

20 octobre 2020

17h-19h

Rencontre digitalisée

**ATELIER
EMPLOI &
RECRUTEMENT**



BIENVENUE !

AU SOMMAIRE

Tour de table

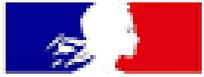
- Le PEXE
- Le Refedd
- La DRIEE
- Les éco-entreprises présentes
- Une DRH expérimentée : Carole Sommer

Plus de 70 étudiants et jeunes diplômés : environnement / énergie

Interventions emploi / recrutement

- Refedd
- Pexe
- Carole Sommer, DRH
- Jean-Philippe Burtin, Borea entreprise de recrutement
- Entreprises

Echanges Entreprises / étudiants



**PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE**

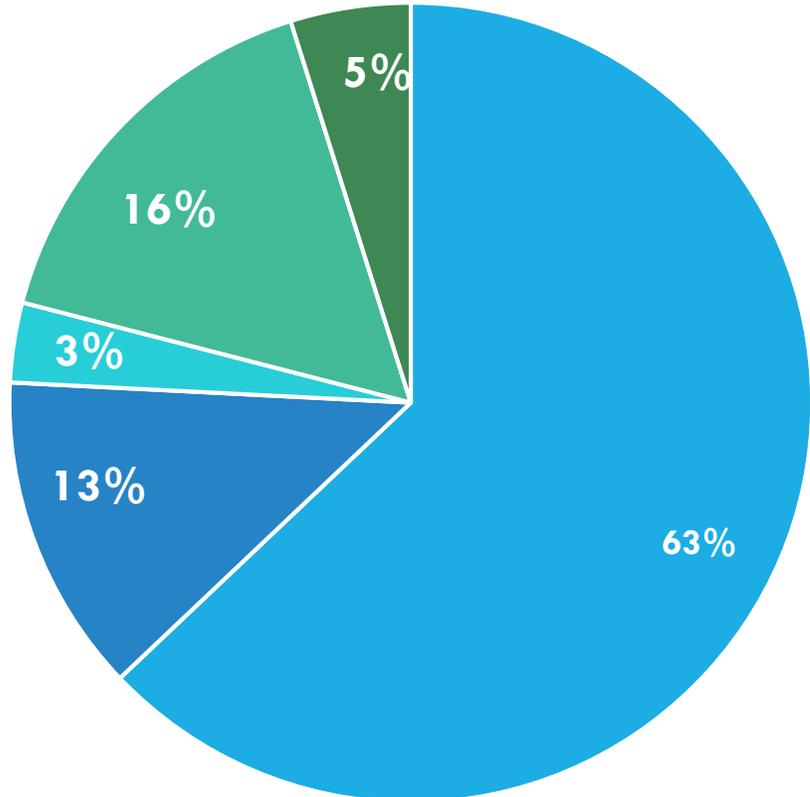
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**MARC DUFAU,
CHEF DE PROJETS
ÉCONOMIE VERTE**



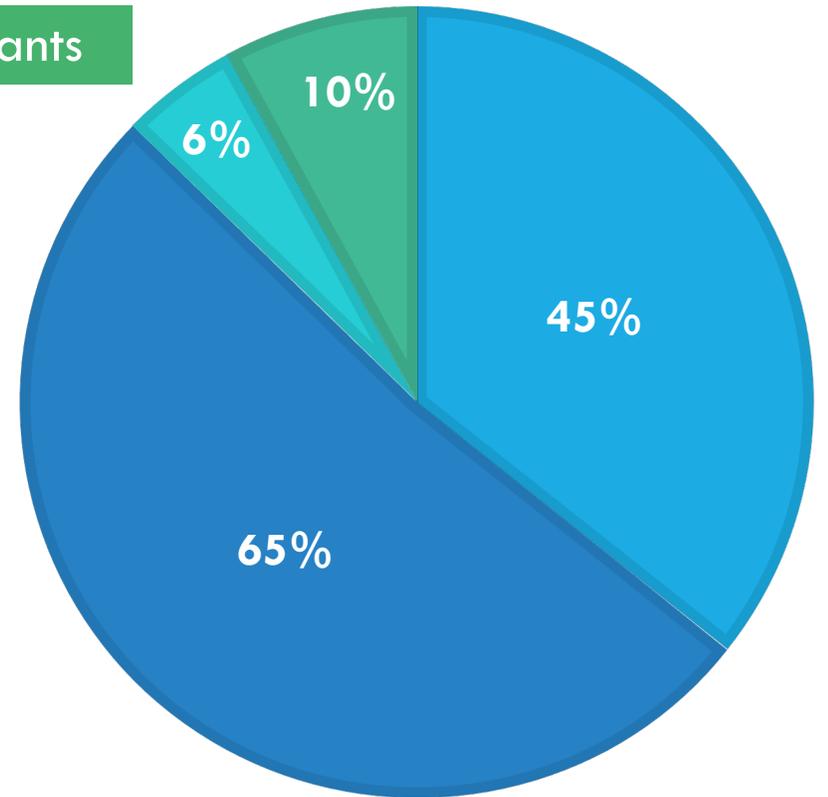
PARTICIPANTS - ÉTUDIANTS

Profil des étudiants



■ BAC+5 ■ BAC+4 ■ BAC+3 ■ BAC+5 > ■ BAC+2

Besoin des étudiants



■ Stage (45%) ■ Emploi (65%)
■ Alternance (6%) ■ Autre (10%)

