

START EMPLOI

TOULOUSE & SA RÉGION

PLUS DE
15 000
EMPLOIS
RÉFÉRENCÉS

LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT EN **2023**

À TOULOUSE
& DANS SA RÉGION

- Le **Top 50** des entreprises qui recrutent
- **Analyse et décryptage** du marché de l'emploi local
- Les **profils recherchés** par les recruteurs



TU VEUX AGIR POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET L'ENVIRONNEMENT ?

TU ES PRÊTE À TE FORMER OU CRÉER UNE ACTIVITÉ DANS LE BTP OU L'AGRICULTURE ?

TU ES DEMANDEUR·SE D'EMPLOI ET ÂGÉ·E DE 18/29 ANS ?

La Région Occitanie t'accompagne dans ta formation ou ta création d'entreprise verte !

“ **Aujourd'hui, grâce au Revenu Écologique Jeunes, les nouvelles générations se forment plus facilement, créent de l'activité et de l'emploi dans l'économie verte.** ”



Carole Delga
Présidente
de la Région Occitanie

✔ **Grâce au Revenu Écologique Jeunes**, tu peux recevoir jusqu'à 1000 € d'aide mensuelle (selon conditions de ressources et âge).

✔ **Plus de 1 000 formations sont déjà ouvertes dans le secteur du BTP et de l'agriculture !** Labellisés par la Région Occitanie, des accompagnateurs t'aideront dans ton projet de création ou de reprise d'entreprise verte.

A. Duvallet - Crédits photos: © Emmanuel Gamaud, C. Sabatier/Poubaud, J. J. J.



Pierrick Merlet,
JOURNALISTE
LA TRIBUNE

QUAND UN SALARIÉ VOUS MANQUE, TOUT N'EST PAS ENCORE DÉPEUPLÉ

Que faut-il retenir de 2022 ? Marquée par une inflation record, dans tous les domaines, en raison d'un conflit russo-ukrainien, l'économie française poursuit quand même son petit bonhomme de chemin. Selon la dernière note de conjoncture annuelle de la CCI Toulouse-Haute-Garonne, cette dernière projette une croissance de chiffre d'affaires de + 5 % en 2023 pour les entreprises de la Ville rose et du département, après les + 9 % de 2022. Ce qui peut sembler étonnant car nombreuses sont les entreprises à alerter sur le fait que les tensions sur le marché de l'emploi provoquent déjà un certain ralentissement de leurs activités. N'est-ce que le début ?

Dans l'écosystème, l'expression « guerre des talents » revient sans cesse. Est-il juste de dire cela ? Une chose est certaine, les entreprises se chipent les salariés à coup d'avantages parfois démesurés, pour certains postes à haute valeur ajoutée. Pour d'autres offres, la recherche d'une quête de sens, le manque de visibilité de certaines filières et des salaires parfois peu attractifs en font des postes en forte tension. Dès lors, *La Tribune*, votre média économique des territoires qui fait le lien entre les entreprises et ses lecteurs, a décidé de proposer pour la troisième année consécutive son hors-série *Le StartEmploi* face aux besoins du tissu économique. Lors de la première édition, ce sont près de 5.000 intentions d'embauche qui ont été répertoriées auprès de 200 entreprises sur la quatrième ville de France et sa région. Sa version 2022 avait permis de recenser près de 11.000 intentions d'embauche sur la métropole, et 2023 affiche un record avec plus de 15.000 intentions d'embauche, couplé à un autre record, celui de la part des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter...

Autour d'un top 50 des entreprises de la région toulousaine qui recrutent en 2023, cette nouvelle édition de notre hors-série propose une analyse complète du marché de l'emploi local grâce notamment à un large sondage des recruteurs de la Ville rose. Ce nouvel hors-série sera aussi l'occasion de vous présenter ces Toulousains qui ont tout quitté pour retrouver du plaisir, avant un salaire, dans une nouvelle profession. Malgré cette quête de sens de plus en plus pressante, les métiers du carbone manquent pourtant de formations adéquates, un focus à découvrir plus loin dans ce fascicule. Enfin, la rédaction de *La Tribune* a tenté d'analyser la tendance autour des tiers-lieux. Bref, vous l'aurez compris, *Le StartEmploi* est un fascicule qui a la volonté de s'adresser à tous les protagonistes du marché de l'emploi, et potentiellement combler des manques !



N° Vert 0 800 00 70 70
APPEL GRATUIT DEPLUS UN POSTE FIXE

laregion.fr/Revenu-Ecologique-Jeunes



**One passion.
Many opportunities.***

LIEBHERR

Liebherr-Aerospace Toulouse recrute



Contribuez à l'avion de demain !

Systémier de référence parmi les leaders mondiaux, nous accompagnons nos clients en concevant des solutions globales, innovantes et fiables afin de garantir le confort et la sécurité des passagers à bord des avions. Nous sommes spécialiste du développement, de la fabrication et de la maintenance de systèmes de traitement de l'air pour l'industrie aéronautique.

Notre expertise repose sur des produits à la pointe de la technologie et sur nos 1 400 collaborateurs passionnés et engagés.

Découvrez nos offres et postulez sur : www.liebherr.com/carriere

*Une passion commune. Tant d'opportunités.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| ANALYSE | 06 |
| <i>Près de 15.000 intentions d'embauche recensées</i> | |
| MENTORAT | 11 |
| <i>Une solution pour recruter et pérenniser les talents ?</i> | |
| QUÊTE DE SENS | 14 |
| <i>Ces Toulousains qui ont changé de vie</i> | |
| NOUVEAUX MÉTIERS | 18 |
| <i>Management du carbone : ces emplois sans formation ou presque</i> | |
| TIERS-LIEUX | 22 |
| <i>Ces nouveaux leviers des entreprises</i> | |
| LE TOP 5 | 27 |
| <i>Les 5 grands recruteurs de Toulouse</i> | |
| LE TOP 50 | 32 |
| <i>Le classement des entreprises qui recrutent en 2023 à Toulouse et dans sa région</i> | |
| ILS RECRUTENT AUSSI | 38 |
| <i>Une vingtaine d'entreprises projettent également d'embaucher</i> | |

SOCIÉTÉ ÉDITRICE - LA TRIBUNE NOUVELLE. S.A.S. au capital social de 535 950 €. Siège social : 54 rue de Clichy 75000 Paris. SIREN : 749 814 604 -
DIRECTION Président, Directeur de la publication : Jean-Christophe Tortora – RÉDACTION – Directeur de la rédaction : Philippe Mabile – LA TRIBUNE
TOULOUSE, 10 rue des Arts, 31000 Toulouse. Tél : 05 34 31 40 40. Directeur de la publication : Jean-Christophe Tortora. Directrice générale déléguée :
Cendrine Martinez – RÉDACTION – Journalistes : Florine Galéron, Pierrick Merlet – SERVICE COMMERCIAL – Partenariats et développement : Florianne
de Bastard, Nathalie Pruvost. Assistante commerciale et administrative : Camille De Saint Riquier. Responsable marketing : Laura Lécollier. Responsable
du pôle événementiel : Françoise Boisset. Ont participé à ce numéro : Rémi Benoit, photographe ; Bastien Lenfant, journaliste – MAQUETTE – François
Brumas – IMPRESSION – L'Atelier Print Z.A de Montblanc - 41 rue Georges Ohnet, 31200 Toulouse – Site : www.latribunetoulouse.fr



PLUS DE 15.000 INTENTIONS D'EMBAUCHE RECENSÉES POUR 2023. IL N'A CEPENDANT JAMAIS ÉTÉ AUSSI DIFFICILE DE RECRUTER

Pour la troisième édition de son *StartEmploi* à Toulouse, le média économique *La Tribune* a répertorié plus de 15.000 projets de recrutement rien que dans la Ville rose pour 2023. Si l'industrie aéronautique apparaît comme le premier secteur à la recherche de profils, en parallèle jamais les entreprises n'ont connu autant de difficultés à trouver les compétences recherchées selon notre grande consultation menée auprès des entreprises locales. Analyse et chiffres clés.

Jamais le *StartEmploi* n'a recensé autant d'intentions d'embauche à Toulouse. Pour sa troisième édition, cette grande consultation des entreprises locales sur l'emploi a permis à *La Tribune* de répertorier 15.200 intentions d'embauche à Toulouse pour l'année 2023, auprès de 79 entités. Ce qui est largement plus que les 10.500 de l'édition 2022 et les 5.000 de 2021 en sortie de crise sanitaire. Cette explosion des intentions d'embauche à Toulouse identifiées par *La Tribune* vient confirmer ainsi la dynamique enregistrée par l'Apec sur l'emploi des cadres aux niveaux départemental

LA FILIÈRE AÉROSPATIALE TOULOUSAINNE PROJETTE 3.670 RECRUTEMENTS SUR L'ANNÉE 2023.

et régional. L'association attend 17.570 recrutements pour l'année en cours en Occitanie, en comptant les CDI et les CDD supérieurs à un an de contrat, soit un record. Une majorité de ces recrutements est projetée sur la Haute-Garonne, sans surprise, en raison de l'attractivité de la capitale régionale et son imposant tissu économique et industriel. Tous profils confondus, la CCI Toulouse-Haute-Garonne projette également un accroissement des effectifs des entreprises locales de + 4,1% en 2023, selon sa dernière enquête de conjoncture annuelle. Cette embellie de l'emploi à Toulouse

LES 4 SECTEURS QUI RECRUTENT

- ▶ AÉRONAUTIQUE
- ▶ INGÉNIERIE
- ▶ NUMÉRIQUE
- ▶ SANTÉ



n'est liée en grande partie qu'au fait que l'économie locale est en croissance. La Chambre de commerce et d'industrie projette une croissance de chiffre d'affaires de + 5 % en 2023 pour les entreprises de Toulouse et du département, après les + 9 % de 2022. Bien que cette croissance doit être analysée avec vigilance en raison du contexte inflationniste qui pousse les prix de vente à la hausse, en revanche cette situation n'a quasiment aucun impact sur les entreprises toulousaines. Pour les répondants, ils sont 99 % à déclarer que le choc énergétique de ces derniers mois n'a pas remis en cause leurs intentions de recrutement pour 2023.

