dernier poste de Directrice Commerciale. J'ai ensuite été chassée pour prendre la tête d'une maison de joaillerie. Mon rêve était de travailler chez Boucheron, de développer cette maison mythique, imaginez ma joie lorsque j'ai appris qu'il s'agissait de cette maison ! J'ai l'impression que tout mon parcours n'avait qu'une seule finalité : arriver ici, au 26 place Vendôme. C'était comme une évidence pour moi.

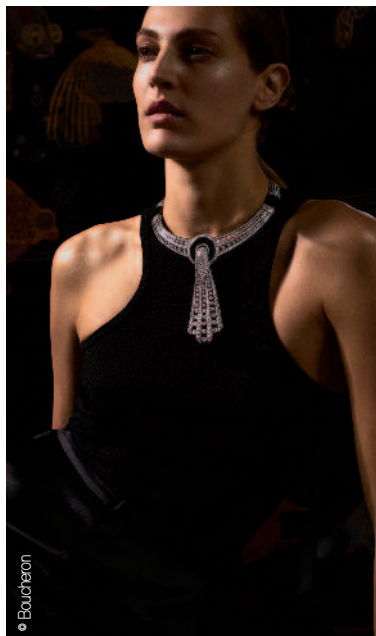


Je suis un jeune diplômé et je vous rejoins cette année : quelle ambiance vais-je trouver en arrivant ?

L'état d'esprit d'une startup de 160 ans ! Une ambiance énergisante et bienveillante, où le « test & learn » prévaut. Nous avons un patrimoine incroyable, mais nous avons su conserver une taille humaine et une formidable agilité. Depuis mon arrivée à la tête de Boucheron, et en accord avec les actionnaires du groupe Kering, mon ambition est d'insuffler un air nouveau sur le secteur de la joaillerie. Si vous partagez cet esprit de transformation et d'excitation, alors peut-être que l'aventure Boucheron vous séduira !

Mon conseil :

Choisissez un secteur qui vous passionne, pour ne jamais avoir l'impression de travailler. Faites-vous confiance, suivez votre cœur et soyez humble. Donnez avant de demander : l'entreprise vous le rendra toujours !



Contactez les :
careers@boucheron.com
<https://kering.wd3.myworkdayjobs.com/fr-FR/Boucheron>

Moët Hennessy

fait pétiller l'univers du luxe !

Moët Hennessy, la division Vins et Spiritueux de LVMH, est une bulle de vie, d'élégance et d'excellence que même la crise sanitaire et économique ne saurait faire éclater.

Jonas Tahlin
(Stockholm School of Economics 98)
President Spirits Brands, porte un toast en l'honneur de son entreprise.

Par Léa Benhadouche



« La recette secrète du luxe selon Jonas Tahlin ?
Créer, exceller et être unique. Plus que sa
recette secrète, c'est son ADN. »

« C'est une entreprise fantastique ! » veut d'abord faire savoir Jonas Tahlin. En seulement quelques mois, le nouveau Président des marques de spiritueux – Volcan de Mi Tierra, Glenmorangie, Ardbeg, Eminent, Belvedere, Woodinville, Eminent... – est tombé amoureux de Moët Hennessy pour sa vision inspirante et progressiste. « Je pensais que le groupe serait très traditionnel, assez masculin et hiérarchique. C'est tout le contraire ! Tourné vers l'avenir de la planète et des populations, il se transforme vite et encourage la diversité et la responsabilisation de ses équipes. » Il n'en fallait pas plus à cet homme de convictions pour avoir le coup de foudre !

Une industrie avec du cachet

Jonas Tahlin, suédois d'origine, parti très jeune à la conquête du monde, apprécie aussi l'industrie du luxe. « Fun, passionnante et excitante, elle stimule les échanges entre les cultures pour susciter l'émotion chez les clients du monde entier », honore le globe-trotter. Parmi ses produits les plus iconiques : la vodka Belvedere, les champagnes Dom Pérignon, Veuve Clicquot et Krug, le whisky Ardbeg... « Rien que son nom rappelle ses deux marques phares : le champagne Moët & Chandon et le cognac Hennessy. »

Un parfum d'antan

Moët Hennessy se distingue par le savoir-faire unique de toutes ses Maisons, qu'elles soient dotées d'une histoire séculaire ou qu'elles commencent à l'écrire. Leur succès a toujours reposé sur un sens de l'innovation permanent. Ce chef de file mondial de l'industrie du luxe est guidé par son esprit pionnier et sa volonté de modernité. Les nouveaux bureaux parisiens de Moët Hennessy, épurés, raffinés et cosy, reflètent d'ailleurs le savoir-faire et l'innovation propres à la division. Chaque détail, du liège de l'ascenseur au bois brut du rooftop, rappelle la fabrication de spiritueux (le bouchon de liège et le bois des tonneaux et fûts).

Un héritage prestigieux dans l'air du temps

Jonas Tahlin tient à maintenir l'héritage prestigieux de ces Maisons. Alors qu'il commence sa carrière dans la vente de shampoings et de détergents, le Président des marques de spiritueux de Moët Hennessy gère aujourd'hui un portefeuille de marques. « Chaque Maison de la division que je dirige a son président. Mon job : les accompagner dans leurs stratégies pour devenir les meilleures et continuer de raconter leur histoire en s'adaptant au changement (data, réseaux sociaux, e-commerce...). Et je considère les marques que nous pourrions acheter », explique-t-il.

Une porte ouverte aux talents passionnés

A ceux qui souhaiteraient travailler à ses côtés, le dirigeant commente : « Rejoindre Moët Hennessy, c'est entreprendre un voyage interculturel qui changera à jamais votre vie professionnelle. Chaque jour sera l'occasion d'échanger avec des collègues et des partenaires commerciaux des cinq continents et d'apprendre de leurs différents domaines d'expertise – de la vinification à « l'art de vivre » et à l'étiquette, de l'hospitalité et du divertissement à la gestion de la vente au détail "Bricks and Clicks". » Si vous avez la fibre business, que vous êtes passionné par ce milieu et que « vous vous reconnaissez dans les valeurs de Moët Hennessy - partage, élégance, épiscu-risme, intégrité, esprit pionnier », ajoute Jonas Tahlin, le luxe pourrait bien être la bulle dans laquelle vous vous sentirez vous-même !

#Throwback2020

« L'année a été compliquée pour le luxe mais le secteur n'a pas tant souffert. En l'occurrence, les collaborateurs de Moët Hennessy se sont adaptés en avec résilience et agilité à ces nouveaux défis, notamment en dynamisant notre site d'e-commerce Clos19. Nos bouteilles, souvent vendues plus chères dans les bars et restaurants, ont connu un vrai succès en ligne. »

7 500 collaborateurs dans le monde / 38 % de femmes / 23 Maisons : Ao Yun, Ardbeg, Belvedere, Cape Mentelle, Chandon, Château d'Esclans, Château Galoupet, Clos19, Cloudy Bay, Dom Pérignon, Eminent, Glenmorangie, Hennessy, Krug, Mercier, Moët & Chandon, Newton, Numanthia, Ruinart, Terrazas de los Andes, Veuve Clicquot, Volcan de mi Tierra, Woodinville

Comptant parmi les premiers producteurs européens de médicaments, la France place son industrie pharmaceutique à la troisième place de ses secteurs exportateurs avec un CA dépassant les 50 milliards d'euros et plus de 100 000 emplois. Quels sont les atouts de l'industrie française pour soigner le monde ?

Par Léa Benhadouche

Traitements contre la Covid-19, course aux vaccins, vieillissement de la population, évolutions technologiques... Au regard de ses enjeux déterminants, le secteur de la santé et de la pharmacie voit ses besoins en recrutement grimper.

La France mise sur son système de santé

Le plan de relance de l'économie 2020-2022, baptisé *France Relance* et présenté le 3 septembre 2020, prévoit de débloquer 6 milliards d'euros dans le cadre du Ségur de la santé. Parmi les investissements majeurs, la restructuration de l'offre de soins et la modernisation des outils numériques en santé étaient annoncés. La France booste l'avenir de ce pilier de l'économie. Et pour cause, le contexte sanitaire a révélé l'importance de son développement. Les soignants ont assuré la prise en charge des malades, l'industrie pharmaceutique a été vivement mobilisée pour trouver un vaccin et les professionnels du dispositif médical ont proposés des équipements innovants et adaptés. Ils étaient en première ligne !

Recrutement en santé - pharma : les compteurs explosent

Dans le cadre de ce développement, une belle dynamique, des opportunités d'innovation et des perspectives de recrutement sont donc à prévoir. Ce secteur était déjà un des plus gros pourvoyeurs d'emplois dans l'Hexagone depuis plusieurs années. Au cœur des enjeux sanitaires, ces offres d'emplois sont en passe de devenir les plus prolifiques sur les job boards. Selon la dernière étude de Pôle emploi, les offres publiées sur les métiers de la santé ont bondi de près de 37 % au troisième trimestre 2020 par rapport à la même période en 2019.

Le top 3

des métiers les plus recherchés en santé-pharma en 2021

- #1 Pharmacien Contrôle Qualité
- #2 Ingénieur technico-commercial
- #3 Analyste en bio-informatique

SANTÉ - PHARMA

l'industrie française au chevet du monde

e Urspdash

Dispositifs médicaux et e-santé

Les métiers de la santé et de la pharma se développent et se diversifient. Parmi les émergents, ceux autour du cycle de vie du dispositif médical se distinguent. Cardiologie, robotique, imagerie, textile médical... Encore peu connus du grand public, ces domaines d'expertise sont remis au goût du jour par l'avènement de la e-santé, des nanotechnologies et de l'analyse des données. Ces métiers sont de plus en plus porteurs de sens pour les jeunes talents. En particulier pour les scientifiques et les élèves-ingénieurs qui rêvent de créer des outils innovants pour inventer la médecine de demain.

MedTech

Pour combler cette ambition, ils peuvent d'ailleurs rejoindre la MedTech (Medical Technology). Cette filière met le progrès technologique au service du monde médical : objets médicaux connectés, diagnostics facilités, prothèses et implants optimisés, exosquelette... Des avancées spectaculaires dont la plupart sont issues de startups pointues et foisonnantes en France. Dans cette course à l'innovation, de plus en plus de jeunes chercheurs et entrepreneurs se lancent en effet dans la recherche de la médecine du futur. A leurs côtés, participez à une des causes les plus nobles !

2 000

milliards de dollars seront consacrés aux médicaments d'ici 2025

500

milliards de dollars : le montant estimé du marché des dispositifs IoT dans le secteur médical d'ici 2030

76 %

des Français se disent favorables au développement de la e-santé



Si Novartis a définitivement placé le patient au cœur de sa stratégie, le groupe mise beaucoup sur sa capacité d'innovation pour mener à bien l'ambitieuse mission qu'il s'est choisie. En commençant par offrir à ses collaborateurs tous les atouts pour y parvenir. Rencontre avec **Jean Bourhis**, son Directeur des Opérations Institutionnelles et Economiques. Par Jérôme Bourgine

L'ambition de Novartis ? réinventer la médecine de demain !

Travailler dans un groupe pharmaceutique en 2021 c'est...

Novartis est une entreprise complètement tournée vers les patients et cette crise nous motive plus que jamais pour leur offrir les meilleurs traitements. Dans un système de santé en tension, nous essayons également d'apporter des solutions chaque fois que possible. Enfin, nous prenons grand soin de nos collaborateurs en leur offrant les conditions de travail les plus optimales possibles (vie privée/vie pro) en dépit des contraintes actuelles.

Les jeunes diplômés recherchent aujourd'hui des emplois ayant du sens : que peut leur apporter Novartis ?