PARTICIPANTS — ÉTUDIANTS ET JEUNES DIPLÔMÉS

- AgroParis Tech
- Arts et Métiers
- Centrale Supélec
- Chimie Paris Tech
- EIVP
- EIGSI la Rochelle
- Ense3
- ENSG
- ENSAT Toulouse
- ESCD 3A
- Grenoble Ecole de management
- IAE Paris
- ISEP
- BTS Lycée Jeanne Barret
- Mines Paristech
- Pigier Performance
- Salariée
- Universités : Aix-Marseille / Bordeaux / Cergy-Pontoise / McGill / Paris 1 Panthéon Sorbonne / Paris Dauphine / UPEC- PARIS 12 / Paris Saclay
- UTB / UTC

PARTICIPANTS – ÉCO-ENTREPRISES



REFEDD



REFEDD



Le REseau Français Etudiant pour le Développement Durable est un réseau d'associations étudiantes qui mènent des projets liés aux enjeux écologiques.



Nos objectifs

100% d'étudiant.e.s formé.e.s et engagé.e.s et 100% de campus durables !

Nos missions



RASSEMBLER



FORMER



PORTER LA VOIX

Campus

Consommation

Insertion
professionnelle

Consultation Nationale Étudiante

Société

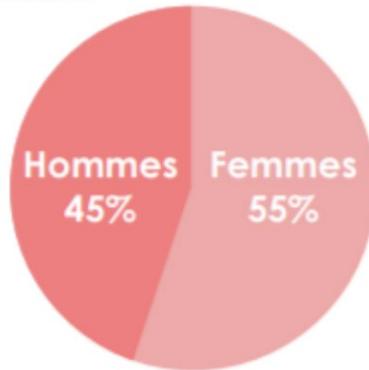
Formation



**50 000 étudiant·e·s interrogé·e·s sur les enjeux
environnementaux !**

REPRESENTATIVITE, REDRESSEMENT & ANALYSES

Genre



Type d'établissement

Université : **55%**
BTS : **10%**
Ecole de commerce : **7%**
Ecole d'ingénieur : **6%**
IUT : **4%**
CPGE : **3%**
Autre : **15%**

Boursier.e



Ces chiffres sont ceux de la population étudiante française & de l'échantillon redressé de la CNE.

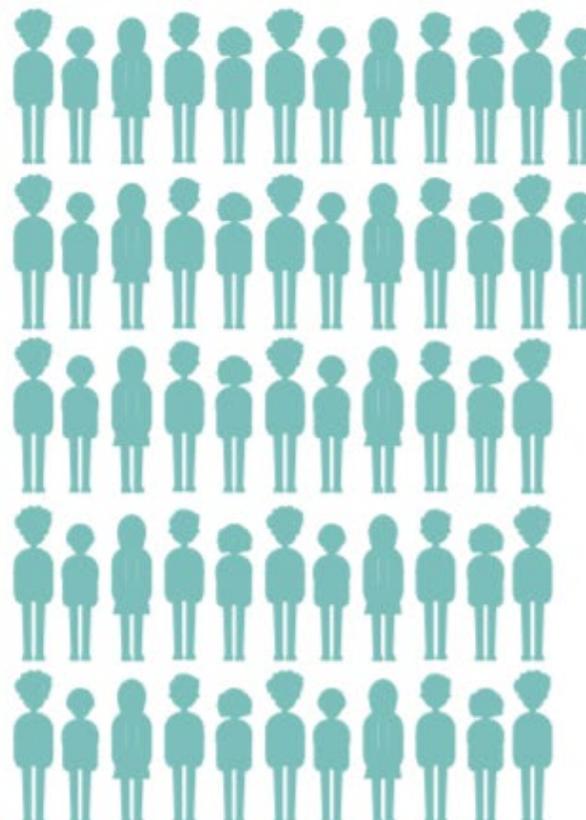
➔ Analyse univariée, bivariée, sociologique

LES PROFILS

38%
les engagé·e·s



57%
les sensibilisé·e·s



5%
les climatosceptiques



Société

**Les étudiant-e-s accordent
une place majeure aux enjeux
environnementaux.**



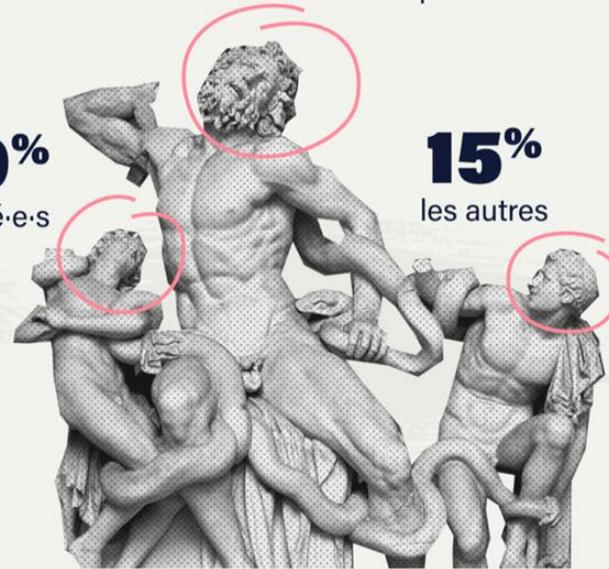
85%

des étudiant·e·s sont
inquièt·e·s voire **angoissé·e·s**
vis-à-vis de l'avenir
au regard du changement
climatique.

