OCTOBRE 2009

EMPLOI

LE MAGAZINE DE 20 minutes SUPP'

Les secteurs branchés par le recrutement

NOSSANT / SIPA

S. POUZET / 20 MINUTES

S. POUZET / 20 MINUTES

S. ORTOLA / 20 MINUTES

SERVICES À LA PERSONNE

Plan 2 > Afin de doper ce secteur, l'Etat intervient pour créer 100 000 emplois d'ici à 2012 p. 2

ASSURANCES

Rajeunissement > Les départs à la retraite créent des débouchés pour les jeunes p. 4

ÉNERGIE

Avenir > Avec de bons résultats et de grands projets, son gisement de postes est loin d'être épuisé p. 12

SANTÉ

Réanimation > Public et privé s'essoufflent dans leur recherche de personnel p. 14

(publicité)

generation horizons

Vous aussi, vous souhaitez relever les défis de l'énergie et de l'environnement ?

Rejoignez la Génération Horizons en page 3.

SERVICES À LA PERSONNE UN DEUXIÈME PLAN A ÉTÉ LANCÉ CETTE ANNÉE POUR SOUTENIR CE SECTEUR

L'Etat aux petits soins avec l'emploi

Même pas mal. Malgré la crise, le secteur des services à la personne continue d'être porteur. « Sa croissance sera toujours positive en 2010 car les Français ont de plus en plus besoin d'être épaulés dans leur vie quotidienne. La population vieillit, le nombre de foyers monoparentaux augmente tout comme celui des couples biactifs », constate Bruno Arbouet, directeur général de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP). Pour doper encore ce secteur, le gouvernement a lancé, en mars dernier, le plan 2 des services à la personne. Avec pour objectifs, la création de 100000 emplois par an d'ici à 2012, la professionnalisation du secteur et l'amélioration des conditions de travail.

Pour l'heure, la Fédération des particuliers employeurs (Fepem), qui représente 87 % des recruteurs du secteur, table sur 35000 à 48000 embauches en 2010.

S. POUZET / 20 MINUTES

Le secteur du service à la personne est en plein essor. Il répond au besoin d'une population qui vieillit.

« Près de 70 % d'entre elles concerneront les gardes d'enfants, les assistants maternels et les auxiliaires de vie », précise Marie-Béatrice Levaux, la présidente. De son côté, l'UNA, qui regroupe 1 200 structures associatives, prévoit entre 5 000 et 6 000 recrutements en 2010 : aides à domicile, auxiliaires de vie, infirmiers, aides-soignants, travailleurs d'intervention sociale et familiale. Autres enseignes en quête de recrues : O2, qui enrôlera 3170 personnes (dont 1500 assistantes ménagères et 1500 gardes d'enfants) et Family Sphère qui recherche 1500 personnes et 200 aides-ménagères pour son nouveau réseau Place du ménage. Maison et services embauchera 1 000 recrues. Avis aux intéressés.

Delphine Bancaud

des cadres aux manettes

Plus réputé pour ses postes d'intervenants que pour ses fonctions cadres, le secteur propose pourtant des emplois qualifiés conciliant travail de terrain et management. Responsables de secteur, directeurs d'agence et commerciaux sont ainsi très recherchés.
Si ces fonctions sont généralement ouvertes à des candidats issus d'autres secteurs, certains postes sont aussi accessibles par la voie de la promotion interne.

pratique

Salon des services à la personne
Du 19 au 21 novembre.
Porte de Versailles.
Paris
www.salon-services-personne.com

Où postuler ?
Les sites suivants possèdent tous une rubrique offres d'emploi

www.fepem.fr
www.family-sphere.com
www.maison-et-services.com
www.una.fr
www.o2recrute.fr
www.viadom.fr
www.bienservi.com
www.pc30.fr
www.completude.com

Combattre la solitude

Difficile pour un employé à domicile d'être livré à lui-même chez son client sans pouvoir se référer à un supérieur hiérarchique. Les structures de services à la personne l'ont bien compris, car nombre d'elles ont mis en place un système d'encadrement efficace. Les intervenants de l'UNA dispose ainsi d'un manager référent qui établit leur planning de travail, pilote leur développement de carrière et les épaule en cas de souci chez le client. Pour donner à ses salariés le sentiment de faire partie d'une équipe tout en boostant leurs compétences, Family Sphère organise, quant à elle, des réunions d'échanges sur des thématiques professionnelles.

Les seniors sont bienvenus

Rares sont les entreprises qui clament haut et fort leur souhait d'embaucher des seniors. C'est pourtant le cas du groupe O2 qui, depuis 2007, a lancé une campagne destinée aux retraités pour les recruter en tant que gardes d'enfants. Pariant sur leur expérience et leur disponibilité, le groupe leur a dédié un site www.mamie-nounou.fr. Une initiative qui a été saluée par le secrétaire d'Etat à l'Emploi, Laurent Wauquiez. **D. B.**

2 questions à …

DR

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

Le plan 2 des services à la personne prévoit la création de 40 000 emplois au deuxième semestre 2009. Cet objectif est-il tenable ?
Oui, d'autant que 300 millions de chèques emploi service (Cesu) ont été distribués en juin dernier à 1,5 million de familles en difficulté. Cela aura un impact sur les créations d'emplois du secteur dans les mois à venir.

Le plan prévoyait aussi une amélioration de la qualité des emplois. Comment y parvenir ?
Un baromètre va être mis en place à la fin de l'année 2009 pour évaluer les conditions de travail des salariés (taux de temps partiel, durée du travail, salaires…). Un programme de prévention sur les risques professionnels va aussi être adopté prochainement. Par ailleurs, les premiers centres de ressources visant à renseigner les salariés et les particuliers employeurs sur leurs droits seront ouverts dans cinq départements avant la fin 2009.

Produire l'électricité, acheminer le gaz naturel, alimenter en eau potable, recycler les déchets, développer et fournir des offres de services... Quand un **leader mondial de l'énergie et de l'environnement** recrute, c'est pour répondre à des **enjeux planétaires.** Chez GDF SUEZ, nous savons que cet avenir durable ne se construira pas sans vous. Rejoindre la Génération Horizons, c'est rejoindre 200 000 hommes et femmes qui chaque jour relèvent les grands défis énergétiques et environnementaux d'aujourd'hui et de demain. C'est intégrer un Groupe international qui place le **développement durable** au cœur de ses métiers. C'est évoluer au sein d'une entreprise qui met au premier rang la qualité et la pérennité de la relation avec chacun de ses collaborateurs, qui reconnaît les performances et offre de **réelles opportunités de carrière.** Vous êtes audacieux, exigeant et souhaitez redécouvrir l'énergie ?

Rejoignez-nous sur generationhorizons.com

GDF SUEZ

REDÉCOUVRONS L'ÉNERGIE

DR

CAMILLE BRETON

28 ans, actuaire chez AG2R-La Mondiale.