« Réinventer la médecine de demain ! ». Telle est la mission aussi ambitieuse que portuse de sens que Novartis s'est fixé. Car s'il y a bien une valeur inscrite dans notre ADN, c'est l'innovation. Nous la déclinons d'ailleurs sous toutes ses formes :

- notre pipeline de produits est reconnu comme l'un des plus prometteurs
- le groupe a mis en place un réseau mondial de laboratoires d'innovation digitale, les Biome, où nous craquons des idées, en collaboration avec des startups
- l'innovation managériale, avec une capacité de développer le leadership des managers et des équipes pour avancer avec ambition dans nos missions
- et, last but not least, une vague de mesures internes vient de créer des conditions de travail encore plus sereines et bienveillantes

Vos trois mesures phares en la matière ?

#1 Le programme « Choisir avec responsabilité » que l'on peut traduire par : « choisissez où et quand vous souhaitez travailler... » Choix incroyablement précieux pour chaque collaborateur, qui fait que je vous parle en ce moment depuis la Bretagne dont je suis originaire, bien sûr en accord avec les équipes.

#2 « Evolve » Des évaluations individuelles revisitées, transformant ces process annuels en une culture du feedback réguliers, en une relation purement adulte-adulte et des objectifs collectifs ambitieux.

#3 « Spark » : la possibilité d'attribuer des marques de félicitations, de reconnaissance à ses collègues dont a apprécié le travail, la collaboration, etc. Un point qui pourrait paraître anecdotique mais qui s'avère, à l'usage, un outil humain fantastique.

Qu'est-ce qui vous a impressionné chez Novartis ?

Le fait d'y être satisfait à tous les niveaux : on m'a toujours accordé la confiance dont j'avais besoin pour réaliser des objectifs ambitieux. Et surtout, je suis entouré par une équipe qui représente une incroyable source d'énergie et avec laquelle nous œuvrons à la mise en œuvre de solutions dans l'intérêt des patients, du système de santé.

Et Novartis prend soin



- Pour la France : **3 000** collaborateurs, **3** sites de production, **205** études cliniques avec **5 300** patients
- Dans le monde : un programme d'accès aux soins compassionnels touchant **24** millions de patients.

de l'employabilité de ses collaborateurs !

L'envie d'apprendre est un de mes moteurs. Or, depuis que je suis chez Novartis, je n'ai cessé de me former et d'élargir mes compétences en suivant des cursus, entre autre, à Sciences Po, HEC, Polytechnique, etc. Des opportunités formidables de développement.

A compétences égales, à quel type de soft skills êtes-vous attentif ?

L'intelligence émotionnelle, l'adaptabilité et la capacité à se remettre en question. Et bien sûr, le leadership. Nous avons besoin de gens agiles, pour se projeter et anticiper les futurs déterminants de notre environnement de santé.

Vous êtes autodidacte. Avantages et inconvénients ?

Cela génère une motivation sans faille. On est pragmatique, curieux, humble également. Cela offre aussi un regard différent, critique, et une capacité à sortir du cadre et innover. Les inconvénients ? La nécessité (dans les débuts au moins) de faire ses preuves et une propension à en faire toujours un peu plus pour augmenter sa légitimité... Mais ce serait à refaire, je ferais une grande école ;-)



Contactez les :
communication.france@novartis.com



Ce que peut vous apporter Aspen Pharma ? Pratiquer un métier utile, au contact de gens passionnés et passionnants, dans un secteur dynamique et en pleine mutation numérique. Et avide de jeunes talents donc. Last but not least, aux côtés d'un boss qui a fait de la collaboration son cheval de bataille. Rencontre avec **Frank Bouisset** (IDRAC Business School 91), Directeur Général France d'Aspen Pharma. Par Jérôme Bourguine



En quoi Aspen Pharma est-elle attractive pour de jeunes talents ?

Présente dans 150 pays, Aspen fabrique et commercialise des produits pharmaceutiques matures (des médicaments originaux tombés dans le domaine public). C'est une petite structure dynamique et agile, possédant une forte expérience sur ses domaines thérapeutiques. Or, dans cet organisme de type startup, la vision 360° sur le business, la forte autonomie et la polyvalence qu'elle implique sont fortement appréciées par nos nouvelles recrues, avides de progresser.

Trois raisons qui vous ont convaincu de rejoindre ce groupe l'an passé ?

Après avoir passé 12 ans à l'étranger, j'avais envie de rentrer en France pour rester proche de mes enfants qui y débutent leurs études supérieures. Après 11 ans dans un groupe international, leader mondial, je souhaitais travailler dans une entreprise à taille humaine, à un poste plus opérationnel. Enfin, travailler avec des produits matures dans le monde hospitalier vous conduit à collaborer avec des professionnels de la santé passionnés par leur métier. Un enthousiasme qui transforme votre quotidien.

L'idéogramme chinois pour « crise » signifie également « opportunité ». Un bon résumé du secteur de la santé ?

Le secteur de la santé est extraordinaire et va subir, dans les années à venir, une évolution majeure. L'arrivée du digital, de l'IA et des nouvelles technologies entraîne une mutation en profondeur et une opportunité fantastique pour tous les jeunes talents. Et je dis bien tous. Cette industrie qui a longtemps privilégié les profils médicaux et pharmaciens est en train de changer et s'ouvre à des profils différents. Une transformation déjà très avancée à l'étranger qui va vite se développer en France.

Que vous ont appris vos nombreuses années à l'international ?

Je ne suis pas parti avec un contrat d'expat, mais local : un aller simple qui m'a forcé à sortir de ma zone de confort. J'ai dû apprendre à travailler différemment et à m'adapter culturellement. Mes différentes expériences internationales m'ont ensuite conduit à analyser et comprendre les dynamiques de marchés différents. Une expérience formidable. D'où le message clé que je peux de transmettre à mes équipes : « essayez de regarder les choses sous de nouveaux angles. »

Aspen attache une grande importance au travail d'équipe. En quoi représente-t-il un tel plus ?

Question difficile pour moi car je n'imaginais pas le travail sans collaboration ! Elle permet d'apprendre en partageant savoirs et idées, crée de la valeur et vous fait avancer plus vite. Le gros défi pour les entreprises aujourd'hui consiste à réussir leur passage au digital. Un facteur clé de réussite qui repose en grande partie sur le décloisonnement et la fin du travail en silos, remplacé par... la collaboration !

A compétences égales, à quel type de soft skills êtes-vous attentifs ?

- Passion, motivation, énergie ! Le message est le même que celui passé à mes enfants : « Faites un métier qui vous plaît. Vous le ferez bien et deviendrez les meilleurs car vous aurez l'envie, la passion et l'énergie pour cela. »
- En deux, l'éthique. Soyez toujours honnête. On met des dizaines d'années à construire une réputation, on la perd en 30 secondes sur une mauvaise décision !
- En trois, la bienveillance. Respecter les autres quoi qu'il se passe.

Contactez les :
FR_recrutement@aspenpharma.eu
Frank.bouisset@aspenpharma.eu



Aspen Pharma France c'est : **80** millions d'euros de CA pour **86** collaborateurs

Dans ce secteur dynamique, les défis technologiques restent aussi nombreux que challengeants : 5G, fibre, objets connectés, accessibilité universelle, recyclage... Hervé Debar, Directeur de la Recherche de Télécom SudParis, nous dévoile les opportunités et métiers du secteur des télécoms. *Par Léa Benhadouche*

TÉLÉCOMS

quels profils au bout du fil ?

Vous voulez faire carrière dans les télécoms ?

« C'est le meilleur choix que vous puissiez faire pour viser une carrière à long terme. Les sujets du numérique font partie des grands défis du monde de demain. Vous serez donc sûrs d'y trouver du travail, d'évoluer à l'international si vous le souhaitez, et d'occuper plusieurs fonctions dans le secteur de votre choix. »

© Unsplash

9,8 milliards d'euros c'est le montant total d'investissements des opérateurs pour développer les réseaux fixes et mobiles en France en 2018

54 333 d'antennes 4G autorisées par l'ANFR au 1er novembre 2020

90 % de la population est couverte en 4G

442 % de hausse de la consommation des données 4G en France entre 2016 et 2019

Les télécoms sont tous les systèmes qui permettent la transmission d'informations à distance par l'utilisation de technologies. Autant dire... tous les appareils que nous utilisons aujourd'hui au quotidien ! D'où l'importante expansion du secteur et son besoin grandissant de recruter de nouveaux talents.

Coup de boost

Hervé Debar, qui définit de son côté les télécoms comme « tout ce qui a trait à l'informatique, au numérique et aux réseaux », confirme la santé florissante de cette industrie responsable et innovante. « Certains secteurs du numérique ont exposé ces dernières années. Surtout pendant le premier confinement en mars 2020. Avec le télétravail par exemple, l'utilisation des technologies pour communiquer entre collègues a donné un coup de boost considérable à la montée en puissance des télécoms », fait-il remarquer. Rien qu'à la croissance des entreprises de services du numérique (ESN), spécialisées dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ses propos se prouvent. Au total : 3,1 % de taux de croissance, 57,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 200 000 employés en 2019.

Top 3 des soft skills du jeune talent dans les télécoms

#1 Esprit synthétique et bonne expression orale

#2 Capacité à comprendre un problème et à appréhender la complexité

#3 Maîtrise de l'anglais

Le recrutement dans les télécoms explose

« Une source d'opportunités pour les jeunes diplômés », souligne le Directeur de la recherche de Télécom SudParis, dont 80 % de la promo 2019 ont trouvé un job avant même la fin de leur formation. Car ce qui fait le succès du secteur des télécoms c'est aussi les compétences techniques des collaborateurs. Pros du numérique, hommes et femmes capables d'innover et de mettre en place des outils digitaux en réponse à des besoins précis, sont des profils extrêmement recherchés. Leur rareté fait de leur recrutement et de leur fidélisation un enjeu-clé.

La guerre des talents : un enjeu des télécoms

Parmi les métiers chouchous des pros des télécoms : le data scientist et l'expert en cybersécurité. « Ces spécialisations sont incontournables aujourd'hui. Et pourtant, la pénurie de talents est bien présente », constate Hervé Debar qui invite la jeune génération à considérer ces filières « pour leur garantir un avenir professionnel solide et enrichissant et garantir le bel avenir promis au secteur des télécoms. » Il rappelle que ces domaines de compétences ont l'avantage d'être applicables dans plusieurs secteurs : environnement, santé, énergie, assurance... « Les avancées des télécoms sont indissociables des progrès sociétaux. »

Participez au « chantier du siècle » avec **Altitude Infra !**



© Altitude Infra



© David Morganti

Altitude Infra fait partie de ces pépites françaises de la high-tech en hyper-croissance. Le secret de sa réussite ?

« Sens du collectif + Audace + Agilité » répond sans hésiter **Ilham Djehaich-Mezouar** (ESC Tours-Poitiers / ESCEM 04),

DG d'une entreprise bienveillante avec laquelle elle s'est construite et a relevé tous les défis. Témoignage.

Par Jérôme Bourguine

Altitude Infra fait les gros titres pour sa formidable croissance. Les clés de ce succès ?

C'est en enquêtant auprès de nos partenaires que nous avons cerné les valeurs qui nous définissent le mieux et qui sont à présent notre devise : « Collectif, Audace, Agilité ». Collectif car nous sommes une équipe soudée, avec intelligence et pragmatisme nous œuvrons afin d'apporter la fibre pour tous. Audace car nous avons une forte capacité à nous réinventer et à aller là où l'on ne nous attend pas (un atout majeur !). Agilité car nous nous adaptons pour relever les défis ambitieux qu'exige le sur-mesure industriel.

Depuis 14 ans au sein d'Altitude Infra. On a pourtant dû vous en faire des propositions ?!

Quelques-unes, c'est vrai. Mais passionnée par les télécoms depuis toujours, j'ai fait mes armes dans deux géants du secteur en passant par une SSII avant de rejoindre Altitude Infra qui, à l'époque était une jeune structure avec beaucoup d'ambition. Depuis, rien de ce que l'on m'a proposé n'a été à la hauteur de cette aventure faite de challenges et d'avancées opérées dans un renouvellement perpétuel.

En quoi votre exemple illustre-t-il la capacité d'Altitude Infra à accompagner les talents ?