66%
les inquièt·e·s

19%
angoissé·e·s

15%
les autres



90%

des étudiant·e·s estiment
que les intérêts
des générations futures
sont insuffisamment,
voire pas du tout pris
en compte **dans les actions**
des dirigeant·e·s politiques.



78%

pensent que les enjeux
environnementaux sont
insuffisamment traités voire
absents des discussions
médiatiques et politiques.

LES RESULTATS SUR LES ENTREPRISES EN VIDEO !



Insertion professionnelle

**Les convictions des étudiant·e·s
impactent leurs aspirations
professionnelles.**



70%

des étudiant·e·s considèrent l'impact environnemental comme **critère pour leur recherche d'emploi.**



94%

estiment que les dirigeant·e·s d'entreprise prennent insuffisamment voire **pas du tout en compte les enjeux environnementaux** dans leurs décisions.



93%

des étudiant·e·s pensent que la majorité des métiers doivent intégrer **les enjeux environnementaux.**

LE PEXE L'ÉCOSYSTÈME FRANÇAIS DES CLEANTECH



6000

START-UP, PME ET ETI FÉDÉRÉES
AU SEIN DES RÉSEAUX DU PEXE



LES ÉCO-ENTREPRISES

Une éco-entreprise est une entreprise qui « commercialise une solution (produits, services...) visant explicitement à prévenir, réduire ou mesurer les atteintes des activités humaines sur l'environnement. Cette définition concerne des entreprises exerçant dans les secteurs de l'industrie, du commerce, des services et de l'artisanat, de manière transversale avec une palette très large de métiers. », selon la définition adoptée par l'ADEME.

Il s'agit par exemple d'entreprises intervenant dans la qualité de l'air, la protection de la biodiversité, la gestion des déchets, de l'eau ou le développement d'énergies renouvelables



LE PEXE NOTRE MISSION



Réunir la communauté française des éco-entreprises dans une démarche collective pour :

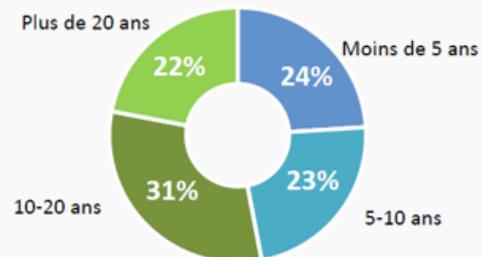
- Développer la filière et créer des emplois verts
- Accélérer la transition écologique et énergétique

ETUDE EMPLOI PEXE

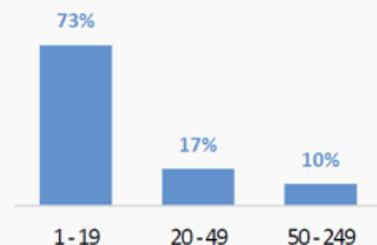


UNE FILIÈRE JEUNE, QUI CRÉE DES ENTREPRISES

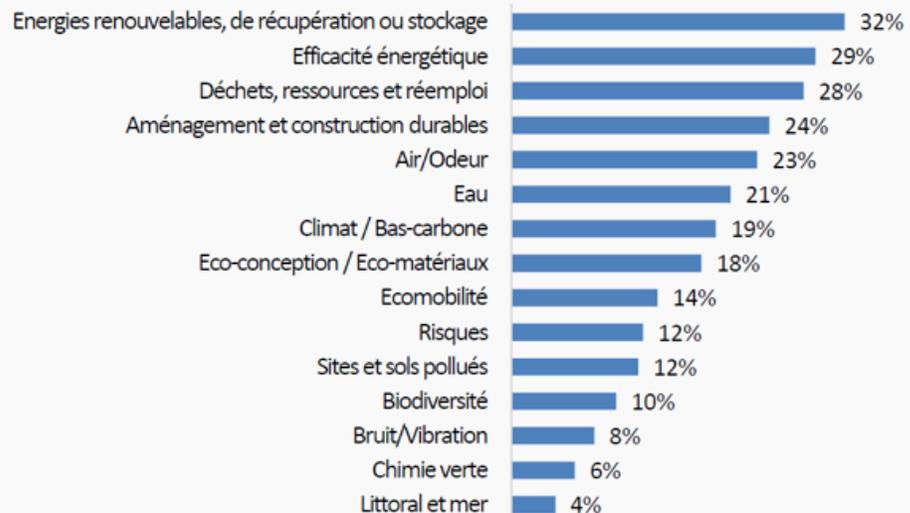
RÉPARTITION PAR ÂGE DES ENTREPRISES



RÉPARTITION DES PME PAR NOMBRE DE SALARIÉS



RÉPARTITION DES ECO-ENTREPRISES PAR SECTEUR



DES TPE EN TRÈS GRANDE MAJORITÉ

EN MOYENNE ELLES COMPTENT 17 COLLABORATEURS

ET QUI EMBAUCHE

LEUR PRIORITÉS POUR LEUR DÉVELOPPEMENT :

- 44 % : Recrutement
- 33 % : Développement commercial
- 26 % : Financement

PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT



QUELLES SONT LES PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS ?



