



Le journal du recruteur N°2

RH - Tech - Industrie

Chiffres

Découvrez notre indice de popularité des métiers et des technologies sur le marché de l'emploi au 1er trimestre 2024.

p.3 - 5

Conseils

Construire son équipe technique : les pièges à éviter pour parvenir à bâtir sa dream team.

p.6 - 7

Recruter

Les astuces pour mener un entretien productif côté recruteur. Un entretien doit être préparé par les deux parties.

p.8 - 9

Entrevue

Dorian Gentine, Dev React.js, chez Lelivrescolaire.fr nous parle de son métier et de son approche du code.

p.10 - 11

Innovations

Un concentré d'actualités sur les innovations dans les secteurs informatiques, et industriels.

p.14 - 15

Freelances

Favoriser la collaboration et l'apprentissage mutuel grâce au développement d'une communauté de freelances.

p.16 - 17

L'ÉDITO

L'année 2023 a été une année de montagnes russes pour le marché du travail, reflétant les turbulences et les défis de notre époque. Au départ, la dynamique positive de 2022 a alimenté une première partie de l'année prometteuse en 2023. Cependant, dès mai 2023, une tension s'est installée sur le marché, marquée par un ralentissement du nombre de postes ouverts. Cette tendance s'est poursuivie, se traduisant par une augmentation de 1% du nombre de demandeurs d'emploi au quatrième trimestre 2023, bien que le taux de chômage ait globalement diminué de 0,4% sur l'année.

Dans ce contexte, les entreprises ont adopté une approche plus réfléchie en matière de recrutement, avec des postes mieux définis et ouverts, et une attention accrue portée à la qualité des candidats. Leur agilité et leur adaptabilité dans les processus de recrutement ont été mises à l'épreuve, tandis qu'elles ont également pris conscience des enjeux RSE et ont ajusté leurs politiques salariales en conséquence, reflétant une augmentation de 3,9% du salaire moyen de base par rapport à une inflation de 3,6%.

La baisse du nombre de postes ouverts implique obligatoirement une hausse du nombre de candidats à l'écoute du marché. Leur sélectivité a elle aussi augmenté, exigeant des postes correspondant parfaitement à leurs attentes personnelles et professionnelles. La flexibilité sur le salaire est de moins en moins possible, probablement en raison de l'inflation et d'un climat économique incertain, tandis que certains candidats ont opté pour la stabilité en restant dans leur entreprise actuelle, craignant les incertitudes futures.

Alors que nous entamons le début de l'année 2024, les signes de reprise se manifestent, bien que les entreprises restent prudentes. Les répercussions du COVID-19, de la guerre en Ukraine et du conflit israélo-palestinien laissent des traces, incitant les entreprises à adopter une approche plus prudente et à privilégier la réactivité face aux difficultés.

En conclusion, les années post-COVID ont été marquées par une adaptation constante des entreprises, favorisant l'agilité et la communication avec leurs employés. Alors que le premier trimestre 2024 offre des perspectives économiques encourageantes, les entreprises ont démontré leur capacité à naviguer dans des eaux agitées et à réagir rapidement aux défis à venir. Cela offre un sentiment de réassurance quant à leur capacité à s'adapter et à prospérer dans un environnement économique en constante évolution.



Thomas Baverel
CEO Silkhom Group

Silkhom
group



12-14 Av. Antoine Dutrievoz,
69100 Villeurbanne

Silkhom!.com

@Silkhom
@Silky_Media
www.silkhom.com
contact@silkhom.com
04 78 29 79 90



BlueDocker
by Silkhom

@bluedocker
www.bluedocker.com
hello@bluedocker.com
09 71 04 07 64



@Upwayio
www.upway.io

MERCI !
Lelivrescolaire.fr
& Dorian Gentine

Responsable de la publication
Design graphique et illustration
Pierre Bonnouvrier

Rédaction
Lucas Durand
Arthur Baron

Impression
Paypernews, papier durable
et encre sans solvant



ANALYSE

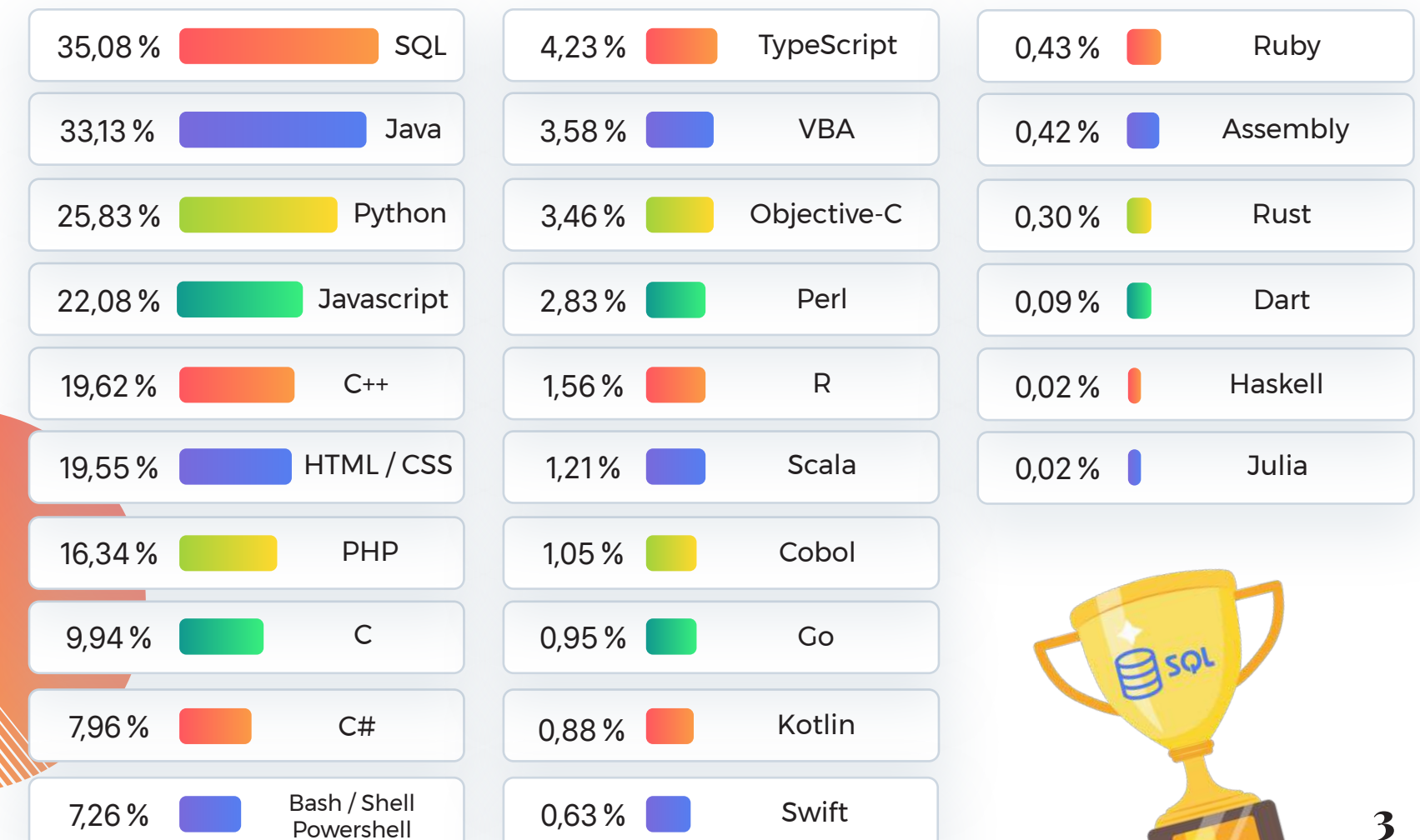
Popularité des métiers et des technologies sur le marché de l'emploi au 1er trimestre 2024

Il peut être difficile de se projeter dans un nouvel emploi et d'assurer une veille technologique régulière afin d'être à jour sur les différents besoins du marché en matière de technologies informatiques. Dans ce contexte, l'équipe Silkhom analyse chaque mois le marché afin de classer les technologies et les métiers les plus en vogue au sein des milliers d'offres d'emploi publiées sur les différents sites d'annonces. Ces analyses reposent sur le calcul de la fréquence à laquelle chaque technologie ressort dans les offres d'emploi du marché tech. Nous avons basé l'étude sur