RECHERCHE DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Plus particulièrement, 67 % de ces répondants justifient ces projets de recrutement par l'obtention de nouveaux contrats dans l'activité phare de l'entreprise. Ils sont aussi 56 % à justifier ces ouvertures de postes par une diversification d'activité et le développement de nouveaux projets, conséquence directe de la crise sanitaire bien que ce chiffre s'effrite année après année depuis 2021. De ce fait, 48 % des entreprises qui recrutent à Toulouse en 2023 le font pour se doter de compétences qu'elles n'ont pas jusqu'à présent en interne. De plus et sans surprise, neuf entreprises sur dix qui recrutent – et qui ont répondu à l'enquête de *La Tribune* – le font pour répondre ou anticiper une

hausse d'activité. Plus intéressant encore, elles sont 58 % à recruter pour combler ou anticiper des départs en interne. Depuis plusieurs mois, les DRH de France sont plusieurs à considérer que le pays est lui aussi touché par un phénomène de « Grande Démission » comme le connaît les États-Unis bien qu'il soit difficile d'avoir des chiffres consolidés sur cette tendance.

LE NUMÉRIQUE ET L'INGÉNIERIE EN TENSION

Très touchée par les réorganisations sociales et les départs volontaires, la filière aérospatiale toulousaine est plus que jamais en manque de bras pour faire face à son redémarrage. En trois éditions de cette consultation des entreprises locales, c'est la première fois que ce secteur d'activité, pourtant dominant dans le tissu économique toulousain, se présente comme la

filiale qui recrute le plus à Toulouse (après les 4.500 intentions de recrutement de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole). C'est une nouvelle fois la preuve que le trou d'air lié à la crise sanitaire est bien derrière elle. Selon la CCI de Toulouse, le secteur envisage une croissance de son chiffre d'affaires de + 5,6 % en 2023 et une croissance de ses effectifs presque d'autant. La filière aérospatiale toulousaine projette 3.670 recrutements sur l'année 2023 selon les recruteurs du secteur qui ont participé à l'enquête. Derrière le groupe Airbus (2.250 intentions d'embauche annoncées), d'autres acteurs pointent le bout de leur nez comme Daher (350), Sogclair (200), Liebherr Aerospace (149), Satys (118), Mecachrome (113) ou encore Airplane (30) et Air Support (10). Mais ce contingent non-exhaustif contient aussi quelques startups prometteuses, déjà présentes en 2022 car en forte croissance et en pleine structuration. C'est particulièrement le cas d'Aura Aéro, avec ses 250 intentions d'embauche en 2023 pour continuer à développer son avion électrique régional. Ascendance Flight Technologies, qui vient de boucler une levée de fonds de 21 millions d'euros pour faire voler son VTOL hybride, prévoit lui aussi 40 recrutements en 2023. Exotrail, présentée de son côté comme le logisticien du spatial avec son nouveau « Van spatial » pour petits satellites, compte boucler une trentaine de recrutements sur l'année en cours.

LE PODIUM DES SERVICES AUX ENTREPRISES

Le podium des secteurs qui recrutent le plus à Toulouse est complété par l'indéboulonnable univers riche et varié des services aux entreprises. À lui seul, il représente plus de 3.200 d'intentions de recrutement à Toulouse en 2023. Hormis le groupe City One, porté par le fort redémarrage de l'activité événementielle et qui prévoit de recruter 600 hôtes et hôtesses d'accueil, le dynamisme de ce secteur est fortement lié aux entreprises d'ingénierie et ESN, entre besoins de cybersécurité croissants et redécoupage de l'industrie aéronautique engagée dans le développement d'avions bas carbone. La CCI de Toulouse estime que les services dans l'aéronautique vont connaître une croissance de

© Rémi Benoit



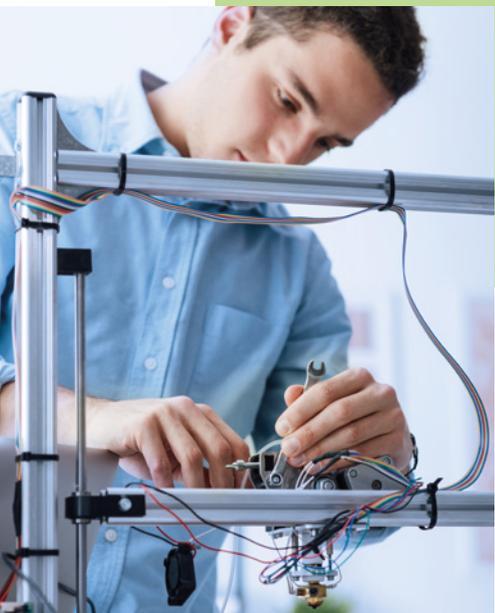
20 % DES INTENTIONS D'EMBAUCHE CONCERNENT DES PROFILS EN LIEN AVEC LE DIGITAL ET L'INFORMATIQUE

leur chiffre d'affaires de + 8,2 % en 2023, après les + 16 % de l'année passée. Sans surprise donc des noms comme Expleo (550 intentions d'embauche en 2023), SII (480), CGI (450), Scalian (400) ou même la pépite toulousaine Eurécia (155) répondent présents dans cette catégorie à laquelle il faut rajouter Capgemini qui n'a pas répondu à l'enquête pour l'édition 2023 malgré l'annonce d'un nombre important de recrutements sur l'année. Il y a quelques semaines, c'est l'association Numeum (anciennement Syntec numérique) qui est sortie du bois en annonçant que la filière est en besoin urgent de 2.000 profils pour combler les besoins immédiats des entreprises et de leurs clients, tout en évoquant que 8.000 recrutements seraient bouclés à l'échelle de l'Occitanie dans cette branche rien que sur l'année en cours.

L'ÉVÉNEMENTIEL POUR RECRUTER

Sur les 15.000 intentions d'embauche annoncées par les entreprises basées à Toulouse, pas moins de 20 % concernent des profils en lien avec le digital et l'informatique. De plus, 13 % des postes qui vont s'ouvrir dans la Ville rose concernent des postes en

lien avec un besoin de R&D. Une petite partie (13 %) concerne aussi des fonctions commerciales et un gros tiers (37 %) est fléché vers des postes d'ouvriers et techniciens. Par type de contrat, 52 % des emplois qui vont voir le jour à Toulouse en 2023 seront des CDI et un quart des CDD, dont la durée n'est pas précisée par les entreprises. Si l'intérim représente une part minoritaire (2 %), tout comme les stages (8 %), la part de l'alternance progresse année après année et va représenter en 2023 pas moins de 9 % des intentions d'embauche à Toulouse. Cette part croissante s'explique par la volonté des sociétés de contourner les difficultés de recrutement traversées en allant chercher les profils dès leur plus jeune âge afin de les intégrer au mieux et ainsi les fidéliser. L'industrie aéronautique et le secteur bancaire, à Toulouse, misent particulièrement sur cette méthode de recrutement. Et pour cause, 87 % des entreprises qui recrutent et qui ont participé à l'enquête de *La Tribune* annoncent rencontrer des difficultés à trouver des profils pour leurs offres d'emploi. Après les 70 % de 2021 et les un peu moins de 85 % en 2022, ce



© AdobeStock

Le dynamisme des services aux entreprises est fortement lié aux entreprises d'ingénierie et ESN.



87 % DES ENTREPRISES ANNONCENT RENCONTRER DES DIFFICULTÉS POUR LEURS RECRUTEMENTS

chiffre qui croît encore, bien que faiblement, témoigne plus que jamais des tensions présentes sur le marché de l'emploi. Alors pour tenter de faciliter au maximum ces processus de recrutement, 96 % des entreprises qui recrutent à Toulouse utilisent les réseaux sociaux pour attirer des profils en plus des méthodes de recrutement classiques. Par ailleurs, un quart des recruteurs font appel à des transferts de salariés, mais surtout ils sont de plus en plus nombreux à faire appel à de l'événementiel pour tenter de séduire des candidats. Parmi la centaine de répondants, ils sont deux tiers à participer à des job dating voire à les organiser eux-mêmes. Air Plane, qui cherche une quarantaine de peintres aéronautiques et préparateurs de surfaces, a par exemple organisé fin avril, le temps d'une journée,

un job dating en plein cœur de ses ateliers au sein de la base Toulouse-Francalzin afin d'attirer un maximum de curieux et potentiels futurs collaborateurs. D'autres ont fait le choix de devenir leur propre fournisseur de profils en devenant centre de formation pour répondre à leurs besoins en ressources humaines.