Infographie extraite de l'annuaire IDF des éco-PME

Dirigeants d'éco-PME d'Ile-de-France : professionnalisation RH



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

DIAGNOSTIC DES ENJEUX RH DES ECO-PME

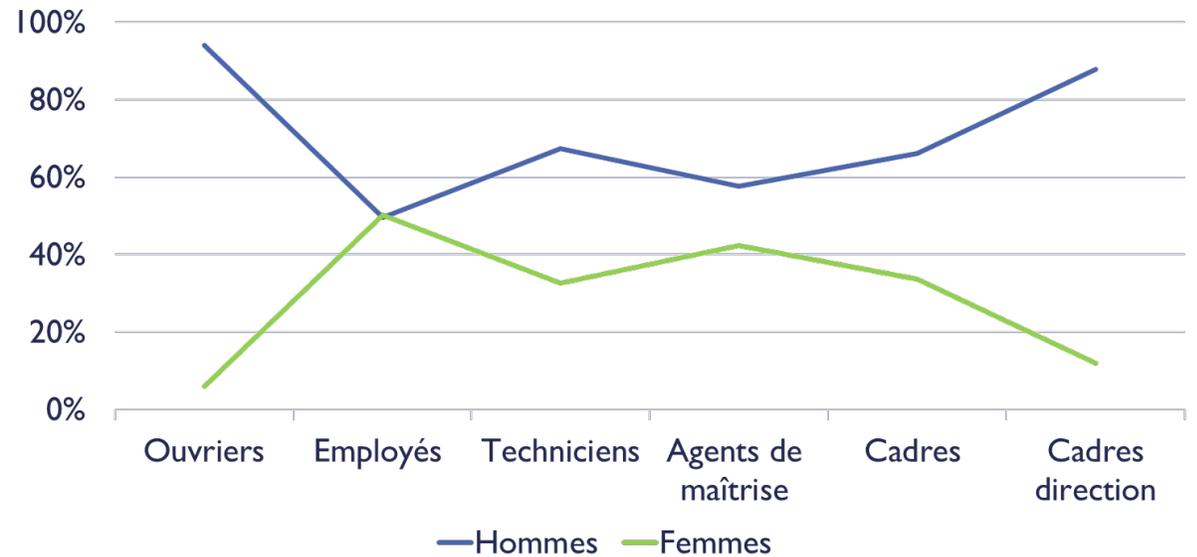


UN GISEMENT DE COMPÉTENCES SOUS-EXPLOITÉES

DIVERSITÉ ET PARITÉ

- 30% des collaborateurs sont des femmes
- 12% ont plus de 50 ans et sont en général les fondateurs

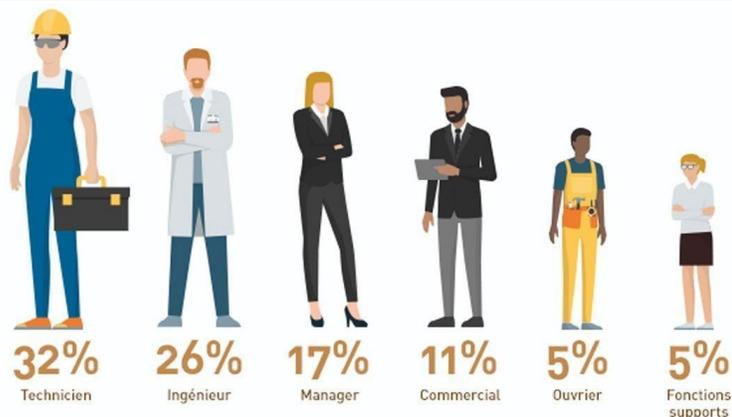
RÉPARTITION H/F PAR CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



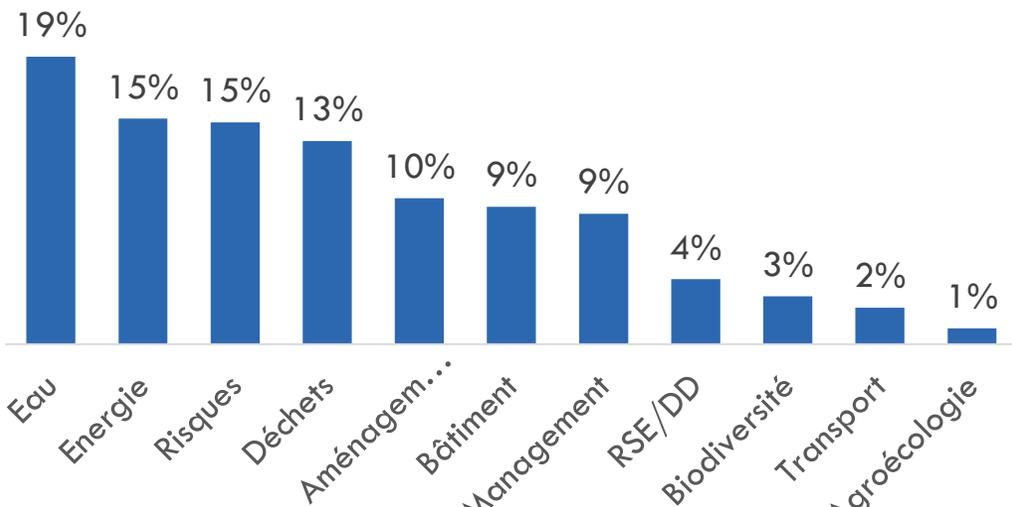
Le recrutement dans les EMPLOIS VERTS (base : 73000 offres)