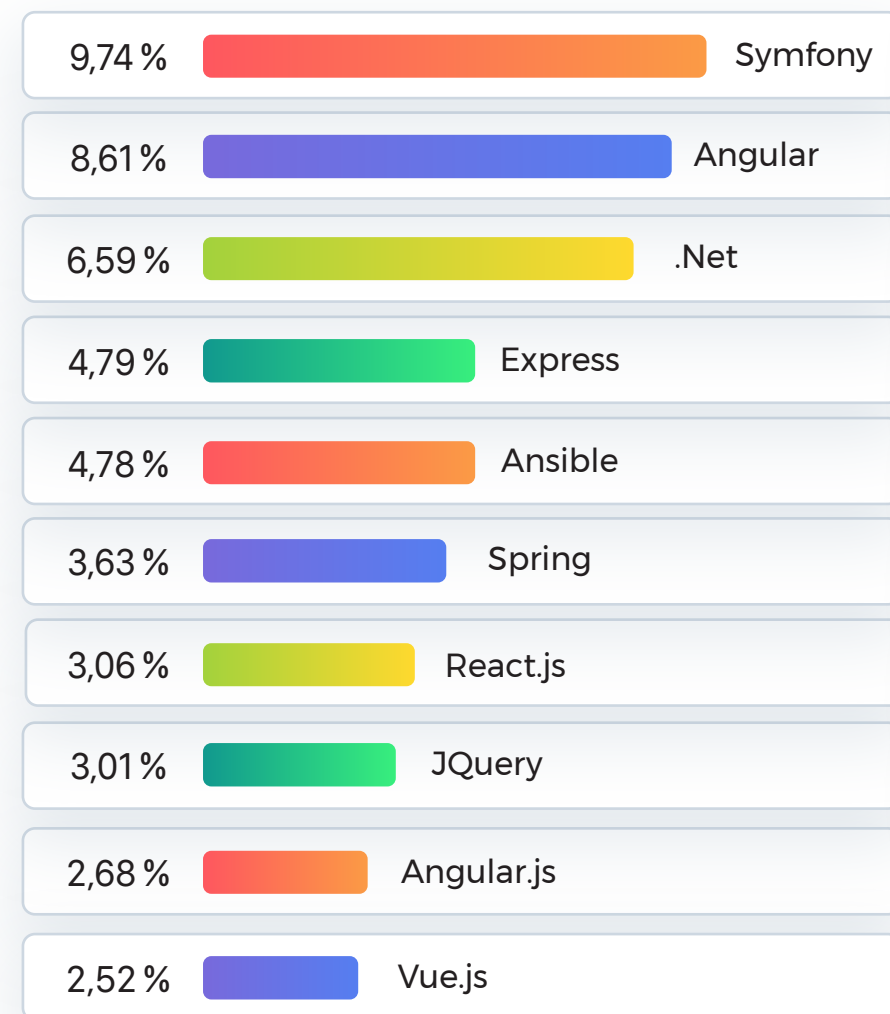
6 sites d'emploi pour tenter de refléter au mieux l'ensemble du marché informatique. L'étude se porte donc sur : LinkedIn, Indeed, Apec, Les Jeudis, Hellowork, et Silkhom.com. La méthode consiste à crawler ces jobboards pour en extraire les informations de plusieurs milliers de fiches de postes. À partir de parsers custom, nous arrivons à déterminer les informations d'un grand nombre de fiches de postes. Pour chaque terme étudié (technologie, framework, base de données, etc.), nous avons déterminé la fréquence à laquelle ce terme apparaissait dans la totalité des

offres d'emploi en CDI présentes sur chaque jobboard pour le 1er trimestre 2024. Après avoir recueilli la fréquence de chaque terme pour chaque site internet, une moyenne des fréquences a été réalisée sur les 6 jobboards pour obtenir la fréquence finale du terme, reflétant ainsi une estimation de la popularité au niveau global du marché de l'emploi. Au 1er trimestre 2024, les grands vainqueurs sont SQL, Symfony, Windows, SQL Server, et le métier le plus populaire est celui du Développeur PHP.

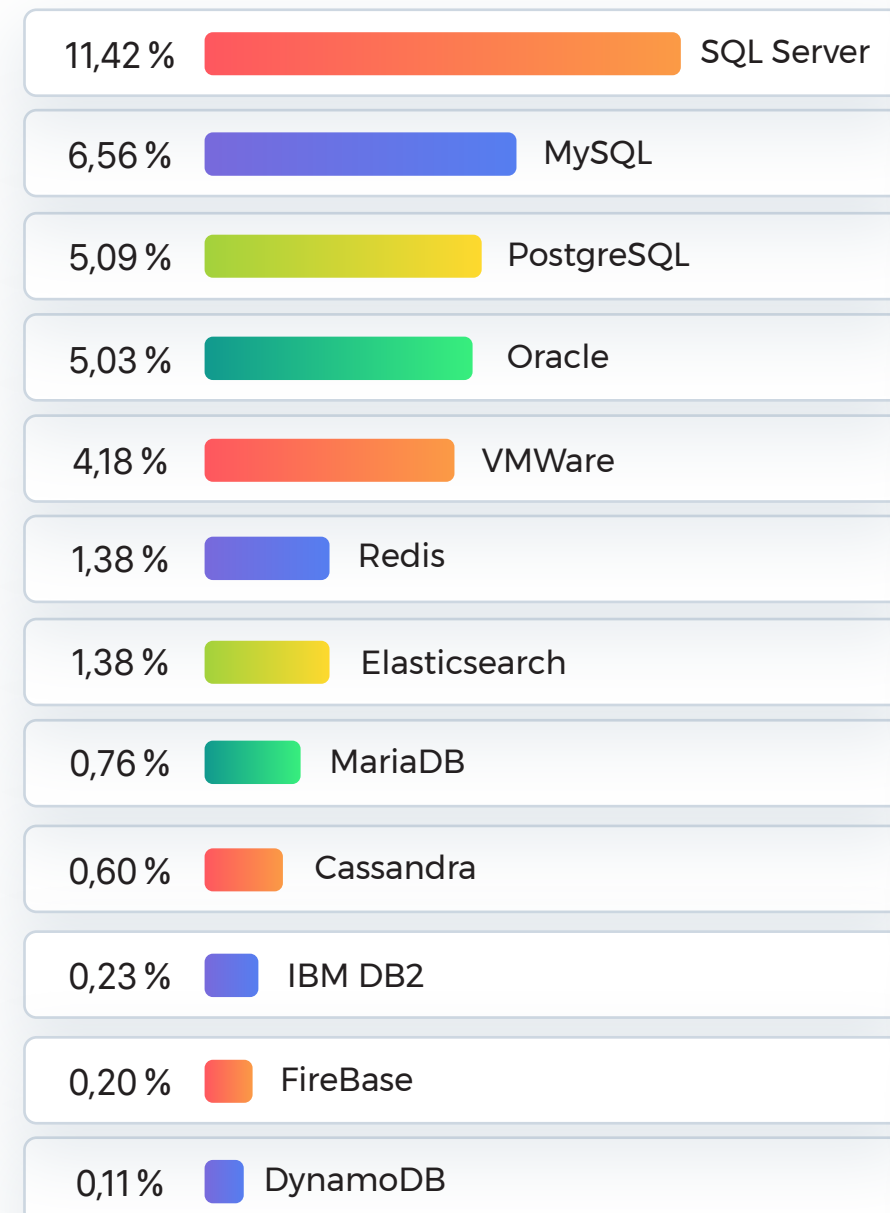
Top Programming, Scripting, and Markup Languages