« Nous préférons les têtes bien faites aux têtes bien pleines. Dynamiques, motivées et ayant le goût du travail en équipe » a coutume de dire notre président David Elfassy pour nous décrire. De fait, l'entreprise offre une vraie capacité à faire évoluer ses collaborateurs à la fois horizontalement et verticalement. Elle favorise les recrutements internes et accompagne chacun dans son évolution avec des formations adaptées. Le tout avec une réelle bienveillance.

Un exemple de programme caractérisant l'ambiance qui règne dans la boîte ?

Institué sur la base du volontariat, notre programme de marrainage/parrainage permet aux 200 nouvelles recrues accueillies chaque année d'être accompagnées dans la durée. Un atout idéal pour prendre ses marques et comprendre le fonctionnement et l'esprit de l'entreprise. Le plus étant que l'expérience est réellement enrichissante pour les deux personnes.

Vous affichez votre « confiance accordée aux collaborateurs ». Qu'est-ce à dire ?

Que pour réussir, il faut obligatoirement déléguer, donc faire confiance. C'est ce qui se pratique chez Altitude Infra, où l'on fait ce qu'il faut pour que chacun soit en capacité de prendre des initiatives, innover et participer aux prises de décision. Une attitude indispensable au fonctionnement optimal d'un véritable collectif.

De quel côté cherchez-vous du renfort ?

Dans tous les domaines ! Techniciens, ingénieurs, commerciaux, managers, autodidactes... Avec 18 agences régionales, la France entière est devenue notre Silicon Valley, nous misons sur l'humain.

Travailler dans les télécoms ?

Nous nous levons chaque matin en ayant conscience de participer au chantier du siècle. Notre activité impacte l'ensemble de nos concitoyens. Cela donne du sens, nous motive, le monde des télécoms est galvanisant.

Côté fibre optique, où en est la France ?

La France est tout simplement en train de devenir LA championne d'Europe de la fibre optique. L'ensemble de la population sera couvert en 2025, à raison de 5 millions de lignes supplémentaires chaque année (22 millions de foyers aujourd'hui). Notre pays s'est donné les moyens, regorge de talents et dispose à la fois d'une fédération « Infranum » très dynamique et d'un réseau French tech créatif et solidaire ouverts à tous les talents (commerciale de formation, j'en suis un bon exemple).

426 millions d'euros de CA
600 collaborateurs

Contactez les :
communication@altitudeinfra.fr
www.altitudeinfra.fr - https://twitter.com/altitude_infra

Alcatel Submarine Networks



venez nous
aider à relier
**chacun à
tous !**

Relier tous les êtres humains entre eux en tirant des milliers de kilomètres de câbles sous les océans : voilà le défi que vous lance **Patricia Fornet** (ENSC 98) Vice-président Industrial Operations chez Alcatel Submarine Networks. Rencontre avec une top manager passionnée. Par Jérôme Bourguine

D'où provient l'attractivité d'Alcatel Submarine Networks, ce leader mondial ?

Nous fabriquons le type de systèmes optiques sur lesquels 99 % de l'Internet mondial se déploie. Nos clients ? Facebook, Google, les opérateurs téléphoniques et les grandes compagnies pétrolières. Du clé en main absolu, du projet à l'après-vente. Et au départ ce défi incroyable : faire passer tout le signal dans une fibre plus fine qu'un cheveu... et longue de milliers de kilomètres !

Vous cherchez du renfort ?

Oui et tous azimuts, puisque nous sommes présents de la R&D à l'après-vente en passant par toutes les étapes : gestion de projets, industrie, logistique, marketing, vente, fonctions support... Nous avons donc développé des expertises multiples formant un cadre professionnel fertile pour nos nouvelles recrues.

Le secteur des télécoms a le vent en poupe.

Mais au quotidien, qu'est-ce qui fait qu'on ne s'en lasse pas ?

Chaque projet est unique et le fait d'intervenir dans tous les pays change chaque fois la donne. Dans une même journée, optique, mécanique, logistique s'enchaînent sous des jours différents selon le client, vous conduisant de challenge en challenge !

Préoccupation forte des jeunes diplômés : continuer d'apprendre. Ils frappent à la bonne porte chez Alcatel Submarine Networks ?

Nos clients étant eux-mêmes dans l'innovation, nous ne cessons d'apprendre. Les idées neuves des nouvelles recrues se frottent avec profit à l'expérience de nos experts. Et comme il n'existe aucune école du câble, nous en avons créé deux, en France et en Angleterre.

En quoi relier les habitants du monde entier apporte-t-il un « petit supplément d'âme » ?

C'est le bon mot. Nous baignons dans une culture technique très forte et adorons nos produits, mais derrière, il y a cette petite musique : « tu relies tous les continents, même les petites îles complètement isolées du monde, avec tous les bénéfices que cela leur apporte. »

ASN maîtrise des savoir-faire uniques. Comment entretenez-vous ce génie de l'innovation ?

Nous avons une longue expérience de l'innovation : notre site de Calais est celui de la première usine de téléphone née en 1891. Et nous fabriquons des répéteurs optiques depuis 1986. Nos équipes de R&D de Paris-Saclay et Calais baignent depuis toujours dans cet esprit créateur...

22 ans chez Alcatel ! En quoi votre évolution est-elle exemplaire de ce que l'entreprise peut offrir aux jeunes talents ?

J'ai évolué, parfois transversalement, tous les 3, 4 ans. Gestion de projets, R&D, management, puis direction du site de Calais et, enfin, de toute la chaîne. Ingénieur chimiste de formation, je n'ai cessé d'apprendre. Certains ont dit qu'il était « osé » de me placer à la tête du site de Calais, à 38 ans (en plus, j'étais une femme !). Pourtant, l'entreprise l'a fait. Et cela aussi motive mes collaboratrices.

Un événement ou un projet donnant une bonne idée de l'ambiance ASN ?

Lors de nos journées portes ouvertes, nos collaborateurs, des étoiles plein les yeux, montrent le fruit de leur travail à leur famille et amis en expliquant : « Tu vois, c'est ça, Internet ». Quelle fierté dans leur voix ! Côté projet, je pense à l'installation de ce système sous-marin complexe dans une fenêtre temporelle très courte à cause de la météo marine. Avec le client, nous étions de vrais partenaires, à régler les problèmes un à un, ensemble, en toute transparence, coordonnant les équipes française, anglaise, norvégienne. Un gros défi couronné par l'immense joie de l'avoir relevé collectivement, et en beauté.

Contactez la :
patricia.fornet@asn.com

Plus de **1 500** collaborateurs dans le monde et un chiffre d'affaires supérieur à **500** millions d'euros.
Les sites principaux sont Paris-Saclay, Suresnes, Calais, Greenwich (UK), et Trondheim (Norvège) ainsi que des bureaux commerciaux, par exemple aux US, Hong-Kong et Australie



**ALCATEL
SUBMARINE
NETWORKS**

**le leader mondial des
réseaux sous-marins**



**THINK AHEAD
TRUST ASN**



 www.asn.com

 [asn-comm](#)

 [ASN_Comm](#)

Avec 1,3 million de salariés et 628 000 entreprises, le secteur du BTP se place dans le peloton de tête en nombre d'entreprises et de salariés en France. De la conception, à la rénovation, en passant bien évidemment par la construction, c'est un secteur dans lequel les opportunités d'emplois, métiers et expériences professionnelles se multiplient.

Par Marine Delcros

« Entreprises artisanales, PME, grands groupes... Le BTP se prête à toutes les tailles d'entreprises » introduit Jérôme Lebrun, directeur de l'ESITC Caen. Cocorico ! Les entreprises françaises se placent pour la majorité leaders mondiales dans ce secteur d'activité. « Il n'y a pas un grand projet réalisé dans le monde de la construction sans qu'au moins une entreprise soit française. Le BTP est une vraie force de notre économie », poursuit-il. « A l'international, le BTP porte l'image du savoir-faire français », confirme Claire-Marie Chaffin, directrice du développement et des relations entreprises ESTP Paris. Autre atout non négligeable : les métiers sont locaux et non délocalisables. Et en même temps, le BTP ouvre la possibilité d'exercer aux quatre coins de la France ou à l'étranger.

Les ingénieurs pour mener les transformations

Dans le secteur du BTP, impossible de s'ennuyer. Les défis et évolutions sont nombreux. « La mutation du secteur est profonde et le besoin d'ingénieurs dans le bâtiment et les travaux publics est croissant et durable », affirme Jérôme Lebrun. Mais alors, quels sont les défis de demain ?

- **La transition énergétique et durable.** « Beaucoup de questions se posent autour de l'empreinte carbone émise dans le secteur. En cause notamment : le recours aux camions, mais également la gestion des déchets et la réutilisation des matériaux, nombreux dans la construction et la déconstruction d'ouvrages », liste Claire-Marie Chaffin.

- **La digitalisation à toutes les étapes des projets.** « Il y a un questionnement au niveau de la préparation du suivi, de l'accompagnement des équipes, de la facilitation des tâches lourdes et répétitives, du renforcement de la sécurité... », poursuit-elle.

- **L'évolution des normes.** « Elles traduisent les attentes des usagers qui attendent de la performance technique, environnementale, sanitaire... Ces normes rendent plus complexes les opérations de construction, leur application passe par des solutions techniques, innovantes et le recours au numérique est encore plus présent qu'avant. »

Un métier à la Une

L'ingénieur travaux. C'est à lui que l'on confie le projet dans sa totalité. Avec les équipes, il œuvre pour satisfaire le client, respecter les budgets, la qualité, le planning... « C'est un chef d'entreprise en puissance qui ne fait jamais deux fois la même chose », assure Jérôme Lebrun.



BTP

Construisez-vous une carrière en béton

« Pour moi, une des valeurs les plus importantes dans le secteur du BTP, tous domaines et entreprises confondus, c'est le travail en équipe. C'est d'ailleurs ce que je retiens aussi de mon cursus à l'ESITC Caen »

Albane Dubot, 23 ans,
diplômée de l'ESITC Caen en 2020 et ingénieure projet
pour l'entreprise SDI, filiale française de DEME.

Jeunes dip' : 4 bonnes raisons de choisir le BTP

- **C'est un secteur très innovant.** Le BTP offre l'opportunité de voir de nombreuses manières de faire. C'est d'ailleurs un secteur dans lequel beaucoup de startups se créent et où la recherche d'innovation est permanente.
- **Qui offre énormément de possibilité.** Petite ou moyenne entreprise, dans le Nord ou dans le Sud de la France, dans l'Hexagone ou à l'international. Vous aurez l'embarras du choix et une grande marge de mobilité.
- **Qui permet d'exercer un métier qui a du sens.** Le BTP revêt tout un aspect social et évolution du milieu urbain. Les ingénieurs de la construction réfléchissent aux usages de la ville et à ses évolutions.
- **Et un métier ancré dans le concret.** Réalisation d'un pont, d'un immeuble, d'une tour... Les résultats de son travail sont tout de suite visibles.



« Osez ! » C'est le challenge que lance **Séverine Leplus** (ESG 94), directrice générale de Val d'Oise Habitat aux jeunes diplômés dans son interview. L'office public leur ouvre les portes d'une entreprise pleine de projets, engagée au sein du territoire du Val-d'Oise, et qui œuvre pour l' Habitat.

Rencontre. Par Marine Delcros

Posez vos valises chez

Val d'Oise Habitat !

Val d'Oise Habitat en un pitch ?

Nous sommes un office public départemental de l'habitat créé en 1969, avec une histoire particulière. Avant 2016, il y avait d'un côté Val d'Oise Habitat et de l'autre l'Opievoy, office public interdépartemental, à cheval sur les Yvelines, l'Essonne et le Val d'Oise. Avec la loi ALUR, l'Opievoy a été dissout en décembre 2016 et Val d'Oise Habitat a récupéré le patrimoine et les collaborateurs de l'Opievoy pour la partie Val d'Oise. Nous sommes donc un organisme qui a récemment fêté ses 50 ans qui a pris un vrai nouveau départ en 2017, en doublant le nombre de logements dont nous nous occupons.