« On est dans le feu de l'action »

« Les mathématiques, les algorythmes, les statistiques..., je suis tombée dedans quand j'étais petite. Après des études d'économétrie à Marseille, je me suis intéressée au métier d'actuaire. Je suis entrée en dernière année de l'Ensae (Ecole nationale de la statistique et de l'administration). A la fin de mes études, j'ai rapidement trouvé du travail. Mais je ne voulais pas m'enfermer dans un secteur d'activité précis, alors j'ai rejoint le cabinet Ernst&Young comme consultante junior en actuariat. Je suis restée un an et demi et en octobre 2007, j'ai intégré AG2R en qualité d'actuaire junior. Mon activité est technique : je fais beaucoup de calculs mathématiques et d'études pour mettre au point ou modifier des contrats d'assurance. J'évalue les risques et les coûts pour les assurés et pour l'entreprise, et je fixe les tarifs des cotisations en veillant à la rentabilité de l'entreprise. Je m'occupe aussi du suivi de rentabilité des portefeuilles, de leur valorisation et je surveille les réserves financières de la compagnie.
C'est passionnant, d'autant plus qu'il faut s'adapter sans cesse à de nouvelles réglementations. On est dans le feu de l'action. »

ASSURANCES LEUR OBJECTIF EST DE RÉÉQUILIBRER LA PYRAMIDE DES ÂGES

La garantie d'une relance

La crise, connaît pas ! L'assurance est un des rares secteurs en France à continuer de recruter en masse. Deux raisons expliquent cette résistance : le développement de nouvelles activités et le départ à la retraite de 19 000 salariés dans les cinq prochaines années. Résultat, tous les acteurs de la branche, compagnies privées, mutuelles, institutions de prévoyance, cherchent à renforcer leurs équipes.
Aucune entreprise du secteur n'échappe à ce diktat. « En 2010, nous allons poursuivre notre moyenne et recruter 1 000 salariés à des postes de commerciaux tels que des chargés de clientèle, des conseillers en gestion de patrimoine... Nous recherchons des jeunes diplômés, bac + 2, ainsi que des candidats avec deux à trois ans d'expérience dans la relation clients », explique Marie-Carole Leclercle, directrice du recrutement chez Axa France. Mêmes tendances chez Groupama, qui va recruter 3 000 personnes dont, 2 000 CDI, principalement dans les métiers commerciaux et chez AG2R-La Mondiale, qui vise 300 recrutements en 2010, dont 200 exclusivement réservés aux activités commerciales. Et cette année encore, les grands acteurs du secteur feront volontiers appel aux jeunes en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Leur objectif est de les former, puis de les recruter. D'après l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass), 10 % des embauches dans le secteur se feraient via ce canal.
Les profils cadres sont eux aussi recherchés, mais dans une moindre mesure pour des postes d'actuaires, de souscripteurs, de gestionnaires de sinistre, de juristes... Axa va ainsi en recruter 200 en 2010, principalement des jeunes diplômés bac + 4, bac + 5 issus des grandes écoles et des universités. **Valérie Froger**

Le développement de nouvelles activités et le départ à la retraite de 19 000 salariés expliquent la résistance des assurances face à la crise.

La formation professionnelle pour assurer ses arrières

JPDN / SIPA
Les sociétés d'assurances ont dépensé le double de l'obligation légale pour la formation.

Nouvelles normes, changements de réglementation, rapprochement entre entreprises... Le monde de l'assurance doit composer avec de nombreux facteurs extérieurs. « Les entreprises du secteur font face à des réorganisations qui influent sur les métiers. La professionnalisation des collaborateurs devient une nécessité », explique Patrick Warin, directeur général de l'Institut de formation et de la profession de l'assurance (Ifpass). En 2008, les entreprises d'assurances ont dépensé 4,8 % de leur masse salariale pour la formation continue de leurs salariés, soit le double de l'obligation légale. Les formations techniques font également le plein. En 2008, les stages liés à l'adaptation à la France de la directive européenne sur l'intermédiation en assurance ont suscité l'intérêt des agents. En 2010, les formations sur les nouvelles normes de solvabilité [prévues pour 2012] devraient remporter un vif succès.

des salaires encore haut perchés

D'après l'étude sur les rémunérations, publiée début 2009 par le cabinet Robert Half, les salaires restent stables dans le secteur. Un chargé de clientèle débute à 20 000 € par an, auxquels peuvent s'ajouter des primes de performance. Les actuaires, très recherchés, ont vu leur rémunération progresser de près de 15 % en un an. Elle varie de 70 000 à 120 000 € pour un profil ayant une expérience de sept à dix ans. Les responsables sinistres « assis » peuvent miser sur un salaire compris entre 50 000 et 85 000 € par an et les fonctions support tabler sur des rémunérations oscillant entre 55 000 à 60 000 €.

pratique

www.carrieres.axa.fr/

www.groupama-gan-recrute.com

www.allianz.fr (rubrique carrières)

www.ag2rlamondiale.fr/recrutement

www.april.fr (rubrique espace-recrutement)

www.aviva.fr (rubrique RH-carrières)

www.novalistaibout.com (rubrique recrutement)

Les sites d'emploi spécialisé

www.jobfinance.com

www.efinancialcareers.fr

www.riskassur.com i

Les sites d'information générale

www.ffsa.fr : Fédération française des sociétés d'assurances

www.gema.fr : Groupement des entreprises mutuelles d'assurances

www.metiers-assurance.org : Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance

www.largusdelassurance.com : magazine mensuel sur le monde de l'assurance

Le groupe Groupama recrute **2000 nouveaux collaborateurs** en 2009 dans les métiers de l'**Assurance** et de la **Banque**

Franck Cammas
Collaborateur Groupama depuis 1998

soutenu par le groupe dans ses nombreuses victoires comme dans les coups durs.

orc.fr

L'engagement durable par Groupama :

CHARTE de la diversité SIGNATAIRE

S'engager auprès de ses collaborateurs, clients et partenaires… s'engager vraiment et pour longtemps, c'est l'action quotidienne de Groupama. C'est aussi un état d'esprit partagé par les 38 000 collaborateurs du groupe. Si comme nous, vous pensez que l'engagement doit être durable et réciproque… rendez-vous sur :

www.groupama-gan-recrute.com

Groupama
Toujours là pour moi.

gan
c'est avec l'esprit libre qu'on avance

Groupama

ARTISANAT CE SECTEUR SOUFFRE D'UN CRUEL MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'apprentissage de la reconversion

L'artisanat, la première entreprise de France qui emploie 3,1 millions de salariés, résiste mieux à la crise que le reste de l'économie. Sur les douze derniers mois, le chiffre d'affaires du secteur n'a régressé que de 2, 5 %. L'Union professionnelle artisanale (UPA) y voit « le signe d'un relatif maintien du niveau de consommation des Français, et la preuve que l'économie de proximité constitue le meilleur rempart à la crise ». Même si l'artisanat crée moins d'emplois cette année qu'avant (en moyenne 60 000 embauches par an), le secteur va continuer à recruter en masse. Selon la dernière enquête UPA/I+C publiée en juillet dernier, près d'une entreprise artisanale sur trois a encore des difficultés pour trouver de la main-d'œuvre. Les profils que l'on s'arrache ? Des professionnels des métiers de bouche (boulanger, boucher…), les as du bâtiment mais aussi et toujours des chaudronniers, des tourneurs…

Pour se lancer dans l'artisanat, plusieurs options sont envisageables : la voie royale est l'apprentissage. En effet, parmi les 180 000 apprentis formés chaque année, 80 % d'entre eux trouvent un emploi à l'issue de leur formation. L'apprentissage peut être réalisé en formation initiale mais aussi plus tardivement dans une carrière. « Le nombre de salariés en reconversion professionnelle dans nos métiers n'est plus anecdotique, mais bien réel », souligne François Mouteau, directeur général de l'assemblée permanente des chambres de métiers. Désormais, dans chaque chambre des métiers, une cellule dédiée à la reconversion professionnelle est chargée de détecter les motivations et les aspirations du candidat. Une fois inscrites, ces personnes suivent le même nombre d'heures de formation que leurs homologues plus jeunes, mais leur cursus est adapté. Moins d'enseignement général et plus de formation technique. S'en sortent-ils mieux que les autres ? « Impossible à dire. Généralement, ils créent leur entreprise et travaillent seul ou reprennent une entreprise artisanale », conclut François Mouteau. D'ailleurs, en 2008, plus de 90 000 entreprises artisanales ont été créées soit plus de 28 % du total des créations d'entreprises. Dans les dix années à venir, 300 000 entreprises artisanales vont devoir trouver un repreneur. Reste à susciter des vocations.

Sidonie Beaujeu

S. POUZET / 20 MINUTES

Parmi les 180 000 apprentis formés chaque année, 80 % d'entre eux trouvent un emploi.