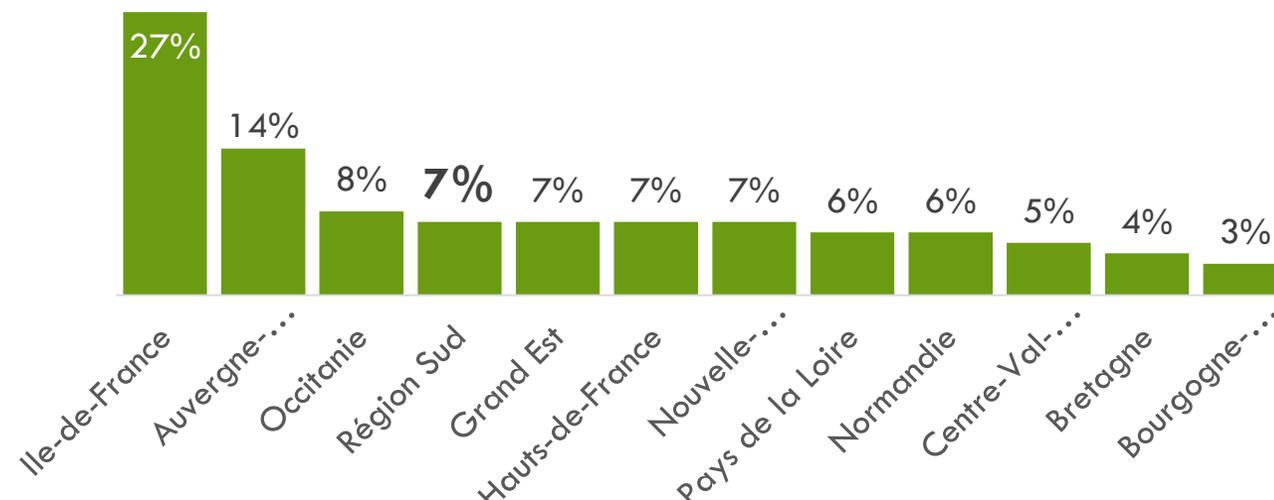
LES RECHERCHES PRIORITAIRES



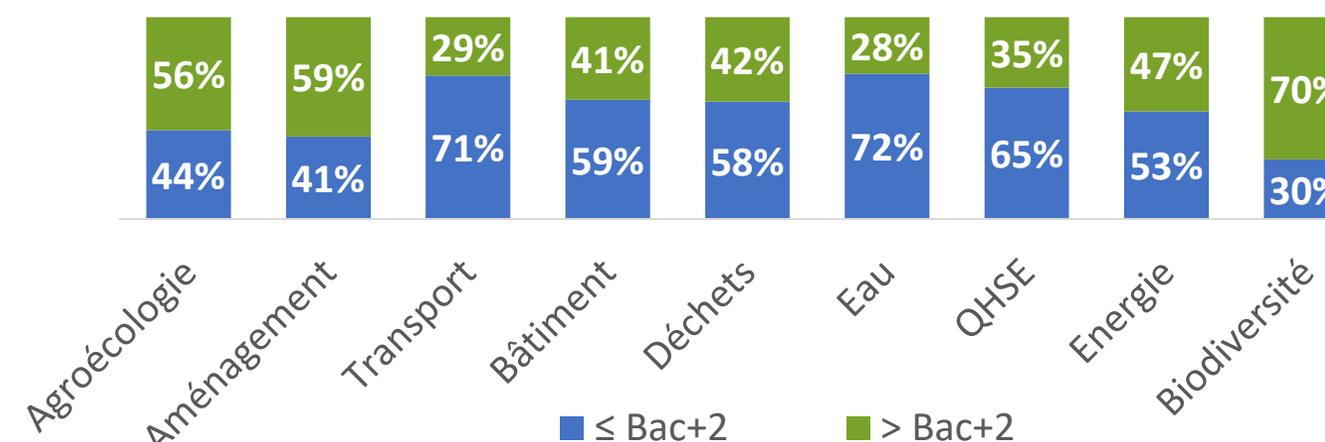
LES OFFRES D'EMPLOI PAR SECTEUR



LES OFFRES D'EMPLOI PAR RÉGION



OFFRES D'EMPLOI PAR COMPÉTENCES ET PAR SECTEUR



POUR ALLER PLUS LOIN : NOS FICHES PRATIQUES

Fiche pratique LA FORMATION

ENJEUX STRATÉGIQUES POUR LES ÉCO-PME EN CROISSANCE

Vous avez des enjeux de développement des compétences de vos collaborateurs ?
Vous souhaitez faire le point sur vos obligations en matière de formation ?

Les éco-PME sont au cœur de la transition écologique et énergétique, et de la transformation numérique qui entraînent des évolutions techniques et technologiques importantes, impactant les métiers et imposant aux dirigeants d'entreprises de la filière d'anticiper les mutations.