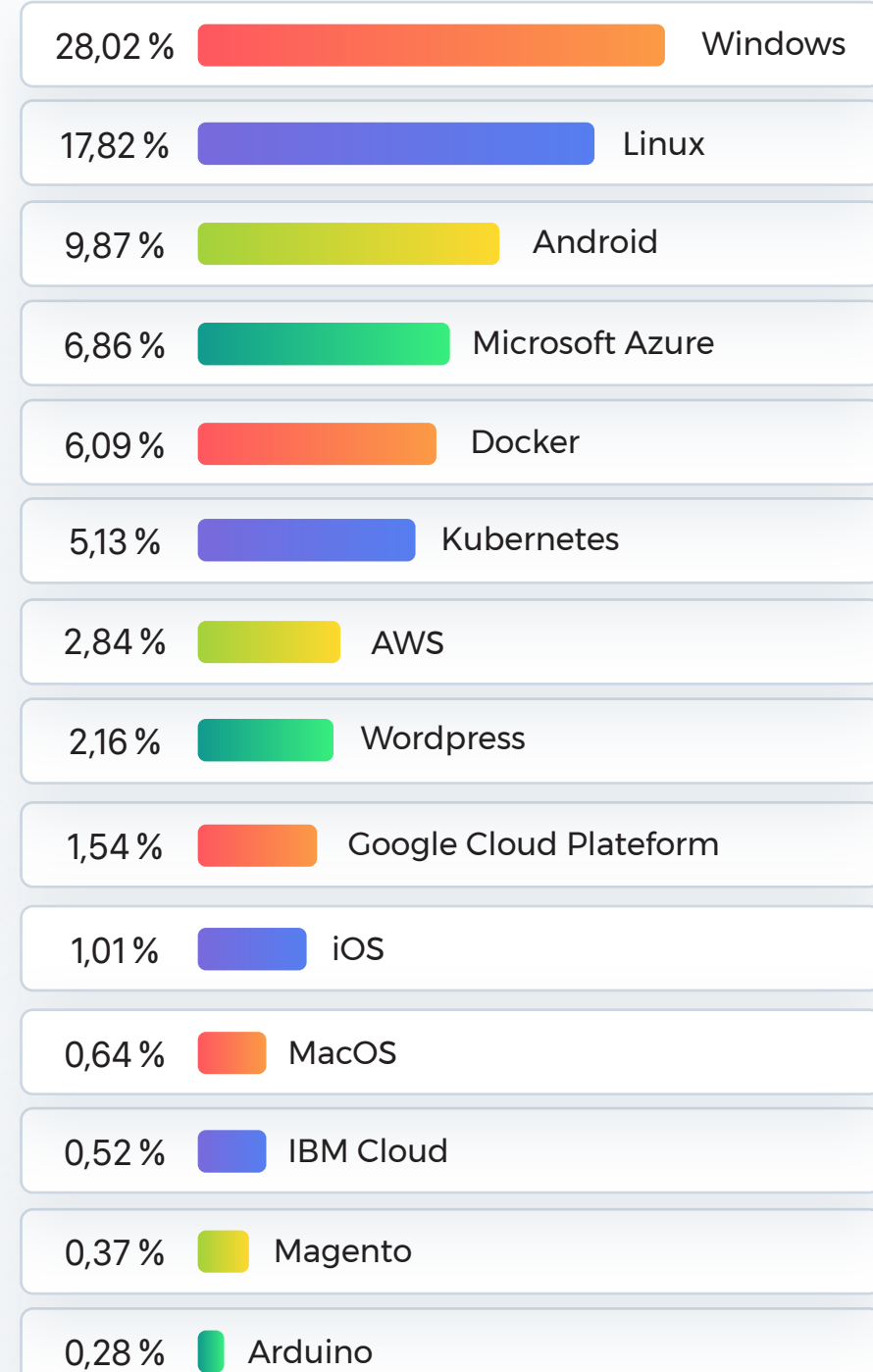
Top Frameworks / Librairies / Tools



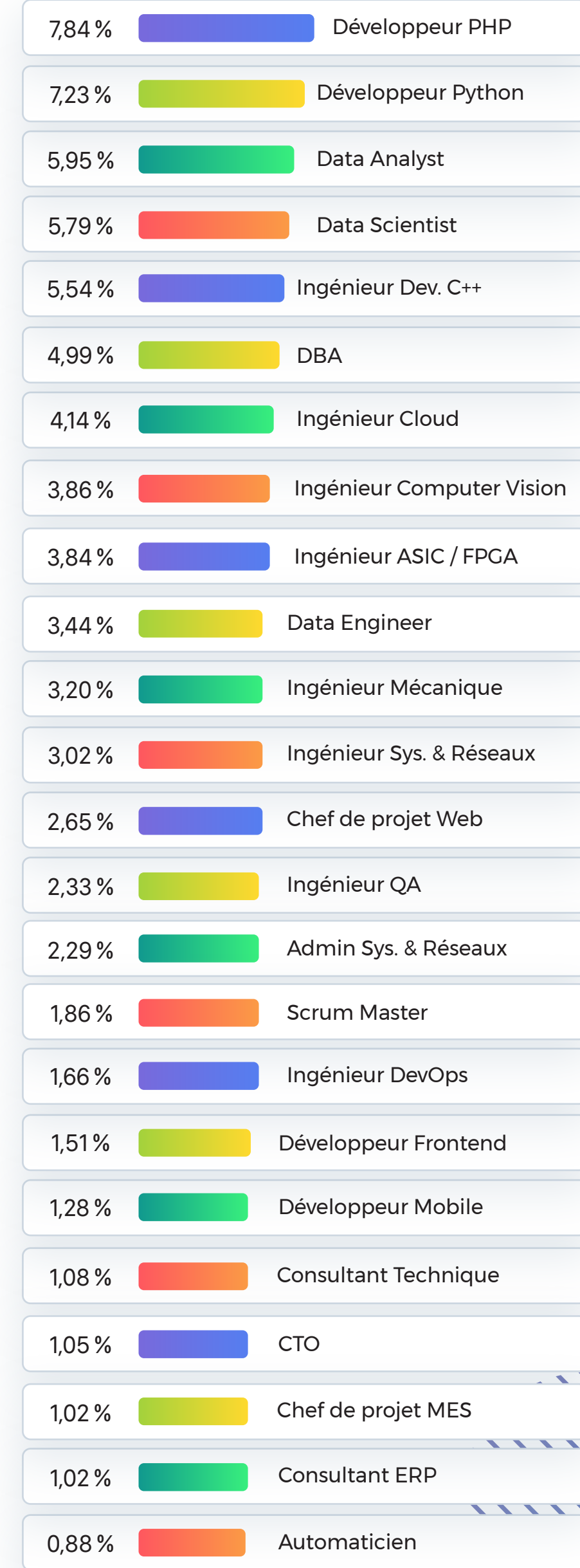
Top Databases



Top Plateformes



Top Postes populaires



À propos de Silkhom Group ✚

Depuis 10 ans, Silkhom Group propose son expertise en tant que spécialiste du conseil en recrutement sur l'ensemble des métiers de l'informatique, du digital, et de l'électronique. Champion de la croissance lors des cinq dernières années selon les Echos et classé parmi les 1 000 sociétés européennes en plus forte croissance par le Financial Times, l'entreprise s'adresse aux sociétés de toutes tailles (start-up / PME / CAC40) qui souhaitent être accompagnées dans la recherche et la validation de profils technologiques pour leurs équipes. Le groupe Silkhom, en constante croissance, étend aussi son offre avec la création de Upway.io, une plateforme dédiée aux profils freelances, et BlueDocker, un cabinet de recrutement entièrement dédié aux métiers de l'industrie.

RECRECUTER AVEC SILKHOM

- Facturation au succès
- Consultants spécialisés par technologies
- Organisation en binôme pour chaque recherche
- Base de données de plus de 400 000 candidats
- Préconisations et conseils sur la viabilité de votre recherche
- Une qualification du poste avec un RH et un opérationnel



Construire son équipe technique : les pièges

La construction d'une équipe efficace est cruciale pour atteindre les objectifs. Les profils techniques à forte valeur ajoutée sont souvent rares. Cela impose un équilibre délicat entre la nécessité de recruter rapidement et les critères exigeants en termes de compétences, d'expérience et de rémunération. Favoriser l'engagement et la cohésion aide à éviter le turn-over, les démissions et les tensions. Construire une Dream Team nécessite alors une attention particulière à chaque étape du processus de recrutement pour éviter les pièges potentiels.

ÉQUILIBREZ

VOS EXIGEANCES

Ne pas forcément chercher la perle rare

Plutôt que de rechercher indéfiniment la perle rare, il est recommandé de **ne pas tarder** à embaucher. Vous pouvez revoir vos critères de priorité et/ou envisager des ajustements tels que le **télétravail** ou le **salaires** pour faciliter le processus.

Ne pas recruter le premier venu non plus

Bien évidemment ne pas chercher la perle rare ne veut pas non plus dire qu'il faut recruter n'importe qui. Une erreur de casting dans votre dream team peut compliquer la **construction** de votre équipe technique.

Dream Team

Bien analyser ses besoins

Vous ne sauriez constituer une bonne équipe technique sans y réunir toutes les **compétences nécessaires**. Avant de lancer une offre d'emploi, il faut bien cerner ses attentes et besoins. Ne pas se précipiter, prendre du recul et définir les compétences qu'il vous faut dans votre équipe. Notre meilleur conseil à ce sujet, c'est de miser sur la **polyvalence** sans pour autant chercher le mouton à 5 pattes.

Des processus de recrutements contreproductifs

Une entreprise sur deux pense à tort qu'un long processus équivaut à un processus qualitatif. Pourtant, l'intérêt du candidat pour votre entreprise est **une variable** qui décroît dans le temps. Si vous tardez à donner une réponse, **plus de 48h** après un entretien, ou si vous faites passer **trop d'entretiens** au candidat, il finira par aller voir ailleurs. **Trois entretiens** suffisent.

Des salaires disparates dans votre équipe

Les disparités salariales dans une équipe sont certainement la **première source de tensions**. En effet, il est monnaie courante que deux personnes d'une même équipe aient deux salaires différents. Ce genre de disparités peut mener à des conflits et des incompréhensions. Voici quelques raisons qui peuvent expliquer ces écarts :

- Le manque de candidats qui peut pousser à faire grimper le salaire pour attirer un plus grand nombre de profils.
- Certains profils sont tellement compliqués à trouver qu'ils n'hésitent pas à **négoier** et à faire **grimper** les prix eux-mêmes.
- Les salaires post-déménagement peuvent amener à négocier pour

conserver un salaire équivalent ou supérieur tout en changeant de **zone géographique**. Il serait naïf de penser que les membres d'une même équipe ne parlent pas d'argent. Nous vous conseillons donc d'**harmoniser** au maximum les salaires dans votre équipe, en gardant cohérence et équité.

La première proposition salariale ne doit donc pas être prise à la légère

Le jeu de la négociation impose souvent à tort, à certaines entreprises, de faire une première proposition salariale **insuffisante** au candidat. Aussi, un candidat a généralement le choix parmi **3 à 5 offres d'emploi**. Ce dernier est alors moins enclin à entrer dans une négociation si l'on ne le reconnaît pas à **sa juste valeur** dès le départ.