Le plus gros dossier sur votre bureau cette année ?

Après la réussite de l'intégration du patrimoine ex Opievoy (dévolution), nous avons maintenant pour but d'inscrire cette nouvelle structure dans le temps avec un modèle économique viable tout en assurant notre mission de service public et de partenariat local référent des territoires du Val d'Oise.

Concrètement ? Continuer à se développer dans le respect de nos valeurs, de solidarité notamment, tout en prenant en compte les problématiques des territoires. Nous ne pouvons pas par exemple construire à tout-va dans une ville qui n'aurait pas les moyens de développer l'infrastructure nécessaire à une hausse de la population.

Votre fierté de directrice générale, quatre ans après votre arrivée ?

Avoir constitué une équipe soudée, avec des gens à haut niveau de compétences et qui partagent des valeurs d'intérêt général. Les salariés restent grâce à ces valeurs humaines et des enjeux qui leur permettent de s'épanouir.

Prouvez à un jeune dip' que le secteur du BTP promet de belles carrières.

D'abord, on n'est pas prêt d'arrêter de construire car les gens auront toujours besoin d'un toit ! C'est d'autant plus vrai aujourd'hui. Dans un contexte de crise, il faut repenser nos métiers car les paramètres sociaux, les ressources, la vie de famille évoluent beaucoup. Val d'Oise Habitat travaille par exemple sur des modèles d'habitats évolutifs pour répondre aux besoins des familles recomposées. Le plus de Val d'Oise Habitat, c'est aussi l'alliance des avantages d'une société à taille humaine où l'on se côtoie tous les jours et d'un niveau d'exigence et de compétences attendues aussi élevé que dans d'autres structures.

Si vous deviez convaincre une jeune femme de rejoindre le secteur du BTP ?

Je lui dirais d'abord qu'il ne faut jamais avoir d'idées reçues quand on démarre une carrière ! Moi-même je n'imaginais pas travailler dans le BTP. Ensuite, je pense que lorsque l'on est honnête avec les gens, qu'on a un objectif clair, partagé et crédible, quel que soit le sexe, la légitimité est naturelle. La vraie réussite : que le genre ne soit pas un sujet !

Votre message pour les jeunes qui débutent une carrière aujourd'hui ?

Osez ! Osez vous faire confiance, osez partager vos doutes. Avec la période que nous traversons, plein de choses vont être à imaginer, à réinventer mais aussi à préserver. Pour les jeunes, c'est un avenir entier qu'il faut créer. Avec du travail et de l'adaptabilité, il n'y a pas de raison que cela se passe mal.

3 jobs ^{#JobBoard} au top pour débuter chez Val d'Oise Habitat

- **Chargé de programme.** A la direction de la maîtrise d'ouvrage, vous suivrez les programmes de travaux et de construction en tant que référent pour les entreprises qui réalisent ces travaux et comme garant du respect du planning, des objectifs, des coûts, etc.
- **Chargé de territoire.** Vous serez au cœur de la gestion locative notamment sur le suivi de la qualité de service aux locataires.
- **Chargé de développement urbain et social.** En charge de la politique de la ville, vous travaillerez avec les collectivités et les associations sur des problématiques sociales, de quartier, de travaux ...

Contactez les :
emploi@valdoisehabitat.fr

100 millions d'euros de CA / **22 000** logements / **400** collaborateurs / **20 725** logements
84/100 à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (pour 2020)

La matière première des
Nouveaux Constructeurs ?
Le terrain **et l'humain**



Cette société familiale, expérimentée et indépendante, met au goût du jour la promotion immobilière dans une ambiance de travail énergique et chaleureuse. Interview de **Fabrice Desrez** (Diplôme d'Architecte DPLG), Président-Directeur Général des Nouveaux Constructeurs.

Par Léa Benhadouche

C'est en 1972 que Les Nouveaux Constructeurs voient le jour sous l'impulsion du célèbre entrepreneur Olivier Mitterrand. Depuis sa création, l'entreprise de promotion immobilière a livré plus de 80 000 appartements ou maisons et 700 000 m² de bureaux dans les principales agglomérations françaises (Ile-de-France, Lyon, Marseille, Nice, Toulouse, Montpellier, Nantes, Bordeaux).

Les Nouveaux Constructeurs : les plus beaux projets

Parmi les plus belles réussites de l'entreprise, Fabrice Desrez cite One à Nanterre, qui se situe entre la Grande Arche et l'U Arena de La Défense. « C'est un travail remarquable d'intégration urbaine et architecturale sur un site unique. » Le dirigeant évoque aussi un autre projet en phase de montage : une opération mixte de 100 000 m² de logements et de bureaux au cœur du 13^e arrondissement de Paris. Cet aménagement du territoire, innovant et écologique, fera de Bruneseau le premier quartier décarboné de France.

L'ère de la promotion immobilière

Ces projets de construction, le promoteur immobilier s'en charge de A à Z. De la recherche foncière à la livraison des logements. Il cherche et achète un terrain, conçoit des logements adaptés au marché, demande les autorisations nécessaires, vend, puis construit et livre aux acquéreurs. « Promoteur immobilier est un métier passionnant, varié et complet. Nous rencontrons un grand nombre d'interlocuteurs : architecte, géomètre, notaire, bureau d'étude, élus, aménageurs... » témoigne Fabrice Desrez.

Tous les chemins mènent à Rome

Ce métier de contact nécessite donc des compétences commerciales, techniques et juridiques. Mais aucun chemin n'est prédéfini pour exercer. « Ecole d'ingénieurs, école de commerce, études de droit, école d'architecture... Tous les chemins sont possibles », confirme l'architecte DPLG de formation. « Mes études m'ont permis de connaître la façon dont sont conçus et réalisés les logements, mais j'ai tout appris sur le terrain chez Les Nouveaux Constructeurs. » Intégrer Les Nouveaux Constructeurs est, d'ailleurs, d'après l'initié, la meilleure formation à la promotion immobilière.



Valeurs sûres

D'architecte à Président-Directeur Général, Fabrice Desrez a évolué dans l'entreprise grâce aux valeurs qu'il partage avec elle. Passion, engagement, persévérance, performance et confiance, esprit d'équipe. L'entreprise est la moins pyramidale possible. « Chacun a un haut niveau d'autonomie, ce qui est ultra motivant pour progresser. » 100 % des postes à responsabilités sont d'ailleurs pourvus en promotion interne.

Rejoignez Les Nouveaux Constructeurs

C'est pour cela que le PDG encourage tous les jeunes diplômés à commencer leur carrière à ses côtés ! Il participe lui-même au processus de recrutement et adore rencontrer tous les candidats. « L'attitude compte autant que l'expérience. Vous avez le goût de la performance, la niaque, le bon sens, l'esprit d'équipe et le sens du relationnel ? Alors bienvenue ! »

#JobBoard

Commencez votre carrière chez Les Nouveaux Constructeurs dans le développement et la recherche foncière, la production technique et la construction, ou encore le commercial.

Contactez le :
fdesrez@LNC-SA.FR

700 millions d'euros de CA en 2020 / **300** collaborateurs / **145** programmes en cours de commercialisation au début de l'année 2021 / Ancienneté moyenne de **8** ans



Hauts-de-Seine Habitat

Alliez exigence professionnelle et mission sociale



« Laissez-vous surprendre par la diversité des métiers chez un bailleur social ! ».

C'est le cri du cœur de **Damien Vanoverschelde**, (Paris 1 87, Université Paris-Dauphine-PSL 90), Directeur Général de Hauts-de-Seine Habitat. Des Opérations à la data science vous trouverez forcément votre bonheur dans cet organisme social et solidaire.

Par Fanny Bijaoui

Focus sur votre engagement au sein du premier bailleur social du département ?

Hauts-de-Seine Habitat est une entreprise à mission. Sa vocation sociale est inscrite dans sa raison d'être. L'ensemble de l'organisme est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale, un engagement passionnant avec un rôle managérial et relationnel très important. Ce qui m'anime c'est l'importance de ma mission, qui prend d'ailleurs tout son sens en cette période difficile.

La crise Covid, une bombe à retardement pour les locataires ?

Depuis mon arrivée il y a huit ans, nous avons mis tous nos efforts pour les accompagner. La crise a eu un effet loupe et a exacerbé les difficultés et ce besoin d'accompagnement. Les problèmes les plus criants sont l'insuffisance du nombre de logements et les conditions d'habitat car beaucoup de personnes sont en sur-occupation et vivent des situations familiales difficiles. Il est à craindre qu'avec la fin des aides de l'État aux entreprises et la digitalisation des postes de travail, les impacts sur l'emploi soient forts sur notre territoire.

Quelles mesures d'accompagnement avez-vous pris ?

Nous avons complètement réorganisé nos services. Auparavant, nous avions une seule direction pour superviser l'accompagnement social et les affaires juridiques. En 2020, nous l'avons scindée en deux. Désormais, l'une est chargée du contentieux et du recouvrement des loyers et l'autre, de l'accompagnement social via des animations collectives, individuelles ou de la formation pour aider les locataires à gérer leur budget.

Quid de la réforme des « APL en temps réel » en 2021 ?

C'est le grand changement pour les bailleurs sociaux. Désormais, le montant des Aides Personnelles au Logement sera réévalué à la hausse ou à la baisse à chaque trimestre et non plus tous les ans. Nous avons mis place un service social proactif qui permet de calculer par avance l'évolution APL sur la situation des familles avant même qu'elles ne le constatent. Puis nous les mettons en relation avec les Allocations familiales pour anticiper les évolutions négatives. Ainsi, quand on sait qu'il va y avoir une baisse d'APL dans un foyer, nous leur donnons un échéancier de paiements.

Je suis jeune diplômé, le job de début de carrière pour une vision 360° du secteur ?

Dans le BTP, on peut commencer par des fonctions d'experts du type chargé d'opération et de travaux et ensuite, aller vers des expériences terrain pour faire de l'encadrement de techniciens et occuper des fonctions managériales. Les parcours sont multiples et la polyvalence prime. Il n'y a pas de limites théoriques à l'évolution interne.



• Christine Barton IP3 Press

Les métiers du numérique sont-ils désormais incontournables ?

Nous avons accéléré la digitalisation et la numérisation de l'Office et avons donc besoin d'experts en Intelligence artificielle et de data analysts pour faire de la détection, du prédictif et avoir un meilleur accompagnement social. Nous avons par exemple mis en place un tableau de bord interactif à la direction de la maîtrise de la performance. Les data analysts nous aident à aller chercher les données stockées dans les systèmes d'information et nous donnent des indicateurs pour améliorer la gestion de nos bâtiments et le pilotage global de l'organisme.

Votre management a-t-il évolué au fil du temps ?

Le management c'est de l'adaptation. Je différencie le job de leader, qui provoque des changements dans les évolutions, et celui de manager, qui doit stabiliser et mettre en œuvre. Dans mon approche managériale, je suis très exigeant sur le participatif et la co-construction. Ma responsabilité me conduit à être attentif aux collaborateurs et à la dimension humaine du job. À l'heure où beaucoup mettent la pression sur les résultats, je tiens à rester bienveillant avec mes équipes. Si on veut bien accompagner nos locataires, il faut bien accompagner nos collaborateurs. C'est la condition de la réussite. Je délègue aussi beaucoup. C'est fondamental pour que chacun donne son expertise et soit reconnu. Je suis comme un chef d'orchestre, mais je ne sais pas jouer de tous les instruments. La question est de savoir lire la partition et à quel moment chacun doit intervenir, mais pas d'être le plus grand pianiste du monde !

