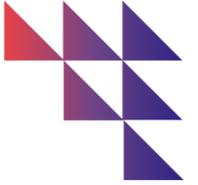




Les entretiens prospectifs sur les jeunes et le travail : Difficultés de recrutement, quelles sont les recettes des entreprises attractives ?
6 décembre 2023



INTRODUCTION

- **Céline GENTILI** – Directrice de mission – L'Académie MEDEF
- **Odile MENNETEAU** – Directrice adjointe – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux
- **Miroslava IVANOVA** – Directrice de mission – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux

Commission 'Entreprises dans la société et inclusion'



‡ L'ambition de la nouvelle commission ESI

--> Face à une société traversée par de nombreux défis qui s'imposent, y compris aux entreprises :

- **Montrer que les entreprises contribuent aux solutions et au progrès social par leurs actions, leur engagement en faveur de la cohésion sociale et au service de l'emploi.**
- **Accompagner les entreprises face aux attentes d'une société en pleine mutation (attractivité des entreprises, nouvelles formes d'engagement, mouvements citoyens/collectifs, wokisme, montée de l'individualisme, travail contre solidarité...).**
- **Réconcilier rôle social et performance économique, pour œuvrer à une croissance sociale responsable et durable.**

« Recettes humaines » : portraits des entreprises attractives auprès des jeunes



⌘ Contexte

- Enjeu d'attractivité pour les entreprises, face aux **difficultés de recrutement et aux nouvelles demandes des jeunes générations** arrivant sur le marché du travail.
- **Comment réinventer le contrat entre l'entreprise et les jeunes qui la rejoignent ?**
--> évolution des modes de management, valorisation de l'utilité de l'entreprise et de son engagement, de nouvelles flexibilités d'organisation...

⌘ « Recettes humaines » : Quelles politiques des entreprises pour attirer et fidéliser les jeunes ?

- Objectif : **Proposer des solutions en identifiant les réponses concrètes qu'apportent les entreprises pour redevenir attractives.**
- **Entretiens croisés de dirigeants/ DRH des entreprises pour témoigner de leurs recettes et outils d'attractivité.**
- **Elaboration d'un livre blanc restituant les leçons tirées des entretiens menés et faisant ressortir les principales recettes qui ont démontré leur efficacité.**

