

# STARTEMPLÒI

BORDEAUX & SA MÉTROPOLE

PLUS DE  
**11 500**  
EMPLOIS  
RÉFÉRENCÉS

LES ENTREPRISES  
QUI RECRUTENT  
EN **2022**

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

- Le **Top 100** des entreprises qui recrutent
- **Analyse et décryptage** du marché de l'emploi local
- Les **profils recherchés** par les recruteurs

**LA**  
**TRIBUNE**  
PARTAGEONS L'ÉCONOMIE

EN PARTENARIAT AVEC





**MUTUELLE OCIANE MATMUT**

**DES OFFRES SANTÉ  
SUR-MESURE POUR VOUS  
ET VOS SALARIÉS\***



**matmut.fr**

\*Document non contractuel à caractère publicitaire. L'ensemble des garanties s'applique dans les limites, plafonds et conditions définies au contrat. Conditions détaillées disponibles en agences et sur [matmut.fr](http://matmut.fr). L'intégralité des statuts de l'association Ociane Professionnels Indépendants, des statuts d'Ociane, de la Notice d'Information Ociane Santé Pro et des Conditions Générales Contrat collectif santé à adhésion obligatoire sont disponibles sur [matmut.fr](http://matmut.fr). Assureur de la garantie santé : Mutuelle Ociane - Mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, N° SIREN 434 243 085. Siège social : 35 rue Claude Bonnier 33054 Bordeaux Cedex. Matmut - Mutuelle assurance des travailleurs mutualistes - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des Assurances. Siège social : 66 rue de Solteville 76100 Rouen. Annonce Ociane Santé Pro - 12/21 - Crédits photos : © Jacob Lund, jackfrog, goodluz, Krakenimages.com - Adobe Stock



**Mutuelle  
Ociane Matmut**

**Pierre Cheminade**RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT  
LA TRIBUNE / BORDEAUX

@LaTribuneBdx

## PLUS DE 11 500 INTENTIONS D'EMBAUCHE !

« Il n'est de richesse que d'Hommes ! » écrivait déjà en 1576 l'économiste et philosophe français Jean Bodin. Cet adage n'a jamais été autant d'actualité pour les entreprises bordelaises qui sont toujours plus nombreuses à vouloir recruter... et à avoir du mal à le faire. Elles se retrouvent dans l'obligation de devoir attirer, fidéliser et former leurs salariés et les candidats à la recherche d'un emploi. Dotés d'un rapport de force inédit depuis bien longtemps, ces derniers formulent des exigences nouvelles et poussent les employeurs à se questionner et à faire évoluer leurs pratiques. Dans ce contexte et alors que la pandémie semble, on l'espère, définitivement derrière nous, *La Tribune* publie la 8<sup>e</sup> édition du *StartEmploi*, son hors-série annuel dédié à l'emploi dans la métropole bordelaise.

Illustration concrète du dynamisme de l'économie locale et de ses énormes besoins de recrutements, ce fascicule liste 11 517 intentions d'embauche dans les 28 communes de Bordeaux Métropole ! En CDI, en CDD de plus de six mois ou en contrat d'apprentissage. C'est tout simplement un record absolu, en hausse de plus de 25 % sur un an. Plus de 129 entreprises, petites et grandes, ont pris le temps de nous transmettre leurs objectifs de recrutement et nous les en remercions chaleureusement. Elles recrutent dans tous les secteurs : santé, numérique, bâtiment, transport, services à la personne, immobilier, ingénierie, vente, métiers verts...

Comme chaque année, ce hors-série vous propose donc le top 100 des entreprises qui recrutent à Bordeaux Métropole et une analyse du marché de l'emploi. Autant d'évolutions que *La Tribune* suit et décrypte tout au long de l'année. Que vous soyez étudiant, à la recherche d'un emploi, en reconversion professionnelle, recruteur ou acteur de la formation professionnelle, nous espérons que ce *StartEmploi* vous sera utile.

SOCIÉTÉ ÉDITRICE - LA TRIBUNE NOUVELLE. S.A.S. au capital de 535 950 euros. Établissement principal : 54 rue de Clichy 75009 Paris. Siège social : 10 rue des Arts, 31000 Toulouse. SIREN : 749 814 604. DIRECTION - Président , Directeur de la publication : Jean-Christophe Tortora. Directrice générale : Tatiana de Francqueville. RÉDACTION - Directeur de la rédaction : Philippe Mabile. Directeur délégué de la rédaction : Fabrice Gliszczynski. Directeur adjoint de la rédaction : Robert Jules. LA TRIBUNE BORDEAUX, 57 rue Saint-Sernin, 33000 Bordeaux. Tél. : 05 56 44 02 73. Fax : 05 56 44 02 76. Directeur de la publication : Jean-Christophe Tortora. Directrice générale déléguée : Cendrine Martinez. Pour joindre vos interlocuteurs par courriel : prenom.nom@latribunebordeaux.fr. Pour leur téléphoner : composez la racine 05 56 48 81... suivie des chiffres indiqués après chaque nom. RÉDACTION - Rédacteur en chef adjoint : Pierre Cheminade (35). Journaliste : Jean-Philippe Déjean (33). SERVICE COMMERCIAL - Directeur de clientèle : Stéphane Fraisse (37). Attachée commerciale en charge de la publicité : Maud Gaunet (32). Ont participé à ce numéro : Bénédicte Chapard, Elodie Brisson, Yohan Chable. CONCEPTION - Eloïse Oger. MAQUETTE - François Brumas. IMPRESSION - Cool Red, 10 Rue Georges Mandel, 33000 Bordeaux. N° de commission paritaire : 1022 D 85607. ISSN : 2822-8111. Dépôt légal : mars 2022. Site : www.latribunebordeaux.fr

# Agenda Événements - 2022

## → LA TRIBUNE À BORDEAUX

**LA  
TRIBUNE**  
PARTAGEONS L'ÉCONOMIE

**30**  
JUN

### BORDEAUX ZÉRO CARBONE

8e édition

Le rendez-vous des acteurs engagés pour une ville plus inclusive, mobile, attractive, digitale, humaine, innovante, durable et responsable.



**11**  
OCT

### SOMMET AÉRONAUTIQUE ET SPATIAL

2e édition

Un événement national à Bordeaux qui a pour ambition de souligner les enjeux et avancées opérées par la filière aéronautique et spatiale en matière de transition écologique.

**22**  
NOV

### FORUM AGRICULTURE & INNOVATION

7e édition

L'événement visera à valoriser les innovations de la filière grâce aux retours d'expériences d'acteurs de terrain, de chercheurs et d'experts.



**06**  
DEC

### TRANSFORMONS LA FRANCE

4e édition

Un événement sur les grands enjeux de transformation, avec les entreprises qui ont les clefs du changement.





<b>ANALYSE</b> .....	<b>06</b>
<i>Recrutement post-Covid : nouveau record avec plus de 11 500 intentions d'embauches</i>	
<b>INTERVIEW</b> .....	<b>12</b>
<i>Entretien avec Stéphane Pfeiffer, adjoint au Maire de Bordeaux</i>	
<b>RSE</b> .....	<b>14</b>
<i>La RSE, un attribut pour attirer les candidats à l'emploi ?</i>	
<b>PÔLE EMPLOI</b> .....	<b>16</b>
<i>Avec Alain Mauny, directeur régional Pôle Emploi</i>	
<b>LE TOP 3</b> .....	<b>18</b>
<i>Les trois plus gros recruteurs de la métropole bordelaise</i>	
<b>LE TOP 100</b> .....	<b>22</b>
<i>Le classement des entreprises qui recrutent en 2022 dans la région bordelaise</i>	
<b>EMPLOI JEUNES</b> .....	<b>36</b>
<i>Génération z : au-delà des idées reçues</i>	
<b>RECONVERSION</b> .....	<b>38</b>
<i>Quand la Covid remet en question les carrières</i>	
<b>MÉTIERS VERTS</b> .....	<b>40</b>
<i>Voyants au vert pour les « green jobs » ?</i>	
<b>TÉLÉTRAVAIL</b> .....	<b>42</b>
<i>Un argument indispensable de recrutement</i>	



## RECRUTEMENT POST-COVID : NOUVEAU RECORD AVEC PLUS DE 11 500 INTENTIONS D'EMBAUCHES

Si la pandémie de Covid-19 a profondément changé la donne auprès des attentes des candidats, le rebond de l'économie post-covid se confirme : l'enquête de *La Tribune* auprès de 135 grands groupes, entreprises familiales, PME ou encore startups recense 11 517 offres d'emplois durables en CDI ou CDD de plus de 6 mois. Pour cette huitième édition, les projections sont au beau fixe avec un chiffre supérieur aux intentions 2021 qui recensait environ 9 000 offres.

Sans surprise, on retrouve les mêmes lauréats du secteur de la santé aux deux premières places en tête du classement : le Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux (CHU) avec 2 000 intentions de

recrutement annoncées et le Groupe Bordeaux Nord Aquitaine, leader de la médecine privée qui s'impose à la deuxième place avec 700 emplois. Et pour la première fois, trois employeurs se retrouvent sur la troisième place du *StartEmploi* avec chacune 500 intentions de recrutement : la CPAM sur différentes familles de métiers (relation client, gestionnaire conseil, accueil...), Lidl pour ses 35 magasins sur Bordeaux Métropole et sa plateforme logistique à Cestas et le géant de la vente en ligne Cdiscount. Une fois de plus, les intentions d'embauche en 2021 se sont en majorité concrétisées en 2022 et l'effectivité des recrutements a parfois dépassé le prévisionnel. Par exemple, dans le Palmarès de 2021, le CHU avait prévu d'embaucher 1200 personnes et a finalement recruté



1 990 candidats. Le groupe Pichet dans le secteur de l'immobilier avait prévu 130 postes et a recruté 200 personnes, ou encore Filhet Allard qui avait annoncé 117 gestionnaires en assurances et en a recruté 200.