3,1 millions
est le nombre de salariés dans l'artisanat. Un secteur qui résiste mieux à la crise que le reste de l'économie.

pour s'installer

L'appellation d'artisan est réservée à toute personne physique justifiant soit d'un diplôme (CAP, BEP) ou d'un titre homologué dans le métier exercé, soit d'une immatriculation au répertoire des métiers pendant au moins six ans. L'artisan devient maître artisan s'il est titulaire du brevet de maîtrise dans le métier et après deux ans de pratique professionnelle ou s'il est immatriculé depuis dix ans au répertoire des métiers. L'entreprise artisanale compte moins de dix salariés et assure une activité figurant sur une liste établie. Cette activité peut être exercée en entreprise individuelle ou sous la forme d'une société.

Contacts

Union professionnelle artisanale : www.upa.fr.

Chambre des métiers et de l'artisanat : www.artisanat.fr

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du batîment : www.capeb.fr

Confédération générale de l'alimentation en détail : www.cgad.fr

Confédération nationale de l'artisanat des métiers et des services : www.cnams.fr

« Parer à la pénurie de repreneurs d'entreprises artisanales »

S. POUZET / 20 MINUTES

FABRICE GIUDICELLI

Directeur du centre de formation d'apprentis de la chambre des métiers du Val-de-Marne.

La chambre des métiers du Val-de-Marne a été la première à expérimenter le certificat d'entrepreneuriat aux métiers de l'artisanat, le Cema. De quoi s'agit-il précisément ?

L'objectif du Cema est de remettre dans le circuit des milliers d'étudiants « décrocheurs » de l'université et de parer à la pénurie de repreneurs d'entreprises artisanales. Nous proposons aux jeunes de préparer en deux ans un diplôme de management des entreprises artisanales couplé à un CAP.

A qui cela s'adresse-t-il ?

Aux 18-25 ans, titulaires du bac ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise artisanale. Il faut qu'ils aient trouvé une entreprise pour les accueillir comme apprenti.

Sont-ils les bienvenus chez les artisans ?

Il y a un choc des cultures évident car les artisans se sentent un peu poussés dehors par ces jeunes fin prêts à reprendre leur entreprise. Notre rôle est d'aider le dirigeant à anticiper la transmission de son entreprise.

Qui dispense les cours de management ?

Nos professeurs ont été habilités à dispenser ces cours par le Conservatoire des arts et métiers. Les enseignements pratiques, techniques et de management se déroulent au centre de formation d'apprentis. Les modules de management sont bâtis pour être directement applicables dans le futur projet du jeune.

Quel est le taux de placement de ces jeunes une fois leur diplôme Cema-CAP en poche ?

La première promotion est sortie en juin dernier, donc il est encore prématuré pour tirer un bilan du placement de ces jeunes. Je sais que certains sont en phase de création d'entreprise artisanale, d'autres en phase de reprise de l'entreprise parentale, d'autres enfin ont été embauchés comme salarié en attendant une éventuelle reprise. En tout cas, cette année l'expérimentation est étendue à cinq autres chambres des métiers.

Recueilli par S. B.

AGRO-ALIMENTAIRE NOUVEAUX DIPLÔMES, PARRAINAGES, L'INDUSTRIE EST FRIANDE DE JEUNES RECRUES

Des postes qui mettent en appétit

Les industries agro-alimentaires (IAA) ont faim de nouvelles recrues. En tablant sur un turnover naturel de 3 % et le remplacement de 5000 départs en retraite, 17000 personnes devraient être recrutées en 2010 dans ce secteur (source Observia). Sans compter la possible montée en charge de l'activité qui pourrait encore augmenter les besoins de main d'œuvre.

Le secteur emploie environ 412000 salariés essentiellement de TPE et PME qui continueront à embaucher en 2010. Parallèlement, les grands groupes ont annoncé leurs plans de recrutement pour l'année à venir. Pomona compte ainsi embaucher 1500 personnes l'an prochain dont 70 % seront basés dans les succursales provinciales du groupe. Danone prévoit 230 recrutements dont deux tiers de juniors et un tiers de profils expérimentés. Pepsico France annonce 50 embauches en CDI, 15 en CDD et 60 stagiaires. « La France est une filiale de distribution, nous avons donc besoin de responsables de secteur et de développement des ventes, d'auditeurs internes, de responsables approvisionnement, de spécialistes RH et juridique », détaille Marc-Henri Bernard, le DRH. Son concurrent, Coca-Cola Entreprise, va également continuer d'embaucher sans pour autant se prononcer sur un chiffre. D'ici à 2011, la firme s'engage à accueillir 100 jeunes en contrat d'alternance. De son côté, Ferrero France va recruter 50 personnes l'an prochain dont 20 chefs de secteur chargés de faire la promotion des ventes en grandes surfaces.

Sidonie Beaujeu

R. DAMORET / REA

Des fonds vont être débloqués pour améliorer les conditions de travail et sécuriser les parcours professionnels.

soutien

Le 17 septembre dernier, le gouvernement signé la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire. A la clé, des fonds (41 millions d'euros sur trois ans) pour améliorer les conditions de travail et sécuriser les parcours professionnels. Ainsi, 15 000 salariés devraient profiter d'actions de formation comme la validation des acquis de l'expérience ou le certificat de qualification professionnelle.

pratique

Infos sur les métiers

www.agrojob.com

www.apecita.com

www.blogagro alimentaire.com

www.agro alimentaire.fr

www.ania.net

www.ifria.asso.fr

Où postuler ?

http://careers.cokecce .com (Coca-Cola Entreprise)

www.danone.com : le 19 novembre présentation de Danone Explorer. Présélection des candidats sur le site.

www.ferrerocareers.com

www.pepsico.fr

www.pomona.fr

Opération séduction

Les IAA manquent de bras mais pas d'idées pour se faire connaître. Pour attirer les jeunes, l'Association nationale des industries alimentaires (Ania) demande à ses adhérents d'accueillir au moins un jeune élève de 3e dans le cadre des stages de découverte de l'entreprise. Coca-Cola Entreprise s'est engagé à parrainer 2500 jeunes afin de les aider à décrocher un poste dans ses murs ou ailleurs. Deuxième piste : des forums de découverte du secteur et de ses métiers (« Les rendez-vous des entreprises alimentaires ») sont aussi organisés en région. L'agenda sera bientôt consultable sur www.metiers-industries-alimentaires.com.

Formations transversales

Pour répondre à l'automatisation croissante des procédés de production et au développement des relations avec la grande distribution, la profession à mis en place un réseau de onze instituts de formation régionaux des industries agro-alimentaires (Ifria) chargés de préparer des apprentis à des diplômes transversaux (conduite de machine, maintenance) couplés à des formations propres au secteur (norme qualité, hygiène).

3 questions à …

DR

MAGALI FAJAL

Responsable du recrutement chez Pomona.

Quel profil de commercial recherchez-vous ?

Dans notre secteur d'activité, c'est la personnalité qui fait la différence. Nous recherchons des candidats passionnés, épicuriens ayant un bon sens relationnel.

Quelle est votre stratégie pour les attirer dans votre entreprise ?

Pour former les bac + 2, nous avons ouvert une licence professionnelle commerce, management et marketing des réseaux de distribution en partenariat avec l'Isffel et l'IUT de Bretagne. Pour les bacheliers, nous avons élaboré un titre de technicien supérieur force de vente en partenariat avec l'IFV de Nantes. Nous recrutons actuellement la deuxième promotion.

Comment se déroulent ces formations ?