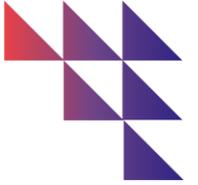


Portraits des entreprises attractives: *Usbek & Rica*

Blaise MAO

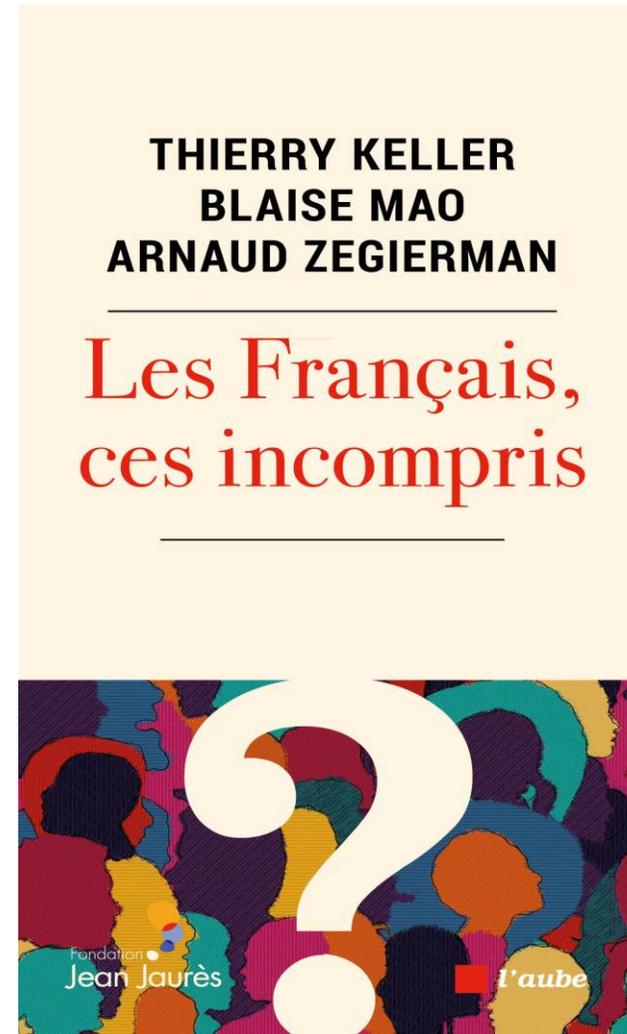
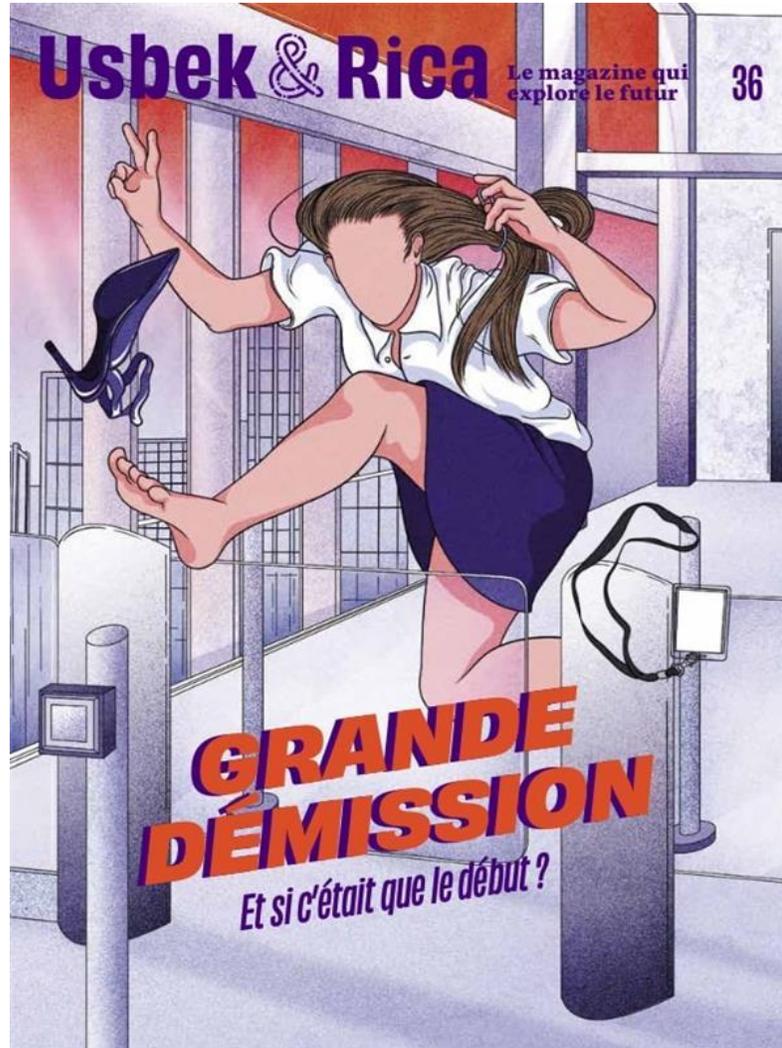
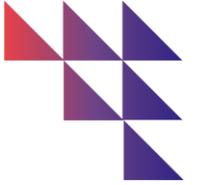
Co-fondateur et rédacteur en chef du média Usbek & Rica

Questions posées

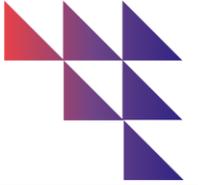


- # **La plupart des entreprises font face à des difficultés pour attirer et fidéliser les jeunes, d'autres sont particulièrement prisées par ces derniers. Qu'ont-elles changé pour être attractives ?**
- # **Quel est le regard de ces entreprises sur la jeunesse ?**
- # **Qu'apportent les jeunes recrues à l'entreprise ?**
- # **Comment ces derniers perçoivent aujourd'hui l'entreprise ?**
- # **Comment mettre au goût du jour des recettes simples ?**
- # **Attirer oui, mais fidéliser et comment ?**

Les autres travaux d'Usbek & Rica



La série de 15 vidéos « Recettes Humaines »



Recettes Humaines

Mouvement
des Entreprises
de France 

Mouvement
des Entreprises
de France
L'Académie 

Mouvement
des Entreprises
de France 

L'atout de Decathlon

LA CRÉATION D'UN CENTRE
DE FORMATION

Question 1

QUELLE EST VOTRE POLITIQUE
POUR RECRUTER LES JEUNES ?