Un bailleur social aux côtés des femmes

« Nous sommes partenaires de l'Institut des Hauts-de-Seine qui mène des actions en faveur des femmes dans nos quartiers d'habitat social. À l'instar du Bus Santé Femmes, une antenne mobile itinérante à vocation sociale et sanitaire répond gratuitement aux besoins spécifiques des femmes des Hauts-de-Seine et des Yvelines. Prévention santé, entretiens psychologiques, accès aux droits, sécurité, accompagnement de la vie quotidienne, ces thématiques sont abordées avec une équipe de professionnels (infirmière, médecin, psychologue, avocat). Depuis deux ans, ce service anonyme de proximité et d'écoute a bénéficié à plus de 680 femmes. »



• Hauts-de-seine Habitat

Contactez le :
damien.vanoverschelde@hdshabitat.fr

{ 45 000 logements / **850** collaborateurs / **500** nouveaux logements par an



**IMAGINER
L'AVENIR**

**COMBINER
LES FORCES**



**GARDER
L'ESPRIT AGILE**



**GROUPE
LORILLARD**

SPÉCIALISTE DE L'ENVELOPPE GLOBALE DES BÂTIMENTS
FENÊTRES • PORTES • FAÇADES • DÉSAMIANTAGE

**FABRIQUÉ
EN FRANCE**

Rejoignez-nous : recrutement@lorillard.fr



Groupe Lorillard

ouvrez grand le champ des possibles !



● François Dérouilly
Groupe Lorillard

« Vous êtes agile, imaginatif et ambistieux, rejoignez l'un des leaders français de la menuiserie industrielle sur mesure » affirme

Pierre Lorillard (E.a.d 89) Directeur Général Délégué au Commerce, au Marketing et à la Communication du Groupe Lorillard. Cette ETI familiale vous propose une palette de métiers et des passerelles pour tous les essayer ! Par

Fanny Bijaoui

Vous êtes tombé dans la marmite Lorillard il y a longtemps ?

Effectivement ! Quand j'étais jeune, je travaillais dans l'entreprise pendant les vacances scolaires. Une fois étudiant, je suis passé par tous les postes : travailler à la chaine, usiner des morceaux de bois, monter des fenêtres... Au fil du temps, j'ai fait de la conduite de travaux, du contrôle de gestion puis animé et développé les réseaux de vente. J'ai gagné ma légitimité vis-à-vis des collaborateurs car ce qu'ils font, je l'ai en partie déjà fait.

Les raisons de cette success story à la française ?

Nous avons fait des choix stratégiques d'investissements depuis des décennies en fabriquant des fenêtres en PVC, en bois et en aluminium pour l'ensemble des marchés (particuliers, institutionnels, entreprises privées...). Grâce à nos sept unités de production, notre objectif d'ici 2025 est d'intégrer l'empreinte carbone dans nos fenêtres pour livrer nos clients au plus court et éviter qu'elles ne traversent la France. Notre ambition : offrir des réponses raisonnées, durables et responsables aux évolutions du marché.

Les métiers de la gagne ?

Tout est ouvert ! Nous évitons de travailler en silo par rapport à la formation. Nous avons un mix de métiers (la production, les chantiers, le marketing ou le commerce...). Quelqu'un de performant peut passer de l'industrie au commerce et à la conduite de chantier et devenir un dirigeant de l'entreprise dix ans plus tard. Moi-même, le fait d'avoir une formation en gestion d'entreprise ne m'a pas empêché de travailler sur les chantiers, de faire du dessin et de m'intéresser à la technique. Notre but est d'aider les jeunes recrutés à avoir une vision vraiment ouverte sur nos différents métiers pour créer des opportunités et qu'ils puissent évoluer. Nous accompagnons nos collaborateurs via l'École des Métiers et nous dispensons 15 000 heures de formation par an.

Quid du plan d'investissement de 32 millions d'euros sur 5 ans ?

Il va permettre d'accélérer l'automatisation et la robotisation de nos usines et donc, créer des opportunités métiers au niveau de la maintenance, de la programmation. Nous avons aussi besoin de compétences complémentaires pour traiter nos méthodes et intégrer de cette façon les entreprises rachetées tout en restant agiles.



● Groupe Lorillard

L'actionnariat des salariés, un levier de recrutement pour les jeunes talents ?

Lorsque mon père a pris sa retraite, il a souhaité intégrer dans le capital de l'entreprise des salariés avec qui il avait travaillé. Aujourd'hui, une centaine de collaborateurs des usines, du management et du support détiennent 29 % des parts et sont ainsi motivés pour donner le meilleur d'eux-mêmes et contribuent à pérenniser l'entreprise. Nous souhaitons embaucher de jeunes talents à qui l'on pourra proposer de devenir actionnaires de l'entreprise et s'épanouir. Si vous êtes passionnés, rejoignez-nous. On fait confiance et on donne sa chance à tout le monde !

#VieMonJob

« Pour fêter nos 85 ans, j'ai décidé de mettre en place dès le mois de juin l'opération « Vis mon job ». L'idée est de permettre à chaque collaborateur de passer une journée avec un collègue d'un autre service et vivre son quotidien. Je me prêterai aussi au jeu en accueillant des salariés à mes côtés qui découvriront les joies et les contraintes de ma fonction. »

Les fenêtres dont il est le plus fier

- Le Louvre dans les années 95'
- Les tours de la Société Générale à La Défense en 2000
- Les grands ensembles de logements sociaux partout en France

1 100 collaborateurs / **7** sites de production
180 millions d'euros de CA

Contactez les :
recrutement@lorillard.fr



REMÉANDRAGE DE COURS D'EAU



PROTECTION DE BERGES



TRAVAUX DE TERRASSEMENT



CONFORTEMENT DE DIGUES



Spie batignolles valérian

UNE APPROCHE GLOBALE,
UNE PRÉSENCE LOCALE,
POUR VOUS EMMENER PLUS LOIN

spie batignolles

/valérian

Au-delà du bagage théorique nécessaire de l'ingénieur, les métiers du terrassement tiennent beaucoup de l'apprentissage terrain et au mode de faire. « Tout est dans l'art et la manière ! » résume **Eric de Balincourt** (ENTPE 87, Ecole des Ponts ParisTech 96), Directeur général de Spie batignolles valérien et Directeur Général de Spie batignolles international. Par Bertrand Bourguine



Spie batignolles valérien

être à la fois **ingénieur et artisan !**

Quelles sont les spécificités du groupe Spie batignolles ?

C'est une des plus anciennes sociétés françaises, créée au milieu du 19e siècle. Mais au-delà de cette longue histoire, le Spie batignolles d'aujourd'hui, issu du BTP français, appartient à ses cadres et salariés depuis 2003. C'est donc un groupe indépendant, non coté et expert dans six domaines : aménagements, travaux publics, génie civil et fondations, énergie, immobilier et aménagements paysagers et environnementaux.

Quelle est l'activité de la filiale Spie batignolles valérien ?

C'est le terrassement. Dit de façon très caricaturale, c'est « l'art de bouger des terres » ou « de faire des trous et de les combler »... même si, dans le détail, la réalisation de ces plateformes est un petit peu plus compliquée que cela ! L'entreprise intervient sur une large palette de travaux concernant les routes, autoroutes, aménagements fluviaux, aménagements hydrauliques, lignes TGV, aménagements urbains, etc. Notre métier répond de plus en plus à des problématiques environnementales qui constituent désormais 25 % de notre CA. C'est le cas pour la protection contre les inondations, avec des aménagements fluviaux et la construction de digues, ou encore la végétalisation et la désimperméabilisation des sols en ville. Depuis que je suis à la tête de Spie batignolles valérien, j'essaie de réduire un peu la part des grands projets et de territorialiser davantage nos activités.

Une réalisation Spie batignolles valérien qui illustre le savoir-faire de votre entreprise ?

Nous venons de réaliser un chantier de reconstruction de plus de 10 km de digue de protection le long du Rhône pour un syndicat interrégional de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie, avec le même niveau de contrôle que celui d'un grand barrage. Au-delà d'avoir répondu à un besoin fonctionnel vital en termes de sécurité, savoir que le client va en faire un lieu de promenade, de villégiature et d'agrément apporte beaucoup de satisfactions à nos équipes.

Les atouts de dix ans passés à la DDE-DIR avant votre virage Spie batignolles ?

Notre clientèle est essentiellement publique. Avoir fait de la maîtrise d'ouvrage publique et de la maîtrise d'œuvre de grands travaux m'a beaucoup apporté en passant à la réalisation, surtout dans la phase très amont des projets.



3 bonnes raisons d'être accroc à Spie batignolles valérien ?

Il y a un esprit d'équipe entrepreneurial très fort qui puise ses racines dans l'entreprise familiale et dans les interactions au sein d'un groupe appartenant à ses salariés où, finalement, chacun a son destin en mains. Sans les infrastructures et les liens qui permettent aux Hommes d'échanger entre eux, rien n'aurait pu se faire. Et c'est très enthousiasmant. Enfin, nous sommes animés sur chaque chantier par l'aspect management de projet pour concevoir et construire dans un temps donné. C'est souvent des aléas, des coups de bourre et de la pression... mais surtout une grande satisfaction de réaliser.

#JobBoard

Les opportunités métier à saisir chez Spie batignolles valérien ?

Nous sommes en tension sur notre métier de base : ingénieur en charge de la réalisation des travaux. Un métier extraordinaire et formidable par l'aspect de management de projet déjà évoqué. Toutefois il n'attire pas forcément les jeunes car il est exercé en extérieur. Et pourtant, il apporte beaucoup plus d'autonomie sur le terrain que lorsqu'on travaille au chaud dans un bureau... avec un patron sur le dos ! Nous recherchons aussi des ingénieurs topo.

Contactez le :
eric.de_balincourt@spiebatignolles.fr
<http://www.spiebatignolles.fr/espace-candidats>

140 millions d'euros de CA (58 millions d'euros Grands Projets et **82** millions d'euros France Régions) / **543** collaborateurs
8 agences régionales

Un vent de renouvelable souffle sur

L'ÉNERGIE



A l'heure des grands problématiques sur le développement durable, les énergies renouvelables sont en passe de devenir les incontournables du mix énergétique de demain. Elles sont également un beau pourvoyeur d'emplois pour les jeunes qui cherchent du sens à leur métier. *Par Marine Delcros*

Doucement mais sûrement ! Les énergies renouvelables (EnR) représentaient 11,7 % de la consommation d'énergie primaire et 17,2 % de la consommation finale brute d'énergie en France en 2019. « Cela reste marginal mais elles se développent rapidement », observe le Dr Philippe Haïk, responsable de département « Energie & Environnement » à l'ECE. En France en effet, la part des EnR dans la consommation finale brute a progressé de 67 % depuis 1990.

Une prise de conscience en cours

« La France est plutôt en retard, précise François-Pascal Neirac, professeur en mastère spécialisé en énergie et option machines et énergie du cycle ingénieur civil à MINES Paris-Tech. Mais les coûts ont diminué et les projets se développent beaucoup. Pour les investisseurs c'est attirant. Ils n'hésitent donc pas à se lancer car ce sont des projets qui coûtent moins cher que de grosses centrales électriques. » Cette accélération s'explique aussi par une vraie prise de conscience, notamment chez les particuliers. « Et de grands projets sont en cours : en 2011, 2012, 2013, il y a eu beaucoup d'aides de l'Etat », note Philippe Haïk.

Les énergies renouvelables, sources de résilience

Et la crise sanitaire a plutôt encouragé le développement de ces énergies. « Si des chantiers ont pris du retard lors du premier confinement comme dans tous les secteurs, la crise a plutôt permis une prise de conscience du fait qu'on avait besoin d'organisations résilientes. Et les énergies renouvelables sont source de résilience : quand on a ses propres panneaux solaires et qu'on peut s'alimenter soi-même c'est un moyen d'être indépendant et d'être moins impacté lors d'une crise majeure », expose le Dr Haïk. Mais pour se développer davantage, le secteur doit faire face à plusieurs défis, selon lui : la réduction des coûts du MWh pour être compétitif, la prédictibilité du productible et la manière de stocker l'énergie. Et pour s'imposer, les énergies renouvelables pourraient bénéficier d'une baisse de popularité du nucléaire. « Les EnR commencent à venir concurrencer le nucléaire, expose François-Pascal Neirac. Les investisseurs privés ne sont pas friands de nucléaire qui représente de gros investissements sur au moins 10 ans. Sans compter qu'aujourd'hui il y a un vrai problème d'acceptabilité de la population. »

Alors on postule ?