### HÔPITAUX ET CLINIQUES CHERCHENT SOIGNANTS EN URGENCE

Déjà en première position en 2021, le secteur de la santé et du médico-social arrive en tête des intentions d'embauche cette année avec 28 % des emplois annoncés, soit 3 191 postes pour 2022 contre 2 429 postes en 2021. Tiré par les deux géants de Bordeaux Métropole que sont le CHU de Bordeaux et GBNA Polyclinique, avec respectivement 2 000 et 700 emplois à pourvoir, le secteur est en tension, avec un manque de candidats pour le métier de personnel soignant dans un contexte sanitaire délicat qui accentue le besoin de nouveaux renforts et qui a parfois démotivé des vocations. La maternité de Bagatelle à Talence cherche également 190 candidats et l'hôpital privé Saint Martin à Pessac en cherche 60. Désormais, dans ce contexte marqué par une forte concurrence, les hôpitaux et cliniques privées mettent en place des stratégies d'attractivité autour de perspectives professionnelles et personnelles suffisantes pour convaincre les jeunes professionnels de candidater et de rester.

### LE COMMERCE EN DEUXIÈME POSITION AVEC 18% DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

La grande distribution demeure très dynamique, et fait partie des importants pourvoyeurs d'emplois, c'est l'un des acteurs majeurs du secteur avec Lidl SNC qui envisage 500 recrutements pour l'année 2022, suivi par Auchan (Mériadeck et Bordeaux-Lac) avec 160 postes, Carrefour avec 50 postes et So'Bio /Bio C'Bon

### LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DU MÉDICO-SOCIAL ARRIVE EN TÊTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE CETTE ANNÉE.

## LES 5 SECTEURS QUI RECRUTENT



- ▶ SANTÉ, MÉDICO-SOCIAL (29 %)
- ▶ COMMERCE (18 %)
- ▶ INFORMATIQUE (14 %)
- ▶ SERVICES AUX ENTREPRISES (12 %)
- ▶ INDUSTRIE (4 %)

avec 48 postes. La grande distribution est réputée pour former ses nouvelles recrues. Tous les grands noms du secteur mènent chaque année, d'importantes campagnes de recrutement en faveur de l'apprentissage et de la professionnalisation. De nombreux postes sont disponibles en alternance. Le commerce en ligne qui connaît une croissance exponentielle est également très présent avec l'emblématique enseigne bordelaise Cdiscount (500 postes) et la plateforme Back Market (135) postes qui a rejoint en 2021 le troupeau des licornes tricolores.

### INFORMATIQUE ET DIGITAL : LA GUERRE DES TALENTS TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Le secteur de l'informatique est le troisième secteur stratégique d'embauche avec 14 % des intentions d'embauche pour 2022 soit 1 503 postes annoncés dans l'agglomération bordelaise contre 1 712 postes en 2021. Les entreprises de services et conseils en ingénierie informatique restent particulièrement dynamiques conservant leur place de deuxième secteur qui embauche le plus dans la métropole bordelaise. Les acteurs historiques du secteur sont bien présents, tels que CGI et Capgemini avec respectivement 385 et 330 postes à pourvoir, suivis par Onepoint (200 postes), Scalian (115 postes), Sopra Setria (100 postes), Maincare

# ANALYSE

Solutions (60 postes) et Soan (42 postes) entre autres. La crise a accéléré la digitalisation des entreprises, le marché est très demandeur et peine à recruter. Les entreprises utilisent diverses stratégies pour sortir du lot et attirer de nouveaux collaborateurs très demandés. Développeurs, ingénieurs, data scientists sont littéralement chassés pour grossir les rangs. Les salaires gonflent sur ces profils expérimentés, que les petites PME peuvent rarement s'offrir.

## SERVICE AUX ENTREPRISES : BIENVENUE AUX ALTERNANTS !

Le secteur du service affiche cette année 12 % des intentions d'embauche soit 1 235 postes à pourvoir. Le groupe recrutant le plus est cette année l'agence d'intérim Aquila RH Bordeaux (250 postes) suivie par le groupe Filhet Allard (230 postes), Onet (150 postes), le groupe Api restauration (100 postes). Les banques recrutent également et embauchent notamment par le biais de l'alternance, une formule que le secteur continue de promouvoir.

## L'INDUSTRIE RECRUTE ET FORME

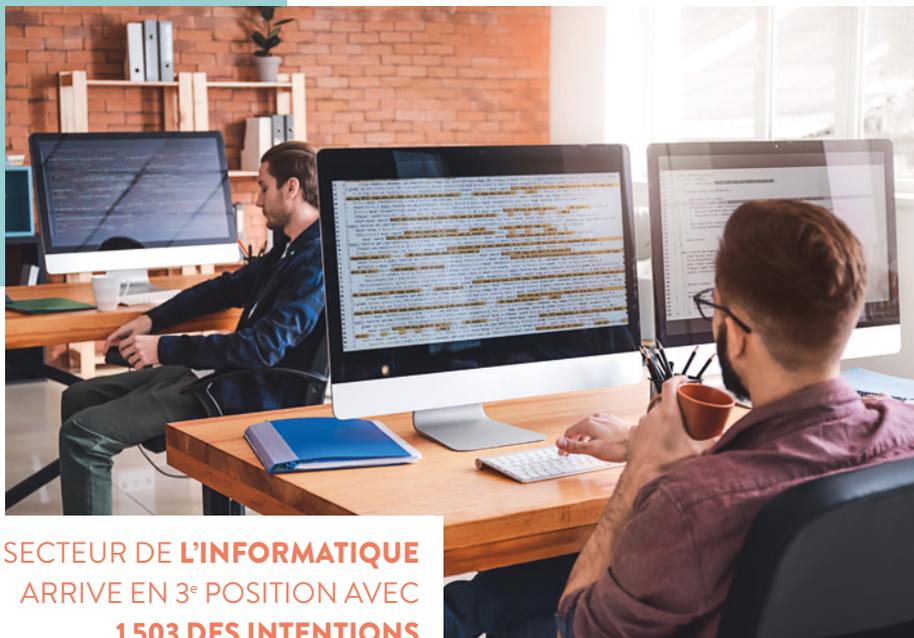
Cette année le secteur de l'industrie arrive à la cinquième place, remplaçant le secteur des transports et de la logistique qui était le cinquième secteur qui embauchait le plus en 2021. L'industrie représente désormais 4 % des intentions d'embauche dans l'agglomération bordelaise, soit une intention d'embauche s'élevant à 389 postes. C'est le laboratoire pharmaceutique Merck Group, que l'on retrouve en tête du secteur annonçant 130 postes à pourvoir en 2022 (dont de nombreux contrats en alternance) suivi de l'entreprise de l'ESS Relais Gironde (100 postes), Lectra (70 postes) et Serma Group (60 postes).

## LES PROFILS QUI ONT LA CÔTE

Les profils les plus recherchés par les entreprises sont majoritairement des fonctions support (ressources humaines, marketing, communication). En effet, près de 52 % des entreprises envisagent d'embaucher sur ces fonctions. La demande pour des emplois dans l'infor-



*L'ESS Relais Gironde envisage de recruter une centaine de personnes cette année.*



## LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE ARRIVE EN 3<sup>e</sup> POSITION AVEC 1 503 DES INTENTIONS D'EMBAUCHE POUR 2022.

matique et le digital reste, comme en 2021, très élevée. Près de 45 % des entreprises ont signifié leur intention d'embaucher sur ces postes. Concernant les postes de Direction, près de 20 % des entreprises ont l'intention d'embaucher en 2022. Tout comme l'année 2021, les profils les plus recherchés sont les débutants (40 %) et les confirmés (40 %) au sein des entreprises bordelaises. Les profils seniors sont recherchés en majorité dans le secteur de l'informatique (16 % des emplois seniors), mais le secteur recrute à tous les niveaux et reste en profonde tension malgré les emplois massifs des dernières années. L'emploi dans les fonctions support est privilégié dans deux tiers (66,5 %) des cas à des profils confirmés. L'emploi en alternance représente 9 % des emplois soit une proportion inférieure à celle des emplois pour les profils seniors. L'alternance est privilégiée dans le secteur de l'informatique et du digital (10 % des postes alternants), ainsi que de la construction et du service à la personne.

### LES AUTRES FONCTIONS QUI RECRUTENT

Les entreprises interrogées nous ont fait part de besoins qui touchaient à des fonctions autres que celles détaillées dans le questionnaire. 57 % des entreprises ont répondu recruter sur des fonctions « autres » telles que des auxiliaires de vie, des ingénieurs, des employés logistiques ou des préparateurs de commandes. Les profils recherchés sont les mêmes qu'en 2021 : des débutants dans 44 % des cas ainsi que des confirmés (36 %) mais très rarement des seniors et des alternants pour ces métiers-là représentant 7 % des intentions d'embauche.

### MOTIFS DE RECRUTEMENT

Les motifs de recrutement sont les mêmes que les années précédentes. La moitié des entreprises déclarent recruter pour répondre ou anticiper une



*Plus de 80 % des entreprises rencontrent des difficultés dans leur processus de recrutement.*

croissance de l'activité, et ce malgré les prévisions économiques nationales. Comme en 2021, les entreprises ont souvent associé la réponse à la croissance et au recrutement de nouvelles compétences, soulignant la transformation des métiers dans les entreprises bordelaises. 28 % des entreprises ont révélé que les recrutements servaient à remplacer ou anticiper un départ tandis que 22 % pour recruter de nouvelles compétences qui n'étaient pas présentes jusqu'à présent.

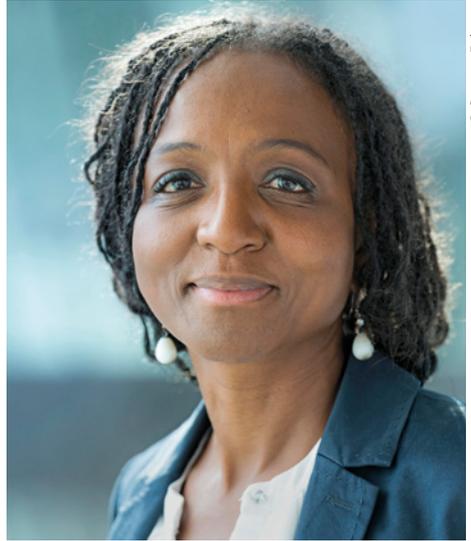
## POURQUOI EST-CE SI DIFFICILE DE RECRUTER ?