RECRUTER LA

BONNE ÉQUIPE

TECHNIQUE

LA TAILLE DE L'ÉQUIPE

- 01** Pour une équipe efficace, il faut compter **6 à 10 personnes**, favorisant coopération et créativité. Au-delà, il est recommandé de diviser en **petites équipes** pour une meilleure organisation et prise de décision, évitant ainsi les éventuelles confusions.

LES COMPÉTENCES

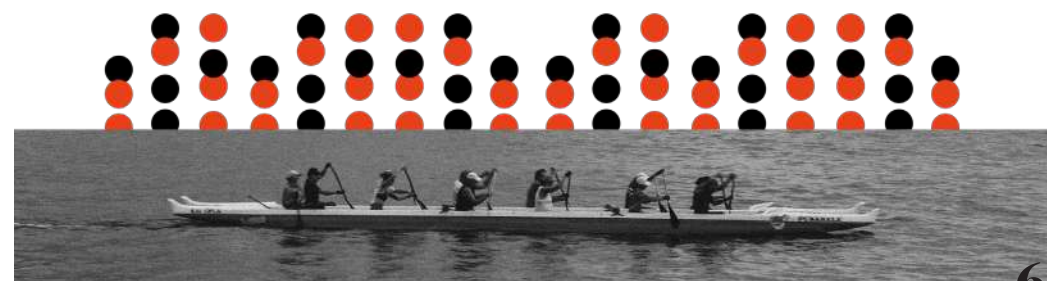
- 02** L'objectif n'est pas de rassembler un maximum de personnes ultra compétentes. Il s'agit plutôt de réunir des personnes aux compétences **diversifiées et complémentaires**.

LES PERSONNALITÉS

- 03** Il s'agit de trouver des individus non pas ayant la même personnalité, mais capables de **coopérer** et travailler en **sérénité** avec d'autres personnes ayant des personnalités **différentes**.

LE MANAGEMENT

- 04** Le chef d'équipe doit joindre les différentes compétences pour en faire une **bonne équipe technique**. Il doit encourager la participation de chaque membre à la **créativité** et à la recherche de solutions.

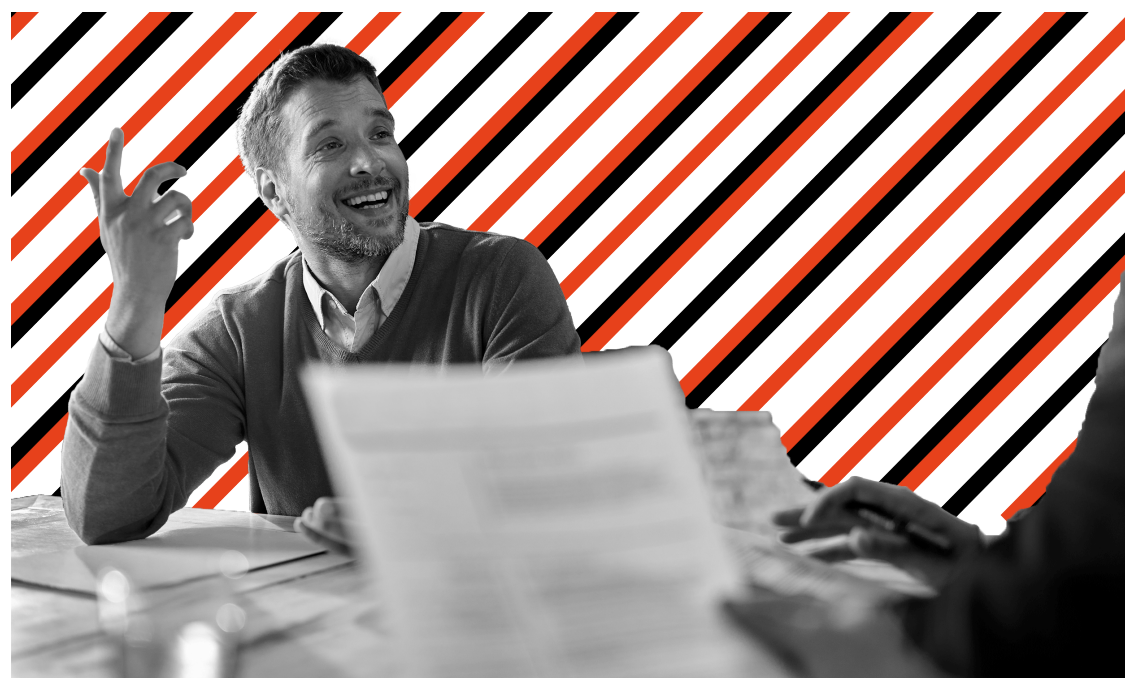


Les astuces pour mener un entretien productif côté recruteur

Vous venez de lire un grand nombre de candidatures et parmi tous ces CV, vous avez vu une dizaine de profils intéressants. En tant que recruteur vous allez devoir leur donner envie de travailler avec vous. Le premier contact doit donc se passer à merveille. Une fois l'entretien planifié, vous allez devoir le préparer.

Ne pas négliger l'accueil du candidat

Un sourire chaleureux ainsi qu'un accueil sympathique sont essentiels pour créer une atmosphère positive. Offrir un café ou un verre d'eau est une attention simple, mais appréciée, qui ne coûte rien. Une brève description du poste permet au candidat de comprendre rapidement les attentes et les responsabilités associées au rôle. Il est primordial de mettre le candidat à l'aise dès le début de l'entretien. Encouragez-le à se présenter et posez-lui des questions faciles pour briser la glace, évitant ainsi tout piège qui pourrait le stresser davantage. Si le candidat semble nerveux, assurez-vous de le détendre en lui offrant un environnement confortable et rassurant. Pensez également à proposer à un collaborateur de participer à l'entretien. Cela permet au candidat de rencontrer



une partie de l'équipe avec laquelle il travaillera potentiellement, lui donnant ainsi un aperçu de la dynamique de l'équipe et de la culture de l'entreprise. Cette démarche favorise également la projection du candidat dans son futur environnement de travail.

Soigner les premiers échanges

Lors des premiers échanges, il est crucial de poser les bases d'une communication fluide et transparente avec le candidat.

Pour ce faire, il est essentiel de lui annoncer le processus de recrutement dès le début, afin qu'il comprenne clairement ce à quoi il s'engage. Gardez à l'esprit que les recrutements avec trop d'entretiens sont contreproductifs. Établir une relation d'égalité est également une priorité. Vous devez faire comprendre au candidat qu'il est un partenaire à part entière dans ce processus, et que son opinion et ses besoins sont aussi importants que les vôtres.



Identifier les objectifs de l'entretien

Demander les disponibilités du candidat

Soigner l'arrivée du candidat

Écouter le candidat

Préparer les questions

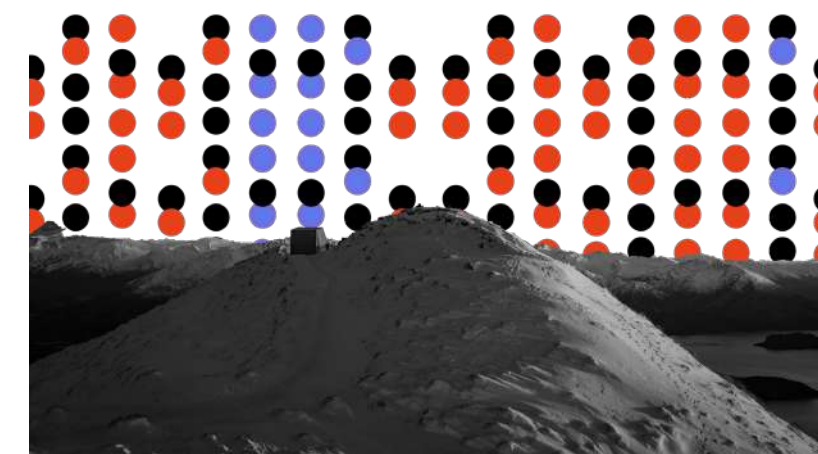
Analyser la candidature après l'entrevue

Être clair sur les conditions de travail

Donner des feedbacks

Préparer des questions audacieuses

Préparer un entretien veut également dire préparer des questions pertinentes à poser pendant l'entretien. Ne vous lancez pas dans l'improvisation. Préparez une variété de questions, à la fois classiques et originales, pour maintenir l'engagement du candidat.



Des questions classiques

- Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur vous et sur votre parcours ?
- Qu'est-ce qui vous attire dans le poste ?
- Quelles sont les compétences essentielles pour réussir dans ce rôle ?
- Quels outils ou logiciels techniques maîtrisez-vous ?
- Pouvez-vous nous parler d'une réussite professionnelle dont vous êtes particulièrement fier ?
- Comment avez-vous surmonté une difficulté importante dans votre carrière ?
- Comment vos anciens collègues vous décriraient-ils ?
- Quelles sont vos valeurs professionnelles ?
- Où vous voyez-vous dans cinq ans ?



Des questions d'ordre pratique

N'ayez pas peur de demander des références professionnelles ou des recommandations pour confirmer les informations fournies par le candidat.