Sur le principe de l'alternance. Les étudiants suivent des cours théoriques dans les centres de formation et passent à la pratique dans nos succursales. **Recueilli par S. B.**

BANQUES LES COMMERCIAUX FIGURENT EN TÊTE DE PELOTON DES PROFILS RECHERCHÉS

Encore des embauches au guichet

Un an après la chute de Lehman Brothers, les banques françaises sont toujours convalescentes. « Elles ont plutôt bien résisté à la crise, même si leurs activités de marché ont été touchées », explique Jean-Claude Guéry, directeur des affaires sociales à l'Association française des banques. La baisse de l'activité économique a aussi affecté la banque de détail, car les ménages et les entreprises ont eu moins recours au crédit. Pour autant, elle demeure cette année encore la locomotive de l'emploi dans le secteur. Ainsi, pour pallier les départs en retraite et maintenir leurs effectifs à flots en cas d'amorce de reprise, le groupe Crédit agricole table sur 4 000 embauches en CDI, BNP Paribas sur 3 000, la Société générale sur 3 100, les Caisses d'Epargne sur 2 000, les Banques populaires sur 1 500, HSBC sur 350, Bred 300... Sans surprise : les trois quarts des postes proposés s'adressent à des profils commerciaux (chargés d'accueil, conseillers clientèle, chargés d'affaires entreprises, conseillers patrimoniaux). Par ailleurs, les banques convoitent, dans une moindre mesure, des comptables, analystes financiers, contrôleurs de gestion, consolideurs, informaticiens. Pour rajeunir leur pyramide des âges, les banques privilégieront, l'embauche de jeunes diplômés, à l'instar du groupe Crédit agricole qui leur réservera 60 % de ses postes. Mais exit les opérations fastueuses de recrutement comme celle qu'organisait la Société générale au Stade de France. Cette année, les candidats devront donc emprunter la petite porte pour tenter de se faire une place au soleil.

Delphine Bancaud

RICHARD DAMORET / REA

La banque de détail demeure, cette année encore, la locomotive de l'emploi dans le secteur bancaire.

où postuler ?

www.mycreditagricole.jobs
www.recrutement-societegenerale.com
www.bred.fr
www.caisse-epargne.fr/recrute
www.banquepopulaire.fr/scripts/recrutement/
www.hsbc.fr
www.recrutement.bnpparibas.com
www.laposte.fr/Le-Groupe-La-Poste/Espace-recrutement
www.creditmutuel.fr

Sites spécialisés

www.efinancialcareers.fr
www.jobfinance.com
www.fbf.fr

la mobilité

En 2008, 43 % des salariés avaient plus de vingt-cinq ans d'ancienneté dans leur banque. Pour les inciter à rester productifs et motivés, leurs employeurs s'efforcent de leur assurer de réelles perspectives d'évolution. Tous les trois ou quatre ans, un changement de poste est proposé aux salariés prometteurs. Une mobilité fonctionnelle et géographique. Ainsi, à la Caisse d'Epargne, plus d'un employé sur cinq change de fonction ou d'entité chaque année. Les salariés peuvent aussi partir à l'étranger. Le Crédit agricole compte ainsi 500 expatriés dans le monde.

Place aux jeunes

A l'heure actuelle, près de 7 000 jeunes effectuent une formation en alternance dans le secteur bancaire. La moitié d'entre eux seront embauchés dans leur entreprise d'accueil. C'est dire à quel point les banques utilisent cette filière pour recruter et rajeunir leurs effectifs. Et, malgré leurs incertitudes économiques, elles ne comptent pas freiner le processus. Le Crédit agricole proposera 1 700 contrats en alternance en 2010, la Société générale et BNP Paribas environ 1 000. Autre filon pour attirer les jeunes : les missions de volontariat international en entreprise (VIE). Ainsi, la Société générale en offrira 300 en 2010 et le Crédit agricole une centaine.

Des salaires attrayants

Selon la Fédération bancaire française, le salaire moyen dans le secteur bancaire s'élevait à 43 000 € brut annuels en 2008, primes comprises. Et ce n'est pas tout, les salariés bénéficient de l'intéressement et de la participation avec un système de plan d'épargne d'entreprise souvent abondé par l'employeur. Autre avantage non négligeable : le système de retraite surcomplémentaire très courant dans le secteur bancaire. **D. B.**

3 questions à …

DR

JEAN-CLAUDE GUÉRY

Directeur des affaires sociales à l'Association française des banques.

Quels sont les métiers les plus porteurs actuellement ?

Tous les postes commerciaux bien sûr. La fonction de conseiller en patrimoine a aussi le vent en poupe car face à la multiplication des produits financiers, les clients ont besoin d'être guidés. La crise économique a mis sur le devant de la scène les responsables de la conformité. Les fiscalistes et contrôleurs de gestion sont aussi très demandés.

Quels sont ceux en perte de vitesse ?

Les chargés d'accueil et les techniciens des opérations bancaires en raison de l'informatisation croissante.

Le niveau de qualification des salariés a-t-il fortement augmenté ces dernières années ?

Oui, aujourd'hui 42 % des embauches concernent les diplômés bac + 2, bac + 3 et près de 42 % les titulaires d'un niveau master. Et près de 17 % des recrues ont un niveau bac ou bac + 1.

Recueilli par D. B.

HÔTELLERIE-RESTAURATION LA BAISSE DE LA TVA N'A PAS ENCORE EU LES EFFETS SOUHAITÉS SUR L'EMPLOI

Les grandes enseignes ont faim de candidats

Les restaurateurs l'attendaient depuis longtemps. Elle est enfin arrivée en juillet dernier : la baisse de la TVA à 5,5 %. En contrepartie, ils se sont engagés à créer 40 000 postes (20 000 emplois perennes et 20 000 contrats d'alternance) en deux ans. Des promesses qui ont, pour l'heure, peu d'effets sur le terrain. Dans son rapport publié début octobre, la Cour des comptes affirme même que la baisse de la TVA ne permettrait de créer que 6 000 emplois à long terme. Car la mauvaise conjoncture a affaibli les petites entreprises du secteur. La baisse de la TVA représente pour elles une bouée de sauvetage leur permettant de garder la tête hors de l'eau, mais pas de recruter. A l'inverse, les grandes chaînes du secteur envisagent de renflouer leurs effectifs cette année.

Poursuivant leur expansion sur le territoire, les enseignes de la restauration rapide prévoient de recruter en masse en 2010. McDonald's proposera ainsi 40 000 postes dans ses restaurants (équipiers, hôtes, managers) et une centaine à son siège. De son côté, KFC absorbera 1 500 recrues (employés, assistants managers, directeurs) et la Brioche dorée 430 (80 % de vendeurs-préparateurs et 20 % de responsables et d'adjoints). Même faim de loup aussi pour les enseignes de restauration collective qui ont peu subi les effets de la crise. Sodexho table par exemple sur 4 500 embauches (cuisiniers, techniciens de maintenance, responsables de sites, managers, responsables commerciaux).

En revanche, les groupes hôteliers sont plus modestes dans leurs prévisions. Et ce en raison de la baisse de la fréquentation de leurs établissements et de la diminution du turnover. Accor France recrutera ainsi 3 000 personnes en 2010 (contre 5 000 en 2009) sur les postes en salle, en cuisine, aux étages et à l'accueil. Et, nouveauté depuis le 15 juillet, les CV déposés sur le site sont anonymisés. Une première dans le secteur. Quant au Shangri-La, hôtel de luxe qui ouvrira ses portes au printemps à Paris, il recrutera à terme 400 collaborateurs à travers plus de 100 corps de métiers. Pour préparer le terrain, un blog emploi (areyoushangri-la-paris.com) vient d'ouvrir. Avis aux amateurs de rêve.

Delphine Bancaud

J.-S. EVRARD / 20 MINUTES

Avec la baisse de la TVA, les intentions d'embauche dans le secteur ont progressé de 40 %.

Découvrez la diversité de nos métiers et rejoignez les 8700 collaborateurs de Pomona pour un avenir riche en vitalité professionnelle.

Jeunes diplômés bac+2 à bac+5 ou expérimentés h/f

Avec un chiffre d'affaires de 2,7 mds d'€ et 150 sites en France, le groupe Pomona poursuit son développement dans le secteur de la distribution B to B de produits agro-alimentaires et recrute afin d'accompagner sa croissance.