Les dirigeants des entreprises de la filière sont principalement des ingénieurs de formation souvent éloignés des sujets ressources humaines et management. Selon une étude que le PEEX a menée avec la DIRECCTE IDF et l'ADEME IDF en 2018, portant sur les besoins RH et management des dirigeants d'éco-PME, 90% des dirigeants d'éco-PME franciliennes n'ont jamais suivi de formation approfondie sur ces sujets et 62% n'ont pas mis en place de plan de formation au sein de leur entreprise.

Sollicité par de nombreux dirigeants de la filière, notamment dans le cadre de l'enquête menée en Ile-de-France, le PEEX a réalisé avec le soutien de la DIRECCTE IDF cette fiche pratique destinée aux dirigeants d'éco-PME afin de leur donner les outils pour aborder le sujet de la formation sans appréhension.

LES ENJEUX

Anticiper les évolutions

La formation continue permet à vos collaborateurs de se développer, d'acquies de l'expertise ou de nouvelles compétences. Votre entreprise, de ce fait, sera plus performante et mieux à même d'affronter les enjeux économiques à venir et l'évolution rapide des métiers.

Fidéliser ses collaborateurs, attirer de nouvelles compétences

L'écrasante majorité du tissu productif est constituée de PME qui font face à un déficit d'attractivité par rapport aux grands groupes qui ont une politique RH attractive (salaire, avantages sociaux, organisation du travail...), et entretiennent leur e-réputation.

En agissant sur la formation, vous capitalisez sur le talent de vos collaborateurs actuels. Vous reconnaissez leur valeur, vous faites un acte managérial fort, vous donnez du sens à leur travail, à leur investissement, vous leur donnez des perspectives rendant votre cadre de travail plus attractif.

Bâtir des équipes performantes

« Je n'avais pas perçu la formation comme un outil de fidélisation, un outil de réussite du plan de développement de mon activité. » Dirigeant d'éco-entreprise, Val de Marne.

En favorisant l'accès de vos collaborateurs à des formations qualifiantes, vous pouvez vous appuyer sur eux pour développer de nouveaux champs de compétence et trouver de nouveaux leviers de compétitivité.

La tendance notable à l'internationalisation des éco-entreprises, pour lesquelles le marché domestique n'a souvent pas la taille critique, renforce ce besoin.

« La formation est un acte managérial, c'est un investissement sur l'avenir. » Dirigeant d'éco-entreprise, Yvelines.

Fiche pratique GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

UN OUTIL RH STRATÉGIQUE POUR LES ÉCO-ENTREPRISES

Vous devez anticiper les mutations de votre marché et l'évolution de votre activité ?
Vous souhaitez harmoniser votre stratégie d'entreprise et votre gestion des Ressources Humaines ?

Les éco-activités bénéficient actuellement d'un contexte qui tend à favoriser l'émergence de nouveaux débouchés dans le cadre de la transition écologique et du développement de l'économie circulaire. Les éco-entreprises ont un besoin important de visibilité sur les compétences à mobiliser pour soutenir leur développement dans les prochaines années. Les dirigeants des éco-PME doivent gérer les évolutions de leurs activités, et donc s'interroger sur l'adaptation de leurs collaborateurs, des profils à recruter et la politique de formation. Or, avec l'évolution rapide des métiers, ils sont confrontés à ces enjeux en temps limité.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est la déclinaison de la stratégie de l'entreprise appliquée au niveau des RH. Elle vise à déterminer les besoins en compétences et en effectifs à court et moyen termes de votre entreprise, et à anticiper les évolutions économiques, sociales ou autres qui pourraient l'impacter.

Selon une étude que le PEEX a menée avec la DIRECCTE IDF et l'ADEME IDF en 2018, seulement 8% des dirigeants interrogés ont déclaré avoir une GPEC. 60% avaient déclaré qu'ils ne savaient pas comment la mettre en œuvre. Le PEEX, appuyé par l'ADEME et par des experts en RH, a réalisé cette fiche pratique afin de vous donner les outils et envie de la mettre en œuvre.

POURQUOI ADOPTER UNE GPEC ?

La GPEC fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. Vous devez prévoir comment mobiliser vos ressources humaines pour atteindre vos objectifs et pour faire évoluer votre entreprise. Dans les startups, il est parfois difficile de se projeter sur plusieurs années. La stratégie RH n'est souvent pas jugée prioritaire dans les petites entreprises. Pourtant elle est tout aussi importante que la déclinaison de la stratégie sur d'autres volets.

La place de la GPEC dans la stratégie de l'entreprise



Si l'accord de GPEC n'est obligatoire que pour les entreprises de 300 salariés et plus, toutes les entreprises quelle que soit leur taille doivent gérer la carrière de leurs collaborateurs conformément à la Loi « Avenir professionnel » (2018).

Fiche pratique LE RECRUTEMENT

POUR LES ÉCO-PME EN RECHERCHE DE TALENTS

Vous êtes à la recherche de talents pour accompagner votre croissance ?
Vous avez des difficultés à recruter ou fidéliser vos collaborateurs ?