FORMER SES FUTURS COLLABORATEURS

C'est particulièrement le cas pour Actia, qui produit des cartes électriques pour les secteurs de la mobilité terrestre, l'industrie aéronautique et prochainement le spatial. « Nous sommes complètement en tension sur le recrutement... Nous sommes donc en train de créer l'Actia Académie pour avoir la capacité de former et certifier nous-même nos futurs collaborateurs. Nous serons un organisme de formation à compter du mois de juin. Nous espérons ainsi former une cinquantaine d'opérateurs et techniciens dans nos locaux à Toulouse chaque année », confie à *La Tribune*, Jean-Louis Pech, le PDG du groupe Actia, qui va tenter de recruter 100 personnes en 2023. ■

Pierrick Merlet

© Rémi Benoit



LE MENTORAT, UNE SOLUTION POUR RECRUTER ET PÉRENNISER LES TALENTS ?

Dans un marché de l'emploi très tendu, les entreprises rivalisent d'imagination pour recruter. Le groupe Derichebourg a mis en place du mentorat avec des jeunes des quartiers prioritaires pour élargir ses profils de candidats. Chez Cag Gemini, un vaste programme de mentorat vise à maintenir les femmes dans l'entreprise et les faire progresser tout au long de leur carrière.

Anabelle Nyamekye s'est retrouvée bien dépourvue au terme de son cursus en école de commerce fin 2020 en plein Covid. « Il y avait très peu d'opportunités d'emploi pour les jeunes diplômés et encore moins dans la RSE », se remémore-t-elle. La jeune femme se tourne alors vers l'association Nos quartiers ont du talent qui met en relation les diplômés avec des professionnels qui donnent de leur temps pour accompagner les

jeunes vers un emploi. Sa mentor est directrice RSE de Derichebourg Multi-Services. « Je venais assez régulièrement au siège pour la rencontrer, pour parler de mon parcours et de mes recherches. Elle me donnait des noms des entreprises qui recrutent, m'expliquait comment faire différemment si ça ne fonctionnait pas et puis elle me partageait son réseau. Le réseau, c'est vraiment la clé de tout », raconte Anabelle Nyamekye. Quelques mois plus tard, elle est embauchée au sein d'une filiale du groupe comme coordinatrice RSE.

DIVERSIFIER LE RECRUTEMENT

Dans un marché de l'emploi très tendu, les entreprises doivent rivaliser d'imagination pour recruter. La diffusion d'offres d'emploi et les job datings ne suffisent plus. « Il faut diversifier les canaux de recru-



tement », confirme-t-elle. Pour le groupe Derichebourg, à la recherche rien qu'à Toulouse de 700 personnes pour l'aéronautique, le mentorat fait partie des pistes alternatives pour recruter autrement. « Il faut diversifier les canaux de recrutement. L'entreprise dispose dans toute la France de parrains et marraines qui donnent de leur temps pour du coup accompagner des jeunes qui sont à la recherche d'un stage, d'une alternance ou alors un premier emploi », explique Anabelle Nyamekye. L'accompagnement peut être individuel ou par petits groupes. Au-delà du réseau, durant ces temps d'échanges, les mentors donnent des clés aux candidats pour maîtriser les codes implicites de la recherche d'emploi. « Cela peut être comment se vendre en entretien, détecter les codes d'une entreprise (tutoiement ou vouvoiement, le code vestimentaire...) et avoir la bonne attitude lors des échanges », développe la coordinatrice RSE de Derichebourg. Chez Capgemini, le mentorat a une autre vocation. « Le programme

de mentorat est né dans le sillage du mouvement Women at CapGemini puisque nous nous sommes rendu compte du besoin de rétention de nos populations féminines. Vers 35 ans, quand les femmes ont atteint une petite dizaine d'années d'expérience, il devient très compliqué pour elles de gérer leur parentalité, la charge mentale et leur carrière. Nous avons constaté une perte importante de la population féminine parmi nos effectifs. Le programme de mentorat est une action volontariste pour favoriser l'évolution des femmes », retrace Patrick Masegla, co-leader du mouvement Women at Capgemini.

MAINTENIR LES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

En dix ans, le groupe d'ingénierie a vu progresser la part des femmes au sein de ses effectifs de 24 à 30 % et vise un à deux points supplémentaires cette année. Expérimenté pendant dix mois, le programme de mentorat a permis d'accompagner plus d'une centaine de salariés, en grande majorité des femmes. Le dispositif prévoit un rendez-vous mensuel avec un ou une mentor issu de tous les services et tous les sites du groupe en France. « Pour ne pas créer de conflit d'intérêt avec la hiérarchie, les binômes de mentorat ne travaillent pas dans la même entité. Le mentor, c'est vraiment quelqu'un qui a un regard extérieur, qui n'a aucun jugement et qui n'est absolument pas partie prenante dans l'évaluation du salarié. Il va réaliser une écoute active et donner des clés, partager son réseau pour guider la mentorée », précise Patrick Masegla. De quoi proposer aux femmes des moyens d'accéder à une progression verticale (vers des postes de management par exemple) ou horizontale (en développant certaines compétences). « Tous ces codes du pouvoir, du temps qu'on passe à faire du marketing personnel, cela ne fait pas partie de l'ADN des femmes. Cela paraît parfois inaccessible quand on a un agenda personnel et professionnel très chargé. Parfois, nous pouvons montrer qu'il est possible de travailler un peu son réseau même à un moment crucial de sa carrière avec un agenda personnel très important », fait valoir Valérie Masson-Cabanac, executive sponsor



© AdobeStock

Le mentorat chez Capgemini : une action volontariste pour favoriser l'évolution des femmes.



© AdobeStock

LE MENTOR VA RÉALISER UNE ÉCOUTE ACTIVE ET DONNER DES CLÉS, PARTAGER SON RÉSEAU POUR GUIDER LA MENTORÉE.

de Women at Capgemini. Le programme de mentorat s'adresse aussi aux femmes qui après avoir ralenti leur progression veulent prendre des responsabilités une fois par exemple leurs enfants devenus adolescents. Pour Valérie Masson-Cabanac, l'existence de ce programme de mentorat pour les femmes constitue « un argument de recrutement » qui rend le groupe « d'autant plus attractif ». Dès cette année, Capgemini compte étendre le mentorat à 800 salariés.

DES RETRAITÉS POUR MENTORER LES JEUNES RECRUES

Et si l'on faisait appel à de jeunes retraités pour mentorer de jeunes recrues ? C'est l'idée qu'a eue l'agence d'intérim toulousaine Taman. « C'est donner l'occasion à des personnes qui ont fini leur carrière de pouvoir continuer de former et d'informer les jeunes sur leur

métier et aussi de permettre aux entreprises de ne pas impacter leur productivité directe sur le temps de formation de nouveaux embauchés », avance Charles-Henri Cazac, directeur business development chez Taman. L'agence imagine un processus de transition à raison de deux jours par semaine pendant trois mois. Un dispositif qui pourrait coûter entre 10.000 à 15.000 euros pour l'entreprise, un investissement largement compensé d'après Taman par les gains de productivité grâce au mentorat. De son côté, le retraité pourrait toucher 500 euros par journée d'accompagnement. Pour le moment, aucune entreprise n'a franchi le cap de ce mentorat intergénérationnel même si Taman croit dur comme fer dans le bien-fondé d'une telle initiative, notamment dans les métiers manuels de la filière aéronautique. La crise et les plans sociaux ont généré des pertes de compétences dans les entreprises qui mettent à mal les recrutements pour la remontée des cadences. ■

Florine Galéron



© La Bonne Combinaison

**CES TOULOUSAINS QUI ONT
CHANGÉ DE VIE POUR REMPLIR
LEUR QUÊTE DE SENS**

À Toulouse, la déflagration engendrée par l'effondrement du trafic aérien pendant la crise sanitaire a poussé des contingents de salariés à quitter la filière aéronautique pour changer de vie. Pour d'autres, la pandémie a accéléré une prise de conscience environnementale et un retour à la terre ou au terroir. Témoignages.

Quitter Airbus pour devenir formateur en communication non-violente, c'est le pari que s'est lancé Olivier Babando il y a un peu plus de deux ans. Après avoir été pendant plusieurs années chef de projet chez l'avionneur européen, cet ingénieur toulousain a profité du plan social de 2020 pour changer de vie. « *J'ai eu envie d'autre chose. Je n'étais pas très fan de ce mode de management plutôt pyramidal avec des ordres qui arrivent d'en haut et une liberté d'action un peu limitée* », nous expliquait-il quelques mois après son départ. « *Il n'y a pas un jour où je regrette mon choix* », confie-t-il aujourd'hui. Dans son nouveau métier, Olivier Babando « *se sent utile* ». Il intervient auprès d'entreprises pour « *changer un peu les manières de vivre les relations professionnelles* », mais aussi auprès de familles pour montrer une parentalité plus ouverte aux besoins de l'enfant.