Parlez également de certains aspects pratiques comme :

- la localisation
- les déplacements
- la disponibilité
- les missions précédentes
- les points positifs et négatifs de chaque expérience

DES QUESTIONS ORIGINALES

- Si vous étiez sur une île déserte, quel objet emporteriez vous ?
- Quelle est la chose la plus folle que vous ayez faite dans votre vie ?
- Si vous étiez un super-héros, quel serait votre super pouvoir ?
- Avez-vous une blague ?

Au-delà de la simple réponse elle-même, c'est le raisonnement du candidat qui est particulièrement instructif. Il offre des indications précieuses sur son processus de réflexion. Chaque étape de sa démarche révèle un aspect spécifique de son raisonnement : qu'il soit logique ou créatif.

Donner des feedbacks post-entretien

Il est crucial, en tant que recruteur, de maintenir un contact régulier avec tous les candidats, même ceux que vous ne prévoyez pas de retenir. Rien n'est plus dommageable pour la marque employeur que de négliger de recontacter quelqu'un qui a pris le temps de postuler et de participer à un entretien. Assurez-vous de fournir des raisons valables si vous décidez de ne pas poursuivre avec un candidat. Garder à l'esprit que des circonstances peuvent changer : un candidat retenu pourrait se désister, d'où l'importance de maintenir un contact avec les candidats, même ceux qui n'ont pas été retenus initialement.

Le métier de Développeur React.js avec Dorian Gentine

Il y a deux ans, nous recrutons Dorian Gentine pour Lelivrescolaire.fr, éditeur de manuels scolaires numériques. Ce mois-ci, il nous a gentiment accueillis sur son lieu de travail pour nous parler de son rôle de Développeur React.js.

Peux-tu nous expliquer ton métier ?

Mon métier en tant que développeur web consiste à penser, développer et intégrer des fonctionnalités répondant à des besoins spécifiques sur le web. Il s'agit de comprendre les besoins des utilisateurs (les enseignants et les élèves dans mon cas), et d'identifier les problèmes et de trouver des solutions adaptées. Mon rôle est de réfléchir à ces solutions web et de les mettre en œuvre de manière efficace.

Comment s'organise ton équipe ?

Chez Lelivrescolaire.fr, l'effectif est réparti de la sorte : 30 % marketing, 30 % éditions, et 30 % produits tech. Nous travaillons en étroite collaboration avec les équipes éditoriales pour créer des outils numériques innovants qui enrichissent l'expérience d'apprentissage. L'équipe tech est répartie en trois équipes de deux développeurs, chacune avec son propre Product Manager. Nous avons également un DevOps et un architecte qui travaillent avec nous sur l'infrastructure du site en général. Et nous recrutons d'ailleurs deux nouveaux profils tech !

Selon toi, quelles sont les qualités requises pour ce métier ?

Selon moi, pour réussir dans ce métier, il est essentiel de rester curieux, patient et de lire régulièrement la documentation technique. La capacité à résoudre des problèmes de manière autonome est également cruciale.

Peux-tu nous parler de JavaScript et de React.js ?

JavaScript est un langage de programmation largement utilisé pour créer des fonctionnalités interactives sur le web. React.js est un framework frontend JavaScript populaire utilisé pour développer des interfaces utilisateur dynamiques. Il permet notamment de créer des composants réutilisables et facilite le développement d'applications web complexes. Plus précisément, chez Lelivrescolaire.fr, nous avons un manuel papier que nous retranscrivons en manuel numérique. Nous avons donc un outil pour héberger ce manuel numérique et notre volonté n'est pas seulement d'héberger un PDF en ligne et de pouvoir simplement cliquer dessus. L'idée est d'augmenter l'expérience : pouvoir dessiner sur une image, pouvoir annoter la page, la renseigner un peu plus, ajouter des questions, enlever des sujets, etc. Avec React, on a une multitude de possibilités pour faire tout ça. Et pour la partie backend, nous utilisons Express et Node.js.

Quelle est ton organisation de travail ? Travailles-tu en méthodologie Agile ?

Alors, nous ne faisons pas à proprement parler de méthodologie Agile, mais nous avons des principes agiles. Tout d'abord, en amont du sprint, nous avons ce que nous appelons les BR, c'est-à-dire le Backlog Refinement. Il s'agit de l'ensemble des tickets qui ne sont pas encore entièrement définis ou estimés. Ces tickets doivent passer devant l'équipe technique pour être validés. La finalité du BR est de s'assurer que chaque ticket est suffisamment détaillé et estimé pour être pris en charge par un développeur. Si un développeur ne comprend pas ce qui est demandé dans un ticket, il ne pourra pas le traiter correctement. Donc, lors du BR, en collaboration avec les Product Managers, nous identifions les informations manquantes dans chaque ticket et nous les complétons. Ensuite, nous donnons une estimation à chaque ticket, ce qui permet aux Product Managers d'ajuster la taille de leur sprint en conséquence. Une fois que les PM ont organisé le périmètre de leur sprint, ils nous soumettent l'ensemble des tickets à réaliser lors de la phase de développement. Nous prenons ensuite chaque ticket un par un. Une fois le ticket validé, et que nous avons vérifié qu'il était viable, on dit que notre ticket est DOR (abréviation de « Definition of Ready »). Nous récupérons le ticket, le passons en « à faire » et commençons alors à travailler dessus. Parfois, nous rencontrons des défis techniques plus complexes pour lesquels nous organisons des « points tech » en interne pour trouver les meilleures solutions. Pendant cette phase, nous échangeons régulièrement avec les Product Managers s'ils ont des questions ou des retours à faire. Généralement, cette étape de développement dure environ une dizaine de jours. Après la phase de développement, nous bloquons tout. L'équipe QA rentre davantage en jeu à ce stade et commence à regarder précisément s'il n'y a pas de régressions, si l'environnement est stable avant de pouvoir envoyer en MEP (mise en production). Pendant ces 2-3 jours où la QA fait des tests, de notre côté on s'occupe de tickets qui sont plus transverses. Essentiellement la résolution des bugs remontés par d'autres équipes.

Frontend, backend : comment te situes-tu chez Lelivrescolaire.fr ?

Il y'a une sorte d'adage qui dit : si la tech n'a pas vu ton ticket, le ticket n'est pas bon.

Il n'y a pas d'avantages à être frontend ou backend, il n'y a que des appétences différentes.

Alors moi j'ai commencé en tant que développeur frontend. Je suis aujourd'hui développeur fullstack mais je garde une appétence forte pour le front. À mon avis, n'importe quel développeur, qu'il soit frontend ou backend, peut devenir développeur fullstack s'il le souhaite. Faire du backend et du frontend aujourd'hui permet d'avoir la maîtrise totale de l'ensemble de ta feature. Quand tu vas gérer le backend et le frontend, tu vas toi-même extirper l'information côté backend pour te l'envoyer dans le front et pouvoir travailler avec. Et en ce qui concerne React, il y'a une grande flexibilité dans le développement d'interfaces utilisateur modernes, avec des technos comme GraphQL, et les frameworks modernes. React te permet notamment de créer une interface, et de changer d'interface sans changer de page de navigateur et d'URL. Tout ça c'est du Javascript, et typiquement toute cette logique-là, qui avant était côté backend, est maintenant géré côté frontend. Il y'a de plus en plus de logique qui se répercute dans le frontend et qui devient à mon sens un peu plus intéressante.