Vous avez une formation commerciale, finance/comptabilité, logistique, ingénieur agri/agro, hôtellerie-restauration ? Nous recrutons chaque année en Ile-de-France et en Régions sur l'ensemble de nos métiers :

> Administratif et Financier
> Logistique
> Qualité
> Commercial
> Achat
> Fonctions support
> Ressources Humaines

Découvrez tout l'univers Pomona et postulez en ligne (réf.20RE09) sur **www.pomona.fr**
POMONA, service recrutement, 2/4 place du Général de Gaulle, 92164 ANTONY cedex.

pomona

Riche en vitalité professionnelle

zgomme

DR

GUILLAUME HOCHART

24 ans, manager de rayon produits frais à Carrefour Montereau (Seine-et-Marne).

« J'ai doublé mon salaire en deux ans »

« En intégrant l'univers de la grande distribution, j'ai trouvé ma voie. Une aubaine, car mes expériences précédentes dans un fast-food et un magasin de photo ne m'avaient guère convaincues. J'ai alors entendu parler du contrat de professionnalisation vente proposé par Carrefour. J'ai tenté ma chance et je suis entré dans l'entreprise en février 2007. J'ai tout de suite aimé le travail d'équipe et les contacts avec la clientèle. Peu à peu, j'ai pris de l'assurance, ce qui m'a valu une proposition de CDI en tant qu'employé de libre-service. Après six mois à ce poste, j'ai évolué vers le métier d'animateur de vente suppléant. Je devais alors manager une équipe de 25 personnes âgées de 19 à 61 ans. Mes débuts à cette fonction ont été concluants puisqu'on m'a très vite proposé de devenir stagiaire manager tout en suivant une formation d'un an. Aujourd'hui, je suis manager de rayon et j'ai doublé mon salaire en deux ans. Je gagne désormais 2 610 € bruts par mois, sans compter les primes, l'intéressement et la participation. Mais pas question d'en rester là. J'imagine bien devenir chef de secteur vers 30 ans pour ensuite diriger un magasin en tant que franchisé. »

DISTRIBUTION MALGRÉ LA CRISE, LES ENSEIGNES RECRUTENT TOUJOURS

L'inventaire des postes a débuté

Cette année, les chariots étaient moins remplis et les clients plus rares. Acculées à une diminution de leurs ventes, les grandes enseignes jouent la carte de la prudence et revoient leurs recrutements à la baisse par rapport aux années précédentes. Les hypermarchés Carrefour enrôleront tout de même 4 000 personnes (assistants de caisse, employés de libre-service, managers métier, fleuristes, bouchers, boulangers, pharmaciens, informaticiens, responsables marketing, professionnels des ressources humaines…) et Leroy-Merlin plus de 1 000 (conseillers de vente, chefs de produits, contrôleurs de gestion, responsables logistiques). De son côté, ED table sur 1 000 embauches, essentiellement des métiers de la vente et des cadres (contrôleurs de gestion, acheteurs, category manager, responsable du recrutement) et Casino sur près de 350 (directeurs de supermarchés, managers commerciaux, chefs de rayon spécialistes des métiers de bouche).

Phénomène de crise : une partie de la clientèle rechigne à prendre sa voiture. Du coup, les enseignes du secteur misent sur la proximité et ouvrent des magasins en centre-ville. Les Monop' et Daily Monop continueront donc leur expansion cette année offrant ainsi de nouveaux débouchés. Le groupe Monoprix devrait donc recruter 2 000 personnes. Les magasins Atac, qui changent progressivement d'enseigne pour devenir des Simply Market, embaucheront 2 500 candidats. Idem pour les supermarchés Champion, qui passent sous l'enseigne Carrefour Market et accueilleront 2 000 recrues en 2010. Les hard discounters et les enseignes de commerce en ligne continueront aussi à faire le plein de candidats.

Cette année, les enseignes de proximité continueront leur expansion offrant ainsi de nouveaux débouchés.

Delphine Bancaud

Le CV détrôné par les tests de compétences

S. POUZET / 20 MINUTES

Moins de monde dans les rayons, les grandes enseignes sont prudentes sur l'emploi.

Exit la religion du CV. Les entreprises de distribution sont assez avant-gardistes dans leurs modes de recrutement. Ainsi, plusieurs d'entre elles à l'instar de Monoprix, ont adopté la méthode de recrutement par simulation. Celle-ci permet de repérer les habiletés d'un candidat pour un métier via une série de tests. Dans le même esprit, Auchan a lancé en mars dernier une opération de recrutement sans CV pour des postes de managers de rayon en Ile-de-France. Les candidats devaient répondre anonymement à un questionnaire sur le site de l'Apec visant à déceler leurs aptitudes professionnelles. Deux cents candidats ont ensuite participé à une session collective de recrutement, certains ont été convoqués à un entretien individuel pour être embauchés. Par ailleurs, des enseignes tels Casino, Carrefour, organisent des chats de recrutement pour repérer des candidats prometteurs. **D. B.**

les horaires en îlot

Pour favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de leurs caissières, plusieurs enseignes (Leclerc, Auchan, Kiabi, Carrefour…) appliquent le système d'horaires en îlot. Le principe est simple : un îlot est composé de caissières qui ont des profils complémentaires (étudiantes, mères de famille, seniors…), ce qui leur permet de choisir leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes. Et si certains créneaux horaires ne sont pas pourvus, leur manager devra effectuer des arbitrages. Un système intelligent qui fait de plus en plus d'émules.

où postuler

http://recrutement.monoprix.fr/

www.recrute.carrefour.fr.

www.recrute.leroymerlin.fr

www.12000etreshumains.com (Casino)

www.simplymarket.fr

www.clicrecruting.com (ED)

http://talent.auchan.fr

www.preparezvousabriller.com (Ikea)

http://lentreprise.conforama.fr/offres_emploi.php

www.sephora.fr/recrutement

www.e-leclerc.com

Forums emplois

Job salon distribution
- 9 octobre à Marseille Parc Chanot
- 14 octobre au Palais des Congrès de Lyon
- 5 novembre à l'Espace Champerret de Paris
Plus d'informations sur www.jobrencontres.fr

Sites emploi spécialisé

www.distrijob.fr

www.emploi-grande-distribution.com

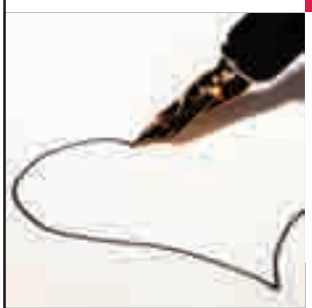
www.jobmarketingvente.com

www.lsa.fr

votre cœur de métier bat plus fort

www.fiducial.fr

FIDUCIAL
RECRUTE



Chaque jour, les 6 000 collaborateurs de FIDUCIAL s'engagent au service de leurs 200 000 clients. Ils les accompagnent dans la gestion de leur entreprise grâce à leurs expertises complémentaires, dans les domaines juridique, comptable, social, fiscal, patrimonial, informatique et bureautique. FIDUCIAL, véritable acteur de proximité au service des entreprises de moins de 20 salariés, a réalisé un chiffre d'affaires de 646M€ en 2008, et compte 568 bureaux en France - soit un tous les 30 km. Que vous soyez auditeur ou expert comptable, avocat ou conseil en gestion de patrimoine, informaticien ou commercial, gestionnaire de paie ou formateur, comme nous, vous vous impliquerez auprès de ceux qui font la vie économique en région pour les aider à se développer, se défendre, progresser. Et en donnant de la valeur à ces entreprises vous donnez du sens à votre expertise. **Rencontrons-nous.**

Wanted

FIDUCIAL

L'offre globale de services aux entreprises

ÉNERGIE LES BONS RÉSULTATS ET LES GRANDS PROJETS DOPENT LES EMBAUCHES POUR L'ANNÉE À VENIR

Un gisement de postes loin d'être épuisé

NOSSANT / SIPA

En pleine forme avec des commandes et un chiffre d'affaires en hausse, l'énergie lance un vaste plan d'embauche.