POUR SE SENTIR UTILE

Lui-même a eu un déclic lorsque le mode d'éducation traditionnel ne fonctionnait pas très bien avec sa deuxième fille, porteuse d'un handicap. Il a découvert dans l'éducation bienveillante et la communication non-violente des outils pour faciliter le dialogue avec ses filles. Le cas de cet ingénieur est loin d'être isolé. À Toulouse, la déflagration engendrée par l'effondrement du trafic aérien pendant la crise sanitaire a poussé des contingents de salariés à quitter la filière aéronautique pour changer de vie. Mais la quête de sens se retrouve dans tous les pans de l'économie. Une étude réalisée par Factorial avec l'institut OpinionWay révélait en 2021 que 33 % des Français déclaraient avoir perdu tout

sens en leur activité professionnelle depuis le début de la crise. D'où une remontée en flèche également des démissions en France, passées de 346.000 fin 2020 à 553.000 au troisième trimestre 2022 d'après une enquête de la Dares. Coraline Lan fait partie de ceux qui ont « *posé leur dém'* » dans le sillage de la crise sanitaire. Après des études de pharmacie à Lyon, la jeune femme s'est installée en Occitanie lorsqu'elle a commencé à travailler pour les laboratoires Pierre Fabre. C'est là où elle rencontre son futur mari avec qui elle décide de faire un tour du monde pendant neuf mois en Asie et en Amérique du Sud. À son retour en France, Coraline Lan intègre le service marketing de Coca-Cola. Nous sommes début 2020. La crise sanitaire ne fait qu'accélérer l'envie du couple de faire un virage à 180°.

DU MARKETING À CAVISTE

« *La Covid nous a fait prendre conscience que des événements pouvaient nous tomber dessus du jour au lendemain et bouleverser complètement nos vies. On s'est dit qu'il ne fallait pas attendre pour se lancer dans un projet. La crise sanitaire a aussi renforcé la valorisation du commerce de proximité* », confie-t-elle. La Toulousaine décide avec son mari d'ouvrir son propre commerce : « *Nous avons envie de créer notre propre projet, de prendre nos propres décisions, de mener une entreprise selon nos valeurs.* » Le couple a ouvert en septembre 2021 à proximité du Canal de Brienne l'enseigne la Bonne Combinaison, une fromagerie et une cave à vins. « *Le domaine de la gastronomie s'est imposé parce que cela a toujours fait partie de nos vies. Thomas est né en Normandie, une terre de fromages. Moi, je suis née dans les côtes du Rhône, une terre de vins. Ce sont aussi les produits qui nous avaient beaucoup manqué pendant notre tour du monde* », se remémore-t-elle. Un retour au terroir familial, c'est aussi ce qui a poussé Olivier Lemonnier à quitter son poste d'ingénieur aéronautique chez Latécoère pour devenir... crêpier. Son foodtruck estampillé Passion



© AdobeStock

On dénombreait 553.000 démissions en France, au troisième trimestre 2022 (source : Dares).

Crêpes sillonne l'agglomération toulousaine à l'heure de la pause méridienne. « Pour moi, cela n'aurait pas eu de sens de monter un foodtruck de burgers. J'ai le gène des crêpes. Dans mon enfance dans la campagne rennaise, ma grand-mère faisait des galettes dans la cheminée. Inconsciemment, je suis tombé dedans quand j'étais petit comme Obélix », lance-t-il. En 2017, il a profité du plan social lancé par le groupe aéronautique.

SE FORMER POUR DEVENIR CRÉPIER

« J'avais trop de pression dans mon boulot, j'étais à la limite du burn-out. Arrivé à la cinquantaine après trente ans de salariat, j'avais envie de plus de liberté », se rappelle l'ancien ingénieur. Dans le cadre du PSE, Olivier Lemonnier a continué à être payé par Latécoère tout en suivant plusieurs formations pour changer de vie : une formation de crêpier à Rennes, une autre sur l'hygiène et la sécurité ainsi qu'un module pour décrocher son permis d'exploitation pour vendre de l'alcool. De son côté, Coraline Lan et son mari auraient pu devenir caviste et fromager sans aucune formation spécifique. « Ce sont des formations qui ne sont pas réglementées,

nous aurions pu nous lancer du jour au lendemain, mais ce n'était pas notre volonté. Nous avons envie d'acquérir des bases de connaissances, mais aussi une certaine légitimité pour la suite », explique la jeune femme. La trentenaire a suivi une alternance pendant un an dans une cave à Toulouse et son mari en a fait de même dans une fromagerie avant d'obtenir un certificat de qualification. Se frotter au terrain, une étape indispensable aussi pour se confronter à la réalité du métier. Pour certains, la pandémie a accéléré une prise de conscience environnementale et un retour à la terre en devenant par exemple agriculteur. Doctorante en sociologie à l'Institut national polytechnique de Toulouse et de l'École nationale supérieure agronomique de la Ville rose, Cécile Gazo finalise une thèse sur les instruments d'aide à l'installation en agriculture. « Jusqu'aux années 90, les néoruraux venaient surtout vivre à la campagne, inspirés par des idées hippies. Depuis 2015, de plus en plus d'urbains, invoquant une quête de sens, l'envie d'être plus proche de la nature, et s'intéressant professionnellement au métier d'agriculteur se sont installés », remarque la jeune chercheuse. Avant d'ajouter : « Beaucoup de



© AdobeStock

Un tiers des Français sont sujets à la perte de sens dans leur activité professionnelle.



© AdobeStock

L'ENVIE D'ÊTRE PLUS PROCHE DE LA NATURE A MOTIVÉ CERTAINS URBAINS POUR S'INSTALLER COMME AGRICULTEUR.

ces nouveaux profils sont attirés par les modèles de micro fermes (popularisées par Jean-Martin Fortier), qui permettent avec des méthodes de maraîchage peu mécanisées de bien vivre sur de très petites surfaces. Sachant qu'en n'étant pas issu du milieu agricole, il est difficile pour eux d'accéder au foncier. » La doctorante observe que ces néopaysans arrivent dans le métier via des vidéos Youtube ou des livres avec parfois un projet de production agricole associé à un gîte à la ferme. Sans connaître la pérennité économique de tels projets et tout en aspirant à ne pas travailler le week-end et bénéficier de vacances.

ACCOMPAGNER LE RETOUR À LA TERRE

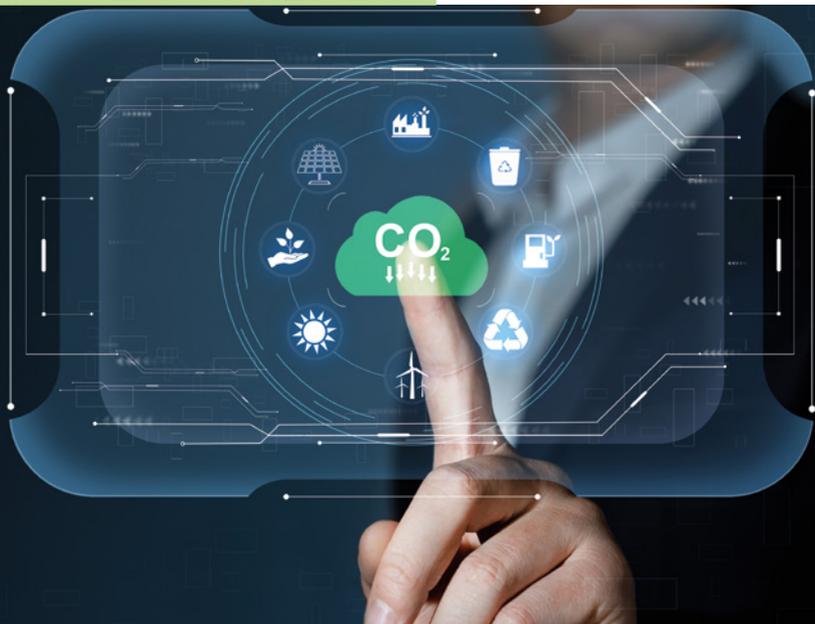
Pour éviter à ces agriculteurs en herbe de se lancer avec une idée trop enjolivée ou éloignée de la réalité, de nombreux dispositifs ont été lancés pour leur permettre de s'immerger dans les exploitations. En Haute-Garonne, par exemple, un espace-test installé à Grenade offre aux futurs maraîchers bio l'accès à des serres pour tester leur activité. De son côté, la

région Occitanie délivre une subvention à l'installation des nouveaux agriculteurs de moins de 55 ans qui s'engagent à passer une formation agricole. « Les institutions essaient de contrôler l'entrée dans le métier pour éviter de voir s'installer de nouveaux profils qui abandonnent leur activité au bout de quelques mois », remarque Cécile Gazo.

ACCEPTER UNE PERTE DE REVENUS

Pour leur part, Olivier Lemonnier et Coraline Lan n'ont pas l'intention de jeter l'éponge. « Je touche moins que le RSA, mais je n'ai plus cette pression au travail », remarque le gérant de Passion Crêpes. « Le commerce de bouche demande énormément de temps. On fait une cinquantaine d'heures par semaine pour une rémunération qui n'atteindra jamais le niveau de revenus en entreprise. Il faut être très résilient. Avant de se lancer, nous avons essuyé trois refus à la dernière minute pour un local. Mais le fait de réussir à fidéliser une clientèle et de contribuer à notre toute petite échelle à des producteurs de vivre de leur passion, c'est hyper gratifiant », conclut Coraline Lan. ■

Florine Galéron



NOUVEAUX MÉTIERS DU CARBONE : CES EMPLOIS SANS FORMATION OU PRESQUE

Entre obligations réglementaires des acteurs industriels et pression environnementale sur les activités privées de la part des acteurs publics, les métiers en lien avec la comptabilité du carbone sont très demandés et recherchés. À Toulouse, certains acteurs tentent d'apporter une réponse.