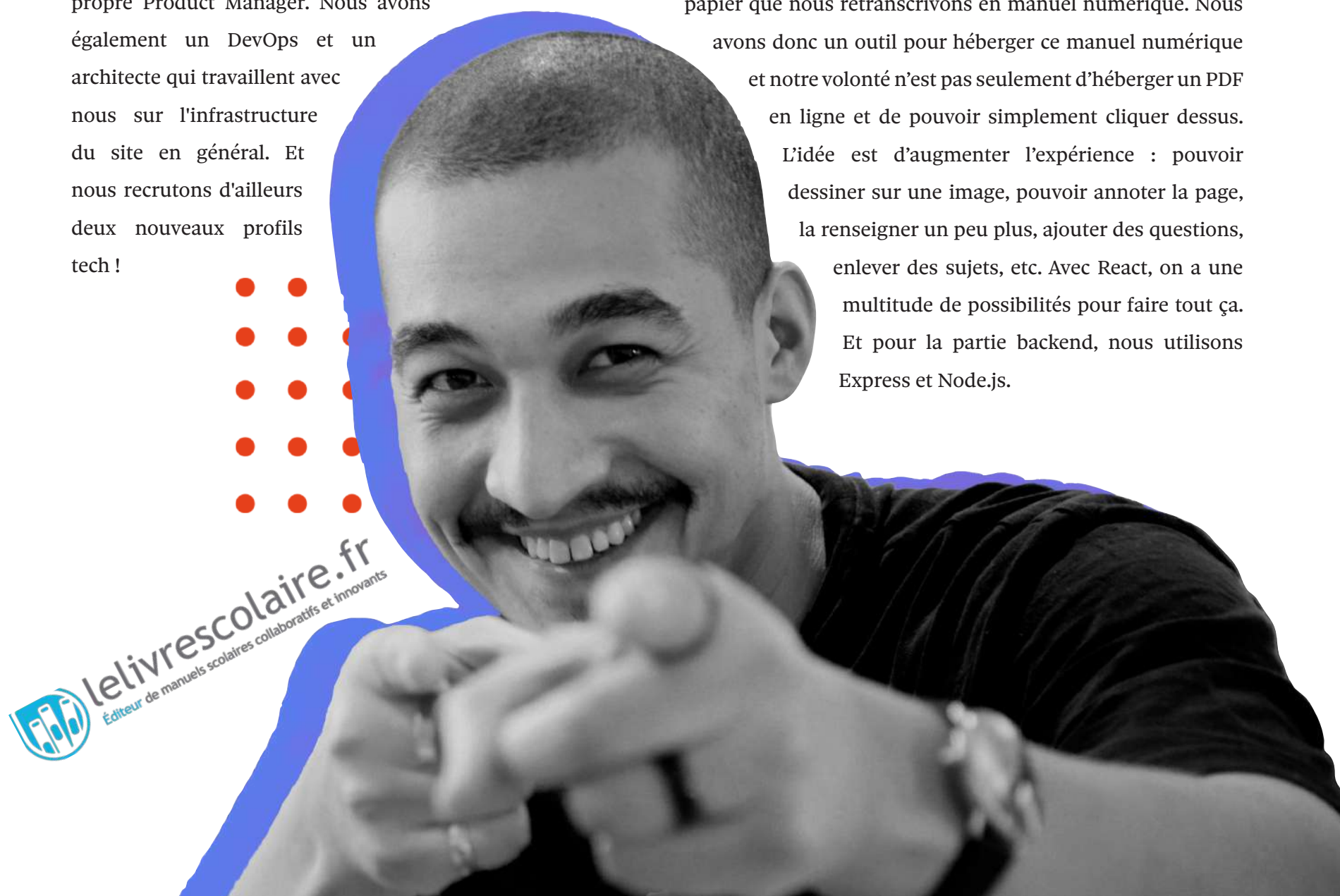
Conseillerais-tu ce métier aux jeunes ?

Oui bien sûr, mais je les mettrais en garde sur la difficulté croissante à entrer dans ce secteur. Ce n'est plus autant l'eldorado que ça pouvait l'être il y'a quelques années. Ce n'est pas parce que tu as fait le Wagon, la Capsule ou un bootcamp, que tu vas facilement trouver un CDI bien payé. Ça devient compliqué de débiter, la concurrence y est un peu plus forte qu'avant, surtout sur la techno Javascript. Tu vas peut-être devoir commencer en stage, ou en alternance. Il est important de faire ses armes au départ, de se former, de développer tes compétences en autonomie, de tester des petites formations sur OpenClassrooms pour débiter. Si tu aimes coder et te former dans ta chambre, il y'a fort à parier que tu aimeras encore plus le faire avec d'autres personnes en entreprise.

Recruter un Dev React.js avec Silkhom

Difficulté de la recherche **70 %**
(0% : profil commun / 100% : profil rare)

Salaires médians observés **47 K€**
(annuel brut)



LES 10 MÉTIERS DE L'INDUSTRIE LES MIEUX PAYÉS EN 2024



1. Directeur de Site 73,8 Ke

Un directeur de site gère les opérations et le personnel d'un lieu spécifique au sein d'une entreprise, telle qu'une usine ou un entrepôt. Ses responsabilités incluent la gestion budgétaire, la coordination interdépartementale, la sécurité et la conformité réglementaire. Son rôle consiste à diriger, superviser et coordonner les activités du site, en assurant la gestion des opérations, des ressources humaines, financières, de la sécurité et de la conformité réglementaire. Il élabore des stratégies à long terme pour atteindre les objectifs de l'entreprise et garantir la satisfaction des parties prenantes, tout en assurant la rentabilité du site. Ses missions peuvent varier en fonction de la nature de l'entreprise ou de l'organisation.

2. Responsable Bureau d'Études - 70 Ke

Le responsable BE est chargé de diriger et de coordonner les activités d'un bureau d'études au sein d'une entreprise, en assurant la gestion des équipes techniques et la conformité des projets aux spécifications, délais et budgets. Outre la gestion des ressources humaines et matérielles, il joue un rôle central dans la relation client, l'évaluation des besoins, et la proposition de solutions techniques adaptées, garantissant la qualité des livrables. Son rôle implique des compétences techniques approfondies et des aptitudes managériales pour assurer le bon déroulement des projets. Il planifie les projets, coordonne les équipes, réalise une ou plusieurs veilles technologiques, alloue les ressources afin de garantir le succès des projets.

3. Responsable / Directeur Achat 63,8 Ke

Un directeur des achats supervise et gère l'ensemble des activités d'achat au sein d'une organisation, avec pour objectif principal l'optimisation des coûts et la garantie de la disponibilité des produits ou services nécessaires. En étroite collaboration avec divers départements tels que la production, la logistique et la finance, il négocie les contrats fournisseurs, évalue les risques, et favorise des relations éthiques avec ces derniers. Son rôle s'étend à l'alignement des objectifs d'achat sur la stratégie globale de l'entreprise, ainsi qu'à la recherche d'innovations et à l'amélioration continue des processus. En assurant le respect des normes éthiques et environnementales, il contribue au succès opérationnel et financier de l'entreprise.

4. Responsable Production 58 Ke

Un responsable de production supervise et dirige toutes les opérations de production en garantissant l'atteinte des objectifs de manière efficiente, économique et conforme aux normes de qualité. Son rôle englobe la planification, l'organisation mais aussi la coordination des activités de production afin de maximiser l'efficacité, de maintenir des normes de qualité élevées et d'assurer la rentabilité. Cela implique la gestion des ressources, l'optimisation des processus, le suivi des performances, le respect des réglementations et la coordination entre les différents départements. En tant que responsable clé, le directeur de production joue un rôle indispensable dans la réalisation des objectifs de production de l'entreprise.

5. Directeur QHSE 57,5 Ke

Le terme « QHSE » désigne la Qualité, l'Hygiène, la Sécurité et l'Environnement, représentant un lot de pratiques visant à garantir la conformité et la sécurité des activités d'une organisation. Le Responsable QHSE est chargé de mettre en œuvre et de surveiller les politiques et procédures dans ces domaines. Son objectif est de s'assurer que l'entreprise respecte les normes et réglementations QHSE, en garantissant la qualité des produits ou services, la sécurité des travailleurs et la protection. En évaluant les divers risques au sein de l'entreprise, Les Responsables QHSE jouent un rôle essentiel dans la conformité et la sécurité des activités, ainsi que dans la promotion du développement durable.

6. Resp. méthodes et industrialisation 55 Ke

Le responsable méthodes et industrialisation occupe un rôle crucial dans le domaine de la fabrication en supervisant et en optimisant les processus de production et les méthodes d'ingénierie au sein de l'entreprise. Il vise à développer des solutions novatrices pour améliorer la qualité des produits, réduire les coûts et maximiser l'efficacité opérationnelle. Son expertise couvre donc les technologies de fabrication, les systèmes de production, ainsi que les normes de qualité et de sécurité. Il dirige la mise en place de nouvelles lignes de production, la formation et la résolution des problèmes de production. Son objectif est de garantir une fabrication efficiente économique et conforme aux normes requises.

7. Responsable logistique 55 Ke

Le responsable logistique doit s'assurer et garantir la gestion stratégique et opérationnelle de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des opérations logistiques. Ses missions incluent la supervision et la coordination de toutes les activités logistiques telles que la planification, la mise en œuvre et l'amélioration des flux de marchandises, des entrepôts, des transports et de la gestion des stocks pour assurer la satisfaction des clients. Il élabore des stratégies visant à améliorer l'efficacité, à réduire les coûts et à maintenir une chaîne logistique fluide, tout en assurant la conformité réglementaire. Son objectif principal est d'assurer une gestion logistique efficace pour contribuer au succès global de l'entreprise.

8. Responsable des affaires réglementaires 47,5 Ke

Un responsable des affaires réglementaires supervise la conformité réglementaire au sein d'une entreprise, en interprétant les exigences et en soumettant les demandes nécessaires. Il doit maintenir une documentation précise, surveiller les évolutions réglementaires et gérer les risques associés. Ce rôle est déterminant pour garantir le respect des réglementations pour commercialiser des produits légalement. Ce professionnel possède une bonne connaissance des réglementations locales et internationales. Il évalue la conformité des produits et des processus, prépare et soumet des dossiers réglementaires, et interagit notamment avec les autorités compétentes. Il doit également rester informé des diverses évolutions réglementaires.

9. Responsable de maintenance 45,5 Ke

Un responsable de maintenance supervise et gère toutes les activités liées à la maintenance des divers équipements, installations ou sites. Son rôle consiste à garantir le bon fonctionnement, la disponibilité mais aussi la fiabilité des équipements, en assurant l'efficacité des opérations préventives et correctives dans le respect des normes de sécurité. Ils coordonnent les équipes de techniciens, planifient les travaux, établissent des budgets, assurent la disponibilité des pièces de rechange et veillent à atteindre les objectifs de performance. En complément, il doit préserver les actifs de l'entreprise, optimiser la productivité, respecter les échéances, assurer le suivi des coûts, mais aussi effectuer la maintenance de la documentation technique.

