

DOSSIER



« La crise actuelle est annoncée comme bien plus grave que la précédente. Mais dans l'informatique, on n'entend pas de message de désespoir. »

Mickaël Cambot, Robert Walters

À SAVOIR

Pour recruter, les entreprises utilisent de plus en plus les réseaux sociaux professionnels. Elles multiplient aussi les rencontres conviviales.

EN CHIFFRE

13 % des entreprises informatiques prévoient de réduire partiellement leurs plans de recrutement dans les six prochains mois, contre 4 % qui les revoient à la hausse.

Source : Apec

Emploi

UNE ANNÉE 2012
PLACÉE SOUS LE SIGNE
DE LA PRUDENCE

Trois quarts des entreprises du secteur informatique envisagent de maintenir les recrutements de cadres prévus en 2012, selon le dernier baromètre Apec-Syntec numérique. D'ailleurs, il existe toujours des tensions pour trouver certains profils. Toutefois, la plus grande prudence est de mise, car aucun secteur n'est à l'abri d'un retournement de conjoncture...





DOSSIER RÉALISÉ PAR SANDRINE CHICAUD ET CORINNE ZERBIB



« Actuellement, nous avons plus de 600 postes ouverts chez nos clients que nous ne pourrions pas satisfaire, faute de ressources. »

Philippe Colas, Ajilon IT

À SAVOIR
Les développeurs Java, .Net et PHP, dotés de deux à cinq ans d'expérience, ont le vent en poupe.

EN CHIFFRE
83 % des recruteurs du secteur IT interrogés trois à six mois après la parution d'une offre sur le site de l'Apec jugent qu'il leur a été difficile de trouver les bons candidats.

Tendances SUR LA LANCÉE DE LA REPRISE AMORCÉE EN 2010, LES ENTREPRISES CONTINUENT D'EMBAUCHER

Cette année, les projets informatiques qui avaient été retardés par la crise de 2008 ont repris de plus belle. Malgré la nouvelle dégradation économique, il est difficile d'arrêter ces chantiers.

En revanche, si le marché de l'emploi s'est maintenu au second semestre 2011, la prudence reste de mise pour les prochains mois.

« La crise ? Non, on ne la voit pas ! » Pour Ebrahim Sammour, directeur général de la place de marché Hitechpros, il ne s'agit pas de s'adonner à la nervosité ambiante. De fait, les résultats de l'enquête menée auprès de ses SSII clientes sont plutôt

rassurants : 90 % d'entre elles prévoient de recruter l'an prochain, contre 70 % l'an dernier. Pourtant, 56 % des entreprises interrogées disent ressentir un impact de la crise actuelle. « Un sentiment plutôt issu de la télé que du business ? », s'interroge, en souriant, le patron.

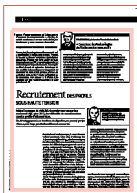
Pour l'heure, les SSII et les DSI restent plutôt confiantes pour l'année prochaine, tout en insistant sur leur manque de visibilité. « Actuellement, plus de 600 postes sont ouverts chez nos clients, que nous ne pourrions pas satisfaire, faute de ressources », regrette Philippe Colas, directeur commercial d'Ajilon IT. De son côté, Mickaël Cambot, manager de la division IT de Robert Walters, un cabinet de recrutement, relate : « La crise actuelle est annoncée comme bien plus grave que la précédente. Mais dans l'informatique, on n'entend pas de message de désespoir : les entreprises continuent à mener des projets et à investir. Un de mes clients a gelé les recrutements de tous ses postes, sauf informatiques ! » Parmi les principales raisons de cet optimisme, certains estiment que le redémarrage de 2010-2011 a permis de relancer de gros projets qui ne peuvent être gelés en cours de route. « En période de crise, les clients ont tendance à accélérer la transformation de leur système d'information pour améliorer leurs performances », renchérit Susan Lassiaille, directrice du recrutement chez IBM France.

Grandes ou petites, les SSII recrutent

NOM	EFFECTIF FRANCE	EMBAUCHES 2012 PRÉVUES
Capgemini	20 000	4 000
Atos	14 000	De 1 000 à 1 500 en fonction de la conjoncture
Sopra Group (dont Axway)	13 000	1 500 + 600 stagiaires
IBM France	11 000	250 + 500 apprentis et stagiaires
Logica	9 200	Plus de 1 500
GFI Informatique	6 500	1 200
Neurones	3 300	1 200
Micropole	1 300	450
Ajilon IT	900	300
Mediastay	100	De 30 à 40

Ralentissement des embauches dans les banques

Reste qu'un des principaux indicateurs de la santé du recrutement dans l'informatique est celui des banques, qui tirent le marché des services depuis de nombreuses années. A l'aune des informations que cet indicateur dispense, le marché semble tituber. Mais si certains évoquent le gel des recrutements et les prévisions impossibles dans le



■ secteur, d'autres murmurent qu'il s'agit surtout d'annonces de communication : « *En fait, les sociétés continuent à recruter, mais elles le font discrètement* », avoue un acteur du marché.

