

RECRUTER POUR LA RELANCE

LES CCI SE MOBILISENT !

15 jours pour l'emploi
en Ile-de-France



Du 27/09 au 11/10/21

- ▶ **Conférences & Ateliers**
- ▶ **Job datings**
- ▶ **Forums Emploi**



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE
ENTREPRISES

RECRUTER POUR LA RELANCE

15 jours pour l'emploi
en Ile-de-France



Du 27|09 au 11|10|21

LES CCI SE MOBILISENT !

- ▶ Conférences & Ateliers
- ▶ Job datings
- ▶ Forums Emploi



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE
ENTREPRISES

Conférence régionale de lancement

L'emploi en Ile-de-France : conséquences de la crise sanitaire,
perspectives et nouvelles approches du recrutement

Lundi 27 septembre 2021 à 11 h à la CCI Paris
et en direct sur Youtube

Recruter pour la relance | Conférence de lancement

Ouverture

Dominique Restino
Président de la CCI Paris

Recruter pour la relance | Conférence de lancement

Au programme

- **État des lieux de l'emploi en Ile-de-France et dispositifs et aides à l'emploi pour faciliter vos recrutements**
- **Savoir innover pour attirer et fidéliser les talents**

État des lieux de l'emploi en IDF et des solutions pour les métiers en tension

Les intervenants



Gaëtan Rudant
Directeur régional
DRIEETS IDF



Julien Tuillier
Responsable d'études
CROCIS
CCI Paris IDF



Hélène Moutel
Directrice régionale
adjointe Pôle Emploi IDF



Caroline Bacchini
Directrice territoriale
Pôle Emploi Paris



Laurent Pfeiffer
Président du Directoire
BPI Group



Maryvonne Labeille
PDG de Labeille Conseil

RECRUTER POUR LA RELANCE



L'emploi en Ile-de-France : **Panorama du marché du travail**



pôle emploi

Hélène MOUTEL
Directrice régionale adjointe en charge de la
stratégie et des relations extérieures
Pôle Emploi IDF



pôle emploi

RECRUTER POUR LA RELANCE

Une reprise de l'économie EN ILE DE FRANCE, MAIS moins rapide que la France entière

UNE EVOLUTION FAVORABLE DES OFFRES D'EMPLOI



Départements où la hausse en % est la plus forte : Yvelines (+193%), Paris (+162%), Seine-Saint-Denis (+145%)