Une santé à faire pâlir de jalousie les autres secteurs. L'énergie se porte comme un charme, les résultats semestriels des poids lourds du secteur l'attestent. Areva a enregistré ainsi une hausse de 28 % de ses commandes au premier semestre 2009 et sur la même période, le chiffre d'affaires de GDF Suez a augmenté de 2,3 % pour s'établir à 42,2 milliards d'euros. Du coup, les entreprises lancent de vastes plans de recrutement pour l'année à venir. Areva envisage ainsi d'embaucher 10000 à 12000 personnes supplémentaires en 2010, soit deux fois plus que l'an passé, GDF Suez, 13600 personnes, EDF 3000 et Total table sur 1500 nouvelles recrues. Chez EDF, 90 % des embauches porteront sur des métiers techniques. L'électricien recherche ainsi 500 ingénieurs et autant de techniciens dans le nucléaire, 100 ingénieurs chercheurs, 100 dans l'hydraulique, 60 dans le thermique, 70 informaticiens ainsi que des ingénieurs dans le négoce d'énergie. A noter qu'ERDF, la filiale distribution d'EDF, recrutera à elle seule un millier de candidats. Parmi les 1400 cadres convoités par GDF Suez en France, il y aura une proportion de 75 % d'ingénieurs, 10 % de commerciaux, 10 % de financiers et 5 % d'administratifs. Total recherche essentiellement des ingénieurs en géologie, en géophysique, en instrumentation, en informatique industrielle… mais aussi des techniciens de maintenance pour ses installations pétrolières. Confronté à un déficit de candidats et surtout friands de profils souvent identiques, les grands acteurs de l'énergie essaient de capter l'attention des futures recrues dès leur plus jeune âge. En 2010, Total proposera ainsi 1000 contrats en alternance et 1800 stages. GDF Suez vise 3500 contrats en alternance du niveau CAP au niveau ingénieur. Côté salaire, pas de surenchères prévues, mais une part variable importante dès l'embauche. Ainsi chez EDF, un jeune cadre est recruté entre 2 600 et 3000 € brut par mois avec un bonus sur la performance pouvant atteindre 15 % de sa rémunération annuelle.

Sidonie Beaujeu

« Les énergies renouvelables vont créer 155 000 postes d'ici à 2012 »

JEAN-PHILIPPE ROUDIL

Délégué général du Syndicat des énergies renouvelables.

S. POUZET / 20 MINUTES

Quel est le gisement d'emplois dans les énergies renouvelables ?

Ce secteur emploie 86000 personnes. D'ici à 2012, les énergies renouvelables devraient occuper 155000 personnes. Les recrutements se feront dans le secteur solaire géothermie, dans l'éolien, dans la filière photovoltaïque et les biocarburants.

Comment expliquez-vous des besoins de main-d'œuvre si importants ?

Le Grenelle de l'environnement prévoit de porter à au moins 23 % en 2020 la part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie finale, soit plus du double qu'actuellement. D'où un important besoin de main-d'œuvre.

Quels types d'emploi cela va-t-il créer ?

D'abord des emplois industriels liés à la fabrication d'appareils de chauffage domestiques ou de panneaux solaires et d'éoliennes. Il faudra aussi des installateurs, ce qui concerne davantage les artisans. Dans l'éolien, il y aura besoin de techniciens de maintenance.

Y aura-t-il suffisamment de candidats pour ces postes ?

Dans la maintenance d'éoliennes, les candidats seront formés sur le tas. Ces postes sont en général très appréciés car il s'agit d'emplois locaux et en plein air.

Recueilli par S. B.

Total solidaire à fond des jeunes

Le pétrolier vient de créer un fonds de solidarité en faveur des jeunes. Initialement doté de 25 millions d'euros et augmenté de 5 millions supplémentaires par an pendant cinq ans, ce fonds va, entre autres, servir au financement de 10000 permis de conduire pour des jeunes défavorisés en apprentissage au sein des centres de formation des apprentis (CFA). Dans le cadre du programme CréaJeunes, 1,6 million d'euros seront investis dans la création d'entreprises en partenariat avec l'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique). « Il s'agit de former et d'aider les jeunes déscolarisés dans leur projet de création d'entreprises. Le nombre de bénéficiaires devrait être multiplié par cinq d'ici à trois ans », insiste un porte-parole de Total.

forum

Le 22 octobre prochain, EDF organise la 3e édition de son forum de recrutement Energy Day à la Grande Halle de la Villette à Paris. Cette année, l'événement est également ouvert au profil technicien bac + 2-3. Préinscriptions sur www.edfrecrute.com.