Un article du Code de l'environnement rend obligatoire, depuis fin 2019, la réalisation d'un bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES ou bilan GES) au moins tous les trois ans. Sont concernés les services de l'État, les collectivités locales de plus de 50.000 habitants et les établissements publics de plus de 250 agents. Côté privé, les personnes morales de plus de 500 personnes doivent aussi répondre à cette obligation,

tout comme les entreprises lauréates de subventions du plan France Relance, selon le ministère de l'Économie et des Finances. Devant cette évolution réglementaire, certaines startups à Toulouse ont vu le jour avec la promesse de réaliser un bilan carbone complet, et surtout accompagner leurs clients sur les émissions de gaz à effet de serre et leur réduction. C'est notamment le cas de la jeune pousse Take Air.

URGENCE CLIMATIQUE

« Nous sommes partis du constat qu'il y a une urgence climatique. Tout le monde parle de la nécessité de réduire son empreinte carbone, mais il n'existe aucun outil simple pour la calculer et tenter de la réduire. Par

exemple, les cabinets de conseil vous proposent des tableurs Excel mises à jour tous les ans... », racontait à *La Tribune* quelques mois plus tôt Benjamin Vigneau, cofondateur de la startup, et CEO de Take Air. Cette dernière, qui a à peine 18 mois d'existence, emploie déjà une dizaine de salariés et parvient à s'autofinancer avec ses premiers contrats. C'est aussi le cas pour DCO2, une autre startup toulousaine proposant des services similaires à Take Air, qui a déjà conquis des grands noms de la filière aéronautique comme Daher ou Airbus Atlantic. « Sur le premier semestre 2023, nous avons déjà signé le chiffre d'affaires de l'année 2022, nous sommes en auto-financement », se félicite Maxime Boiville, CEO de DCO2, qui démontre une nouvelle fois la forte croissance sur ce marché. Cette jeune pousse emploie elle aussi une dizaine de salariés avec 18 mois d'existence au compteur et la moitié sont des « experts » du management du carbone. « Au démarrage, nous voulions recruter des profils expérimentés sur ces sujets, mais ces profils n'existaient pas. Finalement, nous avons changé de stratégie et nous misons sur des jeunes en sortie d'école, qui font parfois leur stage de fin d'études chez nous et que nous formons à ces nouveaux métiers du moment qu'ils ont une certaine affinité environnementale. La comptabilité du carbone n'est pas d'une complexité énorme et un stage chez nous peut suffire à former un futur collaborateur », témoigne le dirigeant. Ce dernier projette cinq recrutements dans les douze prochains mois, dont trois sur ces métiers du carbone, et compte encore une fois former des jeunes profils néo-diplômés plutôt que se lancer dans un processus de recrutement hasardeux.

BESOIN DE PLUS DE FORMATIONS

Dans la Ville rose, l'offre de formation autour de ces métiers du carbone est quasiment inexistante. Dans la quatrième ville de France, seul l'INP est particulièrement à la pointe sur ce sujet avec son mastère spécialisé éco-ingénierie, qui intègre dans son cursus « le bilan carbone et le bilan GES réglementaire » ainsi que « l'analyse du cycle de vie » d'un produit. « La formation n'est pas centrée sur les métiers du carbone, mais

sur une approche transversale des métiers autour de la transition. Nous nous apercevons que tout ce qui touche à l'environnement connaît une belle dynamique et encore plus depuis le début de la crise énergétique. Aussi, toutes les entreprises veulent à présent leur bilan carbone alors qu'auparavant elles ne prenaient pas cette obligation au sérieux. Cela encourage cet intérêt pour ces nouveaux métiers du carbone particulièrement, mais traiter la question du carbone toute seule n'a aucun sens », commente Roman Teisserenc, le vice-président écologisation à Toulouse INP et en charge du mastère spécialisé éco-ingénierie. Sa formation, qui va souffler sa dixième bougie à la rentrée 2023, a commencé avec 25 élèves par promotion et forme depuis quatre ans une cinquantaine d'élèves



© AdobeStock

Accompagner les entreprises sur la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, constitue un nouveau métier très recherché.

NOUVEAUX MÉTIERS



LES FORMATIONS AUTOUR DE LA QUESTION ENVIRONNEMENTALE FONT FACE À UNE DEMANDE EXPONENTIELLE.

chaque année face à la demande exponentielle dont fait l'objet cette formation. « Nous, entreprise sur cette question du carbone, avons besoin d'une approche globale sur l'environnement dans la formation. Nos clients attendent de nous un regard d'expert et que nous soyons capables de répondre à toutes leurs questions qui touchent à l'environnement et l'écologie. Nos collaborateurs doivent donc avoir une culture globale sur l'environnement et pas seulement savoir faire des bilans carbone », appuie Maxime Boiville, louant ainsi l'approche de Toulouse INP sur ce sujet.

UNE DEMANDE CROISSANTE DES ENTREPRISES

Porté par l'attractivité de cette formation, l'établissement d'enseignement supérieur a l'ambition d'intégrer un module sur l'environnement dans chacun de ses cursus afin que chaque étudiant qui passe entre ses murs soit véritablement sensibilisé à ces questions. « La majorité des écoles d'ingénieurs particulièrement

n'a toujours pas pris conscience du changement qui est en train de s'opérer et ne traite pas la question environnementale hormis avec quelques initiatives isolées. Pourtant, la demande de spécialisation des formations autour des transitions est de plus en plus présente chez nous et je pense que c'est aussi le cas ailleurs », critique Roman Teisserenc. Du côté de DCO2, on attend impatiemment que les écoles d'ingénieurs se mettent davantage à la page sur ces sujets, à l'image de ce que propose l'INP de Toulouse afin d'avoir beaucoup plus de profils à disposition et ainsi répondre à la demande croissante des entreprises. Dans son cas, la startup toulousaine, qui vient d'adhérer au pôle de compétitivité de l'Aerospace Valley, souhaite se spécialiser dans l'accompagnement aux entreprises de l'aéronautique et du spatial face à leur forte présence à Toulouse. Avec l'espoir d'avoir les collaborateurs adéquats, sous peine de faire appel à des consultants externes à terme. ■

Pierrick Merlet



OpenAirlines



S'envoler ensemble vers l'aviation durable !

Rejoins **OpenAirlines**, leader mondial de l'éco-pilotage et contribue à un projet qui a du sens.

DÉVELOPPE TON POTENTIEL AU SEIN DES ÉQUIPES :

Engineering (Tech Lead, Développeur, DevOps - SRE...)

Produit & Science (Product Owner, Data Scientist...)

Vente (en France et dans nos filiales)

Customer Experience

Marketing & Communication

Administration



✓ Superbes bureaux en hypercentre Toulousain

✓ Équipes eco-friendly & bienveillantes



✓ Environnement international et stimulant

✓ Possibilité d'évolution et de formations

OPENAIRLINES.COM/CAREER





LES TIERS-LIEUX, CE NOUVEAU LEVIER DES ENTREPRISES

Les entreprises cherchent de plus en plus à offrir un environnement de travail flexible à leurs employés face à la hausse de demandes et à la nécessité d'attirer des talents de partout. Pour y parvenir, elles investissent de plus en plus dans les tiers-lieux et espaces de coworking, offrant ainsi aux employés un environnement de travail collaboratif qui favorise les relations humaines voire le développement commercial.

Les entreprises rencontrent des nouveaux défis en matière de recrutement et de gestion de leurs collaborateurs. Ces derniers, qui travaillent parfois en distanciel, par obligation ou par choix, peuvent se sentir isolés ou déconnectés de la société. Afin de prioriser le bien-être de leurs employés, des entreprises misent donc de plus en plus sur des tiers-lieux composés d'espaces de coworking et de bureaux privés. En 2021, environ

150.000 personnes travaillaient quotidiennement dans les tiers-lieux. « Nous étions libres de choisir notre tiers-lieu, mais lors des recherches, il y a tout de même quelques contraintes, il faut que l'accès à internet soit fiable et que l'espace de travail soit compatible avec les besoins de l'entreprise. Nous avons visité quatre ou cinq espaces de coworking. Une fois les vérifications nécessaires réalisées par la société, nous pouvions travailler de là-bas », témoigne Antonin, développeur dans une société américaine qui loue un espace de coworking à Montpellier.