Des prévisions d'embauches maintenues

Pour autant, les entreprises ont beaucoup de mal à appréhender la conjoncture actuelle. Comme le montre le dernier baromètre Apec-Syntec numérique, l'emploi reste bien orienté au cours du second semestre 2011, cependant la prudence est de mise pour les prochains mois. Interrogées au début du mois de septembre, les trois quarts des sociétés informatiques envisageaient de maintenir les embauches prévues pour les six prochains mois, contre 4 % qui prévoyaient de les augmenter. Plus gênant, 13 % d'entre elles tablaient sur une réduction partielle de leur prévisionnel. ■



L'AVIS DE L'EXPERT

Franck Nassah, directeur chez Pierre Audoin Consultants

« Le secteur des technologies de l'information reste actif »

Nous avons révisé notre prévision de croissance du marché des services informatiques pour 2012, de 2,7 à 2,4 %. L'impact est limité, car la crise actuelle n'est pas comparable avec celle de 2008. A part la grande distribution qui ralentit et la banque qui devrait être plus touchée, les autres secteurs restent actifs. Car l'IT est stratégique. Il faut faire évoluer le système d'information pour développer le business.

En revanche, mécaniquement, les recrutements vont diminuer en 2012, par rapport à cette année. Nous avions prévu une croissance de 3,4 % pour l'année 2011, que nous réduisons donc d'un point pour 2012. En effet, toutes les entreprises travaillent sur l'industrialisation, dans le but d'optimiser les marges et de produire la même valeur, mais avec moins de ressources humaines.

Recrutement DES PROFILS SOUS HAUTE TENSION

Malgré le manque de visibilité, de nombreuses entreprises annoncent déjà, pour 2012, des difficultés de recrutement sur certains profils d'informaticiens.

Du développement aux fonctions de direction, en passant par les réseaux, une large palette de métiers est concernée.

Dans le domaine informatique, le marché du travail est paradoxal. D'un côté, le chômage des informaticiens s'élève à 6 %, selon les statistiques de Pôle emploi. De l'autre, les sociétés rencontrent encore des difficultés pour pourvoir certains postes, notamment techniques. L'ingénieur d'études et de développement Java, C# et PHP, avec de un à trois ans d'expérience, est l'un des profils très prisés par les recruteurs. Comme l'explique Anthony Collins, directeur régional adjoint au cabinet de recrutement Hays, « *la plupart de nos entreprises clientes - essentiellement des sociétés utilisatrices et des éditeurs - recherchent des ingénieurs Java ayant entre deux et cinq ans d'expérience. Mais ces profils sont peu nombreux, et les candidats disponibles sont plutôt des jeunes diplômés ou des seniors.* »

Ainsi, Voyages-SNCF recrute des ingénieurs d'études et de développement, spécialistes de Java EE, pour effectuer du développement pendant deux ou trois ans, avant de les faire évoluer vers une fonction de chef de projet. De son côté,

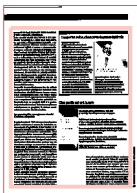


TÉMOIGNAGE

Michel Pimenta, vice-président ventes et marketing de Clmpa (filiale d'Airbus spécialisée dans la gestion du cycle de vie)

Nous pensons recruter 250 personnes l'an prochain, dont une trentaine d'experts en gestion de configuration, et autant de spécialistes de la maquette numérique. Il est difficile de trouver ces experts avec au moins dix ans d'expérience, car il existe une forte concurrence avec les grands groupes (Airbus, Eurocopter, etc.) et les SSII. Selon les CV que nous recevons et nos projets, nous choisissons des profils d'informaticiens ou des profils métier. Ils doivent avoir une expérience dans les projets transnationaux. Nous pouvons aussi embaucher des candidats plus jeunes, avec quatre ans d'expérience ou même sortant de l'école, que nous formons.

Axa France Services envisage de recruter 90 personnes, dont une trentaine à Lille, pour son centre dédié aux technologies web. Il s'agit de postes de développeurs web, dotés d'une forte expertise technique sur les technologies Microsoft (.Net, Sharepoint, Silverlight). Dans la région lilloise, le



groupe est en concurrence avec les SSII et quelques grands acteurs de la distribution.