477 000 projets de recrutements

Enquête BMO 2021

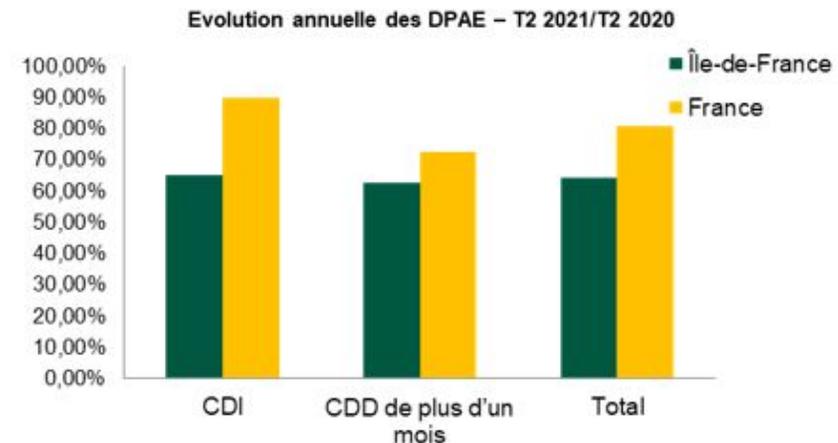
DES EMBAUCHES EN HAUSSE, DANS UNE MOINDRE MESURE QUE DANS LE RESTE DE LA FRANCE

Près d'**1 Million** de **déclarations d'embauches** depuis début 2021,

+ 3,3% au T1 2021

+ 12% au T2 2021

Accoss données CVS



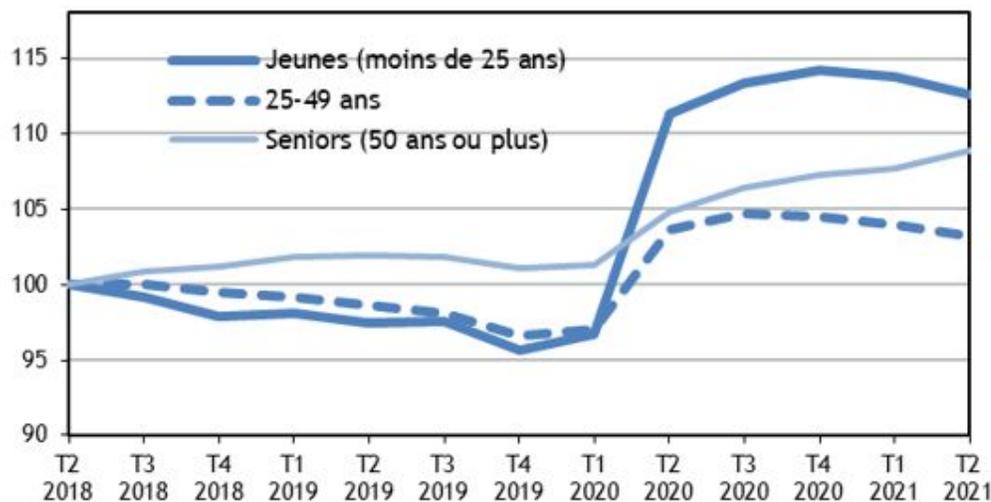
IMPACT SUR LA DEMANDE D'EMPLOI

DEMANDE D'EMPLOI

740 000 demandeurs d'emplois en catégorie A et **1,05M** en catégorie ABC au T1 2021

ZOOM SUR LES JEUNES

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits selon l'âge (Île-de-France, catégories A, B, C, données CVS-CJO, Indice 100 au 2^e trim. 2018)

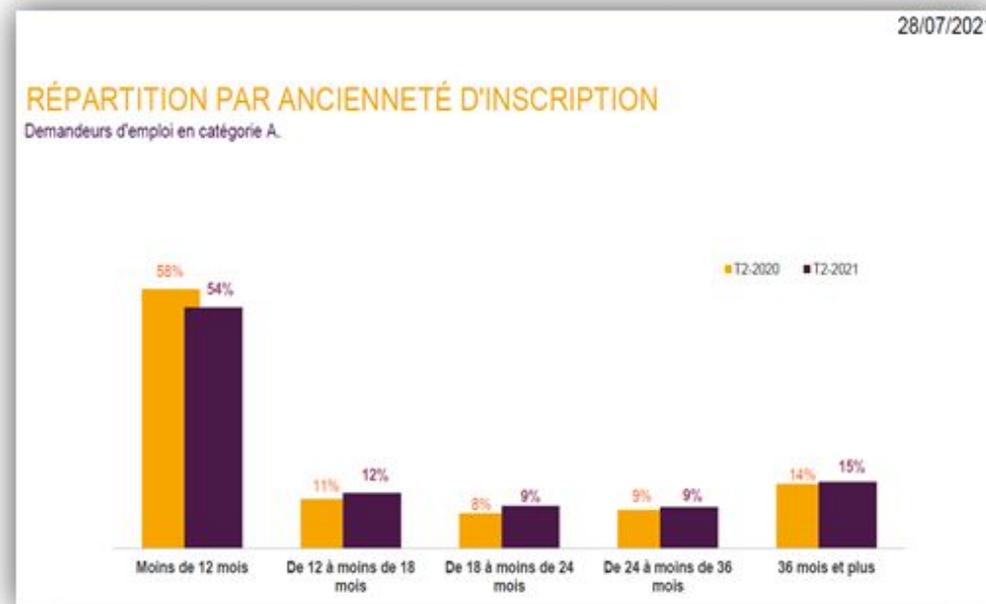


Le nombre de demandeurs de moins de 25 ans diminue de 8,8 % en Île-de-France, contre -21,1 % au niveau national.

DES RETOURS A L'EMPLOI EN PLUS GRAND NOMBRE

419.500 retours à l'emploi au mois d'août 2021, soit +97.900 par rapport au mois précédent.

ZOOM SUR LES DELD/ DETLD



Enfin, les demandeurs d'emploi de longue durée ne bénéficient pas de la reprise (+11,5 % pour les inscrits franciliens depuis un an ou plus).