Le secteur des énergies renouvelables recrute ! L'IRENA, (Agence internationale des énergies renouvelables) estime à 330 000, le nombre d'emplois dans ce secteur d'ici à 2030. « A l'ECE, au sein du département « Energie & Environnement » les effectifs n'ont cessé de croître entre 2011 et 2018, avec un pic à 130 étudiants par promo, se souvient Philippe Haïk. Aujourd'hui, on est autour de 90 étudiants par an et on remarque un vrai intérêt pour ces problématiques. Les jeunes sont plutôt à la recherche de sens lorsqu'ils se projettent dans une insertion professionnelle ». 95 % de ses élèves sont embauchés avant la fin de leurs études.

Les énergies renouvelables, c'est quoi exactement ?

Une énergie est dite renouvelable lorsqu'elle provient de sources que la nature renouvelle en permanence (bois-énergie, hydraulique, éolien, biocarburant, biogaz, solaire PV, géothermie, solaire thermique, énergies marines), par opposition à une énergie non renouvelable, dont les stocks s'épuisent.



Vers quels métiers se tourner ?

- Des métiers liés à la recherche et au développement : chercheur, ingénieur en bureau d'étude, ingénieur développement
- Dans l'opérationnel, l'étude et la mise en place de projets : chef de projet, chargé d'étude, conducteur de travaux
- Les métiers liés à des activités de conseil ou d'animation de réseau
- Les métiers techniques d'exploitation et de maintenance
- Des postes en lien avec le commerce : ingénieur d'affaire, négociateur foncier, vendeurs en nouvelles technologies



Chez Enedis nous sommes au cœur des enjeux de société !

« Nous permettons qu'il y ait de l'électricité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, de manière sereine » s'enthousiasme **Hervé Champenois** (ESME Sudria 88). Le Directeur du programme performance, simplification et coordination Linky et membre du directoire d'Enedis nous convainc de l'utilité de travailler dans le secteur de l'énergie. Par Léa Benhadouche

Enedis : un acteur incontournable du secteur de l'énergie, n'est-ce pas ?

Enedis assure la gestion du réseau public de distribution d'électricité sur 95 % du territoire en France métropolitaine. Ce qui représente environ 1,4 million de km de réseau électrique, le plus grand en Europe. Soit 34 fois le tour de la Terre !

Quelles sont les solutions d'Enedis pour le climat ?

Enedis a pour ambition de devenir un service public engagé pour la transition écologique. Nous accompagnons le développement des nouveaux usages de l'électricité : le raccordement des installations d'énergies renouvelables, des bornes de recharge des véhicules électriques. Nous faisons évoluer nos réseaux électriques vers des réseaux intelligents (smart grids)... Le compteur communicant Linky est aussi un pas de plus vers un avenir plus responsable. Il permet déjà à plus de 8 foyers français sur 10 de suivre leur consommation quotidienne, de mieux la comprendre et d'agir pour réaliser facilement jusqu'à 10 % d'économie sur leur facture d'électricité.

90 % des Français devraient être équipés d'un compteur Linky d'ici la fin de l'année. Votre plus gros challenge en 2021 ?

Je m'assure en effet que nos projets de transformation aboutissent, tout en maintenant nos services du quotidien. En phase avec les évolutions technologiques et le développement des ENR, le compteur communicant Linky joue un rôle essentiel dans la satisfaction de nos clients. Il est l'illustration d'un service public de l'électricité qui se modernise, en permettant à nos clients de bénéficier de nouveaux services et de nouvelles offres fournisseurs mieux adaptés à leur quotidien.

Travailler dans l'énergie : votre objectif professionnel depuis les bancs de l'école ?

Plus un hasard à vrai dire. J'ai démarré ma vie professionnelle en répondant à une annonce qui disait : « quand la nuit arrive, vous avez pour mission d'apporter la lumière à tous les foyers de la région parisienne. » Cette phrase m'a donné envie de participer à cette mission ! J'ai donc commencé dans l'exploitation des réseaux électriques et j'ai particulièrement apprécié cette aventure humaine. Je me sentais utile quand je rendais service.

Le plus excitant dans ce secteur aujourd'hui ?

Nous prodiguons un service essentiel, utile et indispensable, voire même vital. Il nous faut maintenir le bon fonctionnement du réseau afin de garantir une alimentation électrique de qualité pour tous et à tous moments. Rien que lorsqu'il y a des tempêtes, on se rend compte du rôle important que nous jouons. Au-delà de la lumière, les usages de l'électricité sont de plus en plus divers à l'image de la mobilité électrique avec déjà 400 000 véhicules électriques ou hybrides en circulation en France, et un objectif de 5 millions en 2030 selon la loi sur la transition écologique. A l'échelle locale, nationale et mondiale, c'est une industrie au cœur des enjeux de société : autoconsommation, immeubles avec panneaux solaires, bus électriques...

Un jeune diplômé doit rejoindre le secteur de l'énergie si...

... il veut participer à l'aventure française, européenne et mondiale de la transition écologique grâce à un savoir-faire historique. Car aujourd'hui, comme demain, ce secteur fait converger des installations qui existent depuis les débuts de l'électricité (il y a plus d'un siècle !) et des technologies de pointe.



Contactez les :
<https://www.enedis.fr/recrute>

#JobBoard

Plus de 800 personnes sont recrutées chaque année chez Enedis, à tous les niveaux, dans tous les domaines, sur tous les territoires. Des postes sont également proposés en alternance (env. 2 000 alternants) et en stage. « Il y a de la place pour tout le monde », vous invite Hervé Champenois.

38 000 collaborateurs et alternants / **4 milliards** d'euros d'investissements annuels / **300 000 à 450 000** nouveaux clients chaque année
31 millions de compteurs Linky installés / **100 000** bornes de recharge de véhicules électriques installées d'ici fin 2021

Quand **EDF** vous offre des parcours haut de gamme **dans les énergies bas carbone**

En quoi l'énergie est-elle un secteur d'avenir ?

C'est un sujet totalement en lien avec les grands enjeux de société. Notre « terrain de jeu » est en complète transformation : clients, technologies, concurrents, réglementation... Des mutations qui ouvrent le secteur à toutes les évolutions : numérisation et digitalisation, robotisation, partenariats R&D, organisation du travail en mode startup, etc.

Quel impact au niveau de la DIPNN ?

Nous devons être à la pointe de l'innovation pour rester le leader mondial des énergies bas carbone. Travailler dans le secteur nucléaire, c'est agir pour la planète en développant un véritable levier de lutte contre les émissions de CO₂. Venir chez nous, c'est vous lancer dans une aventure qui vous permettra d'apprendre tous les jours, d'évoluer et de vous épanouir tout au long de votre carrière.

Des recrutements à venir chez EDF ?

Nous recrutons cette année plus de 600 jeunes diplômés à l'échelle d'EDF SA, dont près de 40 % viendront de nos alternants et stagiaires. Le Groupe compte en effet accueillir 6 800 alternants et 3 500 stagiaires en 2021, dont 350 seront formés à la Direction de l'Ingénierie et du Nouveau Nucléaire. Plus de la moitié de nos recrutements sont des profils jeunes cadres sur des métiers techniques, projet et SI. Nous cherchons principalement cette année des data analysts et des ingénieurs pour travailler sur le combustible de nos centrales nucléaires ou la surveillance de nos fabrications dans les usines de nos fournisseurs. Des métiers passionnants, ouverts à tous. EDF figure ainsi parmi les groupes industriels français comptant le plus de femmes dans ses métiers techniques.

Comment comptez-vous les intégrer ?

Dans l'ingénierie nucléaire, les jeunes dip^s sont immédiatement mis en responsabilité sur un projet tout en étant au sein d'une équipe afin de se former au contact de leurs collègues. Ils passent également plusieurs mois sur un site industriel. Ce lien entre un haut niveau de connaissance et une vision terrain est essentiel pour travailler sur des technologies de pointe.



© Christophe Métais/Abaca

Vous avez de l'énergie à revendre ?

Xavier Ursat

(Télécom Paris 91, X 89), directeur exécutif Groupe en charge de la direction Ingénierie et Projets Nouveau Nucléaire (DIPNN) d'EDF, vous attend.

Par Violaine Cherrier

Qu'attendez-vous des jeunes talents ?

Nous avons besoin que les jeunes prennent leur destin en main, qu'ils soient sources d'innovation et force de proposition. Nous avons fait évoluer notre organisation en ce sens à travers un management leader qui leur permette d'acquérir autonomie et responsabilité dans un contexte bienveillant. Le management qui fonctionne est celui qui atteint des résultats en investissant sur les personnes.

Comment appréhendez-vous votre rôle de manager ?

Je crois qu'aujourd'hui, le manager est un peu comme un coach, qui doit savoir catalyser les forces de chacun pour aider ses collaborateurs et les accompagner dans leur développement, dans une relation managériale « support from ». C'est sans doute d'ailleurs le rôle de toute entreprise dans sa globalité : encourager pour être un moteur positif de la transformation de la société à l'instar de nos ateliers d'intelligence collective, Parlons Énergies, ouverts en interne comme en externe pour réfléchir ensemble au monde de demain.

Un groupe implanté durablement dans le monde

Chez EDF, l'énergie se décline à l'international. Le groupe est bien installé en Europe mais également présent en Chine, en Amérique du Sud, et prochainement en Inde. J'ai moi-même travaillé plusieurs années en Argentine. Cette confrontation à d'autres cultures favorise le développement des capacités d'adaptation. Les projets internationaux permettent aussi à chacun de travailler son autonomie et sa polyvalence. C'est une très bonne école en matière de responsabilité.

La Fondation EDF soutient vos projets personnels

EDF, à travers sa Fondation, encourage et soutient ses collaborateurs à l'image de Pablo Delgado, Grenoblois d'adoption et amoureux des montagnes, qu'elle a mis en relation avec l'association AaZ. L'opportunité pour lui de travailler au montage et au pilotage d'un projet d'électrification (installations de pompes, panneaux et chauffe-eau solaires) d'une école à Pipiting, village du Nord de l'Inde perché à plus de 3 000 mètres d'altitude.

Contactez le :
patrick.bossaert@edf.fr

Chiffres Monde EDF (2019) : 37,9 millions de clients / 164 727 collaborateurs / 69 milliards d'euros de CA / 90 % de production d'électricité sans CO₂
Chiffres DIPNN : + 50 ans d'expérience en ingénierie nucléaire / 4 200 salariés / Moyenne d'âge : 40 ans / 260 000 h de formation par an

Compétitive et pérenne, l'industrie française de la Défense est capable de concevoir et de produire la quasi-totalité des équipements nécessaires aux forces armées. C'est même un des rares secteurs à contribuer positivement à la balance commerciale de la France. Mais qui sont les pépites de la Défense nationale qui partent à l'assaut des commandes et des recrutements en 2021 ? Par Clarisse Watine



LA DÉFENSE à l'attaque !

Composée d'une dizaine de grands groupes et plus de 4 000 PME (dont 350 considérées comme stratégiques), l'industrie française de la Défense représente plus de 200 000 emplois de haute technicité, non délocalisables. Si bien que dans certaines régions, le secteur représente plus de 7 % des emplois industriels.

Prêts au combat !