Près de 84 % des entreprises rencontrent des difficultés dans le processus de recrutement, en augmentation par rapport à 2020 ou 2021. En effet, 77 % des entreprises avaient répondu avoir rencontré des difficultés dans le processus de recrutement soit 8 points de moins que cette année. En augmentation de deux points, 39 % des entreprises interrogées souhaitent être accompagnées dans leur recrutement. Les difficultés de recrutement s'expliquent de trois manières principales, propres en partie aux secteurs d'activités des entreprises. Premièrement par le manque de qualification des candidats

(53 %), deuxièmement par la difficulté de trouver des profils correspondants (34 %), puis par la pénurie de candidats (13 %) systémique qui existe dans certains secteurs. Le manque de qualification est un obstacle majeur au recrutement, en particulier pour les entreprises du secteur informatique et du médico-social. En effet, si de nombreuses formations existent, les profils restent rares et les candidats ne sont souvent pas assez formés. Les problèmes rencontrés dans le processus de recrutement sont également liés à la difficulté à trouver des profils correspondants. En effet, les entreprises sont de plus en plus obligées de passer par des agences pour satisfaire leurs besoins. Le secteur informatique souffre fortement de cette problématique. Malgré l'accroissement des formations dans ce domaine ces dernières années, la demande reste toujours fortement supérieure à l'offre de profils. Enfin, la pénurie de candidats est un enjeu important auquel font face de nombreux secteurs comme la restauration, les services à la personne. Les entreprises du secteur soulignent la forte concurrence qui existe dans le recrutement de ces profils prisés. Les entreprises se tournent désormais vers les reconversions professionnelles. ■

## LA BANQUE POPULAIRE AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE, PREMIÈRE BANQUE DES PME\*, RECRUTE DES TALENTS

La Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique compte 2 100 collaborateurs répartis dans 218 agences et recrute sur tout le territoire néo-aquitain. Elle recherche des profils diversifiés, pas seulement issus des filières de formation spécialisées dans les métiers de la banque. Rencontre avec Sylvaine Valdivia, la nouvelle directrice des Ressources Humaines (RH).



© Stevens Frémont

Sylvaine Valdivia, directrice RH

### Comment définissez-vous la politique RH de votre établissement ?

Elle s'articule autour de quatre axes : attirer et fidéliser les talents, accompagner les transformations des modes de travail et des métiers, améliorer l'expérience collaborateur et affirmer la préférence client. Concernant le recrutement en particulier, nous voulons davantage associer les responsables opérationnels. Le recrutement ne doit plus seulement être une affaire de RH mais s'appuyer sur le réseau d'agences. C'est en étant au plus près du terrain que l'on trouve les profils les mieux adaptés à nos métiers. Nous travaillons également sur le sujet de la diversité car la richesse des profils fait la richesse des équipes.

### Quels profils recherchez-vous et quels sont vos besoins en recrutement ?

Une grande partie de nos offres d'emploi concerne des postes de conseillers clientèle en agence. Un master 2 en Banque Finances est, dans ce cas, un gage d'expertise. Mais nous souhaitons accorder davantage de place au savoir-être et développer le recrutement de profils atypiques qui apportent une valeur ajoutée à l'esprit d'équipe et aux façons de travailler. Pour être au plus près des besoins, nous passons en revue les effectifs de

chaque direction de l'entreprise pour mesurer les enjeux des prochaines années et ainsi faire une projection sur les embauches qui seront nécessaires à trois ans. À titre indicatif, nous avons recruté 170 personnes en 2021. Nous avons pour objectif de recruter 50 % des alternants en CDI à l'issue de leur formation.

### Qu'est-ce qui fait la particularité de la Banque Populaire et pourrait séduire des candidats ?

La Banque Populaire est d'abord une banque coopérative détenue par plus de 143 000 sociétaires. Cela donne un sens différent à notre action par rapport à une entreprise classique détenue par des actionnaires. C'est aussi une banque ancrée dans son territoire, grâce à un maillage territorial historique. Enfin, nous sommes très présents aux côtés des PME et du tissu économique local. Pour la douzième année consécutive, la Banque Populaire a été désignée première banque des PME. Nous avons récemment lancé des prêts verts pour les accompagner dans la transition énergétique et un prêt garanti par l'État (PGE) sur cinq distribué en Nouvelle-Aquitaine l'a été par notre établissement. La crise a permis de redécouvrir le métier de banquier à travers un nouveau prisme d'utilité, d'assistance et d'écoute. C'est un métier qui a du sens ! —



## Stéphane PFEIFFER

ADJOINT AU MAIRE DE BORDEAUX  
EN CHARGE DE L'EMPLOI,  
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET  
SOLIDAIRE, ET DES FORMES  
D'ÉCONOMIE INNOVANTES.



# “ NOTRE PRIORITÉ ? LES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI ”

### Quels sont les indicateurs sur la reprise post-Covid ?

Sur l'année 2021, on constate une baisse du chômage sur Bordeaux, toutes catégories, âge, sexe, quartiers confondus, d'autant plus importante chez les jeunes. Cette dynamique se poursuit. C'est une bonne nouvelle, car les jeunes ont été les premières victimes de cette crise Covid. En 2020, les jeunes diplômés ont eu du mal à trouver un premier emploi, les contrats de professionnalisation ou d'alternance ont été réduits, les CDD et contrats d'intérim s'étaient interrompus... Chez les seniors, le chômage diminue également mais moins. Cela confirme qu'il y a une difficulté particulière sur le retour à l'emploi des seniors. Nous allons travailler ce sujet avec nos partenaires.

### Les perspectives pour 2022 : une dynamique prometteuse ou quelques incertitudes ?

Ce qui interroge bien sûr, c'est l'impact de la guerre en Ukraine (durée, ampleur). La reprise va-t-elle perdurer ? Les premiers indicateurs montrent que le taux de croissance devrait s'infléchir. Autre sujet, la baisse du chômage se fait sur des contrats temporaires, de nombreux CDD de moins de 6 mois et beaucoup d'intérim. Cela reste des parcours emplois fragiles. Il faut rester vigilant. Autre question également, en 2021, l'économie a bénéficié de la stratégie du « quoi qu'il en coûte » et de ses nombreuses aides, un coup de pouce qui a permis de soutenir l'activité. Il n'y a pas eu d'augmentation massive d'entreprises qui disparaissent. Au deuxième semestre 2022, moment où les entreprises vont devoir commencer à rembourser leur PGE (prêts garantis par l'État), seront-elles suffisamment solides ou faut-il redouter une vague de liquidation ? Nous sommes plutôt positifs sur cette reprise mais il va falloir rester vigilant à moyen terme.



### Quels secteurs soutient la ville de Bordeaux ?

Bien que le développement économique ou l'emploi ne soit pas une compétence forte des villes, nous nous inscrivons dans la feuille de route du territoire. Nous soutenons l'aéronautique dans sa transition d'un point de vue vertueux, le commerce (environ 10 000 sur Bordeaux), et nous accompagnons l'artisanat et le BTP, notamment, à travers notre SEM In Cité, en agissant sur les enjeux fonciers et immobiliers pour créer les conditions d'un développement économique favorable à l'installation de filières liées par exemple à l'économie circulaire.

### Quel bilan de votre « cellule TPE » ?

Dans le cadre de notre « cellule TPE », porte d'entrée unique sur toutes les questions relatives aux démarches administratives, chômage partiel, ressources humaines mise en place en 2020, nous avons soutenu notamment le secteur de la restauration et du tourisme. Nous avons reçu 400 sollicitations. Lors de la réouverture, ce secteur s'est retrouvé face à une situation délicate et inédite que personne n'avait anticipé : le personnel n'est pas revenu au travail. Là aussi, nous les avons accompagnés en partenariat avec la CCI, l'UMIH, et Pôle Emploi pour faire face à l'urgence. Cette crise

Covid a modifié les critères de choix notamment des jeunes qui veulent bien s'investir mais sans sacrifier à un équilibre de vie.

### Quelles sont les priorités sur les sujets emplois ?

Une de nos priorités, ce sont les personnes éloignées de l'emploi. Nous sommes candidats pour l'expérimentation « un territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD) » sur le quartier prioritaire du Grand-Parc, à Bordeaux. Nous pensons qu'il faut inventer de nouvelles choses, de nouveaux dispositifs. Nous allons proposer un Hackathon autour de l'emploi afin de faire émerger de nouvelles initiatives en faveur des chômeurs longue durée, en mobilisant des participants issus du monde de l'emploi et de l'insertion, du logement, de l'entreprise ou encore du monde universitaire. En 2021, nous avons changé notre manière de travailler avec une priorité sur les formes de recrutement. Nous avons proposé des forums par quartier (Caudéran, Bordeaux Sud, la Bastide) où une centaine de candidats du quartier rencontre des employeurs du même périmètre. Nous avons ouvert une nouvelle antenne de la Mission Locale à Bacalan et une permanence à La Benauge. C'est cette stratégie de maillage territorial, de travail de proximité, que nous allons développer. ■





Nadia Saadi, adjointe  
à la ville de Bordeaux.

## LA RSE, UN ATTRIBUT POUR ATTIRER LES CANDIDATS À L'EMPLOI ?

**La ville de Bordeaux lance une plateforme RSE qui s'adresse à tous les acteurs économiques de la région souhaitant valoriser leurs engagements. En dehors de la promotion d'une image, celle-ci apparaît de plus en plus comme un puissant levier d'attractivité et de fidélisation de candidats, notamment pour les jeunes générations en quête de sens.**

« Nous cherchions une manière d'accompagner les mutations des entreprises vers la transition écologique. La RSE n'est pas une solution, c'est un outil qui leur permettra de se jauger et de se tourner vers cette transition. Cette plateforme servira de support pour créer une dynamique, des rencontres, pour que les gens travaillent ensemble sur notre bien commun qu'est le territoire. En tant qu'acteur public, à nous d'inciter les entreprises à se saisir des opportunités existantes en matière de transition énergétique, à nous de les accompagner pour trouver les convergences, les points de mutualisation, les interconnexions, faire remonter les bonnes pratiques, en faire un atout », explique Nadia Saadi, anciennement responsable RSE au CIC Sud Ouest, adjointe chargée de l'accompagnement des mutations économiques. Pour l'élue, le volet social de la RSE est sans doute le plus méconnu, à la peine et à la traîne en regard de l'environnemental mais

« il peut contribuer à créer de l'emploi à travers par exemple l'intégration de collaborateurs handicapés, les clauses d'insertion, une politique d'emploi en faveur des quartiers prioritaires ou encore la qualité de vie au travail. » Mais si la responsabilité sociétale des entreprises est un objectif que la majorité des entreprises souhaitent atteindre par le biais d'actions significatives, cela pourrait devenir rapidement un attribut indéniable. L'image environnementale d'une entreprise, en évitant l'écueil du « greenwashing » peut être le signal de la culture d'entreprise, de valeurs.