INFORMATIQUE LA CRISE N'ÉPARGNE PAS LES SSII QUI, AU MIEUX, REMPLACENT LES SALARIÉS SUR LE DÉPART

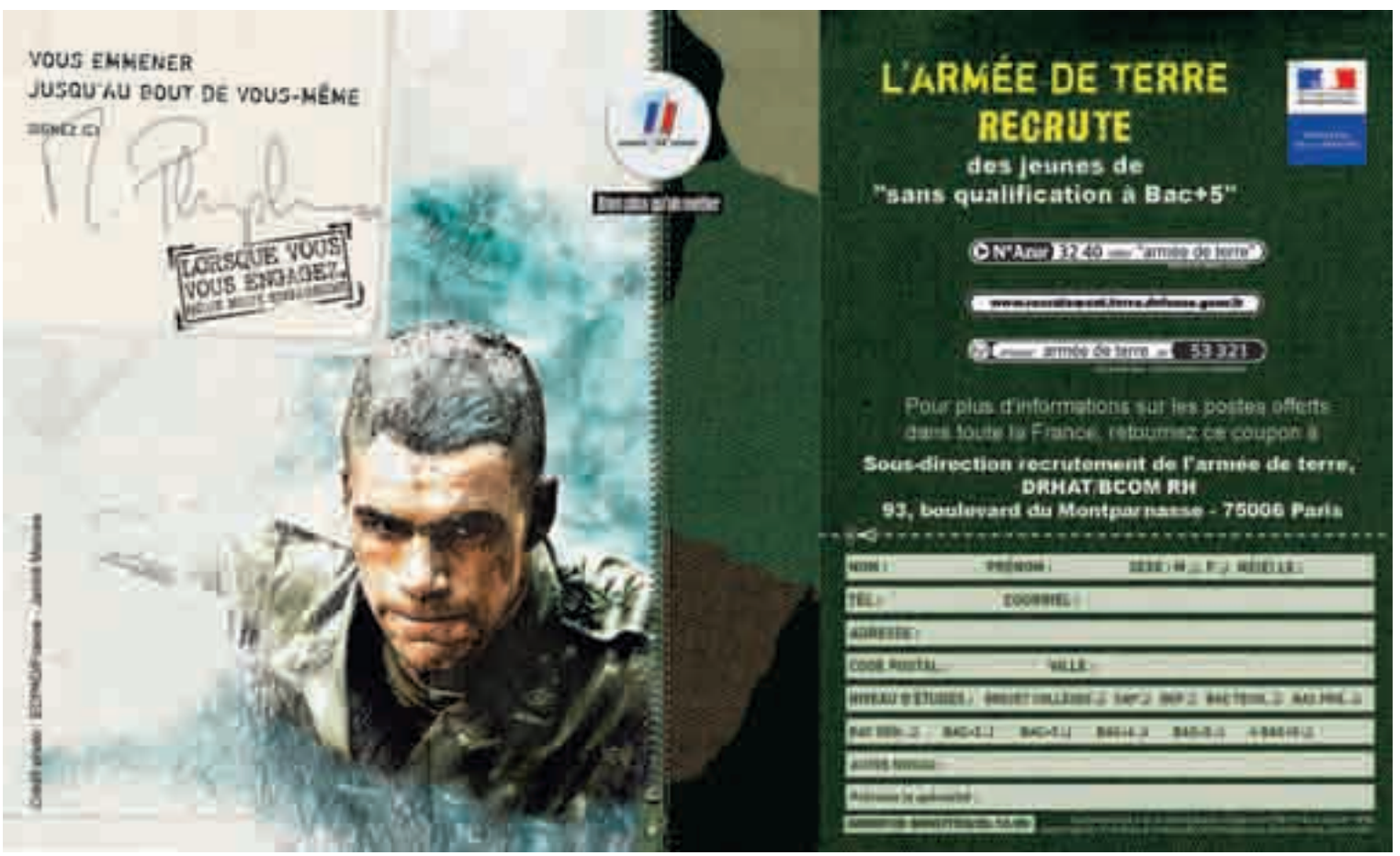
Bug dans le programme d'embauches

Quand elles sont interrogées sur leurs prévisions de recrutement, les sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) répondent généralement du tac au tac. Mais cette année, crise oblige, la donne a changé. La plupart tardent à dévoiler leurs plans d'embauches et certaines restent muettes. Même le Syntec informatique, représentant patronal de la branche, tient un discours pessimiste : « En 2009, le taux de croissance de l'activité sera proche de zéro, les créations nettes d'emplois aussi. Toutefois, pour compenser le turnover, les services informatiques auront quand même embauché entre 20000 et 25000 personnes cette année », détaille Alain Donzeaud, président de Syntec. Soit deux fois moins que les années passées. Et en 2010 ? « Il faut attendre le quatrième trimestre 2009 pour savoir si l'activité va redémarrer et si les recrutements vont repartir », concède-t-il avec prudence. Certaines SSII ont toutefois accepté de nous livrer leurs plans d'embauches très éloignés des grandes campagnes des années précédentes. Chez Steria, « les recrutements pourraient être comparables à ceux de 2009 si l'année 2010 est similaire à 2009 ». Chez GFI, « manque de visibilité à ce jour ». Heureusement quelques SSII sont plus disertes. Le groupe Open prévoit d'intégrer 400 nouveaux collaborateurs « comme en 2009 », SQLI mise sur 270 recrutements, Sopra entre 800 et 1000 « selon nos besoins et le contexte », Infotel table sur 200 embauches et Venedim sur 50 nouvelles recrues. Les premiers à pâtir de cette cristallisation des recrutements sont les jeunes diplômés. En un an, les offres d'emplois informatiques et télécoms publiées par l'Apec ont chuté de moitié. Les SSII recherchent désormais des profils d'experts et de candidats plus expérimentés. Seule constante dans les recrutements, le type de postes à pourvoir. Dans des proportions différentes, tous les acteurs du secteur recherchent des ingénieurs études et développement (JVA, J2EE, NET, XML, Oracle, Sybase, C++, Cognons, Business Intelligence, SOA…), des ingénieurs système, réseaux, télécoms et bases de données, des consultants en organisation-assistance maîtrise d'ouvrage ou encore des techniciens support.

Sidonie Beaujeu

P. BRESON / 20 MINUTES

Les plans de recrutement des SSII, quand ils sont dévoilés, sont plutôt pessimistes.



BÉATRICE THUNET
Infirmière en gériatrie à la clinique l'Amandier, Châtenay-Malabry (92).

« Les personnes âgées sont très reconnaissantes »

« Je travaille ici de 8 h à 20 h, 12 à 13 jours par mois. Au quotidien, je m'occupe de 14 à 24 patients, en moyenne âgés de 75 ans. Ils arrivent dans notre service de gériatrie après une opération ou un séjour aux urgences. Ils restent entre trois semaines et deux mois, ce qui me permet de créer des liens durables. Ensuite, ils repartent à leur domicile, voire en maison de retraite. Ce sont des patients souvent seuls donc très chaleureux et reconnaissants. Attention, ils souffrent aussi parfois de sérieux troubles cognitifs, cela n'est donc pas toujours facile à appréhender. J'apprécie également le côté technique de ce métier. Même si l'on est très éloigné des gestes de réanimation par exemple, je continue à faire des pansements, à poser des perfusions, à effectuer des traitements en intraveineuse. Aujourd'hui, le plus pesant est la gestion des familles qui multiplient les appels en journée et sont suspicieuses sur les soins dispensés. Leur manque de confiance en nous est parfois dur à supporter. »

SANTÉ DANS LES HÔPITAUX, LES PERSONNELS MANQUENT TOUJOURS À L'APPEL

Opération difficile de recrutement

Malgré les campagnes de communication optimistes du ministère de la Santé - 200 000 nouvelles recrues dans les hôpitaux dans les cinq ans - les recrutements fléchissent dans la fonction publique hospitalière (FPH). Ceci à cause des difficultés budgétaires de certains hôpitaux et de la mutualisation de moyens prévue par la nouvelle loi Hôpital, patients, santé et territoires.
Toutefois, compte tenu de l'augmentation constante des dépenses de santé, de l'allongement de la durée de vie et de nombreux départs en retraite (20 000 par an), la FPH embauchera encore en masse des infirmiers, des médecins et des aides-soignants. Le secteur privé n'est pas en reste. Le groupe de cliniques privées Générale de Santé table sur 1 000 recrutements de soignants en 2010 dont 400 à 500 cadres (ingénieurs en biologie médicale, responsables qualité, pharmaciens, contrôleurs de gestion…). Son concurrent, Médica, proposera 800 CDI l'an prochain, dont une majorité seront destinés à des diplômés, mais aussi à des titulaires de BTS hôtellerie-restauration avec une expérience en restauration collective ou encore à des titulaires d'un master 2 management des établissements de santé doublé d'une première expérience.
Pour répondre à l'ouverture de nouvelles résidences médicalisées, DomusVi recrutera 180 nouveaux salariés et Orpéa (maisons de retraite et cliniques) proposera, pour sa part, 750 postes en CDI, dont des postes de cadres de santé (surveillants généraux et infirmiers coordinateurs) et des directeurs d'établissement. A noter que toutes ces offres ne trouvent pas toujours preneurs faute de candidats suffisamment mobiles.

Compte tenu de l'augmentation des dépenses de santé et de nombreux départs en retraite, la FPH embauchera encore en masse.

Sidonie Beaujeu

Les infirmières prennent du galon

ULANDER / LEHTIKUVA OY / SIPA
La fonction publique hospitalière souffre toujours d'un manque de personnel soignant.

Depuis la rentrée, le diplôme d'infirmière d'Etat débouche sur le grade de licence. Cela signifie qu'après les trois années d'études dans un institut de formation de soins infirmiers, le diplôme leur permet de poursuivre en master si elles le souhaitent. Cette réforme facilite également les passerelles entre les métiers paramédicaux. « Un kiné qui souhaite devenir infirmier est désormais dispensé de la première année d'études », souligne Hélène Boyer, responsable du pôle recrutement de la Fédération hospitalière de France. Les aides-soignants sont également délestés de certains modules de la formation d'infirmier diplômé d'Etat. Enfin, avec ce grade, les infirmières gagnent leur galon de fonctionnaire de catégorie A. A la clé, une revalorisation salariale dont le montant est en cours de négociation entre les partenaires sociaux. A terme, cette réforme devrait concerner d'autres professions paramédicales. **S. B.**

les enfants du personnel chouchoutés

Pour attirer et fidéliser des infirmières mais aussi des aides-soignants (majoritairement des femmes), le groupe Générale de Santé multiplie les ouvertures de micro-crèches au sein de ses établissements.
Grâce à son programme « Les enfants de Générale de Santé » lancé en 2007, 150 salariés parents bénéficient d'un mode de garde en horaires décalés sur leur lieu de travail. D'ici à la fin 2011, 250 places supplémentaires devraient être créées, ce qui portera ainsi le nombre de « crèches maison » à plus d'une vingtaine.

en savoir plus

Où postuler ?
• Secteur public
www.aphp.fr
http://emploifhf.fr
• Secteur privé
www.fhp.fr
www.domusvi.com
www.generale-de-sante.fr
www.medica-france.fr
www.orpea.fr

Sites d'emploi spécialisé
www.staffsante.fr
www.emploisante.com
www.emploisocial.fr
www.jobvitae.fr
www.infirmiers.com

Salons
• Spécial santé, social et paramédical, les 12 et 13 décembre 2009, à l'Espace Champerret, Paris.
www.letudiant.fr
• Salon des formations médicales et paramédicales, le 14 février 2010, Espace Champerret, Paris.
www.studyrama.com

A lire
Le Guide des métiers de la santé, Studyrama, 2009.
Les Carrières paramédicales, L'Etudiant, 2008.
Aide-soignante, Studyrama, 2009.