Preuve de la volonté de l'Etat de soutenir cette filière stratégique, la part allouée au ministère des Armées a augmenté de 1.7 milliard d'euros dans le budget 2021 (soit + 4.5 % par rapport au budget 2020). Parmi les grands axes de ce budget : la montée en puissance des équipements majeurs (157 blindés Griffon et 20 Jaguar pour l'armée de Terre, une nouvelle Frégate multi-missions pour la Marine nationale et trois nouveaux avions MRTT Phénix pour l'armée de l'Air et de l'Espace). Autre enjeu majeur : le soutien à l'économie française et au dynamisme des territoires, avec une attention particulière aux PME et aux startups, ainsi qu'un gros effort d'investissements en matière d'innovation. 27 000 recrutements sont ainsi par exemple prévus, dans le renseignement et la cyberdéfense.

Le boom des recrutements dans la Défense

Ce qui pousse de plus en plus de jeunes diplômés à se diriger vers le secteur de la Défense. Des ingénieurs bien sûr, mais aussi beaucoup d'autres profils. Ainsi, Philippe Cattelat, directeur du pôle Sciences Politiques INSEEC U – HEIP constate-t-il depuis 4 ans une hausse historique des effectifs du Master Etudes stratégiques, Sécurité et Politiques de défense, proposé par l'école depuis 20 ans. « En raison du contexte géopolitique et international, les aspects sécurité et défense sont devenus plus prégnants chez les jeunes diplômés. Beaucoup de candidats ont d'ailleurs déjà un lien avec le secteur (officiers de réserve, pompiers volontaires...). »

Recrutement : la Défense, ce n'est pas réservé aux militaires

Des jeunes plutôt engagés donc, mais aussi conscients que le secteur est en train de changer de paradigme. Sécurité intérieure et extérieure, terrorisme, cyberattaques, relations internationales et même guerre de l'information : les contours de la Défense se sont considérablement élargis ces dernières années. « Si beaucoup de diplômés débutent leur carrière en embrassant un engagement militaire en France (ou dans leur pays d'origine pour nos étudiants internationaux), d'autres s'orientent vers le ministère de l'Intérieur ou vers des fonctions liées à la sécurité publique (comme responsable de la sécurité d'une préfecture par exemple), à la sécurité des ONG à l'international, ou vers le privé, en cabinet de conseils notamment, afin d'accompagner les entreprises à gérer leurs aspects sécuritaires.

Cyberdéfense et cyberguerre : **armez vos claviers !**

En France, le nombre des cyberattaques contre les entreprises et les administrations les plus sensibles a été multiplié par quatre en 2020. Afin de renforcer la cyber-sécurité du pays, Emmanuel Macron a annoncé en février 2021 un plan d'1 milliard d'euros à horizon 2025, financé à 50/50 par l'Etat et les acteurs privés du secteur. Un enjeu plus que jamais stratégique que prennent à bras le corps les écoles françaises.

Ainsi, dans le cadre de la convention sur les problématiques de cybersécurité signée par plusieurs entités du territoire nancéen, « des élèves de Mines Nancy et de Polytech Nancy se sont affrontés en février 2021 lors du premier exercice de cyberguerre Capture The Flag.

Un exercice organisé sur la base de défense de Nancy en association avec Lorraine INP, à l'occasion de l'inauguration du cyber range mobile de la caserne Verneau Blandan de Nancy » rappelle Eric Richard, expert en cybersécurité et co-animateur du MS Cybersécurité de Mines Nancy.



© Nexter

#JobBoard

550.

C'est le nombre de recrutements en 2019. Pas mal sur un effectif de 3 800 collaborateurs aujourd'hui ! Et ce n'est pas fini : le groupe recrute encore beaucoup pour répondre à tous ses défis, en France et à l'international, en support (commerce, communication, finance, RH...) ou ingénierie (cybersécurité, digital, IA, robotique...). « Souvent, on oppose les métiers d'aujourd'hui et de demain, Nexter a besoin des deux ! »

Nexter

le leader du secteur terrestre de défense

Chez Nexter, le leader de la défense terrestre, tout est possible en termes de parcours professionnels et d'évolutions. Car le groupe ne cesse d'innover, de s'attaquer à de nouveaux marchés et de dynamiser ses équipes. Preuve à l'appui avec le témoignage d'**Amaury de Poncins** (NEOMA Business School 97), Directeur régional des ventes Asie-Pacifique. Par Léa Benhadouche



© Nexter

Après 20 ans d'expérience dans la vente en Asie pour le compte de grands groupes, Amaury de Poncins découvre chez Nexter, depuis son arrivée en janvier 2019, « la possibilité d'accompagner une entreprise dans sa croissance et des projets dynamiques et audacieux. »

Un ambassadeur Nexter

Le goût du challenge, le Directeur des ventes Asie-Pacifique le possède sans conteste. Mais la compétence indispensable dans son métier, c'est avant tout l'écoute des clients. Pour lui, écouter c'est comprendre. Et comprendre c'est agir dans le bon sens. Sa mission : « permettre à Nexter de prendre une place de premier rang à l'international, notamment dans une région où tout se passe. Je déchiffre et j'analyse les marchés, je fais des propositions stratégiques... et j'essaie de faire gagner le groupe ! ». De fait, il est un ambassadeur et un promoteur des technologies françaises auprès des clients de la région Asie-Pacifique.

Un job-trotter

Et pour cause, il est tombé amoureux de ces pays du bout du monde. « J'ai eu la chance en sortant d'école de faire un V.I.E. en Asie. Dès que j'ai posé mes valises à Jakarta, je me suis pris de passion pour la région. Ça a considérablement orienté mon parcours », se remémore Amaury de Poncins. Alors forcément, il voyage beaucoup entre les deux continents. « A l'exception de mon bilan carbone, je ne m'en plains pas ! C'est important d'être au contact direct des clients. »

Un joueur collectif

Le dirigeant aime travailler en équipe. Une philosophie partagée avec Nexter. « C'est une entreprise généreuse dans sa transmission des savoirs et elle continue de grandir tout en faisant grandir ses talents. » La culture du collectif est en effet très forte chez le grand industriel du secteur terrestre et est transmise très tôt aux nouveaux collaborateurs. Notamment dans le cadre de la semaine d'intégration à laquelle Amaury de Poncins a pu participer. « L'ensemble des services m'ont été présentés et j'ai visité les différents sites. Mais c'était avant tout une belle occasion de faire des rencontres. »

Un alumni ravi

De belles rencontres, il en a aussi faites durant ses études à NEOMA Business School ! « J'étais président du foyer des étudiants du campus de Reims : le coeur du réacteur, le lieu des rencontres et des échanges. » Une formation à part entière dans cette école où foisonnent les associations étudiantes. « Avec cette association, je devais animer la communauté étudiante, la fédérer. J'ai beaucoup appris » se souvient-il avec plaisir. D'ailleurs, il ne dirait pas non pour retourner sur les bancs de l'école aujourd'hui ! « Pour rencontrer les autres, approfondir, échanger, débattre des transformations et prendre le temps d'apprendre. »

#NEOMACHangedMyLife

« Je me souviens d'une école au coeur et au rythme de sa région. Mais ce qui m'a le plus marqué, c'est la diversité des rencontres que j'ai faites au sein même de NEOMA. »

Contactez les :
a.deponcins@nexter-group.fr
m.warwick@nexter-group.fr

Néobanques, finance verte, cybersécurité, renouvellement de la relation client... Nouveaux usages, nouveaux enjeux, le secteur de la banque – finance recrute en conséquence. Confirmations d'Eric Depond, Directeur Général de l'Ecole supérieure de la banque et Jérôme Troiano, directeur du Career Center de l'EDHEC Business School. *Par Léa Benhadouche*

BANQUE - FINANCE

un secteur qui a du coffre

La crise de 2020 a touché tous les secteurs et celui de la banque et de la finance n'a pas échappé à la règle. Mais il s'est aussi révélé à travers ses transformations digitales et RH, opérées depuis déjà quelques années et boostées par le contexte sanitaire et économique.

La banque « phygitale »

« La banque est désormais « phygitale ». Elle marche sur deux jambes : un réseau de distribution et de proximité sur le territoire et un modèle de banque en ligne », explique Eric Depond. La banque de demain sera omnicanale. « Il y a du digital dans la banque physique et inversement, la banque en ligne ne peut se passer de contacts humains », atteste le Directeur Général de l'Ecole supérieure de la banque, qui forme d'ailleurs ses étudiants aux nouveaux outils digitaux.

La banque - finance recrute sur les nouvelles technologies

Parmi les grands enjeux des agences bancaires et des centres d'affaires : la data. Elle permet d'analyser et de comprendre les habitudes de consommation des clients pour leur prodiguer les meilleurs conseils. Des données qui nécessitent d'être protégées. La cybersécurité est en effet un gros sujet, notamment depuis l'explosion des cyberattaques en période de confinement. Si les fonctions classiques comme le métier de conseiller, « la voie royale pour commencer sa carrière dans le milieu bancaire » selon Eric Depond, restent très recherchées, « ces nouvelles tendances contribuent à l'émergence de nouveaux métiers en lien avec les nouvelles technologies (IA, blockchain, cryptomonnaie...) et l'environnement (finance verte, trading de matière première...) » complète Jérôme Troiano.

Hybridation des compétences et soft skills : le duo gagnant

En réponse à ces besoins d'expertises, l'hybridation des compétences devient un véritable atout : finance / environnement, finance / programmation... « L'EDHEC Business School prévoit par exemple d'ouvrir un nouveau MSc en finance verte et responsable à la rentrée » illustre le responsable carrière de l'école. Travailler ses soft skills est aussi indispensable. « Développer son relationnel permet d'entretenir une relation client basée sur la confiance et l'échange, une dimension très importante dans notre métier » recommande Eric Depond.

Cocorico !
5 des 10 plus
grandes banques
de la zone euro
sont françaises.

La banque - finance vous recrute !

Vous l'aurez compris : en pleine transformation, attractif et en bonne santé, ce secteur historique est un de ceux qui recrutent le plus. « C'est un métier vieux comme le monde, qui se renouvelle et s'adapte au fil des siècles. » Intéressant pour les jeunes diplômés qui veulent être au cœur de l'action, dans un environnement stimulant, dynamique et durable. « Les recrutements de juniors n'ont pas cessé, notamment dans les banques d'investissement, où il y a même plus d'offres qu'avant » remarque Jérôme Troiano. A la clé : de nombreuses perspectives d'évolution.

Le bon plan : l'alternance

Le secteur bancaire compte parmi les 10 secteurs qui recrutent le plus en alternance avec plus de 11 000 alternants tous métiers confondus. « C'est la meilleure porte d'entrée au monde de la banque » est convaincu Eric Depond.

340 banques en
France et **35 837**
agences (BCE - 2019)

1,8 % de l'emploi privé
avec **360 000**
collaborateurs (FBF - 2019)

44 000 recrutements en 2019 (Périmètre
FBF - 2019)

Budget formation des
banques à **4,6 %** de
la masse salariale en 2019
(FBF - 2019)

L'INSEAD

« J'ai fait un Executive Programme à l'INSEAD en 2016. L'évolution logique dans ma carrière était de prendre la tête des matières premières chez Euronext et je voulais donc compléter mon cursus. Pourquoi l'INSEAD ? Pour sa dimension internationale : dans le groupe nous étions une trentaine de participants et seulement deux Français. Ensuite pour son réseau, encore très solide quelques années plus tard et qui permet de rester en contact avec les alumni. Enfin, pour sa formation technique : j'ai pu y apprendre les bases managériales et d'accompagnement.



Euronext

Une porte d'entrée dans le milieu de la finance

Entrer chez Euronext, c'est travailler pour le principal groupe boursier européen qui est encore aujourd'hui en plein développement. « Euronext est le regroupement de six Bourses en Europe, introduit Nicholas Kennedy. D'abord avec les Bourses de Paris, Amsterdam et Bruxelles dans les années 2000, rejointes ensuite par celle de Lisbonne puis récemment Dublin et Oslo. » **L'objectif d'Euronext ?** « Arriver à se positionner comme la principale infrastructure de marché en connectant les économies locales aux marchés financiers mondiaux. Nous avons signé un accord avec le London Stock Exchange pour le rachat potentiel de la Bourse de Milan et ses filiales confie Nicholas Kennedy. Ce serait le rapprochement le plus significatif pour notre développement et cela renforcerait notre positionnement européen. »



« Euronext offre de nombreuses possibilités », assure **Nicholas Kennedy** (INSEAD 16), Head of Commodities du groupe boursier européen. Mobilité internationale, variété des métiers, vue d'ensemble des marchés financiers... Entrez dans le monde de la Bourse.