ALTERNATIVE AUX BUREAUX TRADITIONNELS

Ces espaces de travail partagés entre des professionnels de différents secteurs d'activité permettent aux entreprises de louer des bureaux, des postes de travail et des salles de réunion à la journée ou au mois. Les

tiers-lieux, qui peuvent aussi accueillir des activités culturelles et des commerces, viennent concurrencer l'offre des bureaux traditionnels souvent beaucoup plus onéreuse et moins flexible. Un des principaux avantages des tiers-lieux est le partage de connaissances et les relations sociales entre entreprises, des sociétés de toutes tailles pouvant se retrouver sous le même toit. « C'est important dans les tiers-lieux d'avoir différents stades d'entreprises, que ce soient des startups ou des entreprises plus matures. Cette mixité est nécessaire pour l'écosystème et le partage des connaissances. Je suis convaincu qu'un espace social comblé d'événements, c'est 50 % de la réussite d'une entreprise », souligne Pierre Borda, directeur de l'agence Grand Sud du cabinet Setics, hébergé dans un tiers-lieu toulousain. Les entreprises peuvent ainsi profiter d'un bail locatif peu coûteux afin de tester le marché, l'émulation du lieu en question et potentiellement installer des bureaux plus importants par la suite. « Pour l'entreprise c'est du 50/50 : cela revient beaucoup moins cher et c'est aussi un moyen pour nous d'être dans l'écosystème et de faire parler de soi, il faut un lieu avec du passage », ajoute Pierre Borda. Au-delà de la stratégie commerciale, le choix du tiers-lieu est en majorité réalisé par les employés qui vont y travailler. Toutefois, certaines sociétés préfèrent passer par un réseau de partenaires afin de simplifier les recherches.

UNE EXTENSION DE L'ENTREPRISE

Les tiers-lieux sont souvent considérés comme une extension de l'entreprise pour les salariés hébergés. L'employeur paye tous les frais, tels que le mobilier ou les charges, mais cela soulève également une question quant à la protection des données. En effet, les employés des entreprises utilisant ces espaces partagés peuvent être amenés à communiquer des informations confidentielles et à utiliser le Wi-Fi public mis à disposition. Les tiers-lieux doivent alors garantir la protection des données et lutter contre les risques de piratage. De nombreux espaces de coworking essaient alors de mettre en place des mesures de sécurité renforcées. Quant aux entreprises qui louent ces espaces, elles ont



CES ESPACES ONT GÉNÉRALEMENT UN IMPACT POSITIF SUR LES EMPLOYÉS ET LEUR INVESTISSEMENT PERSONNEL AU QUOTIDIEN.

la responsabilité de s'assurer que leurs données soient protégées. Malgré ces préoccupations, ces espaces ont généralement un impact positif sur les employés et leur investissement personnel au quotidien. Travailler dans ces environnements collaboratifs permettrait aux salariés de se sentir plus connectés à leur entreprise et à leur communauté professionnelle. « Lorsque je suis en télétravail, il y a un manque de coupure entre le monde professionnel et personnel. J'ai tendance à moins m'arrêter en travaillant de chez moi. Dans

TIERS-LIEUX

un tiers-lieu, le simple fait de pouvoir sortir acheter sa nourriture le midi et de parler à des personnes autour de soi, ça change » détaille Antoine Gérard, responsable de l'innovation technique chez la société bordelaise Winespace, qui dispose de bureaux dans un tiers-lieu toulousain.

LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE

Depuis la pandémie de la Covid-19, de nombreuses entreprises ont dû fermer leurs bureaux pendant des mois, forçant les employés à travailler à domicile. Les tiers-lieux et les espaces de coworking ont alors été une alternative attrayante pour les employés qui cherchaient à sortir de leur domicile et à retrouver une vie professionnelle normale, sans pour autant se rendre dans les bureaux de leur employeur. Selon le dernier rapport de France Tiers-Lieux, depuis 2018, le nombre de tiers-lieux a doublé passant de 1.800 à 3.500 en 2022, un chiffre porté par la crise sanitaire. Le

sociologue Gerhard Krauss, co-auteur du livre « Tiers-lieux : Travailler et entreprendre sur les territoires » estime que « la crise a agi comme le catalyseur d'une tendance que nous observons déjà. Les différentes périodes de confinement ont en effet convaincu de nombreux citadins de partir s'installer hors des grandes agglomérations et cela a accéléré le mouvement de diffusion des tiers-lieux. Aujourd'hui, ils poussent comme des champignons dans toute la France et ils sont une vraie chance pour les territoires à la recherche de dynamisation ». En 2021, les tiers-lieux français ont généré 248 millions d'euros de recettes (hors subventions). Leur modèle économique est hybride et repose d'un côté sur des recettes propres et de l'autre, sur des subventions. Il y a quatre ans, seulement 21% des tiers-lieux étaient bénéficiaires, 49% avaient atteint un équilibre, tandis que 30% étaient déficitaires. Preuve que ce secteur doit encore trouver sa formule malgré son intérêt indiscutable. ■

Bastien Lenfant

© AdobeStock



Travailler dans ces environnements collaboratifs permettrait aux salariés de se sentir plus connectés à leur entreprise et à leur communauté professionnelle.

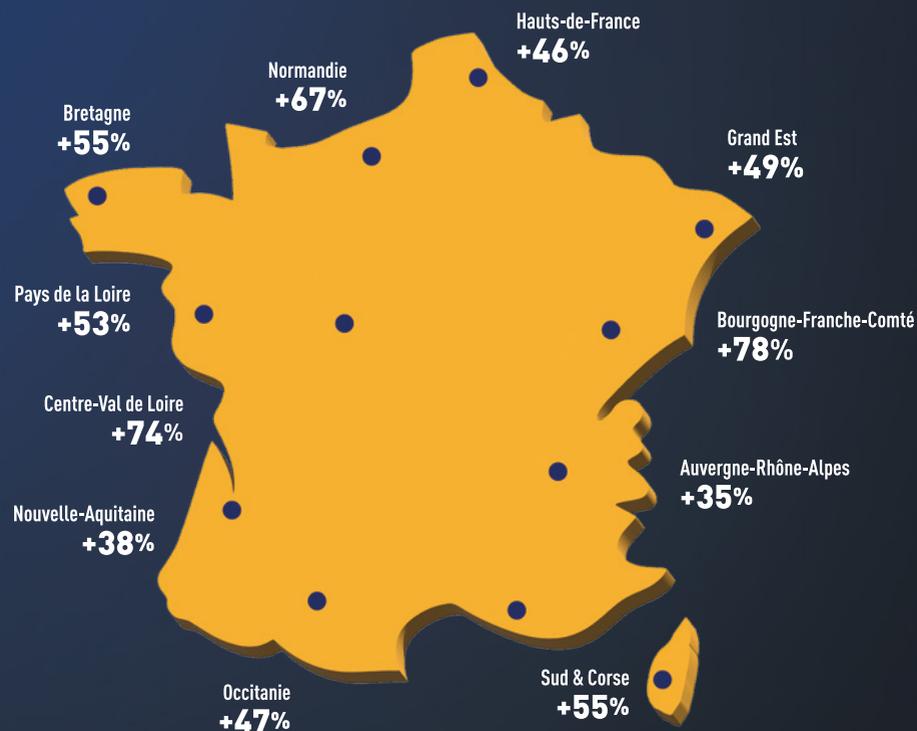


Au bureau, mais à la maison 🏠
#télétravail

I Say Yes

à la confiance qui libère
la performance

L'ÉCONOMIE ET LES TERRITOIRES SONT NOTRE ADN ET ÇA SE VOIT



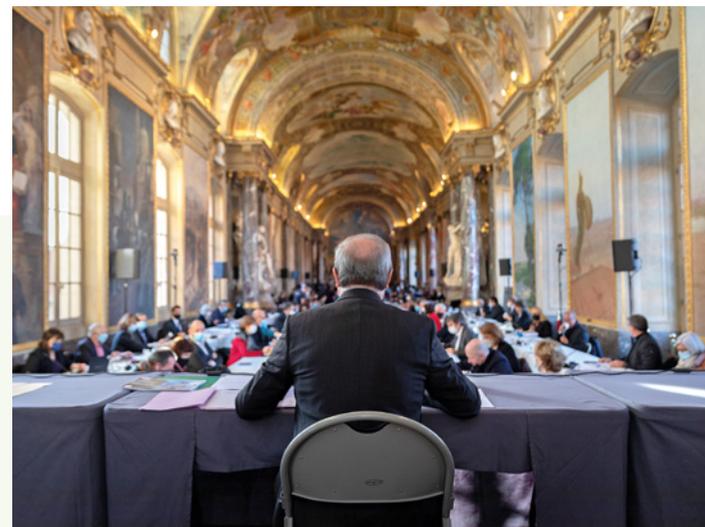
+49%

d'audience en 12 mois dans les territoires*

La meilleure croissance d'audience sur l'information économique

*Source : Base ACPM - Piano Analytics, mars 2022 à février 2023 vs mars 2021 à février 2022.

LES CINQ GRANDS RECRUTEURS DE LA RÉGION TOULOUSAINE



© Rémi Benoit

LA COLLECTIVITÉ LOCALE, TOUJOURS MOTEUR DE L'EMPLOI ?

La mairie de Toulouse et la Métropole apparaissent comme les premiers recruteurs de l'édition 2023 du StartEmploi.