LESAFFRE 

Secteur : Industrie agroalimentaire

Siège social : Marcq-en-Barœul

Taille : 11 000 collaborateurs

Recrutement : 100 jeunes par an en France
Profil cadres et non cadres

AVEC :

Hélène Barbier

Directrice des Ressources Humaines
Lesaffre International



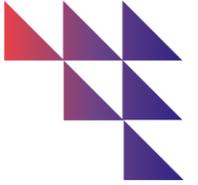
Les 8 ingrédients clés



- # Être clair sur les missions et s'y tenir
- # Faire ce qu'on dit, dire ce qu'on fait
- # Faire confiance et inspirer confiance
- # Aller vers les candidats sans attendre qu'ils ne viennent à nous
- # Le recrutement c'est une aventure
- # Il n'y a pas que le travail dans la vie
- # Le salaire, c'est important mais pas à n'importe quel prix
- # Démontrer, à son échelle, sa contribution pour changer le monde



Les entreprises interviewées



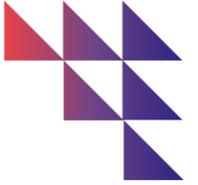
- # Accenture
- # Airbus
- # BNP Paribas
- # CGI
- # Decathlon
- # Generali
- # Just Happiness
- # Lesaffre
- # Mailinblack
- # NGE
- # Payfit
- # Privé de dessert
- # Vinci
- # Welcome to the Jungle
- # Ynsect

Ce que les dirigeants nous disent...



- # « Le recrutement de talents féminins est un enjeu majeur dans le numérique. Aujourd'hui, notre ambition est d'aller les chercher pour compléter les talents de l'entreprise », **Sandrine Daniau, DRH CGI**
- # « Les jeunes ne veulent plus de carrière linéaire. A nous d'inventer des parcours « zigzag » pour leur permettre de changer de service, de pôle, de missions », **Sophie Martinez, DRH Ynsect**
- # « Notre siège social commun est empli de services pour répondre à un maximum de besoins de bien-être de nos collaborateurs », **Jocelyne Vassoille, DRH du groupe Vinci**
- # « A ceux qui sont prêtes à nous rejoindre, nous leur proposons d'être des pionniers de la 4ème révolution de l'aéronautique et du spatial : celle de la décarbonation de nos produits », **Mikael Butterbach, DRH Airbus France**
- # « On accompagne les salariés hors du cadre professionnel. Il faut qu'ils soient dans de bonnes conditions pour venir travailler », **Séphora Nahon, fondatrice Privé de dessert**
- # « Venir travailler va devenir une expérience comme une autre dans la vie de tous les jours », **Kamel Medjabra, responsable marque employeur & recrutement, Decathlon**
- # « Une approche uniforme des avantages est contre-productive : mieux vaut penser en termes de buffet, où chacun peut choisir ce dont il a le plus besoin », **Hélène Barbier, DRH Lesaffre International**



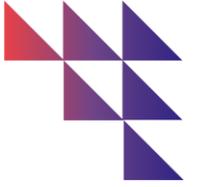


Portraits des entreprises attractives: *Retour d'expérience NGE*

Bruno PAVIE

Directeur Ressources Humaines de NGE

Président du Club RH de l'UPE 13



Questions posées

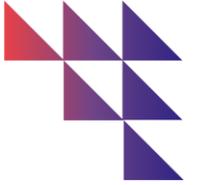
- # **Quels retours d'expérience avez-vous des entreprises quant à leurs politiques d'attractivité auprès des jeunes ? Partagez vous les constats présentés ?**
- # **Les entreprises continuent-elles à avoir des stéréotypes sur les jeunes ?**
- # **Rencontrez-vous des difficultés à recruter les jeunes chez NGE et à les fidéliser ? Vos pratiques ont-elles changé au regard des évolutions récentes ?**
- # **Qu'apportent les jeunes recrues à votre entreprise ?**
- # **Quelle est votre bonne recette pour réinventer l'attractivité ?**

Quels engagements et atouts de NGE ?



- ⌘ NGE signifie Nouvelles Générations d'Entrepreneurs, mettant ainsi en avant la dynamique collective - l'esprit d'équipe, la solidarité, la confiance.
- ⌘ Le groupe affiche une **politique volontariste pour recruter les jeunes** (environ 1 000 chaque année), particulièrement ceux éloignés de l'emploi (jeunes ouvriers pour les chantiers), comme jeunes diplômés (chefs de chantiers).
- ⌘ La politique d'insertion des jeunes :
 - ⌘ Partenariats avec les structures du territoire adaptées (pour les jeunes en difficulté), les écoles (pour les étudiants)
 - ⌘ Des initiatives pour **faire découvrir les métiers BTS** (*jobtour* pour aller à la rencontre des jeunes...)
 - ⌘ **Accompagnement social** (Bourse solidaire, initiative « Engage toit » - participation aux frais de logement, etc.)
 - ⌘ **Accompagnement professionnel** : l'encadrement de la mobilité professionnelle / du tutorat afin de découvrir divers métiers (de l'alternance jusqu'au CDI)
- ⌘ La **phase d'intégration adaptée** :
 - ⌘ Journées découverte
 - ⌘ Entretiens/ rapports d'étonnement





QUESTIONS/REPOONSES



MERCI DE VOTRE ATTENTION