### LA RSE, UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ

Le rapport au travail a changé pour les jeunes générations. Certains secteurs connaissent une crise sans précédent pour attirer de nouveaux visages, la période post-covid ayant exacerbé les aspects les plus pénibles de certains métiers. « Les jeunes aspirent à d'autres priorités que leurs aînés, à des valeurs. Si les entreprises ne s'engagent pas dans la RSE, la nouvelle génération leur tournera peut-être le dos. Il leur faut des actes. Et cette plateforme vertueuse incitera les entreprises et permettra d'attirer de nouveaux profils », analyse Stéphane Pfeiffer, adjoint au maire de Bordeaux en charge de l'emploi. ■



# CINA, CONSTRUCTEUR D'AVENIR

**MAISON INDIVIDUELLE**

**PROMOTION LOTISSEMENT  
AMÉNAGEMENT**

**SERVICES IMMOBILIERS**

**600**  
COLLABORATEURS

**55**  
MÉTIERS

**21**  
MARQUES

**13**  
ENTREPRISES

**CONTACT :**

[recrutement@groupe-cina.fr](mailto:recrutement@groupe-cina.fr)

ACTEUR DE  PROCIVIS NOUVELLE AQUITAINE

 COMPAGNIE IMMOBILIERE  
*Nouvelle Aquitaine*



“  
**LE TAUX DE CHÔMAGE  
DANS LA RÉGION  
N’A PAS CONNU  
UN NIVEAU AUSSI  
BAS DEPUIS 2008**  
”

## Alain MAUNY

DIRECTEUR RÉGIONAL PÔLE EMPLOI NOUVELLE-AQUITAINE

**Quelle est la situation actuelle de la Nouvelle-Aquitaine concernant le chômage ? Quels constats faites-vous suite à la reprise post-covid ?**

À fin 2021, les principaux indicateurs du marché du travail ont retrouvé leur niveau d'avant-crise. Le taux de chômage dans la région n'a pas connu un niveau aussi bas depuis 2008. Nous assistons à une phase de reprise économique dans tous les secteurs depuis juin 2021 avec la levée des restrictions sanitaires. Depuis mars 2021, le nombre d'offres d'emploi explose : plus de 360 000 offres d'emploi au total en 2021, soit par rapport à 2019, avant crise, + 12,6 %, ce qui représente 40 500 offres supplémentaires. Les contrats proposés sont également plus durables qu'auparavant : les offres déposées en CDI sont en hausse de 18 % par rapport à l'année 2019, et de + 25 % pour les CDD de plus de 6 mois. Néanmoins, il convient de rester prudent et de

garder à l'esprit que depuis 2 ans, les indicateurs de conjoncture économique évoluent très vite. La reprise économique a notamment été rendue possible par les dispositifs mis en place par l'État.

**Les profils des demandeurs d'emploi ont-ils changé ?**

Il faut noter que 4 établissements sur 10 estiment que, suite à la crise sanitaire, les candidats sont plus exigeants par rapport aux conditions de travail et aux rémunérations proposées. Le nombre de demandeurs d'emploi est en forte baisse. En catégorie A, le volume de demandeurs d'emploi correspond à une situation que nous n'avions pas connue depuis juin 2012 ! Toutes les catégories bénéficient de cette baisse sur l'année 2021 et en particulier les jeunes (- 18,5 %), les bénéficiaires du RSA (- 17,7 %) et les personnes inscrites depuis plus d'un an (- 20,7 %).



## Lors de notre enquête, les entreprises nous ont communiqué des difficultés de recrutement de plus en plus tendues, comment Pôle Emploi se mobilise pour y faire face ?

C'est une réalité. Plus de 7 entreprises sur 10 déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement. Mais il ne faut pas oublier qu'une majorité d'offres d'emploi est pourvue. En 2021, seules 4,7 % d'entre elles ont été retirées par les employeurs faute de candidats. Pour toutes les offres déposées et non pourvues avant la fin du 1<sup>er</sup> mois, notre engagement est de recontacter la totalité des employeurs, pour proposer une solution adaptée. En 2021, 250 600 offres ont ainsi fait l'objet de ce service. Notre mobilisation a permis d'accélérer les recrutements : les résultats sont là avec 80,7 % des entreprises satisfaites à fin 2021. L'autre levier, c'est la formation sur mesure, avant l'embauche. Grâce aux Actions de Formation Préalable au Recrutement et aux Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (12 000 parcours de formation en 2021) ce sont plus de 8 candidats sur 10 qui ont intégré définitivement l'entreprise. Nous mettons également en œuvre des immersions professionnelles : 20 000 immersions en 2021 ont permis à des demandeurs d'emploi de mettre en évidence leurs compétences

ou leurs aptitudes en situation de travail. Toutes les entreprises peuvent bénéficier de ces dispositifs pour recruter : les conseillers entreprise de Pôle emploi sont là pour les accompagner.

## Quels sont les nouveaux défis, enjeux et priorités ?

Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine est pleinement mobilisé pour accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises. Grâce à la mise en œuvre du Contrat Engagement Jeune notamment, nous accompagnons de manière intensive et personnalisée, les moins de 26 ans pour un accès à l'emploi ou à la formation plus rapide. En parallèle, nous menons un plan à destination des demandeurs d'emploi de longue durée : il s'articule autour d'un parcours de remobilisation intensif, corrélé aux besoins du marché du travail. Répondre aux besoins en recrutement des entreprises des secteurs en tension est un enjeu majeur ; c'est tout le sens de ces différents dispositifs. Chaque jour, nous travaillons à renforcer l'attractivité de leurs métiers et à valoriser l'investissement dans les compétences, afin de permettre aux entreprises de répondre plus efficacement aux problématiques qu'elles rencontrent. ■

## Partez à la rencontre de votre avenir



Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine :  
[www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr](http://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr)

Offres d'emploi pour les jeunes :  
[www.ljeunesolution.gouv.fr](http://www.ljeunesolution.gouv.fr)

Emploi Store :  
[www.emploi-store.fr](http://www.emploi-store.fr)

Pôle-emploi :  
[www.pole-emploi.fr/region/nouvelle-aquitaine](http://www.pole-emploi.fr/region/nouvelle-aquitaine)  
[www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)



# LES TROIS PLUS GROS RECRUTEURS DE LA MÉTROPOLE BORDELAISE

NO  
N



## CHU DE BORDEAUX : QUELLES STRATÉGIES POUR ENRAYER LA PÉNURIE DE SOIGNANTS ?

**Employant un total de 14 490 personnes, le CHU de Bordeaux demeure le premier employeur de la région.** L'établissement annonce pour 2022 pas moins de 2 000 recrutements contre 1 200 l'année précédente, prévision qui s'est révélée en dessous de la réalité puisque en 2021, le CHU a au final embauché 1 990 personnes. Si le manque de candidats se fait toujours sentir, avec toujours plus de postes vacants et de moins en moins de CV, le CHU de Bordeaux renforce sa politique d'attractivité pour améliorer le recrutement et fidéliser son personnel. « *Nous mettons en place des enquêtes auprès des professionnels. Pourquoi nous rejoignent-ils et pourquoi nous quittent-ils ? Cela nous permet d'objectiver, de mieux cerner les attentes et de construire des parcours de recrutement et de carrière personnalisés* » souligne Perrine Cainne, Directrice des Ressources Humaines. Parmi les attentes, la conciliation vie privée / vie professionnelle est une demande forte. Le travail en 12 heures, qui permet

une vraie coupure et une vie personnelle plus facile à gérer connaît un véritable engouement. « *Nous avons également développé différentes facilités en matière d'aide au logement ou de places en crèche* » précise Perrine Cainne. Certains secteurs sont plus tendus et des conditions de recrutement plus favorables sont proposées pour les professionnels travaillant la nuit ou dans certains secteurs comme la gériatrie ou les neurosciences. « *Les réorientations professionnelles, des démissions en cours de formation sont plus fréquentes. Nous travaillons sur l'image de l'hôpital, ses valeurs, nous avons lancé des campagnes de communication sur notre marque employeur "bienvenue aux soignants" et des portraits de professionnels sont diffusés sur les réseaux sociaux. Nous avons également modernisé nos process de recrutement, avec le déploiement d'une plateforme digitale accessible sur Smartphone, un forum du recrutement avec des stands, des portes ouvertes, et nous renforçons les liens avec les écoles.* » ■



## GBNA POLYCLINIQUES A LANCÉ SA MARQUE EMPLOYEUR « BIEN-VENUE » INCARNÉE PAR SES SOIGNANTS

**GBNA Polycliniques a lancé l'an dernier sa campagne "Bien-venue" pour attirer et fidéliser des profils jeunes diplômés et expérimentés, sur des postes d'aides-soignants, d'infirmiers, de techniciens biomédicaux, ou encore de sages-femmes.** Le secteur hospitalier est marqué depuis quelques temps par une tension forte sur certains métiers, en particulier ceux d'infirmiers de nuit et de bloc opératoire. « À travers le concept de "Bien-venue", nous pensons qu'aujourd'hui, au-delà du poste lui-même, les infirmières ou les aides-soignants sont en attente d'un environnement qui favorise leur épanouissement professionnel et personnel, indique-t-on au service RH du groupe. Et cela passe notamment par un accueil de qualité et un accompagnement dédié pour bien les accueillir et bien les intégrer. C'est tout le travail que nous poursuivons et qui se manifeste en souhaitant la