Des secteurs dynamiques qui expriment d'importants besoins de recrutements

7 SECTEURS CONNAISSANT DES TENSIONS IMPORTANTES DE RECRUTEMENT EN IDF

Ces secteurs concentrent :

- Des recrutements envisagés
- Des recrutements jugés difficiles par les employeurs
- Un grand nombre de métiers du secteur comptant plus d'offres que de candidats



LES SECTEURS DYNAMIQUES

Les 3 familles de métiers pour lesquelles Pôle emploi a diffusé le plus d'offres d'emploi au 2^e trimestre 2021 :

- **Service à la personne** (26.600 offres)
- **Comptabilité** (19.500 offres)
- **Développeur informatique** (15.800 offres)

Les deux familles de métiers qui ont connu la plus forte progression

- **Assistants commerciaux** (+200%)
- **Soins infirmiers** (+90%)

Les métiers qui proposent plus d'offres aujourd'hui que sur la période précovid (2019)

- **BTP**
- **Maintenance/Installation**
- **Santé**

RECRUTER POUR LA RELANCE

Enquête Emploi dans les cafés et restaurants

Méthodologie de l'enquête - Lundi 27 septembre 2021

- Enquête réalisée par mail auprès des cafés et restaurants franciliens entre le 8 et le 17 septembre.
- **150 réponses** enregistrées lors de cette enquête :
 - 52 % restauration traditionnelle
 - 24 % restauration rapide
 - 15 % bars/cafés
 - 9 % traiteurs
 - 86 % d'indépendants
 - 80 % moins de 10 salariés



Julien TUILLIER
Chargé d'études CROCIS
CCI Paris Ile-de-France

RECRUTER POUR LA RELANCE

Impact de la crise sanitaire depuis le début de la pandémie

IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL

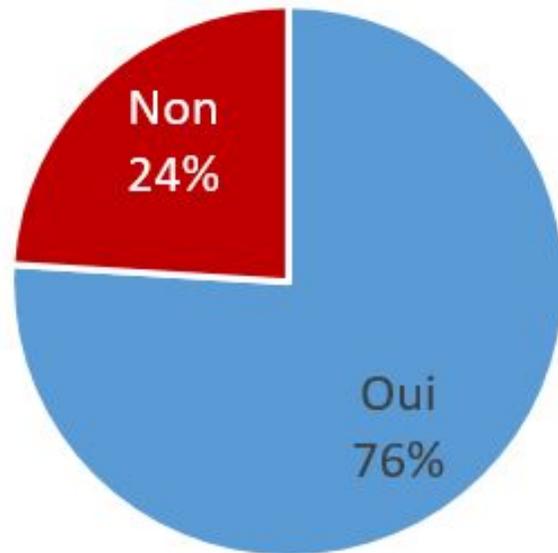
Un impact négatif de la généralisation du télétravail, même hors des quartiers d'affaires

- Dans les quartiers d'affaires : pour 96 % des établissements un impact négatif ou très négatif
- Hors quartiers d'affaires : un impact négatif ou très négatif pour 63 % des établissements

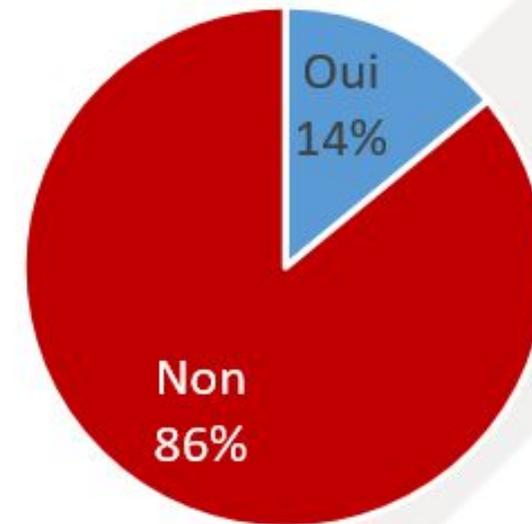
Chômage partiel et licenciement

88 % des établissements interrogés employaient des salariés avant la crise

Entre fin octobre 2020 (début du confinement) et mai 2021 (réouverture suite au 3ème confinement), avez-vous mis du personnel en chômage partiel ?



Avez-vous licencié du personnel durant cette période ?



Impact de la réouverture depuis le 19 mai

Conditions de Réouverture

- 80 % des établissements ont rouvert le 19 mai.