10. Chargé d'affaires 44 Ke

Un Chargé d'Affaires se charge de développer et de gérer les relations commerciales d'une entreprise avec ses clients ou partenaires. Son rôle principal implique la prospection, la négociation, la vente, ainsi que parfois la réalisation et le suivi des projets. En tant qu'intermédiaire, il assure la liaison entre son entreprise et ses clients, en étant responsable du développement et de la gestion des relations commerciales. Ses fonctions englobent la prospection de nouveaux clients, la négociation des contrats, la vente de produits ou services, ainsi que le maintien des relations avec les clients existants. Il collabore étroitement avec les différents départements de la société, coordonne les projets internes et externes.

BlueDocker, notre cabinet de recrutement spécialisé sur les métiers de l'industrie, a récemment dévoilé son étude des salaires 2024. En analysant les salaires de plus de 10 000 candidats de 2013 à 2023, des médianes ont été réalisées à partir de l'ensemble des dossiers candidats, des fiches de postes et divers documents internes de nos consultants en recrutement. Cette étude est à retrouver gratuitement et sans inscription sur bluedocker.com. Mais pour l'heure, voici le top 10 des métiers industriels les plus rémunérateurs en France en 2024 en brut annuel fixe en CDI.

1 Who let the dog out ?



Un chien robotisé pour accompagner les astronautes en mission sur la Lune ou Mars ? C'est le projet fou de la designeuse coréenne Jihee Kim. Un soutien émotionnel pour les voyageurs de l'espace, mais pas que puisque les toutous en titane seront un concentré de technologies : caméras de profondeur, caméras thermiques, capteurs à ultrasons, caméras à balayage, ou encore un capteur ECG pour surveiller la santé des astronautes. Le robot canin répondra au nom de Laïka, en hommage à la tristement célèbre chienne qui fut envoyée en orbite autour de la Terre. Pour rappel, Laïka est devenue le premier être vivant à voyager dans l'espace, mais malheureusement, elle ne reviendra jamais de sa mission.

2 Bébé fait dodo ?



La marque Halo a développé un bracelet connecté qui se place

à la jambe du nourrisson. Son objectif est de suivre son sommeil et de recueillir des informations sur ses signes vitaux, sa position, sa température, ainsi que ses mouvements. Ces informations sont destinées à rassurer les jeunes parents en leur fournissant en temps réel toutes les données sur leur téléphone. Cela permet aux parents de gérer l'environnement de leur bébé de manière plus sereine et efficace. Le bracelet connecté et son application offrent une personnalisation poussée des informations à suivre et des alertes. Le Sleep Sure se positionne donc comme le nec plus ultra en termes de suivi en temps réel des signes vitaux d'un bébé.

3 Quand le bois se met au vert



Des chercheurs ont développé un bois transparent en modifiant sa composition, plus précisément la lignine, permettant de créer des structures robustes et transparentes pouvant servir pour un tas d'applications telles que des écrans de portable par exemple. De par sa composition, il offre une alternative très intéressante et plus durable que le plastique ou encore le verre. Il est trois fois plus résistant que le plexiglas et dix fois plus que le verre. Il est également un très bon isolant à l'instar du bois

classique, même si son épaisseur peut mener à un problème dans la transmission de la lumière. Cependant nous savons que le bois est une ressource qui possède ses limites, l'accès à cette matière est de plus en plus compliqué de par les enjeux climatiques. L'innovation doit donc répondre encore à quelques défis.

4 Robot Shooter Basket



Les plus grands tireurs de basketball comme Stephen Curry vont-ils bientôt s'asseoir sur le banc pour laisser place à un robot ? Cue 6 est le nouveau bébé de Toyota, un robot digne des plus grands films de science-fiction, capable de tirer depuis la ligne médiane. Ce robot réussit à prendre un tir en assimilant la distance, la force, le mouvement où qu'il soit dans la moitié du terrain. Le robot utilise des capteurs de vision pour détecter la position du panier, ainsi que des algorithmes pour calculer la trajectoire optimale du tir. Il utilise des actionneurs pour ajuster son mouvement et effectuer des tirs fluides. Le robot est équipé d'une IA pour analyser les données en temps réel et améliorer ses performances lors de sa pratique. Il a affronté Chris Matthews, l'entraîneur de tir le plus populaire de la NBA. Le résultat ? Égalité !

5 Up & Charge



La start-up française Up&Charge se prépare à lancer la phase pilote de sa borne de recharge par induction pour véhicules électriques. Cette technologie, bien établie dans la téléphonie mobile, offre une alternative pratique et économique à la recharge traditionnelle. La borne Plug & Play, qui ne nécessite aucun travail d'installation, permet une recharge facile en plaçant simplement le véhicule au-dessus. Up&Charge prévoit une collaboration avec les constructeurs automobiles pour intégrer cette technologie en première monte. Les bornes peuvent délivrer jusqu'à 50 kW de puissance, et la start-up vise des coûts équivalents, voire inférieurs, à ceux des bornes classiques. Elle bénéficie du soutien de divers partenaires et prévoit de lancer un projet Smart City, une borne enterrée destinée aux collectivités.

6 Une lueur d'espoir



Le laboratoire Moderna a annoncé le développement d'un vaccin thérapeutique contre le cancer de la peau, prévoyant une possible approbation d'ici 2025. Contrairement aux vaccins classiques, il vise à traiter plutôt qu'à prévenir la maladie, renforçant le système immunitaire. Les essais sur 160 patients atteints de mélanome avancé, combinant le vaccin à l'anticancéreux Keytruda, ont montré une réduction de 49% du risque de récurrence ou de décès sur trois ans. Ce traitement à ARN messenger représente un espoir en oncologie, avec des résultats encourageants publiés pour améliorer les chances de survie. Une phase 3 de l'essai clinique sur 1 089 patients dans 25 pays, prévue en juillet, pourrait conduire à un lancement anticipé en 2025, avec une commercialisation en 2028 si nécessaire. Les mélanomes représentent 10% des cancers de la peau, touchant 19 personnes sur 100 000 en France, avec environ 18 000 cas en 2023.

7 Se faire opérer aux tropiques ?



C'est désormais possible, grâce à la Réalité Virtuelle (VR) qui vient révolutionner le secteur médical en offrant des avantages significatifs pour les patients. En chirurgie sous anesthésie

locorégionale, l'intégration de la VR permet une réduction de la sédation médicamenteuse, minimisant ainsi les risques d'effets secondaires. Les casques de VR, tels que ceux développés par Healthy Mind, offrent une immersion thérapeutique avec des images relaxantes et des discours hypnotiques, réduisant l'anxiété préopératoire. Des études montrent que la VR peut servir de distraction efficace, limitant la douleur liée à diverses procédures médicales, de la chirurgie dentaire à la chimiothérapie. En outre, la VR est saluée pour son rôle dans l'amélioration de la satisfaction des patients, la réduction de l'anxiété peropératoire et une récupération postopératoire optimisée. Ces avancées positionnent la VR comme un outil novateur aux multiples bienfaits dans le domaine médical.

Sources : L'Usine Nouvelle

Quatre avantages de créer sa communauté freelance

Dans le monde souvent solitaire des freelances, où la concurrence peut sembler être une horde de loups assoiffés, une stratégie émerge comme une bouée de sauvetage dans l'océan de l'isolement : la création d'une communauté freelance. Mais qu'est-ce qu'une communauté freelance et quels avantages peut-elle offrir ?



Une communauté freelance est une “assemblée dynamique de professionnels indépendants partageant des intérêts, des compétences et des expériences communes”. Elle vise à créer un réseau solide où les membres peuvent s’entraider, développer leurs compétences, découvrir des opportunités professionnelles et établir des relations professionnelles significatives. En unissant des freelances aux talents variés, une communauté freelance devient une source inestimable d’enrichissement professionnel et personnel, favorisant la croissance individuelle au sein d’un environnement collaboratif. Un peu comme une agence, sans être une agence non plus, parce que vous restez à votre compte.

Solidifier sa présence en ligne

Dans l’ère numérique actuelle, la visibilité en ligne est cruciale pour le succès d’un freelance. En créant et en nourrissant votre propre communauté, vous établissez une présence robuste sur diverses plateformes. Cela va au-delà des simples profils sur les réseaux sociaux ; une identité dédiée crée une empreinte digitale distinctive qui attire l’attention des clients potentiels. En reprenant l’exemple ci-dessus, imaginons que vous souhaitiez créer “La Commu Freelance”, vous pourrez profiter de la notoriété créée avec vos comparses sur différentes plateformes. En rassemblant des personnes partageant les mêmes idées, vous créez une audience. Profitez de cette opportunité pour développer un personal branding cohérent et reconnaissable. Utilisez des éléments visuels distinctifs et partagez régulièrement des contenus pertinents pour renforcer votre positionnement en tant qu’expert dans votre domaine.