Réputée pour être l'une des métropoles les plus attractives de France, avec un solde migratoire positif chaque année, l'agglomération toulousaine a besoin de nouvelles forces vives pour tenir son rang, particulièrement par l'intermédiaire de ses deux collectivités locales, la mairie et la Métropole. Rassemblées, toutes les deux ont l'intention de recruter 4.650 personnes (hors alternance et stage) en 2023, ce qui en fait une nouvelle fois les premiers recruteurs de cette nouvelle édition du *StartEmploi* de *La Tribune*. Elles promettent 1.000 CDI et 3.650 CDD, mais aussi 200 alternances et 250 stages, pour soutenir la jeunesse toulousaine. Seulement, comme le secteur privé, ces collectivités rencontrent des difficultés de recrutement. Selon elles, ces difficultés sont en partie liées à la méconnaissance de ses métiers et à leur rémunération associée. ■



LES CINQ GRANDS RECRUTEURS DE LA RÉGION TOULOUSAINNE

LE VAISSEAU AMIRAL DE LA FILIÈRE AÉRONAUTIQUE AU RENDEZ-VOUS

Après une zone de turbulences, l'avionneur européen a annoncé un grand plan de recrutements à Toulouse pour 2023.

Il est le premier recruteur privé dans le TOP 50 du *StartEmploi*, mais c'est aussi le premier employeur privé de l'agglomération toulousaine. L'avionneur européen Airbus, engagé dans une remontée de ses cadences, tout comme dans le challenge de l'avion bas carbone, a l'intention de recruter 2.250 personnes à Toulouse, quota dans lequel elle inclut ses besoins pour l'activité spatiale elle aussi en forte croissance. Le groupe recherche divers profils pour 2.250 CDI à pourvoir, mais il propose aussi 690 alternances et près de 400 stages. Mais l'avionneur observe « *un assèchement du vivier de candidats qualifiés disponibles sur les métiers de l'industrie et une grande concurrence sur les compétences du numérique* ». ■



© Rémi Benoit



© Rémi Benoit

3
N

LE CHU DE TOULOUSE EN MANQUE DE BRAS AUSSI

Jamais le secteur médical n'a autant manqué de bras et le CHU est particulièrement concerné.

Mis en avant chaque année dans divers classements pour son excellence dans plusieurs services, le fonctionnement interne de l'établissement de santé est perturbé par le manque de personnel. Cette situation fait du CHU de Toulouse l'un des recruteurs locaux les plus importants, avec 2.300 intentions d'embauche annoncées pour l'année 2023 (dont 900 CDI, 800 CDD et 23 alternances). Bien que la pression épidémique liée à la Covid-19 est derrière lui, l'établissement est toujours confronté à une pénurie de personnels soignants, usés par les 24 derniers mois et les moyens limités à leur disposition. Par ailleurs, le CHU de Toulouse recherche toujours des profils dans la R&D, les fonctions supports, ainsi que l'informatique et le digital. ■



LES CINQ GRANDS RECRUTEURS DE LA RÉGION TOULOUSAINE

4
0
N



© Frédéric Schéiber

LE GROUPE CITY ONE CONFIRME LE REDÉMARRAGE DE L'ÉVÉNEMENTIEL

Réputé pour son agence d'hôtes et d'hôtesse, le groupe toulousain cherche de nouveaux collaborateurs dans la région.

Agent de maintenance à l'aéroport, agent d'accueil et d'orientation à la gare, hôtesse d'accueil sur des événements publics ou professionnels, distributeur de journaux gratuits, accompagnateur d'enfants à bord des trains... Voici quelques exemples de postes à pourvoir chez City One. Basée à Toulouse, l'entreprise cherche à pourvoir 50 CDI, 350 CDD, 200 postes en intérim et au moins une quinzaine de postes en alternance, soit 600 postes, soit un peu plus que les 550 recrutements réalisés en 2022. Afin de contrer les contraintes du métier (horaires décalées, jours peu adéquats, etc), l'entreprise démarche notamment au sein des écoles supérieures en proposant des contrats étudiants. Néanmoins, ce nombre important de recrutements confirme le retour en forme de l'activité présente, fortement chamboulée par la pandémie en 2020 et 2021. ■

EXPLEO, SYMBOLE DE L'INGÉNIERIE

Portée par la relance de l'industrie, notamment aéronautique à Toulouse, la société d'ingénierie a d'importants recrutements à boucler en 2023.

Anciennement Assystem Technologies, la société d'ingénierie Expleo prévoit de recruter 550 personnes (dont 500 CDI) à Toulouse en 2023, après avoir déjà accueilli 500 nouveaux collaborateurs en 2022. Accompagnant des clients dans le numérique, l'industrie au sens large dont l'automobile, le ferroviaire, la défense et l'aéronautique, Expleo est notamment relancé au niveau local grâce au redémarrage de l'industrie aéronautique et à sa diversification récemment opérée dans le New Space. « Nous voulons développer des charges utiles de nanosatellites pour des sociétés qui veulent monter des missions d'observation de la Terre par exemple. Nous allons les aider à spécifier l'instrument et à aller jusqu'à sa fabrication », expliquait récemment Frédérique Rebut, responsable mondiale du secteur spatial chez Expleo, qui dispose d'une salle blanche de 300 m² à Toulouse. ■

5
0
N



© Rémi Benoit

TOP 50 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À TOULOUSE & DANS SA RÉGION

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2023



FICHE D'IDENTITÉ

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2023

| RANG | ENTREPRISE | DATE DE CRÉATION | SIÈGE SOCIAL | SECTEUR D'ACTIVITÉ | EFFECTIFS* | RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2022 | INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2023 | PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2023 | | | | | | |
|------|--|------------------|------------------|---|------------|-------------------------------|------------------------------------|--|---------|------------|---------|--------------|---------------------------------|---|
| | | | | | | | | DIRECTION | SUPPORT | COMMERCIAL | R&D | INFORMATIQUE | TECHNICIENS, EMPLOYÉS, OUVRIERS | AUTRES FONCTIONS |
| 1 | MAIRIE DE TOULOUSE, TOULOUSE MÉTROPÔLE | 2000 | TOULOUSE | Administration publique | 13 000 | 4 600 | 4 650 | ● | ● | | | ● | ● | |
| 2 | AIRBUS | 1970 | BLAGNAC | Industrie spatiale et aéronautique | 50 000 | 2 200 | 2 250 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 3 | CHU DE TOULOUSE | 1958 | TOULOUSE | Santé, médico-social | 16 000 | 1 693 | 1 700 | ● | ● | | ● | ● | ● | |
| 4 | GROUPE CITY ONE | 1991 | TOULOUSE | Services aux entreprises | 630 | 550 | 600 | | | | | ● A | ● A | |
| 5 | EXPLEO | 2019 | PARIS | Services aux entreprises | 1 800 | 500 | 550 | | | ● | | ● | ● | |
| 6 | SII | 1979 | PARIS | Entreprises de service du numérique (ESN) | 950 | 450 | 480 | | | ● | ● | ● | ● | ● Ingénieur système |
| 7 | CGI | 1976 | PARIS | Entreprises de service du numérique (ESN) | 1 100 | 480 | 450 | | | | | ● AS | | |
| 8 | SCALIAN | 1989 | TOULOUSE | Entreprises de service du numérique (ESN) | 850 | 320 | 400 | | ● AS | ● | | ● | ● | ● Consultants qualité, chefs de projets, consultants Supply Chain, acheteurs... |
| 9 | DAHER | NC | ORLY | Industrie aéronautique et spatiale | 1 200 | 196 | 350 | | ● AS | ● | | | ● AS | |
| 10 | CONTINENTAL AUTOMOTIVE FRANCE | 1982 | TOULOUSE | Automobile | 1 700 | 300 | 300 | ● | ● AS | ● AS | ● AS | ● AS | ● AS | |
| 11 | AURA AERO | 2018 | CUGNAUX | Industrie spatiale et aéronautique | 150 | 90 | 250 | ● | ● AS | ● AS | ● S | ● | ● AS | |
| 12 | CAISSE D'ÉPARGNE DE MIDI-PYRÉNÉES | 1991 | TOULOUSE | Banques, assurances, mutuelles, finance | 800 | 222 | 230 | ● | ● AS | ● AS | | ● AS | ● A | ● AS RSE, change management, compta... |
| 13 | HOMEFRIEND BY VEOLIA | 2015 | RUEIL-MALMAISON | Service Client Veolia | 297 | 326 | 200 | | | ● | | | | |
| 14 | SOGECCLAIR | 1986 | BLAGNAC | Industrie spatiale et aéronautique | 425 | 140 | 200 | ● | ● AS | ● | ● | ● | ● AS | ● AS Ingénieurs, technicien |
| 15 | TISSÉO VOYAGEURS | 2002 | TOULOUSE | Mobilité | 2 700 | 181 | 165 | | ● A | ● | | ● A | ● A | |
| 16 | BANQUE POPULAIRE OCCITANE | 1878 | BALMA | Banques, assurances, mutuelles, finance | + de 250 | 80 | 160 | | | ● AS | | | ● | |
| 17 | EURÉCIA | 2006 | CASTANET-TOLOSAN | Services aux entreprises | 159 | 62 | 155 | ● | ● AS | ● | ● AS | ● | | ● Service client |

* Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Toulouse et sa région

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

TOP 50 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À TOULOUSE & DANS SA RÉGION