*"Bien-venue" à celles et ceux que nous invitons à nous rejoindre. »* Pour porter cette marque employeur, GBNA Polycliniques développe une campagne de communication en s'appuyant sur l'implication de son personnel : sur les visuels de la campagne, des infirmières et des aides-soignants se prêtent au jeu en posant main tendue pour que d'autres professionnels la saisissent. La campagne est complétée par une web série, intitulée #SOIGNANTS, qui propose une immersion dans le quotidien des soignants des différents établissements où ils racontent la réalité de leur métier ou de la relation au patient. D'autres leviers sont en cours, comme l'ouverture cette année d'un institut de formation au métier d'infirmier en complément des formations des aides-soignants. GBNA, hospitalisant 100 000 patients par an, recrute cette année 700 personnes pour ses différents établissements de santé en Gironde. ■



# LES TROIS PLUS GROS RECRUTEURS DE LA MÉTROPOLE BORDELAISE



## TROIS LAURÉATS EX-AEQUO AVEC 500 INTENTIONS DE RECRUTEMENT POUR 2022

### CDISCOUNT : « INVENTEZ-VOUS, RÉVÉLEZ VOUS »

C'est avec ce slogan que Cdiscount attire les nouveaux talents, notamment pour faire face à la forte concurrence des métiers techniques. Le site de vente de CD créé à la fin des années 90 est devenu un leader du e-commerce multi-produits en France. L'entreprise, passée dans le giron du groupe de grande distribution Casino, affiche désormais un chiffre d'affaires annuel de 4,2 milliards d'euros et emploie 2 332 collaborateurs. À noter que l'enseigne prévoit d'embaucher plus de 50 alternants tous secteurs confondus sur les 500 postes prévus. ■

### CPAM : « NOUS NE SOMMES PAS UNE ADMINISTRATION »

Afin de répondre à de forts besoins en recrutement – 500 recrutements annoncés à Bordeaux pour 2022 – la CPAM a décidé de communiquer sur sa marque employeur afin d'attirer de nouveaux candidats sur les nombreux métiers tertiaires (téléconseiller, RH, Paye, traitement back office...). « *Nous sommes peu ou pas connu en tant qu'employeur. De nombreuses personnes pensent que nous sommes une administration et qu'il faut passer un concours pour postuler. Les salariés de la Sécurité sociale ne sont pas des fonctionnaires, mais des salariés de droit privé. Nous communiquons autour de nos valeurs, de nos missions qui ont du sens, des horaires qui peuvent s'inscrire dans un équilibre vie privée/vie professionnelle, de la formation interne et des passerelles de mobilité en interne* », décrypte Stéphanie Heraud aux Ressources Humaines. ■

### LIDL : BESOIN D'ÉQUIPIERS POLYVALENTS ET D'OPÉRATEURS LOGISTIQUES

Lidl a besoin de main forte pour ses 35 magasins sur Bordeaux Métropole et souhaite principalement embaucher des « équipiers polyvalents », et futurs managers en CDI, ainsi que des préparateurs de commande pour sa plateforme logistique à Cestas. Lidl déploie de nombreux leviers pour devenir une enseigne attractive sur le volet RH comme le détaille Solène Tassy, responsable du recrutement au niveau régional : « *La GD souffre de son image (travail fatigant, horaires...), les efforts restent de mise pour réduire la pénibilité au travail et pour adapter au mieux les horaires. Nous sommes ouverts à tous profils, à la reconversion, nous disposons d'un dispositif de formation en interne "la Lidl Académie" pour garantir des évolutions de carrière et nous accueillons les alternants (50 postes à pourvoir). Mais notre premier argument, c'est de proposer des rémunérations attractives par rapport à notre secteur, versées sur 13 mois.* » ■

FORMATION - EMPLOI )))



Talents **dici** .fr

*« Rapprocher les compétences  
et les emplois en Nouvelle-Aquitaine »*



## CANDIDATS,

Trouvez un emploi près de chez vous !

Les entreprises de Nouvelle-Aquitaine recrutent.

Contactez-les sur [talentsdici.fr](https://talentsdici.fr)



RÉGION  
**Nouvelle-  
Aquitaine**

[talentsdici.fr](https://talentsdici.fr)

# TOP 100 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

## FICHE D'IDENTITÉ



RECRUTEMENTS  
RÉALISÉS  
EN 2021

	ENTREPRISE	DATE DE CRÉATION	CA 2020 (EN M€)	SIÈGE SOCIAL	SECTEUR D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS*	RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2021
1	CHU DE BORDEAUX	1970	NC	TALENCE	Santé et médico-social	14 490	1 990
2	GROUPE BORDEAUX NORD AQUITAINE	1971	NC	BORDEAUX	Santé et médico-social	2 200	600
3	CDISCOUNT	1998	4 200	BORDEAUX	Vente à distance	2 332	560
4	LIDL	1989	NC	RUNGIS	Commerce	500	750
5	CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE	1945	NC	BORDEAUX	Administration publique	1 300	474
6	CGI	1976	12 160	LA DÉFENSE	Informatique	1 008	NC
7	CAPGEMINI	1967	15,8	ISSY-LES- MOULINEAUX	Informatique	1 300	270
8	GROUPE RANDSTAD FRANCE	1973	3 100	SAINT DENIS	Recrutement et travail temporaire	70	715
9	AQUILA RH BORDEAUX	2012	NC	CLICHY	Services aux entreprises	150	150
10	GROUPE CASSOUS	1960	240	MÉRIGNAC	Construction	1 300	200
11	FILHET ALLARD	1895	245	MÉRIGNAC	Assurance	875	230
12	ONEPOINT	2002	250	PESSAC	Informatique	370	100
13	GROUPE PICHET	1988	1 300	PESSAC	Immobilier	1 300	200
14	QAPA	2011	NC	BORDEAUX	RH Interim & recrutements	200	180
15	MSPB BAGATELLE	1863	140	TALENCE	Santé et médico-social	1 356	183
16	ORANGE	1991	42 300	ISSY-LES- MOULINEAUX	Information et communication	2 400	200
17	AUCHAN BORDEAUX LE LAC	1980	150	VILLENEUVE- D'ASCQ	Commerce	600	194

\*Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Bordeaux et sa métropole

# RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2022



## PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2022

INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2022	DIRECTION	SUPPORT	COMMERCIAL	R&D	INFORMATIQUE	AUTRES FONCTIONS
2 000	●	●		●	●	● Métiers de la santé
700						● Personnels soignants
500		● A	● A		● A	
500	●	● A	●			● Préparateurs de commandes, responsables d'équipe logistique
500		●			●	● Téléconseillers, agents administratifs, juridique, logistique, manager
385					●	
330	●				● A	
300			●			● Professions médicales et paramédicales
250		●	●			● BTP, transport, logistique, maintenance, industrie
250						● A Chefs d'équipe, conducteurs
230						● A Gestionnaires assurances
200		●		●	● A	
200	●	● A	● A		●	● Maîtrise d'œuvre, immobilier, hôtellerie et viticole A
200		● A	●	●	●	● Logistique, santé, tertiaire, BTP
190	●	●			●	● Personnels soignants
180		● A	● A		● A	
160			● A			

● Métiers/fonctions concernés par les intentions d'embauche    A Offres d'alternance

# TOP 100 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

## FICHE D'IDENTITÉ



RECRUTEMENTS  
RÉALISÉS  
EN 2021

	ENTREPRISE	DATE DE CRÉATION	CA 2020 (EN M€)	SIÈGE SOCIAL	SECTEUR D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS*	RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2021
18	CRÉDIT AGRICOLE AQUITAINE	2001	558,6	BORDEAUX	Banque et assurance	905	146
19	ONET	1860	9	MARSEILLE	Services aux entreprises	750	150
20	TEHTRIS	2010	NC	PARIS	Edition de logiciels	182	116
21	BACK MARKET	2014	NC	PARIS	Commerce	170	70
22	ARMÉE DE L'AIR BASE 106	1934	NC	PARIS	Armée	3 500	88
23	MERCK GROUP	1987	64,6	LYON	Industrie	401	94
24	HUMAN IMMOBILIER	1980	117	BORDEAUX	Immobilier	200	80
25	BNP PARIBAS	2000	45	PARIS	Banque et assurance	2 580	80
26	PETITS-FILS	2016	3,2	BORDEAUX	Santé et médico-social	190	86
27	SCALIAN	1989	290	LABÈGE	Informatique	240	65
28	GEIQ BTP BORDEAUX	1993	2	PESSAC	BTP	70	69
29	LE RELAIS GIRONDE	2008	1,8	BORDEAUX	Industrie	110	120
30	BETCLIC	2005	NC	BORDEAUX	Jeux en ligne	450	140
31	SIPA AUTOMOBILES	1963	547	LE BOUSCAT	Commerce automobile	360	109
32	SOPRA STERIA	1968	4 300	ANNECY	Informatique	500	100
33	MAROQUINERIE DE GUYENNE	2018	5,3	SAINT-VINCENT- DE-PAUL	Artisanat	204	71
34	CONSTRUCTION NAVALE BORDEAUX	1987	3,2	BORDEAUX	Fabrication de catamaran	800	40

\*Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Bordeaux et sa métropole

# RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2022



## PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2022

INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2022	DIRECTION	SUPPORT	COMMERCIAL	R&D	INFORMATIQUE	AUTRES FONCTIONS
157		●	● A		●	
150						● Agents de service
135				● A		
135	●	●	●		●	
130	● A					● A Militaire du rang
130	●	● A		● A	● A	● A Production clinique et commerciale, contrôle qualité, gestion de projets...
122		●	●		●	
120			● A			
116		●				
115	●	●	●	●	● A	● Performance des opérations
100						● A Ouvriers
100	●	●				
100		●			●	
100		●	● A		●	● A Atelier
100	●	● A			● A	● Stagiaires
92		● A				● A Maintenance, contrôle de gestion, artisans
90						● A Opérateurs de production

