

Maité Allain, directrice du cabinet de recrutement Upward data



Maité Allain est diplômée 2012 du master Marketing. Mue par une forte appétence pour la sphère digitale, elle rejoint en Janvier 2016, le groupe Upward pour lancer Upward Data, cabinet de recrutement spécialisé sur les métiers de la Data Science et du Big Data. Au delà d'assurer le développement du cabinet via l'accompagnement client, les missions de recrutement, Maité suit aussi des projets Data variés (jury Data Science d'OpenClassroom, le guide des métiers de la Data).. Experte sur les recrutements en data, Maité présentera les tendances du secteur et les compétences recherchées à Sciences Po lors de la table ronde Métiers de la data qui aura lieu Mercredi 25 janvier sur zoom. Portrait.

Quel est votre parcours ?

Je suis diplômée d'un master marketing à Science Po et, à la fin de mes études, j'ai fait de la gestion de projets dans une agence d'événementiel monégasque. J'ai rejoint le [groupe Upward](#) en janvier 2016.

Je suis tombée sur une annonce qui parlait d'Upward et du lancement d'une activité de recrutement en data. J'ai rencontré Michaël, le fondateur du Groupe, qui m'a expliqué sa vision du recrutement et les valeurs d'Upward que ce soit le développement client/ candidat/ expertise. Cela a été un coup de coeur et je suis très fière qu'on ait pu lancer ensemble Upward Data en janvier 2016.

Pourquoi vous être tournée vers le recrutement et pourquoi Upward ?

J'ai toujours été très curieuse et avide de rencontres. Travailler dans le recrutement a donc fait sens pour moi. Ensuite, je me suis très vite reconnue et je m'épanouis pleinement dans les valeurs du Groupe Upward: transparence, bienveillance, exigence et ambition.

L'approche hyper spécialisée d'Upward -dont découle une connaissance approfondie de nos marchés- nous permet d'être très pertinents sur notre accompagnement ce qui, à mon sens, fait toute la valeur de ce métier.

Nous cherchons par ailleurs à aller plus loin et à participer, à notre échelle, aux écosystèmes dans lesquels nous évoluons en faisant rayonner au mieux cette expertise. Chez Upward Data, cela s'est traduit par exemple par la publication trois années consécutives d'un guide des entreprises qui recrutent en Data ; ou par l'animation de Masterclass sur les bonnes pratiques pour [recruter en data](#).

Pourquoi la Data ?

En 2015, la Data était déjà un marché en plein essor qui faisait beaucoup de bruit mais sur lequel on disait des choses diverses et contradictoires. J'ai eu envie de mieux comprendre les problématiques, les métiers, les enjeux ; et le défi était de taille.

Après avoir échangé avec un bon nombre de professionnels de la Data, on a pu discerner des tendances générales et diffuser ces informations auprès de candidats qui avaient des difficultés à s'y retrouver parmi les centaines et centaines d'offres d'emploi. C'était d'ailleurs la raison de la publication du premier [guide des entreprises qui recrutent en Data](#).

Aujourd'hui, j'apprécie plus que jamais le dynamisme de ce marché, toujours mouvant, irriguant tous les secteurs et métiers ; et notre rôle qui nous permet d'avoir une vision 360° et d'adopter une vraie posture d'accompagnement, tant auprès des candidats que des clients.

Vous recrutez dans le monde de la Data depuis quelques années : quelles sont d'après vous les spécificités et évolutions de ce marché ?

La Data est un marché passionnant mais peu évident car en évolution permanente.

En 2016, le Data Scientist était le profil phare et son rôle était encore très flou. Les écoles n'avaient pas encore de masters Data donc les professionnels étaient des autodidactes ; puis les formations ont pris le pli et de plus en plus de candidats sont arrivés, standardisant quelque peu les postes au sein des équipes data (même si l'intitulé 'Data Scientist' reste un joyeux fourre-tout). On s'est alors rendu compte un peu plus tardivement du manque encore plus important de Data Engineers et de leur rôle crucial, permettant l'accès à une donnée propre et valorisable. Et depuis quelques temps on voit même éclore de nouvelles fonctions, comme le Machine Learning Engineer capable de mettre en production dans un environnement complexe les algorithmes des Data Scientists.

En Data, rien n'est figé !

Par ailleurs, les évolutions technologiques font constamment émerger de nouvelles exigences techniques à prendre en compte.

Il faut aussi avoir en tête que sur ce jeune marché, les profils sont parfois jugés seniors dès 3-4 ans d'expérience professionnelle et que les salaires peuvent rapidement s'envoler.

Que remarquez-vous lors des entretiens avec les candidats ?

Les candidats en Data – surtout lorsqu'ils sont nouveaux arrivants sur ce marché –, font face à de nombreuses problématiques : les entreprises ne mettent pas les mêmes définitions derrière des intitulés métiers similaires, certains acteurs sont peu visibles et le déroulement des processus de recrutement n'est pas toujours clairement communiqué. En entretien, ils me posent beaucoup de questions sur le marché : comment se positionner, pourquoi existe-t-il un tel différentiel de salaires pour des postes équivalents, comment se reconverter en Data...

Je rencontre fréquemment des candidats qui ne savent pas ce à quoi ils peuvent prétendre -ou comment l'obtenir- et vers quels interlocuteurs se tourner.

Quels sont les enjeux du recrutement Data ?

Tous les secteurs d'activité connaissent aujourd'hui une révolution initiée par la Data.

Les entreprises recrutent de plus en plus de personnes spécialisées dans ce domaine. Les profils sont donc de plus en plus prisés ! Le problème, c'est que les embauches aboutissent rarement à une situation optimale.

En effet, les besoins initiaux des recruteurs sont souvent mal définis. Résultat : ce ne sont pas toujours les meilleurs profils qui sont retenus, le candidat engagé ne maîtrisant pas une base de données précise ou le logiciel attendu. L'entreprise a alors fait un recrutement sous-optimal, ce qui est décevant pour tout le monde et rend les managers plus réticents pour leurs futurs recrutements sur des profils Data.

Le grand challenge pour Upward est de mettre en relation les bons candidats avec les bonnes entreprises pour les positionner sur des postes définis avec justesse.

Quels conseils donnez-vous aux jeunes diplômés ?

N'hésitez pas à aller à la rencontre d'un maximum d'acteurs de la Data ! C'est en rencontrant les gens que l'on cerne au mieux le marché et que l'on comprend les réels besoins et enjeux. Il ne faut pas avoir peur d'aller chercher de l'information pour être ensuite capable de se positionner face aux entreprises.

Source de l'article : Site internet d'upward data

En savoir plus :

[Sur le cabinet de recrutement upward data](#)

[Participez à la table ronde Les métiers de la data Mardi 25 janvier](#)

—