Parmi eux → { 76 % ont retrouvé au moins la moitié de leur fréquentation d'avant crise
Seulement 15 % déclarent avoir retrouvé toute leur fréquentation

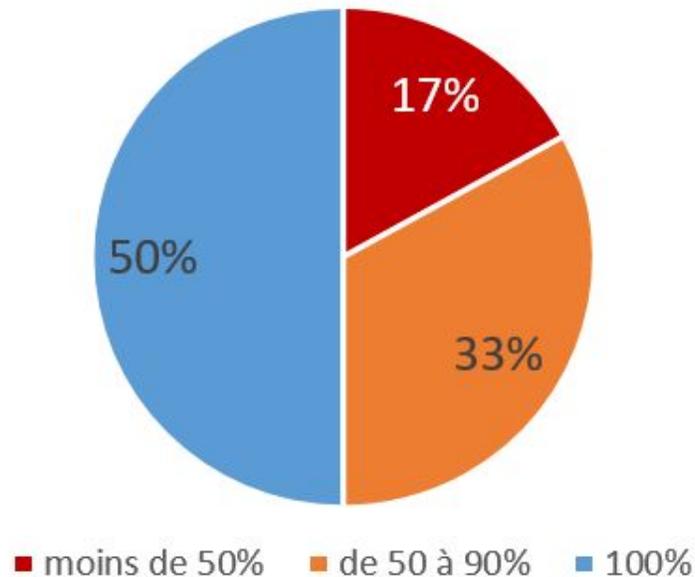
- Ceux qui n'ont pas rouvert ont attendu le mois de juin, car ils ne disposaient **pas d'une terrasse ou jugeaient l'ouverture en terrasse non rentable**

Impact de la réouverture depuis le 19 mai

Réouverture avec les salariés

- 50 % des établissements ont rouvert avec le total de leur effectif d'avant crise

Quel pourcentage de votre personnel d'avant la pandémie (mars 2020) retravaille-t-il dans votre établissement depuis la réouverture ?