L'information est un droit
Supplément au 20 Minutes n°1698 édité par 20 Minutes France, SAS au capital de 35 172 990 €, RCS Paris B438 049 843
20 Minutes, 2 745 000 lecteurs, LNM 15+
1er quotidien national (Epiq 2008)
50-52, bd Haussmann, CS 10300 75427 Paris Cedex 09
Tél. : 01 53 26 65 65 **Fax :** 01 53 26 65 10
Fax rédaction : 01 53 26 65 68 **E-mail :** info@20minutes.fr
Actionnaires : Spir Communication, Sofiouest, Schibsted ASA, 20 Min Holding
Président, directeur de la publication : Pierre-Jean Bozo
Directeur de la rédaction : Yvon Mézou
Directeur commercial : Renaud Grand-Clément
Directrice marketing et communication : Julie Costes
Directeur de l'exploitation : Frédéric Lecarme
Directeur administratif et financier : Laurent Vaillagou
Directeur nouveaux médias : Antoine Clément
Rédacteur en chef : Luc Lemaire
Rédactrice en chef Web : Clémence Lemaistre
Rédactrice en chef technique : Florence Rifaux
Coordinatrice éditoriale : Delphine Bancaud
Impression : CirclePrinters
© 20 Minutes France, 2009.
Dépôt légal : à parution.
N° ISSN : 1632 - 1022

TRANSPORT SEULS LES CONSTRUCTEURS DE TRAINS SERONT LES LOCOMOTIVES DE L'EMPLOI CETTE ANNÉE

Pédale douce sur les embauches

Ça roule moins bien pour les transports cette année. La baisse de la consommation en France a engendré une chute de la production et donc moins de besoins de stockage et de transport. Bilan, des camions de marchandises vides sont restés à quai réduisant la main-d'œuvre des transporteurs. Seule TNT table sur 300 à 400 postes à pourvoir en 2010 (téléconseillers, attachés commerciaux, agents de tris, managers opérationnels). Les entreprises de transport de voyageurs ont, elles aussi, réduit la voilure : la SNCF proposera tout de même 3000 embauches (ingénieurs, chefs de projet, techniciens de maintenance, conducteurs). A la RATP, on roule également à l'économie : 1000 embauches en 2010 contre plus de 2000 l'an passé. Heureusement, le développement croissant des tramways et le remplacement du parc ferroviaire régional français poussent les fabricants de trains à étoffer leur effectif. Alstom envisage 700 à 800 embauches, majoritairement pour sa branche transport, dont 70 % d'ingénieurs. « Tous les profils nous intéressent, car même dans un train il y a des problématiques électriques, électroniques, mécaniques », souligne Philippe Kaas, le directeur de l'information du groupe. Chez le concurrent Bombardier transport France, on préfère rester discret sur les chiffres mais on confirme que « la pression des régions pour une livraison plus rapide des autorails grandes capacité devrait créer de nouveaux emplois dans son usine du nord de la France ».

Sidonie Beaujeu

J. QUILLERET / SIPA

Le remplacement du parc ferroviaire régional pousse les fabricants de trains à étoffer leur effectif.

une réserve de talents

Malgré la crise, le transporteur de denrées périssables Stef-TFE renouvellera son « programme pépinière » en 2010. A la clé, 100 embauches de jeunes diplômés. Durant deux ans, ces jeunes recrues apprendront à connaître le groupe et ses métiers avant d'endosser des responsabilités opérationnelles, voire de prendre la tête de filiale. Par ailleurs, le transporteur recherche toujours 750 à 800 conducteurs pour pallier les départs naturels.

pratique

Sites d'emploi spécialisé

www.aft-iftim.com

www.jobtransport.com

www.fraggo.com

www.tilmag.com

Salons

• Semaine internationale du transport et de la logistique. Du 23 au 26 mars. Paris Nord Villepinte : www.sitl.eu

• Semaine mondiale du transport routier et urbain, Solutrans. Du 2 au 6 mars. Lyon Eurexpo : www.solutrans.fr

Institutionnels

www.fntr.fr

www.e-tlf.com

www.aft-iftim.com

Faire signe au chauffeur

Pas facile de trouver rapidement près de 4 000 conducteurs de bus opérationnels. Pour y remédier, Keolis propose de former des candidats non initiés à la conduite. Pour cela, l'opérateur privé de transport public de voyageurs s'est tourné vers Pôle emploi pour identifier des candidats potentiels et prendre en charge le passage du permis D. Une fois titulaires de ce sésame, les candidats sont embauchés en CDI par Keolis. Durant deux à trois semaines, ils sont formés aux techniques d'accueil du public dans un bus ou dans un car et à la gestion de crise en cas de problème avec un passager. Au total, Keolis devrait recruter 5 000 personnes en 2010.

Qualifications en hausse

Selon l'Association pour le développement de la formation dans le domaine du transport et de la logistique (AFT-IFTIM), les titulaires d'un bac professionnel logistique ont la cote auprès des DRH pour les recrutements de techniciens-agents de maîtrise. De plus, les nombreux projets de réorganisation favorisent l'emploi de cadres issus des écoles de commerce ou d'écoles d'ingénieurs avec une spécialisation logistique. **S. B.**

3 questions à …

S. POUZET / 20 MINUTES

ALAIN PERONI

Directeur associé du site emploi Job Transport.

Comment évolue le marché de l'emploi dans les transports et la logistique ?

Après avoir écoulés leurs stocks, les industriels produisent à nouveau, ce qui signifie une reprise de la gestion des stocks et donc du transport. Le volume d'offres d'emploi est en train de repartir.

Dans quelle proportion ?

Avant la crise, nous avions un volume de 4000 à 5000 offres d'emploi. En janvier 2009, nous sommes tombés à 800, et depuis juillet nous sommes autour de 1400-1600 offres disponibles. La bonne nouvelle est qu'il s'agit de postes en CDI pour des assistants RH, des directeurs de site, des acheteurs, des commerciaux…

Qui sont les gros recruteurs ?

Les grands opérateurs de logistique comme Géodis, Stef TFE, mais aussi Adrexo (groupe Spir) et les distributeurs comme Ikea, Carrefour ou Decathlon.

Recueilli par S. B.

LA SNCF RECRUTE DES INGÉNIEURS H/F

Crédit photo : Jean-Philippe Mesguen.

NOS INGÉNIEURS CONTRÔLENT LA GÉOMÉTRIE DES VOIES AU DIXIÈME DE MILLIMÈTRE PRÈS, MÊME À 300KM/H. ET VOUS, JUSQU'OÙ IREZ-VOUS ?

« Organiser les travaux de modernisation du réseau tout en maintenant le trafic sur des milliers de kilomètres de voies, c'est un des défis de mon métier, je suis ingénieur à la SNCF. »
Kim, Ingénieur Maintenance et Travaux Génie civil

À la SNCF, Kim et l'ensemble de nos ingénieurs pratiquent l'innovation au quotidien dans tous nos métiers. À travers la grande diversité des missions qu'ils remplissent, les ingénieurs qui nous choisissent inventent les mobilités d'une époque nouvelle. N'attendez pas demain pour prendre de l'avance, **rejoignez-nous sur l'espace emploi de sncf.com**

des idées d'avance

SNCF