Selon Aurélie Vanden Bil, DRH de la SSII Synchrone Technologies, il existe aussi une pénurie de spécialistes des progiciels financiers. « La double compétence technique et métier est particulièrement difficile à trouver », observe-t-elle. Synchrone recherche notamment 25 profils maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre (MOE) spécialisés en progiciels financiers, dotés d'un bac + 4 ou 5 en informatique ou en finance de marché. Les développeurs MOE intégreront, entre autres, ces progiciels dans les outils existants du client. Ils doivent avoir un minimum d'expérience en développement Java ou C#, et seront formés pendant trois à six mois au sein de l'équipe. Idéalement, ils sont aussi un peu expérimentés dans le développement de progiciels financiers, tels que Sophis, Murex, Calypso ou Summit. Ils maîtrisent l'anglais et ont obligatoirement une première expérience en banque, notamment sur les marchés financiers.

Les profils de consultants au service des métiers sont également très prisés par les recruteurs, dans des domaines d'activité comme les assurances, où les candidats sont rares. Axa France espère ainsi attirer dans la région parisienne des consultants en système d'information spécialisés en Graphtalk AIA, un progiciel dédié à la gestion des produits d'assurances. Outre des compétences techniques sur ce progiciel, ils doivent savoir collaborer avec les directions métier.

Les experts et les managers en sécurité s'avèrent très prisés

Dans le domaine de l'infrastructure, les entreprises peinent notamment à trouver des techniciens ou des analystes d'exploitation. Doté d'un bac + 2 et maîtrisant l'anglais, le technicien d'exploitation doit s'assurer qu'un système opère 24h/24. Il est donc confronté à des contraintes d'horaires (3/8) et de planning. Au bout de deux ans, un candidat motivé peut évoluer vers l'analyse d'exploitation, des fonctions d'administration système, base de données et stockage, ou encore vers des métiers d'ingénierie de production. Les ingénieurs systèmes ou production sur les environnements Open, en général Unix, sont aussi recherchés. « Il existe une vraie tension sur ces profils, mais le problème se situe surtout au niveau du salaire assez élevé demandé par les candidats. D'où l'intérêt de repérer des postulants bac + 2 qui sont ensuite formés chez nous et qui peuvent progresser vers les différents métiers », explique Philippe Colas, directeur commercial de la SSII Ajilon IT.

L'autre demande forte des entreprises concerne la sécurité informatique, qu'il s'agisse d'experts ou de managers. Provadys, cabinet de conseil et d'audit dans le domaine de la sécurité informatique et du système d'information, recherche six consultants seniors spécialisés en tests d'intru-

UNE ENTREPRISE QUI RECRUTE

Capgemini embauchera 70 % de jeunes diplômés

Cette année, le groupe Capgemini embauchera plus de 4 000 collaborateurs en France. « Cette tendance devrait être assez proche en 2012, estime Geoffrey Burns, directeur du recrutement du groupe. Cela dépendra de la conjoncture et du turnover. » Capgemini cherche à recruter des jeunes diplômés (près de 70 % de ses embauches). En général, pour les postes techniques, ils sont dotés d'un bac + 5 (écoles d'ingénieurs, Miage). Le groupe diversifie les profils, car les candidats sont de moins en moins nombreux sur le marché. Les métiers connaissant le plus de tensions sont les développeurs Java EE, dotés de plus de deux ans d'expérience ; les architectes, avec six ans et plus d'expérience ; les chefs de projet et les directeurs de projet très expérimentés



Geoffrey Burns, directeur du recrutement de Capgemini.

qui veulent piloter des chantiers d'envergure internationale, très complexes. Et Capgemini recherche des directeurs de programme, gérant plusieurs projets en même temps. « Ils sont aisés à identifier, le plus ardu est de leur donner envie de venir ! »

Cinq profils qui ont la cote

INTITULÉ	MISSION
Ingénieur études et développement Java, C#	Développer des applications en fonction d'un cahier des charges dans ces langages.
Architecte technique	Définir l'architecture technique d'un système d'information, garantir la cohérence de ses éléments (réseaux, matériel, systèmes d'exploitation, applicatifs).
Chef de projet	Superviser le développement d'un projet en veillant au respect du cahier des charges et du budget. Animer les équipes dédiées aux projets.
Expert en sécurité	Assurer la protection des données, réduire les vulnérabilités d'un système. Faire des recommandations dans le respect des procédures.
Administrateur systèmes	Gérer tout ou partie du système informatique (matériel, applications, serveurs, réseaux).