Les éco-activités surperforment en matière de création d'emplois par rapport au reste du tissu économique (évolution de l'emploi dans les éco-activités entre 2004 et 2016, SONS/PSEE) et attirent 16% des nouveaux diplômés et demandeurs d'emploi. Malgré l'engouement des nouvelles générations, le recrutement est le 1er frein au développement des éco-PME, devant le financement ou le développement commercial. (Etude Panorama des éco-entreprises franciliennes 2018 PEEX/ADEME/DIRECCTE IDF)

Le PEEX a récolté de nombreux témoignages et recommandations d'éco-entrepreneurs, et a souhaité avec le soutien de l'ADEME et de professionnels des RH et du management, apporter des outils et conseils concrets pour aider les éco-PME qui souhaitent recruter.

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Les éco-entreprises font face à des enjeux de croissance et mutations (numérisation, innovation, diversification, internationalisation) qui nécessitent souvent de réaliser leurs recrutements rapidement. Cependant, le recrutement est un processus qui prends du temps. Or, généralement dans les éco-PME, ce sont les dirigeants eux-mêmes qui assurent leurs recrutements. (Etude Panorama des éco-entreprises franciliennes 2018 PEEX/ADEME/DIRECCTE IDF). **Connaitre et maîtriser les étapes de recrutement est donc essentiel.**

Voici les cinq grandes étapes du processus de recrutement :



Je définis mon besoin

Prenez le temps à cette étape de vous poser les questions suivantes :

- Quelle est la stratégie de l'entreprise à court, moyen et long termes ?
- Quels sont mes objectifs à accéder à de nouveaux marchés ? Faire face à la concurrence ? Avoir les effectifs pour gérer les commandes, la croissance ?
- De quelles compétences j'ai besoin afin d'atteindre mes objectifs ?
- Dans combien de temps j'en ai besoin ? Et pour combien de temps ?

L'élaboration d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et d'un référentiel de compétences vous permettent de bien répondre à ces questions et de déterminer les profils dont vous aurez besoin. (Plus d'information : Fiche Pratique « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »)

Je définis le profil de mon collaborateur

Une fois que vous avez évalué votre besoin, vous devez définir le profil du collaborateur que vous recherchez.

Les premières questions que vous devez vous poser :

- Est-ce que j'ai ces compétences en interne ? Est-ce que je peux les acquérir en interne ? Ou dois-je aller les chercher en dehors de mon entreprise ?