● Métiers/fonctions concernés par les intentions d'embauche A Offres d'alternance

# TOP 100 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

## FICHE D'IDENTITÉ



RECRUTEMENTS  
RÉALISÉS  
EN 2021

	ENTREPRISE	DATE DE CRÉATION	CA 2020 (EN M€)	SIÈGE SOCIAL	SECTEUR D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS*	RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2021
35	SII NOUVELLE-AQUITAINE	2003	10	PARIS	ESN	140	60
36	GEOSAT	2000	25,5	PESSAC	Cartographie et ingénierie	197	73
37	FLOA	2001	197	BORDEAUX	Services financiers	300	50
38	LECTRA	1973	236	PARIS	Industrie	800	60
39	SQLI DIGITAL EXPÉRIENCE	1990	213,7	LEVALLOIS-PERRET	Informatique	120	31
40	BABYCHOU SERVICES BORDEAUX OUEST	2011	0,1	BORDEAUX	Services à la personne	38	30
41	MAINCARE SOLUTIONS	1999	67	BORDEAUX	Informatique	650	84
42	SERMA GROUP	1991	140	PESSAC	Industrie	1 300	45
43	PRO BTP	1993	7 000	PARIS	Assurance	600	60
44	FAMILY SPHERE	2006	NC	BORDEAUX	Garde d'enfants à domicile	57	40
45	MOUTON VOLE	2011	NC	BORDEAUX	Garde d'enfants	92	36
46	HÔPITAL PRIVÉ SAINT MARTIN	1964	44,6	PESSAC	Santé et médico-social	350	60
47	CARREFOUR MÉRIGNAC	1969	137	MÉRIGNAC	Commerce	549	206
48	SYNAPSE MEDICINE	2017	0,3	BORDEAUX	Santé et médico-social	50	21
49	ALOIS	2014	NC	BORDEAUX	Santé et médico-social	120	50
50	YESCAPA	2022	25	BORDEAUX	Autres activités liées au tourisme	70	19
51	SAFARI KIDS	2014	0,6	BORDEAUX	Services aux personnes	81	40

\*Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Bordeaux et sa métropole

# RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2022



## PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2022

INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2022	DIRECTION	SUPPORT	COMMERCIAL	R&D	INFORMATIQUE	AUTRES FONCTIONS
86			●	●	●	● Ingénierie systèmes
80		●	●	●	● A	● Ingénieurs, techniciens, géomètres, topographes A
80		● A	● A		● A	
70		●	●	●	●	● Direction industrielle et customer success
63					●	
60		● A	● A			
60		●	●	●	●	
60		●		●	●	● Ingénieurs et techniciens, cybersécurité, matériaux...
60			●			● Conseillers relation client
60		● A				
60		● A	● A			● Garde d'enfants A
60						
50						● Équipiers de vente, assistant(e)s de caisse A
50		● A	●	●	● A	
50						● Auxiliaires de vie
50	●	●	●		●	
50						● Employés A

● Métiers/fonctions concernés par les intentions d'embauche A Offres d'alternance

# TOP 100 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

## FICHE D'IDENTITÉ



RECRUTEMENTS  
RÉALISÉS  
EN 2021

ENTREPRISE	DATE DE CRÉATION	CA 2020 (EN M€)	SIÈGE SOCIAL	SECTEUR D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS*	RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2021
<b>52</b> ADOMISERVICES	2010	NC	BORDEAUX	Santé et médico-social	150	40
<b>53</b> CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE P-C.	1991	479	BORDEAUX	Banque et assurance	2 590	65
<b>54</b> KANGOUROU KIDS BORDEAUX	2017	0,6	RENNES	Services à la personne	125	53
<b>55</b> MONSIEUR TSHIRT	2013	NC	LORMONT	Commerce	43	10
<b>56</b> BANQUE POPULAIRE AQUITAINE C.A.	2011	432	BORDEAUX	Banque	2 000	171
<b>57</b> CITRAM AQUITAINE	1919	50	BASSENS	Transports et logistique	267	48
<b>58</b> SO.BIO	2005	NC	CANÉJAN	Commerce	162	60
<b>59</b> SOAN	2018	0,2	BORDEAUX	Informatique	38	35
<b>60</b> RECIPHARM	2014	NC	STOCKHOLM	Administration publique	130	23
<b>61</b> VEOLIA	1853	26 010	FLOIRAC	Distribution d'eau, gestion des déchets	463	61
<b>62</b> EXPERIS	1994	215	NANTES	Informatique	87	23
<b>63</b> NIJI	2001	90	BORDEAUX	Informatique	950	18
<b>64</b> RHINOV	2013	3,5	BÈGLES	Décoration d'intérieur	93	14
<b>65</b> CIS VALLEY	1996	40	LE HAILLAN	Informatique	129	47
<b>66</b> MANOMANO	2013	1 200	PARIS	Commerce	108	53
<b>67</b> AQUITEM	1987	9,2	LE BOUSCAT	Informatique	98	23
<b>68</b> CHEOPS TECHNOLOGY	1998	118,7	CANÉJAN	Informatique	250	29

\*Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Bordeaux et sa métropole

# RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2022



## PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2022

INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2022	DIRECTION	SUPPORT	COMMERCIAL	R&D	INFORMATIQUE	AUTRES FONCTIONS
50						● A Auxiliaires de vie
50		●	●		●	
50						
50		●				● Atelier de production
50			● A			
50		●				● Conducteurs transport en commun
48		● A	● A		●	
42		● A	● A	● A		
42		●				● A Cadres techniciens opérateurs
40	●	●	●		●	
40					●	
35			●		● A	
32			●			● A Décorateurs d'intérieurs
30			●			
30	●	●			● A	
30			● A	● A	● A	● Marketing
30	●	● A	●		●	

● Métiers/fonctions concernés par les intentions d'embauche A Offres d'alternance

# TOP 100 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

## FICHE D'IDENTITÉ



RECRUTEMENTS  
RÉALISÉS  
EN 2021

	ENTREPRISE	DATE DE CRÉATION	CA 2020 (EN M€)	SIÈGE SOCIAL	SECTEUR D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS*	RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2021
69	APA VE	1867	951	MARSEILLE	Services aux entreprises	171	36
70	CAP INGELEC	1992	100	SAINT-JEAN D'ILLAC	Ingénierie du bâtiment	120	23
71	CABINET BEDIN IMMOBILIER	1977	NC	PESSAC	Commerce	400	25
72	API RESTAURATION	1957	13	MONS-EN-BAROEUL	Services aux entreprises	100	25
73	LITTLE WORKER	2016	20	PARIS	Construction	55	27
74	IPPON	2002	50	PARIS	Conseil	45	12
75	MIRAKL	2012	NC	PARIS	Informatique	35	12
76	BETOMORROW	2002	NC	BORDEAUX	Informatique	66	15
77	ALPHEA CONSEIL	2013	0,4	BORDEAUX	Services aux entreprises	9	6
78	GROUPE GB	1998	NC	BORDEAUX	Bâtiment	3	3
79	PHONE REGIE	1974	4	PARIS	Services aux entreprises	160	20
80	WEVII	2019	NC	BORDEAUX	Informatique	59	24
81	DOMIDOM	2003	19	LA DÉFENSE	Santé et médico-social	42	16
82	GETPRO SAS	2015	1,7	PARIS	Services aux entreprises	5	2
83	IN EXTENSO	1991	6,4	BORDEAUX	Expertise comptable	75	25
84	AÉROPORT BORDEAUX MÉRIGNAC	2007	42,8	MÉRIGNAC	Transports et logistique	203	11
85	OSKAB	2012	NC	MARCO-EN-BAROEUL	Commerce	46	20

\*Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Bordeaux et sa métropole

# RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2022



## PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2022

INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2022	DIRECTION	SUPPORT	COMMERCIAL	R&D	INFORMATIQUE	AUTRES FONCTIONS
28						● A Consultants environnement, techniciens électricité, mécanique
27	●	● A	● A		●	● A Ingénieurs, chefs de projets
25			●			
25						● A Seconds de cuisine, employés de restauration
25		● A	●		●	● Ingénieurs travaux, conducteurs travaux, architectes
23			●	●		
20	●	●	●	●	●	
20				●	●	● Product management : product owner, product manager
20	●	● A	● A			
20						● A Ouvriers
20		●				
20			●		●	
20						● A Auxiliaires de vie, aides ménagère
20		●	●	●	●	
20						● A Collaborateurs comptables et gestionnaires de paie
18					●	
18			●			● Logistique

● Métiers/fonctions concernés par les intentions d'embauche A Offres d'alternance

# TOP 100 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À BORDEAUX  
& DANS SA MÉTROPOLE

## FICHE D'IDENTITÉ



RECRUTEMENTS  
RÉALISÉS  
EN 2021

	ENTREPRISE	DATE DE CRÉATION	CA 2020 (EN M€)	SIÈGE SOCIAL	SECTEUR D'ACTIVITÉ	EFFECTIFS*	RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2021
86	FEED MANAGER	2010	3,3	BORDEAUX	Information et communication	54	23
87	POMONA TERREAZUR	1912	3 500	ANTHONY	Commerce	105	20
88	HELLOCSE	2017	20	LYON	Services aux entreprises	44	6
89	HUBSIDE.STORE	2020	130	PARIS	Informatique	23	48
90	MADEINVOTE	2016	NC	MÉRIGNAC	Société d'études marketing	16	7
91	U'WINE	2015	11,6	BORDEAUX	Commerce	29	8
92	DISPLAYCE	2014	1,7	BORDEAUX	Informatique	17	6
93	TURBO FONTE SAS	1980	9,3	PESSAC	Industrie électrique et électronique	33	16
94	STRATEOS	2017	0,2	BORDEAUX	Services aux entreprises	17	5
95	ALTAIDE	2000	1	PARIS	Services aux entreprises	12	5
96	AGE D'OR SERVICES PESSAC	1999	0,8	PESSAC	Santé et médico-social	20	5
97	MERCATO DE L'EMPLOI	2022	NC	COGNAC	Services aux entreprises	10	7
98	SAS PERNAT SMJ	2004	10	ST-MÉDARD- EN-JALLES	Industrie	85	15
99	JE STOCKE	2013	1	BÈGLES	Stockage numérique	25	10
100	U NEED	2000	NC	TOULOUSE	Informatique	150	5