sion. « Ces professionnels sont très peu nombreux sur le marché, pas plus de 150 à 200 en France, dans le domaine privé. Il est donc difficile de trouver des candidats, sans compter que nous devons nous assurer qu'ils adhèrent bien aux valeurs de l'entreprise avant de les recruter », assure Amandine Corbet, responsable RH de Provadys. En général, ces spécialistes connaissent les pratiques en intrusion et savent développer des architectures spécifiques dans un environnement de tests. Avec un bac + 5 en poche, ils ont idéalement travaillé entre trois et cinq ans au sein



du département sécurité ou tests d'intrusion d'un cabinet de conseil, ou encore dans le service sécurité d'une entreprise. Ils peuvent avoir une double compétence de consultant et d'expert technique en tests d'intrusion. Le cabinet prévoit aussi d'embaucher une quinzaine de consultants en gestion des risques, dotés de cinq à sept ans d'expérience, en cabinet de conseil ou en société experte en sécurité.

Enfin, les postes d'encadrement tels que les chefs de projet et les directeurs de projet ayant zéro à cinq ans ou dix à quinze ans d'expérience semblent difficiles à pourvoir. Les entreprises recherchent des collaborateurs maîtrisant les méthodes agiles, capables de coordonner des intervenants multiples, de dialoguer avec les opérationnels et d'être tournés vers l'utilisateur final. Dans certains secteurs, leur demande est particulièrement forte autour des projets décisionnels ou de mobilité. ■



PHILIPPE COUETTE

L'AVIS DE L'EXPERTE

Marlène Ribeiro, directrice chez Michael Page

« L'expertise technique est très recherchée »

Depuis quelques années, les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter certains candidats informaticiens. C'est notamment le cas des SSII qui manquent d'attractivité, sauf pour les débutants ou les jeunes diplômés. Le marché est aujourd'hui plutôt favorable aux profils d'experts techniques seniors, lorsque ceux-ci ont bien piloté leur carrière et qu'ils ont

réussi à ne pas s'enfermer sur une technologie dépassée, en se formant régulièrement. D'une manière générale, les candidats qui sortent d'écoles d'ingénieurs en France ne trouvent pas les métiers techniques assez nobles. Ils préfèrent s'orienter vers des postes de consultants ou de chefs de projet fonctionnels. C'est là une mentalité bien française.

Méthodes LES RÉSEAUX SOCIAUX NE REMPLACENT PAS LES RENCONTRES AVEC LES CANDIDATS

La plupart des recruteurs ont intégré les réseaux sociaux dans leur stratégie. Certains d'entre eux explorent leurs nouvelles fonctionnalités, notamment pour attirer des candidats en poste.

Leur objectif prioritaire : rencontrer les candidats très vite. Pour cela, ils organisent des événements exceptionnels.

Les réseaux sociaux complètent les canaux classiques de recrutement, mais ne les remplacent pas. Chez Mediastay, un spécialiste de la création et de la monétisation d'audience dans le domaine des jeux en ligne, on pense avoir trouvé le cocktail gagnant entre les différentes méthodes d'embauche des 30 à 40 profils recherchés en 2012. « Nous travaillons avec des cabinets de recrutement pour certains postes confirmés, nous publions des annonces en ligne et procédons davantage par approche directe sur les réseaux sociaux professionnels tels LinkedIn ou Viadeo. Nous utilisons alors la recherche par fonction, secteur et société cible pour dénicher nos candidats », explique Jonathan Zisermann, directeur général de cette PME d'une centaine de collaborateurs. Parmi la longue liste des médias cibles de publication d'offres d'emploi reviennent désormais quasi systématiquement le nom de Viadeo et un peu moins souvent celui de LinkedIn. Les deux réseaux sociaux professionnels se sont ainsi taillés,



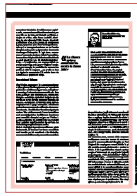
TRISTAN PAVOT

TÉMOIGNAGE

Fabrice Losson, directeur de la responsabilité d'entreprise et du recrutement chez Logica

Pour recruter les jeunes dont nous avons besoin, nous sommes partenaires du Challenge du monde des grandes écoles et universités. Le CDMGE allie compétition sportive et rencontres avec les opérationnels. Nous avons aussi créé un hub sur Viadeo : Osez innover avec Logica. Après six mois d'existence, près de 1 250 membres se retrouvent autour des experts de notre entreprise afin de discuter expertise métier, cas clients ainsi que thèmes RH (handicap, place des femmes dans l'IT). Avant la fin de l'année, nous allons lancer notre premier chat vidéo.