Favoriser la collaboration et l'apprentissage mutuel

Une communauté bien entretenue devient un terrain propice à la collaboration et à l’apprentissage mutuel. En regroupant des freelances aux compétences variées, des profils divers, vous créez un écosystème où l’échange d’idées est encouragé. Les collaborations émergent naturellement, permettant à chacun de tirer parti des compétences et des expériences des autres.

Organiser des événements

N’oubliez pas l’impact positif des rencontres en personne. Organisez des événements virtuels ou physiques où les membres de votre communauté peuvent se connecter, échanger des idées et établir des relations professionnelles significatives. Ces moments partagés renforcent les liens au sein de la communauté et peuvent même générer des opportunités d’affaires inattendues. Également, un petit avantage exclusif rien que pour vous : se rassembler en communauté peut permettre à votre entreprise d’investir dans des (meilleurs) locaux, d’amortir des charges, et est donc bénéfique pour le freelanceur que vous êtes.

Accéder à des opportunités professionnelles exclusives

Vos comparses deviennent une source inestimable d’opportunités professionnelles. Les membres sont plus susceptibles de recommander vos services ou de vous informer sur des projets intéressants. De plus, en étant activement engagé dans votre communauté, vous serez le premier à connaître les opportunités de missions, vous donnant un avantage concurrentiel. Favorisez une culture d’entraide au sein de votre communauté. Encouragez les membres à recommander les services les uns des autres. Cette dynamique bénéfique crée un cercle vertueux où chacun prospère grâce au succès des autres.

Renforcer votre bien-être professionnel et personnel

Enfin, ne sous-estimez pas l’impact positif sur votre bien-être professionnel et personnel. Appartenir à un groupe qui partage vos défis et vos réussites crée un sentiment d’appartenance et de soutien. Cela peut jouer un rôle crucial dans la gestion du stress et le maintien d’un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle. Investissez dans des relations authentiques. Offrez votre soutien lorsque nécessaire et soyez prêt à recevoir des conseils précieux. Un réseau de soutien solide est une ressource inestimable pour traverser les hauts et les bas de la vie freelance.

On lance notre média recrutement !

Vous souhaitez retrouver nos meilleurs conseils sur la thématique du recrutement ? Nous avons récemment lancé notre nouvelle chaîne YouTube Silky. Vous y retrouverez des conseils sur les processus de recrutement, sur les entretiens d'embauche, sur les prétentions salariales, et sur divers sujets liés aux ressources humaines. Et on ne compte pas

s'arrêter là. Silky, c'est le nouveau média qui parle de recrutement, d'industrie, de freelance, et de la cuisson des patates douces. Retrouvez des documentaires, des interviews, et des guides pour vous accompagner au mieux dans tous les processus de recrutements. Pensez à vous abonner à via le QR code !



Scan ici →



Le Quiz



1) Dans quel groupe d'âge le taux de chômage est-il généralement plus élevé ?

A. 16 - 24 ans
B. 25 - 34 ans
C. 35 - 44 ans
D. 45 - 54 ans

2) On considère que le turnover d'une entreprise est faible lorsqu'il est inférieur à :

A. 2 %
B. 5 %
C. 7 %
D. 10 %

3) Quelle est la proportion de cadres français souhaitant augmenter leur nombre de jours de télétravail en 2024 ?

A. 20 %
B. 30 %
C. 50 %
D. 60 %

4) Quelle famille de métiers propose le plus d'offres d'emploi de cadres en 2024

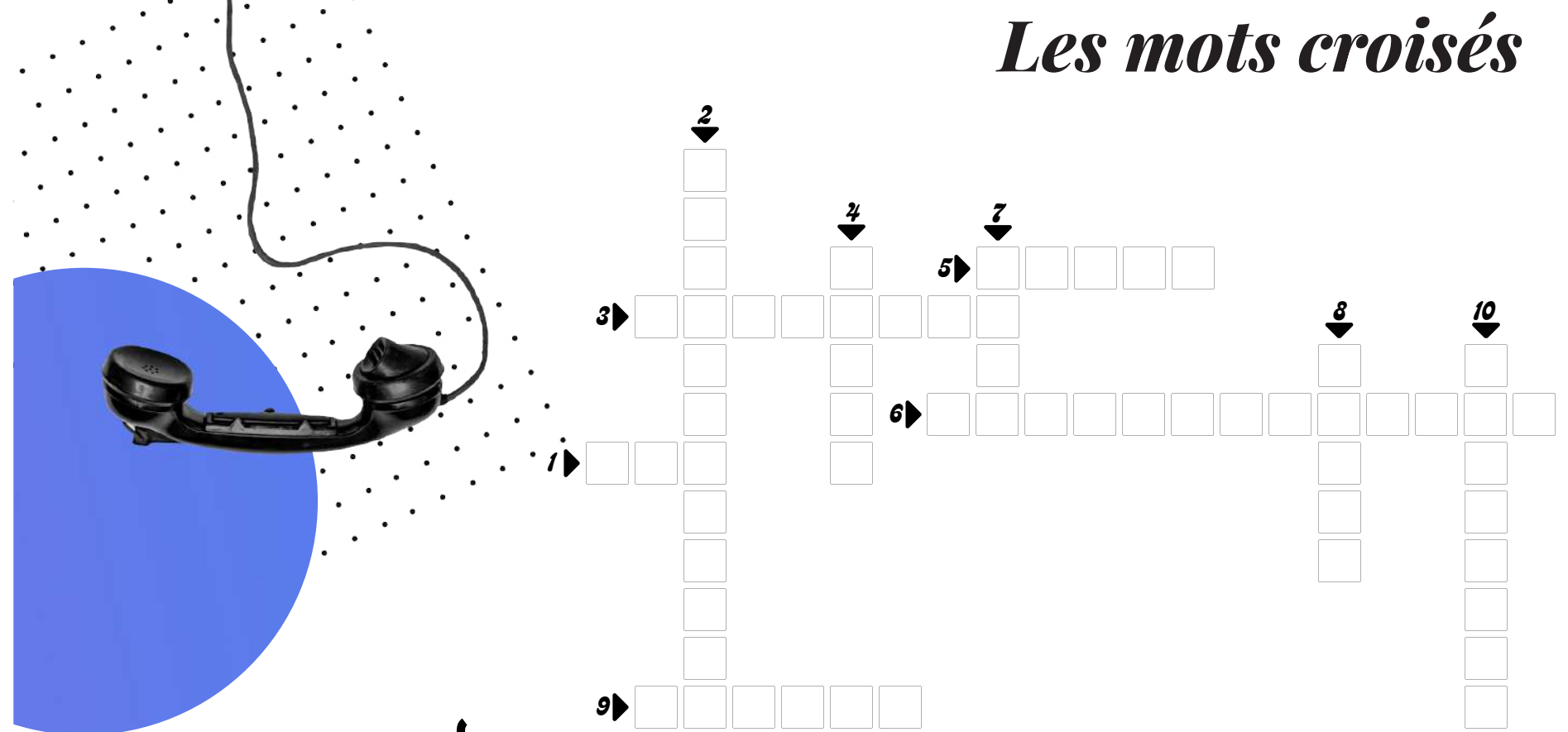
A. Process, méthodes et Industrialisation
B. Ingénierie d'affaires
C. Développement informatique
D. Commerciaux dans l'industrie et le BTP

5) Quel framework Javascript n'existe pas ?

A. Ember
B. Vue
C. Backbone
D. Moutarde

Réponses
Question 1 : A / Question 2 : B / Question 3 : C / Question 4 : C / Question 5 : D

Les mots croisés



1. Serveur de stockage en réseau
2. Organisation hiérarchique
3. Application ou programme informatique
4. Unité de mesure de stockage
5. Nom de notre nouveau média
6. Plateforme de questions-réponses entre devs
7. Fente
8. Serveur intermédiaire anonyme et sécurisé
9. Gaz augmentant les performances d'un disque dur
10. Comme le numéro 3

Réponses
1. NAS / 2. Arborescence / 3. Logiciel / 4. Octet / 5. Silky / 6. Stackoverflow / 7. Slot / 8. Proxy / 9. Helium / 10. Software

Jean-Baptiste
 Emeline
 Sonia
 Alison
 Pierre
 Agathe J.
 Thomas B.
 Anne-Laure
 Laura L.
 Baptiste
 Loïc B.
 Méliissa
 Quentin P.
 Simon
 Théo D.
 Nicolas
 Louise
 Agathe P.
 Iryna
 Laura B.
 Julien M.
 Marine
 Mylène
 Ilyes
 Loïc H.
 Flora
 Léo
 Edouard
 Pablo
 Julien B.
 Théo C.
 Ravaka
 Alexandre
 Arnaud
 Thomas L.
 Shérine
 Arthur B.
 Leana
 Lucas
 Fatéma
 Elie
 Mathieu
 Julien F.
 Coline
 Noah
 Quentin B.
 Julie
 Aurélie
 Sylvain
 Théo F.
 Rémi
 Arthur C.
 Imène
 Sarah
 Jules