Par Marine Delcros

« Aucun jour ne se ressemble »

Des objectifs qui ont de quoi séduire les jeunes diplômés : « le groupe évolue car les marchés financiers évoluent eux aussi quotidiennement. Il n'y a donc jamais un jour qui ressemble au suivant, assure Nicholas Kennedy. Et plus le groupe s'agrandit, plus nous sommes amenés à échanger avec des partenaires, des collègues et des clients de plus en plus variés ». Autre facteur d'attractivité : être au cœur de l'infrastructure de marché. « La Bourse parle à tous les acteurs car elle lie les marchés de capitaux entre eux. Cela permet d'avoir une vision très globale des marchés financiers, illustre-t-il. Un jeune diplômé qui entre chez Euronext va pouvoir comprendre comment fonctionne l'économie et aura le choix entre des métiers très variés. »

#JobBoard

En plus de nombreuses opportunités en CDI et CDD, Euronext propose un programme 'Early Careers' à destination des étudiants et jeunes diplômés avec plus de 130 offres en stage, en alternance ou en V.I.E (Volontariat International en Entreprise) chaque année. Certaines de ces missions incluent plusieurs rotations géographiques dans différents pays du groupe. Les missions se distinguent par leur polyvalence et variété : « Nous proposons des postes comme développeur, data scientist et recherchons également, des juristes, des commerciaux, des chefs de projets, des analystes... » décrit Nicholas Kennedy.

Un monde passionnant

Nicholas Kennedy est Head of Commodities (directeur des marchés des matières premières) chez Euronext depuis 3 ans et dans le groupe depuis 11 ans. « Dans la Bourse, en plus des marchés financiers, des dérivés sont également proposés et notamment les matières premières. Les acteurs sont principalement physiques : céréaliers, producteurs, coopératives... Nous sommes d'ailleurs le leader européen pour ces contrats sur matières premières agricoles. » Nicholas Kennedy est né de parents britanniques, a vécu en France et aux Pays-Bas puis a fait ses études supérieures au Royaume-Uni et en Espagne. Sa carrière l'a ensuite mené à Paris, Londres, en Suisse puis à Amsterdam. **Ce qui l'a attiré chez Euronext ?** « Le potentiel du marché des matières premières. J'avais déjà une expérience en tant que trader et j'avais envie de me lancer dans cette nouvelle aventure. J'ai découvert un monde passionnant. »

Pourquoi rejoindre Euronext ?

Pour son environnement propice à acquérir des connaissances sur les marchés financiers. Pour ses valeurs. « Les aspects sociaux et responsables sont très importants tels que l'égalité H/F et le développement durable. ». Pour son aspect multiculturel au cœur de la finance européenne.

Contactez les :
<https://www.euronext.com/en/about/careers>

679 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2019 reporté cap boursière totale de **4 400** milliards d'euros
1 050 collaborateurs

Prêts pour la 4^e révolution industrielle ? Transition numérique et environnementale, réindustrialisation... Les enjeux ne manquent pas pour les industriels qui partent à la conquête de l'industrie du futur. *Par Marine Delcros*



Entrer dans le secteur de l'industrie à l'heure actuelle, c'est participer à la 4^e révolution industrielle. Cette révolution, c'est le passage à l'industrie 4.0 dont les principaux moteurs et enjeux sont la transition numérique et digitale des entreprises et la transition environnementale.

L'industrie 4.0 sera digitale...

Des enjeux pour lesquels l'expertise des ingénieurs est très recherchée. « Nous avons besoin d'une montée en compétences des ingénieurs sur des questions liées au numérique comme la réalité augmentée ou l'impression 3D notamment, expose Samir Yahiaoui, responsable du département Sciences de l'ingénieur à l'ESILV. Ils doivent aussi réfléchir aux processus de fabrication : comment optimiser une chaîne de production pour produire en qualité et en quantité dans les plus brefs délais ». La transition numérique, c'est aussi l'utilisation des données. « Derrière la transition numérique, il y a une économie de l'information. Les données deviennent alors elles-mêmes une richesse capitale, développe François Rousseau, directeur général des Mines Nancy. Et le big data, voir l'IA sont essentiels pour traiter les données ». Et parmi les enjeux liés à la transition numérique, on ne peut plus passer à côté de la cybersécurité. « L'industrie va devoir s'assurer que son système est fiable pour s'appuyer sur le numérique. Des investissements massifs sont donc nécessaires. »

... et environnementale

Concernant la transition énergétique, des questions se posent sur la manière de produire de l'énergie, de la stocker et de la gérer de manière systémique. « On change donc d'approche puisqu'on passe d'une approche où le court terme primait dans les sociétés occidentales, à la recherche de l'intérêt général. Il faut aussi renforcer l'éco-conception, c'est-à-dire penser la fin du cycle de vie du produit (recyclage), dès sa conception », poursuit François Rousseau.

« Rapatrier les tâches à forte valeur ajoutée »

Autre enjeu de taille : la réindustrialisation de l'Europe. Alors que les années 2000 ont été marquées par une délocalisation des industries vers les pays émergents, l'industrie française tend aujourd'hui à faire l'inverse. « Avec l'évolution de l'industrie et la montée en compétences des personnes qui travaillent sur les chaînes de production ou dans les entreprises, l'industrie française rapatrie les tâches à forte valeur ajoutée », explique Samir Yahiaoui. Des questions qui touchent également à la souveraineté européenne dans l'industrie. « La Covid-19 a mis en lumière nos difficultés à produire des masques et créer un vaccin. Nous dépendons beaucoup de la Chine pour nos matières premières. Le leadership européen passe donc aussi par des enjeux de réindustrialisation de l'Europe », affirme François Rousseau. Et si ces changements ont déjà été entamés depuis plusieurs années, la crise sanitaire a mis en lumière l'urgence de la situation. « On ne peut plus patienter sur toutes ces questions. Les solutions doivent aujourd'hui être imminentes », assure Samir Yahiaoui.

Recrutement : On prend le pouls du marché dans l'industrie 4.0

Au sein de sa majeure industrie 4.0 à l'ESILV, Samir Yahiaoui note un engouement des entreprises pour les compétences qui lui sont liées. « Beaucoup de stages sont proposés aux étudiants pour travailler sur la révolution industrielle, avec des contrats d'embauche avant même la fin des stages ! » confirme François Rousseau. Autres demandes fortes : la cybersécurité et l'intelligence artificielle.

Ingénieur dans l'industrie 4.0, qui es-tu ?

« On a encore l'image de l'ingénieur en blouse bleue mais c'est plutôt aujourd'hui un ingénieur en blouse blanche : il passe beaucoup de temps devant son écran, pour essayer d'améliorer les process, créer des machines ou systèmes qui vont permettre d'améliorer une chaîne de production », décrit Samir Yahiaoui.

Brother France

laissez votre empreinte

« Le print à de beaux jours devant lui ! » C'est le message de **Didier Delfino**, (IEMI Paris – BBA, Graham Business School, Chicago), Président de Brother France aux jeunes diplômés. Le groupe industriel, qui a su prendre le virage des nouvelles technologies, propose un panel de solutions à ses clients et des opportunités en digital et marketing. **Faites bonne impression !**
Par Fanny Bijaoui.



© Cécile Pierre

En mode solution

Laissez tomber vos a priori sur le secteur de l'impression, il s'est totalement réinventé ! C'est le message de Didier Delfino, président de Brother France. « Le groupe a compris très tôt l'importance de faire évoluer son approche industrielle. Finie l'époque où le commercial vendait l'imprimante sans parler technique au client. Désormais, il intègre le produit dans une vision beaucoup plus large de la solution d'impression. Cela passe par la sécurisation des documents via le cloud, l'étiquetage industriel ou l'impression digitale à très gros volumes. Nous sommes passés de la vente d'une machine à une vente de solutions. »



© Jim WALLACE

En route vers le futur

Une aubaine pour les jeunes talents car le groupe est en transformation permanente sur ses approches industrielles : impression 3D, énergie propre, pile à hydrogène, domotique... « Qu'on se rassure, notre business modèle est solide. En tant qu'industriel, Maître de nos technologies, on ne réfléchit pas à cinq ans mais plutôt à 10 ou 20 ans. » Et qui dit croissance, dit embauches. « Nous recrutons régulièrement des commerciaux, des ingénieurs, des techniciens pour notre hot line et des talents en marketing pour développer les nouveaux outils de vente. »

Des mots qui sonnent

Les qualités clés pour un jeune commercial ? « Savoir écouter pour apporter la meilleure solution au client, être souriant et s'exprimer avec aisance. Le savoir-être est essentiel et ne s'apprend pas à l'école. J'aime voir des collaborateurs heureux. D'ailleurs, de l'accueil jusqu'au bureau du président, nos collaborateurs sont toujours disponibles, souriants et ouverts. »

Un boss accessible

Une devise que Didier Delfino s'applique à lui-même puisque le président pratique la stratégie de la porte ouverte. « Tous les collaborateurs peuvent pousser la porte de mon bureau pour évoquer un projet ou une problématique. Dans cette PME de 172 personnes, il est essentiel de maintenir des niveaux relationnels et managériaux directs et courts. Je me réserve aussi du temps pour pouvoir rendre visite à un commercial et passer une journée ou deux chez les clients. Quel bonheur de battre la campagne et de mettre en perspective les outils développés au siège et l'utilisation qu'en ont les clients. »

Nouvelle signature de marque

« La devise de Brother "At your Side" s'enrichit. Ceci, dans sa partie relation client et dans la politique RH de l'entreprise, avec comme piliers managériaux : la bienveillance, l'exemplarité, l'écoute et l'exigence. Nous allons prochainement lancer une opération qui va permettre à nos collaborateurs d'exprimer leur ressenti sur l'entreprise en vidéo. Il s'agit de faire le lien entre le « at your side » interne et les valeurs véhiculées en externes auprès de nos revendeurs et des utilisateurs. J'en profiterai pour revenir sur mon parcours et sur ce qui me challenge dans ma mission. »

Le commerce dans la peau

« J'ai découvert ma vocation dès les premiers mois de mon arrivée chez Brother il y a 29 ans. Très rapidement, je me suis exprimé dans le management et dans l'approche collaborative du business. Au fil des années, on m'a confié une équipe, un secteur géographique, avant de superviser le département vente, puis marketing et technique, la direction générale et enfin la présidence. Ma motivation ? Contribuer au développement de l'entreprise via une remise en question permanente et des prises de risque lorsque cela est nécessaire. »

Contactez le :
ddelfino@brother.fr

une vie étudiante riche D'ÉMERVEILLEMENT



À SAINT-ÉTIENNE, VOUS DEVIENDREZ FAN DU VERT !

Saint-Étienne propose **un cadre de vie d'exception** avec des **sites naturels** à couper le souffle. Les Gorges de la Loire et leurs activités nautiques, le Parc Naturel Régional du Pilat et ses nombreux sentiers de randonnée ou encore les 700 hectares de parcs et jardins publics intra-muros font de Saint-Étienne l'un des territoires les plus verts de France.

SÉM

SAINT-ÉTIENNE
la métropole

Centre
inter-municipal
d'Énergie
et d'Éclairage
Saint-Étienne
SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

SAE

EMINENTE

RON DE CUBA



Un rhum riche et structuré puisant son inspiration
dans les eaux-de-vie de canne cubaines du XIXème siècle,
caractérisées par leur complexité aromatique.

L'ABUS D'ALCOOL EST DANGEREUX POUR LA SANTÉ, À CONSOMMER AVEC MODÉRATION.