



RH HR

Philippe Sibour

Président fondateur du cabinet de conseil en recrutement et en stratégie de réseaux

Founding President of the recruitment and network strategy consulting firm

ALLIANCE CONSULTING

► Quel a été l'impact de la crise sanitaire sur les recrutements de cadres ?

La pandémie a diversement impacté les entreprises de la cosmétique au cours de cette période. La plupart ont purement et simplement gelé l'intégration de nouveaux collaborateurs en 2020. Davantage par manque de confiance envers la situation économique et l'avenir immédiat engendrés par cette crise inédite, que par l'impossibilité de rencontrer les candidats ou de pouvoir ensuite les intégrer correctement.

La vision d'un futur plus sombre a freiné le secteur. Il n'est évidemment pas le seul dans ce cas, mais celui-ci donne à nouveau des signes très encourageants, notamment grâce à la demande asiatique. Dans l'intervalle, les industriels ont, pour beaucoup, dû se reconverter en urgence dans la fabrication de gel et de solution hydroalcooliques, avec des effectifs souvent allégés. Les réorganisations, modifications d'activité voire de stratégie de développement ont été menées de manière remarquable et se sont ainsi révélées efficaces pour bon nombre d'entre eux. Mais désormais, les candidats ou talents disponibles « à l'embauche » ont des exigences nouvelles : une mobilité géographique globalement moindre, une rémunération à la hausse pour

prévenir toute crise à venir et sécuriser leurs carrières, enfin le souhait de privilégier un maximum de journées de travail en distanciel.

► Les changements organisationnels opérés pendant la crise sanitaire vont-ils durer ?

L'avènement brutal du télétravail a fortement impacté les organisations. Certains grands groupes possédaient déjà une politique favorable en la matière, en revanche beaucoup de PME s'y opposaient ou ne s'y projetaient pas. Les cartes ont été rebattues, ce qui a demandé une adaptation rapide en termes de management d'équipes, de projets transverses, et plus globalement de *reporting*. Les plus jeunes des collaborateurs ont pris goût au télétravail et ce qui est acquis sera difficile à retirer, d'autant qu'il s'agit maintenant d'un argument de recrutement et une demande récurrente des 20-40 ans. Il convient dorénavant d'envisager un mode plus hybride en matière d'organisation, même si le suivi des performances individuelles risque d'en souffrir durablement.

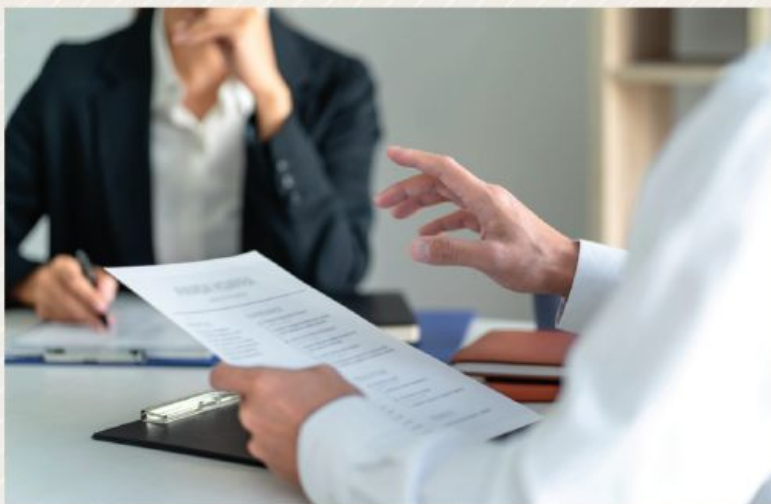
► Quelles compétences sont ainsi recherchées aujourd'hui ?

À l'expertise métier et aux *soft skills* déjà largement plébiscités, s'ajoute maintenant

la nécessité de faire preuve d'une plus grande polyvalence. Par ailleurs, et sans surprise, les fonctions liées à la digitalisation croissante sont recherchées pour répondre au développement de nouveaux modes de consommation. Le *business development* revient également en pleine lumière à l'issue de cette période. Toutefois, nos recherches s'orientent aujourd'hui davantage vers des profils de *leaders* plus que vers des managers, capables d'entraîner les équipes sur des missions communes et parfaitement partagées, malgré le travail à distance. Ainsi, les déterminants autour de l'individu et de son contexte personnel auront de plus en plus un rôle prépondérant. Enfin, les talents issus du milieu pharmaceutique offrent une belle complémentarité avec l'univers de la cosmétique tant sur le plan de la réglementation que des BPF.

► What was the impact of the health crisis on the recruitment of executives?

The pandemic has impacted cosmetics companies differently during this period. Most of them simply suspended the integration of new employees in 2020. This is more due to a lack of confidence in the economic situation and the



immediate future caused by this unprecedented crisis than to the impossibility of meeting candidates or integrating them properly.

The vision of a darker future has held back the industry. It is obviously not the only one in this case, but the sector is once again showing very encouraging signs, in particular thanks to Asian demand. In the meantime, many manufacturers have had to revert urgently to the manufacture of gel and hydroalcoholic solutions, often with a reduced staff. The reorganisations, changes in activity or even development strategy were carried out remarkably and thus proved to be effective for many of them. But now, the candidates or available talent "on hire" have new requirements: lower geographical mobility overall, higher remuneration to prevent any future crisis and to secure their careers, and finally the desire to favour a maximum number of teleworking days.

► Will the organisational changes made during the health crisis last?

The sudden advent of telecommuting has had a strong impact on organisations. Some large groups already had a favourable policy on the subject, but many SMEs were opposed to it or were not planning to do so. The cards have been reshuffled, which has required a rapid adaptation in terms of team management, cross-functional projects and,

more generally, reporting. The most junior employees have developed a taste for teleworking and what has been acquired will be difficult to take back, especially as it is now a recruitment argument and a recurring demand from 20-40-year-olds. A more hybrid mode of organisation should now be considered, even if individual performance monitoring may suffer from it, permanently.

► What skills are in demand today?

In addition to business expertise and soft skills that are already widely sought after, there is now a need for greater versatility. In addition, and not surprisingly, functions related to increasing digitalization are looked for to respond to the development of new modes of consumption. Business development is also making a comeback at the end of this period. However, our recruitment process is now more focused on leaders than on managers, capable of leading teams on common and perfectly shared missions, despite remote work. Thus, the determinants around the individual and his or her personal context will play an increasingly important role. Finally, talents coming from the pharmaceutical world offer a fine complementarity with the cosmetics world, both in terms of regulations and GMPs. ■






Formula:

97%

BIO-BASED*

NATURAL AND LONG-WEAR
W/O FOUNDATION
Baycusan® eco E1001

Looking for **new natural**
foundation concept
with high performance?

KEY BENEFITS

- ✓ Transfer resistance
- ✓ Mask-proofness
- ✓ Water & sweat resistance
- ✓ Excellent sensory

Baycusan® eco E1001

KEY FEATURES

- ✓ Bio-based film-former 60%
- ✓ Natural origin index: 0,6**
- ✓ Biodegradability 52%***
- ✓ High performance



Developed by Covestro
Distributed by Quimdis

Formulation on request

**Natural ingredients and/or naturally-derived ingredients based on data shared by the respective suppliers
**According ISO 16128 norm
***According OECD 301, after 28 days

Tel.: +33 (0)1 55 46 50 00
cosmetics@quimdis.com
www.quimdis.com