\*Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Bordeaux et sa métropole

# RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2022



## PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2022

INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2022	DIRECTION	SUPPORT	COMMERCIAL	R&D	INFORMATIQUE	AUTRES FONCTIONS
17		● A			● A	
15			●			● Logistique
15			●			
15			●			● Réparateurs, techniciens et responsables de magasin
13		● A	● A	● A	● A	
12	●	●	●	●	●	
11		●	●	●	●	● Produit
11	●	●	● A	●		● Industrie
10			● A		●	
10	●	● A				
10						● Assistantes de vie
10	●	●	●			
10				●		
10			● A			
10			●		●	

● Métiers/fonctions concernés par les intentions d'embauche A Offres d'alternance

## ILS RECRUTENT ÉGALEMENT

 **10** personnes

- BOYER
- LEROY MERLIN BOULIAC

 **4** personnes

- L'ADDITION
- WIZIM

 **8** personnes

- MANULOC OUEST

 **3** personnes

- CERIA
- BARDINET
- ERADIKTOU
- PROCESS2WINE
- SAS L'ECHOPPE
- SURIGO
- UP SKILLS
- TRIDI

 **7** personnes

- BLACKSALESI
- INFLEXSYS
- WE GO GREENR

 **6** personnes

- CERTIS THERAPEUTICS
- PROFEEL
- OTTA

 **2** personnes

- AQUITAINE SERVICE ELECTRIQUE
- DECIVISION
- ETHIC DRINKS
- INSTITUT ARTLINE
- JL AND P
- PATRIMOINE STORE
- YALINK

 **5** personnes

- INSITU
- JAGUAR NETWORK
- LUCINE
- MON AIDE IMMO
- SODEBO
- UBIWAN

 **1** personne

- LAFORET SAINT-LOUBÈS



LA REVUE DE **LA TRIBUNE**



**148 PAGES** POUR EXPLORER  
**LES TRANSFORMATIONS** DE NOTRE SOCIÉTÉ

**TOUS LES DEUX MOIS** CHEZ VOTRE MARCHAND DE PRESSE ET SUR [KIOSQUE.LATRIBUNE.FR](http://KIOSQUE.LATRIBUNE.FR)

**LA TRIBUNE**  
PARTAGEONS L'ÉCONOMIE



## GÉNÉRATION Z :

## AU-DELÀ DES IDÉES REÇUES

**Le sujet est polémique : ils n'auraient plus envie de travailler, de s'engager, de s'impliquer. Ils exigeraient un confort de vie sans contreparties, rechigneraient aux sacrifices en termes d'horaire. Ils seraient infidèles à leur employeur... Et s'ils avaient d'autres marqueurs, d'autres aspirations ?**

« Pour moi, il faut appréhender la description de cette nouvelle génération avec prudence, les jeunes ne sont pas une catégorie homogène, il y a des perceptions très différentes par rapport à la période de naissance », souligne Eric Lafleur, directeur général de la Mission Locale de Bordeaux, qui accompagne 5 500 jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi. En effet, il y a la petite dernière, celle qu'on nomme Z rebaptisée Zoomer, la digitale native qui a grandi avec un smartphone entre les mains ; celle d'avant a été baptisée Y, aussi connue sous le nom de « Millennials » désormais installée dans l'âge adulte. « Finalement, cette nouvelle génération

n'est pas si compliquée à manager que ça et leur rapport au travail n'est pas si différent que celle de leur prédécesseur ». En effet, la crise covid et le confinement ont secoué les esprits et réveillé un nouveau rapport au monde professionnel, sonnante et frappe du glas du traditionnel triptyque métro, boulot, dodo.

### LE MONDE DU TRAVAIL VERSION Z

Parmi les caractéristiques fortes, Eric Lafleur souligne : « Contrairement à leurs aînés, le travail n'occupe plus la première place. Ils choisissent une entreprise avant tout où ils se sentent bien professionnellement et personnellement. La notion de plaisir est essentielle. Là où nous, on s'accrochait pour gravir les échelons, eux sont moins fidèles, et si ça ne va pas assez vite ou qu'ils ne se sentent pas bien, ils n'hésitent pas à partir. Cela suppose une adaptation managériale pour les fidéliser. Il faut en quelque sorte qu'on les like, que



*l'on soit follower. Il faut les valoriser, c'est un mode de construction différent ». Finalement, un retour à des fondamentaux que sont le lien social, les interactions, la confiance, la bienveillance dans les relations professionnelles... Le changement ne les inquiète pas, ce qui peut paraître étonnant mais pas tant finalement, eux qui ont toujours connu l'incertitude avec le chômage en ligne de mire comme épée de Damoclès. La carrière en ligne droite ne semble pas les convaincre, ils préfèrent vivre des expériences qui pourront développer leur potentiel. Autre caractéristique importante mise en exergue par Eric Lafleur : l'appartenance à une communauté, une tribu. « La notion de groupe, de réseau est essentielle. Ils choisissent une entreprise pour ses valeurs et s'identifient à elle. Les jeunes que l'on reçoit sont très isolés et le travail est un outil de socialisation, de partage et d'identité. » Ils attachent de l'importance aux valeurs du projet, à l'éthique de l'entreprise. L'engagement en faveur de l'écologie est par exemple un facteur de motivation. « Sur le secteur de la restauration, ils vont être plus intéressés pour travailler par ceux qui proposent une cuisine saine, bio, vegan... »*

## DE NOUVEAUX LEVIERS DE MOTIVATION

En revanche, les horaires qui mettent en berne la vie sociale, avec des niveaux de rémunération peu attractifs, ils n'en veulent plus. En témoignent bon nombre d'entreprises du *Start Emploi* touchés par la pénurie de candidats, le turnover et la difficulté grandissante à les attirer et à les retenir. Avec des secteurs particulièrement en tension : l'hôtellerie restauration, la grande distribution, le médico-social. Marie-Pierre Schaubroeck, trentenaire, co-fondatrice de la startup We Go GreenR, plateforme de tourisme durable a été surprise par les attentes de cette nouvelle génération. « Nous avons embauché 5 alternants de formation diverses (communication, entrepreneuriat et développement durable), ce besoin d'un équilibre vie professionnelle/vie privée est une base pour cette génération. Ils ne font pas de concession sur ce mode de fonctionnement. C'était un peu une crainte au départ. Finalement, un jour, nous étions dans l'urgence



## UNE GÉNÉRATION QUI ATTACHE DE L'IMPORTANCE AUX VALEURS DU PROJET ET À L'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE.

*avec un besoin d'heures supplémentaires immédiat. Nous étions inquiets : allait-ils nous suivre ? Et nous avons eu la bonne surprise de constater qu'ils étaient tous présents. » C'est une génération qui cherche une structure qui valorise leurs idées et qui leur laisse une grande marge de manœuvre dans la façon de gérer leur travail, avec une vision horizontale et créative du travail. Si le projet leur plait et leur propose des conditions adéquates, cette nouvelle génération peut se montrer riche en (très bonnes) surprises. Bien loin d'une génération perdue. Et si ce fameux Z n'était pas la fin d'une histoire mais plutôt la création d'un nouvel alphabet qui précède le basculement vers une autre histoire. Ils sont différents certes, mais si c'était nous qui étions en train de glisser dans leur monde ? ■*



## QUAND LA COVID REMET EN QUESTION LES CARRIÈRES

**Si la crise Covid a paralysé des secteurs entiers de l'activité, elle a également accéléré les interrogations autour du sens au travail. Remise en question, reconversion, quête de valeurs, le sens que l'on attribue au travail est devenu plus que jamais un sujet incontournable.**

Certains le ressentent comme une envie, d'autres comme une nécessité. La « pause » chômage partiel ou confinement a été parfois une révélation sur les trajectoires professionnelles, à travers cette question capitale, à laquelle on a enfin pris le temps de répondre : mon travail a-t-il un sens ? Selon une enquête CEP (Conseil en évolution professionnelle) Nouvelle-Aquitaine, 57 % des actifs dans notre région disent avoir un projet de reconversion dans les 12 prochains mois. En 2021, ils ont été 18 000 à avoir sollicité le CEP et plus de 14 000 demandes ont abouti à un accompagnement soit plus de 37 % d'augmentation par rapport à l'année 2020. « *Ce sont des salariés qui s'interrogent sur leurs conditions de vie au travail, le salaire, l'équilibre vie professionnelle/*

*vie privée, qui se questionnent sur la possibilité d'une évolution dans le même secteur professionnel, dans le cadre d'une problématique de mobilité interne ou encore s'interrogent sur un changement de cap. La pandémie a exacerbé ces éléments émotionnels* », précise Gérard Maury, le directeur du CIBC 33 (Centre interinstitutionnel des bilans de compétences de la Gironde) et du projet CEP en Nouvelle-Aquitaine. Le CEP, créé dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, est un service d'accompagnement gratuit et personnalisé qui permet à tout actif, à n'importe quel moment de sa vie professionnelle, de disposer d'un temps d'écoute entièrement dédié à ses envies d'évolution. « *En 2021, nous avons reçu des actifs du secteur sanitaire et social, du commerce, secteurs impacté par la covid dont 63 % de femmes, de tout âge avec une proportion plus importante de 35/45 ans* », détaille Gérard Maury. Plus que jamais dans l'air du temps, la quête de sens est un des principaux ressorts de la reconversion professionnelle volontaire. « *Les processus de réorientation à 360° ne sont pas si massifs que ça mais le sujet est plus mature*



*d'un point de vue individuel* », observe Gérard Maury. Les fameux banquiers, ingénieurs... CSP + bien intégrés dans leur univers professionnel et souvent bien rémunérés ne sont pas si nombreux à bifurquer vers un chemin de traverse. Mais pour ceux là, avoir le sentiment d'être utile aux autres est un moteur puissant.