très rapidement, une place de choix aux côtés des sites d'emploi traditionnels, comme Monster, Apec, ou Lesjeudis, toujours d'actualité. Mais le recours aux réseaux sociaux ne se limite pas à la publication d'offres d'emploi, loin s'en faut. « Pour identifier des candidats potentiels et



se constituer des viviers de collaborateurs expérimentés, nos recruteurs utilisent les recherches par mots clés sur des sites tels LinkedIn ou Viadeo, à des fins de veille », relate Susan Lassiaille, directrice du recrutement d'IBM France. Ainsi, les profils de ces réseaux fournissent de nombreuses pistes intéressantes pour identifier des professionnels qui ne sont pas forcément en recherche d'emploi active, mais qui pourraient être tentés de changer d'entreprise. Il s'agit donc, somme toute, d'un terrain de chasse idéal. Pour ce faire, les recruteurs disposent de nombreux outils mis en place depuis peu par les réseaux. Ils ressemblent, à s'y méprendre, aux espaces dédiés au recrutement des sites classiques d'offres d'emploi avec, par exemple, la possibilité de scanner des profils de salariés en poste – ces profils ne font que répéter le contenu des CV et de la lettre de motivation, la plupart du temps.

« Les réseaux sociaux constituent un terrain de chasse idéal »

Des soirées à thèmes

Chez Viadeo, on compare les nouveaux outils aux ATS (Applicant Tracking Systems, ou logiciels de gestion des candidatures), permettant de piloter le sourcing, d'animer les communautés, etc. Une vision partagée par LinkedIn, son concurrent d'origine américaine, également très prisé par les recruteurs IT. Ce dernier insiste sur la notion de cycle du recrutement : promotion de la marque employeur via la page entreprise, création et gestion des communautés, utilisation du moteur de recherche, identification des cibles et prise de contact. D'un côté comme de l'autre, les tarifs ne sont pas négligeables : de 660 euros hors taxes pour une offre d'emploi unique sur Viadeo à plusieurs dizaines de milliers d'euros mensuels chez LinkedIn pour l'ensemble des services. Le choix de la panoplie n'est pas anodin. Mais la stratégie d'approche constitue un point fondamental, à l'heure où les « bons » candidats sont harcelés par les recruteurs. « Sur LinkedIn, nous avons installé un outil pour mettre en relation

TÉMOIGNAGE



Jean-Paul Brincin,
chef de projet de regroupement
DSI à la DCNS

Nous avons lancé une campagne de recrutement d'une centaine de personnes pour reconstituer notre DSI dans la région Ouest. Et cela dans le cadre de notre repositionnement géographique. Pour ce faire, nous avons mis en place des dispositifs : création d'un site dédié, publication d'une information riche sur les emplois proposés, étayée par des témoignages de collaborateurs sur le groupe et ses activités. Nous avons complété notre action par une animation sur Facebook, LinkedIn et Viadeo, ainsi que par des bannières sur les sites d'emploi. Nos cabinets de recrutement ont publié des annonces. L'ensemble de la campagne a généré un flux de candidatures. Puis nous avons organisé une rencontre en ligne, sous forme de chat vidéo, qui a rassemblé plus de 4 000 internautes. Enfin, nous avons rencontré les candidats lors de soirées conviviales.

des postulants au profil intéressant avec des collaborateurs d'Accenture, et promouvoir la cooptation », explique Sophie Arnould, directrice du recrutement d'Accenture France. Une méthode également adoptée par Ajilon IT, qui associe les collaborateurs pour prendre contact avec les candidats potentiels. « La démarche n'est pas simple à mettre en œuvre, mais s'avère très efficace », note Philippe Colas, directeur commercial d'Ajilon IT.

Les réseaux sociaux, vecteurs de la cooptation, accélèrent un retour aux sources du recrutement dans l'IT, avec une efficacité décuplée par l'outil. L'objectif des employeurs reste d'établir, le plus vite possible, un contact « humain » avec les candidats. D'où la prolifération, depuis quelques années, d'événements de recrutement organisés par l'entreprise. « Nos soirées à thème – Poker, Sur les flots, Cœnologie... – remportent un vif succès », note Isabelle Néri, responsable recrutement de GFI Informatique. « Devant la difficulté à mobiliser des candidats via les vecteurs traditionnels, nous avons réfléchi à de nouvelles méthodes, raconte Stéphane Bourva, directeur région Ouest d'Infotel. Grâce aux réseaux sociaux, nous informons les profils potentiels de la région, de nos soirées. Nous drainons ainsi beaucoup de monde, d'autant que nous n'opérons pas de présélection. Rien de plus efficace que les échanges informels ! »