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2023



FICHE D'IDENTITÉ

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2023

| RANG | ENTREPRISE | DATE DE CRÉATION | SIÈGE SOCIAL | SECTEUR D'ACTIVITÉ | EFFECTIFS* | RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2022 | INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2023 | PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2023 | | | | | | |
|------|-----------------------------|------------------|----------------|---|------------|-------------------------------|------------------------------------|--|---------|------------|---------|--------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | | | | | | | | DIRECTION | SUPPORT | COMMERCIAL | R&D | INFORMATIQUE | TECHNICIENS, EMPLOYÉS, OUVRIERS | AUTRES FONCTIONS |
| 18 | VITESCO TECHNOLOGIES | 2018 | TOULOUSE | Automobile | 1 104 | 116 | 150 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 19 | LIEBHERR-AEROSPACE TOULOUSE | 1949 | TOULOUSE | Industrie spatiale et aéronautique | 1 300 | 180 | 149 | | ● A | ● | ● AS | ● A | ● AS | ● Achat, logistique, qualité |
| 20 | SATYS AEROSPACE | 2011 | BLAGNAC | Industrie spatiale et aéronautique | 512 | 139 | 118 | | ● A | | ● A | ● A | ● A | |
| 21 | MECACHROME | 2007 | BLAGNAC | Industrie spatiale et aéronautique | 939 | 145 | 113 | | ● AS | ● AS | ● A | ● A | ● A | |
| 22 | VIKADOM | 2010 | TOULOUSE | Services à la personne | 86 | 135 | 100 | | | | | | ● A | |
| 23 | ACTIA AUTOMOTIVE | 1986 | TOULOUSE | Mobilité | 700 | 97 | 100 | | ● A | ● | ● AS | ● A | ● A | ● Qualité, comptabilité, achats... |
| 24 | BABYCHOU SERVICES | 2017 | TOULOUSE | Services à la personne | 80 | 80 | 80 | | ● A | | | | ● | |
| 25 | MUTUELLE PRÉVIFRANCE | 1943 | TOULOUSE | Banques, assurances, mutuelles, finance | 275 | 95 | 80 | | ● | ● | | ● | ● | |
| 26 | EXPERIS | 1994 | NANTES | Entreprises de service du numérique (ESN) | 207 | 67 | 80 | | ● | | | ● | ● AS | |
| 27 | ARTERRIS GROUPE | 2009 | CASTEL-NAUDARY | Agriculture, viticulture agroalimentaire | 150 | 109 | 80 | | ● AS | ● A | | ● | ● A | ● Maintenance |
| 28 | ILEK | 2016 | TOULOUSE | Énergie, déchets, assainissement | 90 | 24 | 64 | | ● | ● | | ● | ● | ● Product |
| 29 | ESTELLA MOBILITY | 2020 | TOULOUSE | Entreprises de service du numérique (ESN) | 58 | 41 | 60 | ● | ● | ● A | ● | | | |
| 30 | PREVALY | 1990 | TOULOUSE | Santé, médico-social | 360 | 124 | 55 | ● | ● | | | ● | ● A | ● Infirmier |
| 31 | ONEPOINT | 2002 | TOULOUSE | Services aux entreprises | 60 | 30 | 50 | | ● A | | | ● AS | | |
| 32 | LYRA NETWORK | 2001 | LABÈGE | Éditeur de solution IT | 230 | 45 | 50 | | ● A | ● AS | | ● AS | | |
| 33 | TMC | 2018 | TOULOUSE | Entreprises de service du numérique (ESN) | 45 | 32 | 45 | | | | ● | ● | | |
| 34 | OPENAIRLINES | 2006 | TOULOUSE | Recherche, ingénierie, enseignement | 58 | 17 | 44 | | ● S | ● | ● S | ● | | |

* Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Toulouse et sa région

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

TOP 50 DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT

À TOULOUSE & DANS SA RÉGION

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE 2023



FICHE D'IDENTITÉ

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2023

| RANG | ENTREPRISE | DATE DE CRÉATION | SIÈGE SOCIAL | SECTEUR D'ACTIVITÉ | EFFECTIFS* | RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2022 | INTENTIONS DE RECRUTEMENTS EN 2023 | PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2023 | | | | | | |
|------|--------------------------------|------------------|--------------|---|------------|-------------------------------|------------------------------------|--|---------|------------|-----|--------------|---------------------------------|--|
| | | | | | | | | DIRECTION | SUPPORT | COMMERCIAL | R&D | INFORMATIQUE | TECHNICIENS, EMPLOYÉS, OUVRIERS | AUTRES FONCTIONS |
| 35 | ASCENDANCE FLIGHT TECHNOLOGIES | 2018 | TOULOUSE | Industrie spatiale et aéronautique | 40 | 18 | 40 | | ● | ● | AS | | ● | |
| 36 | APEF | 1992 | MONTPELLIER | Services à la personne | 72 | 40 | 40 | | | | | | ● A | |
| 37 | EASYMILE | 2014 | TOULOUSE | Mobilité | 240 | 67 | 40 | | ● S | | AS | | ● | ● Ingénieurs équipe déploiement |
| 38 | DELOITTE | 1875 | PUTEAUX | Services aux entreprises | 46 | 13 | 40 | ● | | | | | | |
| 39 | EXOTRAIL | 2017 | MASSY | Industrie spatiale et aéronautique | 27 | 11 | 30 | | ● | | | ● A | | |
| 40 | BRICO PRIVE | 2012 | TOULOUSE | Logistique et e-commerce | 120 | 60 | 30 | | ● AS | ● AS | | ● AS | ● A | |
| 41 | AIRPLANE | 2017 | CUGNAUX | Industrie spatiale et aéronautique | 75 | 25 | 30 | | ● AS | ● AS | | | ● | |
| 42 | UNIVERSAL HYDROGEN | 2021 | BLAGNAC | Industrie spatiale et aéronautique | 40 | 35 | 20 | | | | ● | ● | | |
| 43 | PROCEMO | 2012 | TOULOUSE | Conseil en achats et supply chain | 24 | 30 | 20 | | ● | | | | | |
| 44 | ESSP-SAS | 2001 | TOULOUSE | Industrie spatiale et aéronautique | 90 | 25 | 20 | | | | | ● AS | | |
| 45 | GROUPE AB7 | 2002 | DEYME | Santé, médico-social | 240 | 70 | 20 | ● | ● | | ● | | ● | |
| 46 | AUDENSIEL OCCITANIE | 2019 | | Entreprises de service du numérique (ESN) | 43 | 14 | 20 | | ● A | ● | ● | ● | | |
| 47 | LA COMPAGNIE DES LAVANDIÈRES | 2020 | LE MANS | Services à la personne | 12 | 10 | 20 | | ● | ● | | | ● | |
| 48 | VECTOR FRANCE | 2002 | MONTROUGE | Informatique, édition de logiciels | 28 | 8 | 20 | | | | | ● AS | | |
| 49 | HENSOLDT NEXEYA FRANCE | 1982 | TOULOUSE | Industrie spatiale et aéronautique | 167 | 23 | 20 | | ● AS | ● A | ● | ● | ● A | |
| 50 | COZYENERGY | 2013 | TOULOUSE | Construction, BTP, immobilier | 60 | 29 | 17 | | ● AS | | | ● A | | ● A Admin, approvisionnement, travaux |

* Effectifs communiqués à titre indicatif, pour Toulouse et sa région

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

ILS RECRUTENT ÉGALEMENT

 **16** personnes

- PATRIMOINE SA LANGUEDOCIENNE
- SKYTED

 **7** personnes

- NEWTEAM

 **6** personnes

- AIKO

 **15** personnes

- CERFRANCE RÉGION OCCITANIE
- ETHICS GROUP

 **5** personnes

- ALCIMED
- BLEU JOUR
- DCO2
- E-3S
- FULLSAVE
- INFINITE ORBITS

 **12** personnes

- ANYWAVES • DONECLE

 **11** personnes

- ZOO AFRICAN SAFARI

 **4** personnes

- KYRON

 **10** personnes

- AGENCE RÉGIONALE BRAS DROIT DES DIRIGEANTS GARONNE GASCOGNE
- AIR SUPPORT
- BEBEBOUTIK
- CEGELEC DEFENSE
- HARMONIE MUTUELLE
- M3 SYSTEMS
- MENAPS

 **2** personnes

- CMJ TEST SYSTEMS
- LIGN
- PAUL BOYÉ TECHNOLOGIES

 **8** personnes

- ANYFIELDS

 **1** personnes

- SAS AU BOULOT

EN 2023, PARTAGEONS (TOUJOURS PLUS) L'ÉCONOMIE

En plus de vous informer quotidiennement sur les grands enjeux de transformations, la rédaction de La Tribune vous rassemble, acteurs de l'économie, via plus de 100 événements, pour créer ensemble de l'impact sur les territoires.

TECH
FUTURE

PARTAGEONS
L'ÉCONOMIE

PARIS AIR
FORUM

FORUM
ZERO
CARBONE

NICE
CLIMATE
SUMMIT

TRANSFORMONS
LA FRANCE!

TOURNEE
THE
VILLAGE

WOMEN
FUTURE

Rejoignez-nous sur

evenements.latribune.fr

Trouvez votre futur job sur

emploi.toulouse-metropole.fr



SCANNEZ ICI



Toulouse Métropole
soutient l'emploi local

Au cœur de
votre quotidien



Ce projet est financé par le Fonds social européen dans le cadre de la réponse de l'Union à la pandémie de COVID-19

toulouse
métropole