## POURQUOI CHANGER DE CARRIÈRE ?

À l'aube de la cinquantaine, Frédérique Delaunay, chef de projet supply chain international a négocié une rupture conventionnelle pour changer d'orientation : *« Ma motivation ? Une recherche de sens. Ce n'est pas un rejet de mon métier que j'ai aimé, mais je souhaitais travailler dans une relation d'aide en lien avec les enfants. J'ai passé le concours d'institutrice que j'ai obtenu. »* Une fois en poste, Frédérique s'aperçoit qu'elle n'avait pas anticipé la gestion de classe, une compétence qu'elle a estimé à 5 ans d'expérience pour arriver à un niveau de maîtrise qui lui permette de travailler cette relation d'aide. Trop long ! *« À nouveau, grosse remise en question Je me suis alors orientée vers la graphothérapie que j'exerce aujourd'hui. J'ai monté un cabinet pour ne pas être isolée, avec des collègues dans le même*

*esprit du soin : une praticienne en réflexes archaïques, une sophrologue... Bien sûr, j'ai laissé tomber mes prétentions salariales, mais c'est un luxe que je pouvais me permettre après 23 ans de carrière. »* Changer de vie et donner du sens, c'est aussi le chemin qu'ont pris Stéphane et Marie-Pierre Vincent, laissant derrière eux une vie active assez classique entre CDiscount, et Leroy Merlin pour lancer en plein confinement We Go GreenR, une plateforme de tourisme durable. Sensibilisés à la reconversion, leurs premières recrues font partie de cette même tribu : *« L'une avait une carrière chez Chanel, avec des compétences en logistique et s'était à nouveau formée sur un bachelor en tourisme. Elle est responsable des relations avec les hébergeurs. La seconde, cadre au sein du groupe Accord, formée aux enjeux RSE a été recrutée pour produire des contenus de formation pour les hôteliers. Étant nous-mêmes passés par cette étape, ces parcours aux compétences transférables, nous ont séduit »,* confie Marie-Pierre. Et il est fort possible qu'à l'avenir, au regard des tensions exacerbées par la pandémie sur certains secteurs, les entreprises ouvrent de plus en plus le champ des possibles en misant sur les reconversions professionnelles, et s'émancipent de la culture du diplôme, si valorisée en France. ■





*Back Market, spécialiste des objets high tech reconditionnés.*

## VOYANTS AU VERT

## POUR LES « GREEN JOBS » ?

**La reprise économique post-Covid accentue les tensions sur le marché de l'emploi avec des entreprises qui peinent à recruter dans certains secteurs. Quid de l'attractivité pour celles qui affichent une orientation dont l'une des caractéristiques principales est de placer l'écologie au cœur de leur stratégie ?**

L'économie verte ? Difficile à définir, elle irrigue aujourd'hui pêle-mêle des domaines très variés d'activités classiques comme l'agriculture, le bâtiment, l'industrie, le commerce, les énergies renouvelables... Le dénominateur commun : que l'entreprise soit inscrite dans la transition et réconcilie innovation et environnement. Dans ce secteur, les lumières sont souvent braquées sur les startups, ces petites pépites qui réinventent la fable du colibri ou chacun doit faire « sa part », en tentant de capter une dimension collective. Ce mouvement de fond est créateur d'emploi. En 2021, la

part des offres d'emploi déposées par les employeurs sur les métiers de l'économie verte représentait 17 %. La jeune pousse bordelaise Ethic Drinks qui promeut un négoce écoresponsable du raisin au verre avoue ne pas avoir de difficultés pour recevoir des candidats motivés. Avec une particularité : « *Ce qui prime, ce n'est pas notre métier mais les valeurs que nous véhiculons. C'est la raison principale pour laquelle les candidats postulent chez nous, le vin passe au second plan* », résume Camille Alborghetti, fondatrice de la start up qui compte désormais 7 employés. Même refrain pour la toute jeune startup créée en 2019 We Go GreenR, une plateforme de réservation d'hébergements éco-responsables pour voyageurs qui veulent diminuer leur empreinte environnementale. « *Nous recevons un nombre de candidatures spontanées incroyables. Le constat ? Ce sont bien les valeurs éco-responsables sur lesquelles nous communiquons qui attirent la plupart des can-*

*didats en quête de sens, avant même le tourisme qui est notre métier. Nous avons dernièrement recruté deux femmes en reconversion professionnelle, dotées d'une expérience forte au sein de grands groupes », résume Marie-Pierre Schaubroeck, co-fondatrice. Pour ces recrutements, pas de CV classique envoyé, mais tout a commencé spontanément par des échanges sur les réseaux sociaux qui se sont transformés en candidature. « Ce sont leurs compétences acquises et leur volonté qui nous ont séduit. De leur côté, elles avaient des attentes fortes sur "donner du sens" à leur travail, un meilleur équilibre de vie, ce qui ne signifie pas pour autant une productivité moindre. C'est aussi notre ADN, cela fait parti de nous, de nos valeurs ».*

## GUERRE DES TALENTS : LA GREENTECH SORT SON ÉPINGLE DU JEU

Chez Back Market, la licorne verte spécialiste des objets high tech reconditionnés, qui prévoit d'embaucher 135 personnes à Bordeaux en 2022, les valeurs de l'économie circulaire sont également au cœur des recrutements : « *C'est l'argument N°1 pour attirer les talents. Ce modèle vertueux nous aide à décrocher des profils tech qui délaissent de grosses enseignes comme Cdiscount ou Amazon pour renforcer nos équipes. Même si dans le concret, on code ou on fait du marketing, cette mission attire les candidats. Notre deuxième élément de différenciation, c'est la mise en place un dispositif de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) à l'égard de ses salariés. Un choix fort pour fidéliser nos salariés dans leur engagement. Et puis, nous cultivons la culture d'entreprise autour de ces valeurs pour créer des liens et rassembler autour d'un projet commun* », détaille Marine Libaud chez Back Market.

## LORSQUE LES VALEURS PROMUES NE SUFFISENT PAS...

En revanche, si les candidats sont nombreux à postuler dans les startups, lorsqu'ils s'agit de métiers plus traditionnels, les recrutements sont estimés difficiles à pouvoir. Les enseignes Bio c' Bon et So.bio, engagé



**Marie-Pierre Schaubroeck, cofondatrice de We Go GreenR, une plateforme de réservation d'hébergements éco-responsables pour voyageurs.**

dans la transition alimentaire ou encore Véolia au cœur de la transformation écologique souffrent d'une pénurie de candidats. « *Sur les postes techniques de maintenance, notre difficulté, c'est l'absence de candidats ! En revanche, lorsque nous en recevons, ce sont des profils de qualité où la quête de valeur apparaît au cours des entretiens. Sur ces profils, nous sommes en concurrence avec des entreprises classiques par exemple de transport routier. La marque employeur fait parti des leviers de séduction pour valoriser nos missions. Mais cela ne suffit pas, nous avons choisi également la promotion de la mixité comme levier pour attirer davantage de femmes* », souligne Lucie Bouchon, chargée de développement au sein de Véolia Recyclage et développement des déchets. ■



## TÉLÉTRAVAIL : UN ARGUMENT INDISPENSABLE DE RECRUTEMENT

**Largement adopté par les entreprises du tertiaire, plébiscité par les salariés, après deux ans de Covid, le télétravail est désormais le nouveau contrat social attendu par les travailleurs. Il n'y aura pas de retour possible, ce qui va obliger bon nombre d'employeurs à repenser leurs politiques de flexibilité et évoluer vers des dynamiques d'autonomisation et de confiance réciproque.**

C'est un sujet incontournable dans la plupart des entretiens d'embauche, même sur des métiers que l'on pensait inéligibles. « Lorsque je recrute des candidats sur des postes de conseiller emploi, les premières fois où la question du télétravail a été posée, j'en suis resté perplexe ! Je ne l'avais pas imaginé sur ce type de poste... C'est un gros changement mais nous sommes adaptés », confie Eric Lafleur, directeur de la Mission Locale de Bordeaux. D'autres secteurs étaient déjà prêts. Bien avant la pandémie, les entreprises et les salariés de la Tech ont été parmi les premiers à adopter les modes de travail hybrides. Dans un secteur fortement en tension, l'opportunité d'offrir des modalités de travail à distance à 100 % leur a permis

de puiser dans un vivier élargi de talents. Chez Back Market, Marine Libaud, directrice de la communication explique : « Le télétravail fait parti de notre ADN. C'est une question récurrente aujourd'hui mais nous avions déjà cette culture là avant le confinement. La Covid a confirmé ce modèle déjà acquis. À part les managers qui viennent 2 jours par semaine mais sinon, 50 % de nos salariés sont 100 % en télétravail. Nous avons tous les mois un rassemblement qui réunit tout le monde sur Zoom. 200 personnes ont été embauchées pendant la période Covid, notre Chief Happiness Officer a déployé des trésors d'animations pour faire partager une vision commune, intégrer les nouveaux... Le risque, c'était l'isolement et l'enjeu : maintenir le lien collaboratif et social ». Les nouveaux accords se multiplient. En 2021, plus de 3 000 accords et avenants consacrés au sujet ont ainsi été conclus et déposés sur la plateforme Légifrance, soit plus du double des chiffres de 2019. Parmi elles, Capgémimi à Bordeaux a fait paraître un communiqué de presse en décembre 2021 : les collaborateurs peuvent désormais télétravailler jusqu'à 70% de leur temps de travail. Un argument concurrentiel désormais indispensable pour attirer les candidats. ■

# Recruter n'est pas votre métier ? ça tombe bien, on est là pour vous !

Contactez votre conseiller entreprise  
Retrouvez tous nos services sur  
[entreprise.pole-emploi.fr](http://entreprise.pole-emploi.fr)



# UN SOUTIEN GRATUIT ET PERSONNALISÉ

en Ressources Humaines  
dédié aux Très Petites  
Entreprises bordelaises,  
tous secteurs  
d'activités confondus.

• **Elisabeth Sarlin,**

Chargée de projet RH TPE

06 31 32 12 67

[e.sarlin@maison-emploi-bordeaux.fr](mailto:e.sarlin@maison-emploi-bordeaux.fr)



afilié  
**Nouvelle-Aquitaine**



**BORDEAUX**



[bordeaux.fr](http://bordeaux.fr)