ENQUÊTE MINISTÈRE DU TRAVAIL SUR LES BESOINS RH DES ÉCO-PME



EMPLOIS ET COMPÉTENCES DES TPE-PME DES ÉCO ACTIVITÉS

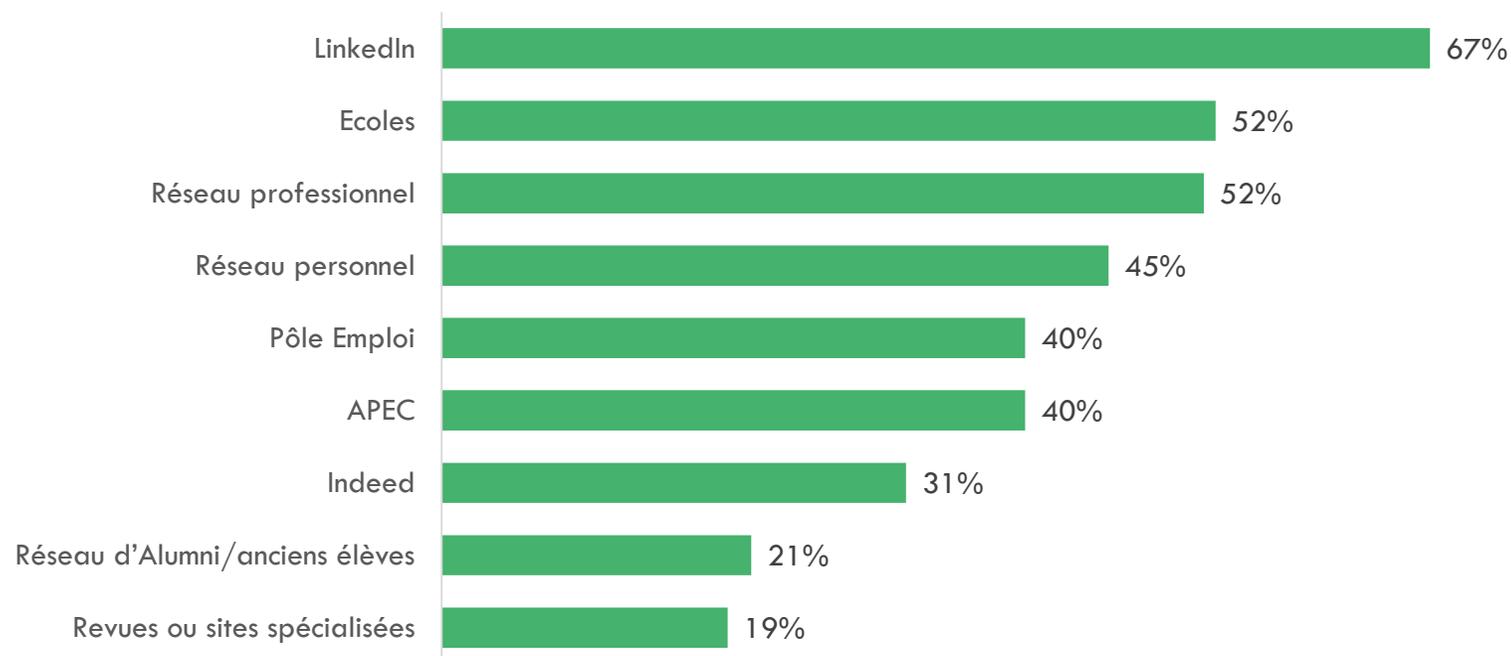


ENQUÊTE EMPLOI 2020 – ÉCO-ENTREPRISES

- Filière optimiste
- 90% des entreprises souhaitent recruter
- Augmentation du nombre de recrutements d'alternants, stagiaires.
- Trois profils les plus recherchés : ingénieur, technicien, commercial

ENTREPRISES : VOS SUPPORTS DE RECRUTEMENT

Les supports utilisés pour le recrutement dans les éco-PME

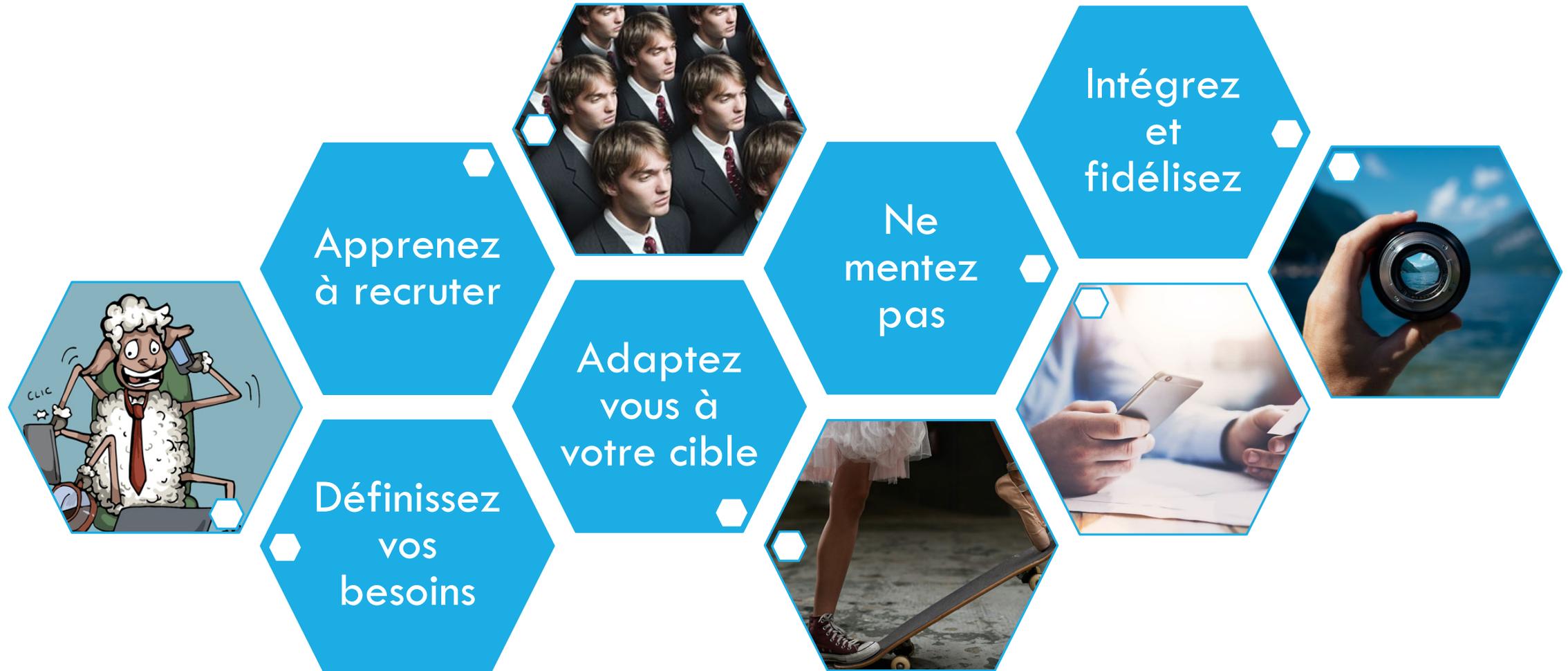


Revue ou sites spécialisés Emploi-environnement, Greenunivers, Greenjob, Meteo job, Envirojob, APECITA, Réseau TEE

**ET VOUS, QUELLE
EST VOTRE
DÉMARCHE POUR
TROUVER VOTRE
ENTREPRISE ?**



PRÉCONISATIONS RECRUTEMENT À DESTINATION DES ENTREPRISES PAR CAROLE SOMMER



PRÉCONISATIONS RECRUTEMENT À DESTINATION DES ÉTUDIANTS PAR CAROLE SOMMER



BOREA

- Point de vue d'un cabinet de recrutement spécialisé dans les éco-entreprises
- Postes les plus recherchés



QUESTIONS - RÉPONSES

Modération : mode d'emploi

- 1. Je pose ma question dans le tchat**
- 2. Je laisse la modératrice me donner la main**
- 3. Je redonne ensuite la parole au modérateur.**