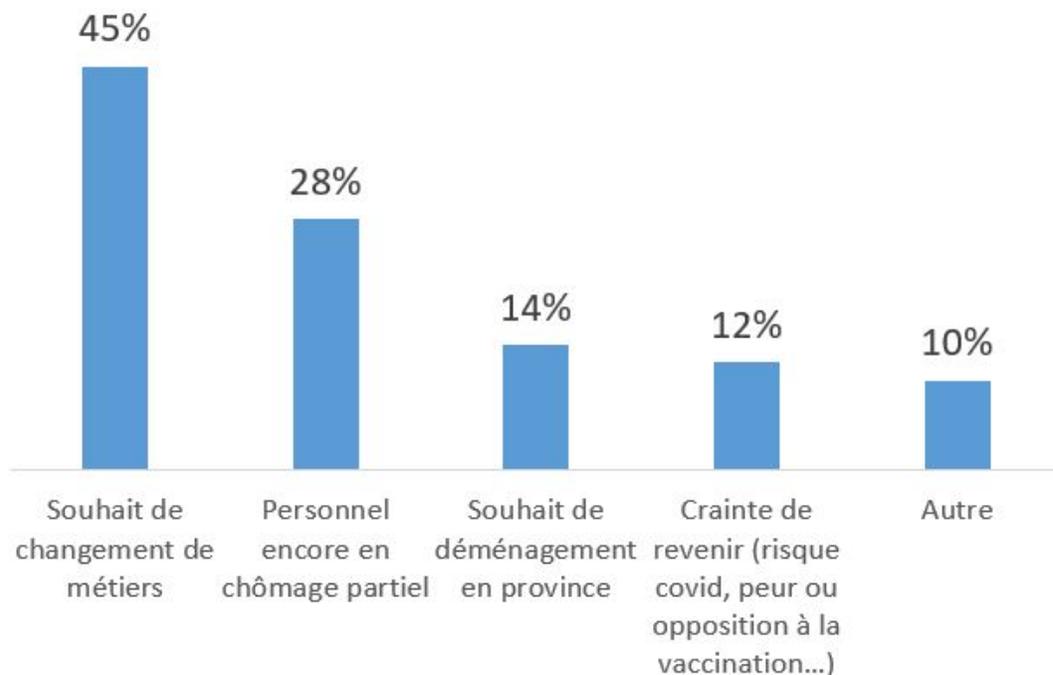
RECRUTER POUR LA RELANCE

Impact de la réouverture depuis le 19 mai

Réouverture avec les salariés

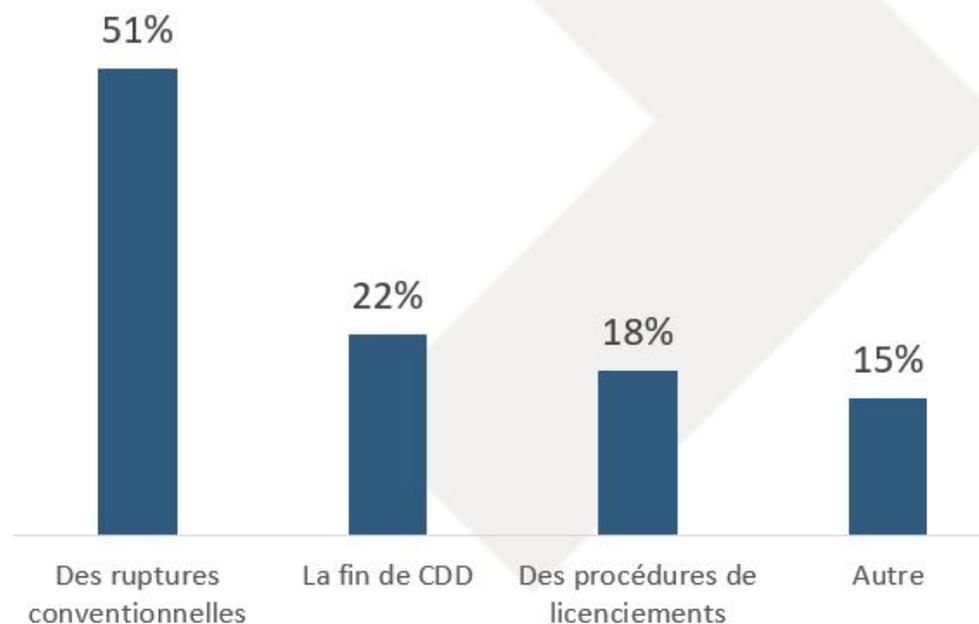
Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas retrouvé 100% de votre personnel depuis la réouverture ?

Base : établissements n'ayant pas retrouvé 100% de son personnel



Avez-vous dû mettre en place :

Base : établissements n'ayant pas retrouvé 100% de son personnel

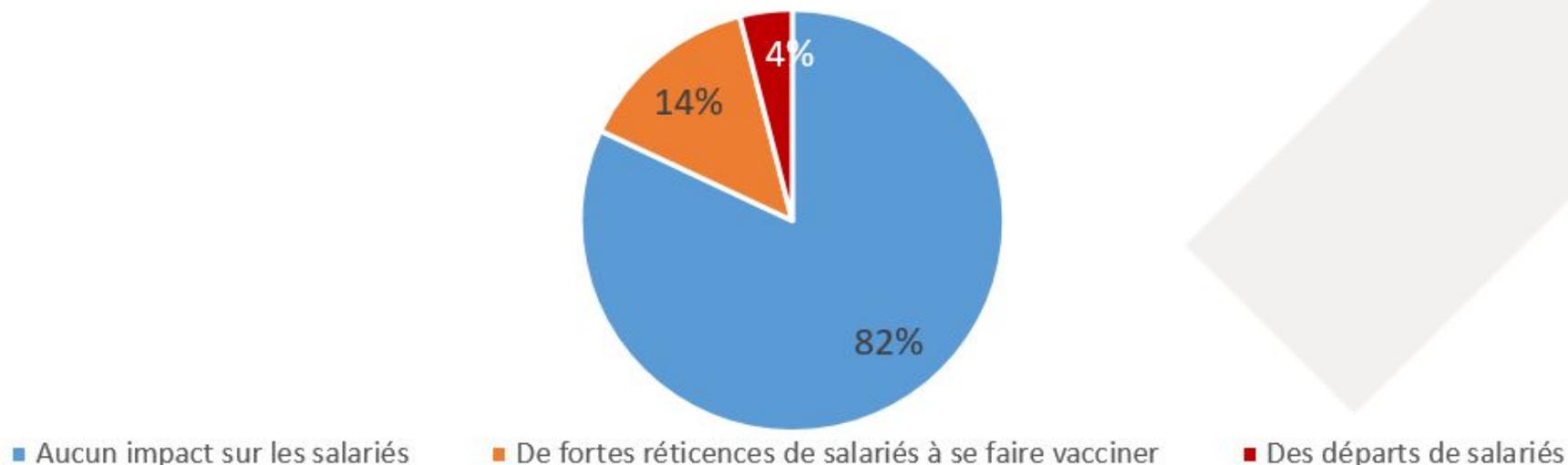


Impact de la réouverture depuis le 19 mai

Mise en place du pass sanitaire

- 82 % des établissements **n'ont pas constaté d'impact particulier** depuis la mise en place du pass sanitaire obligatoire pour leurs salariés.

La mise en place du pass sanitaire, obligatoire pour vos salariés depuis le 30 août, a-t-elle occasionné...



RECRUTER POUR LA RELANCE

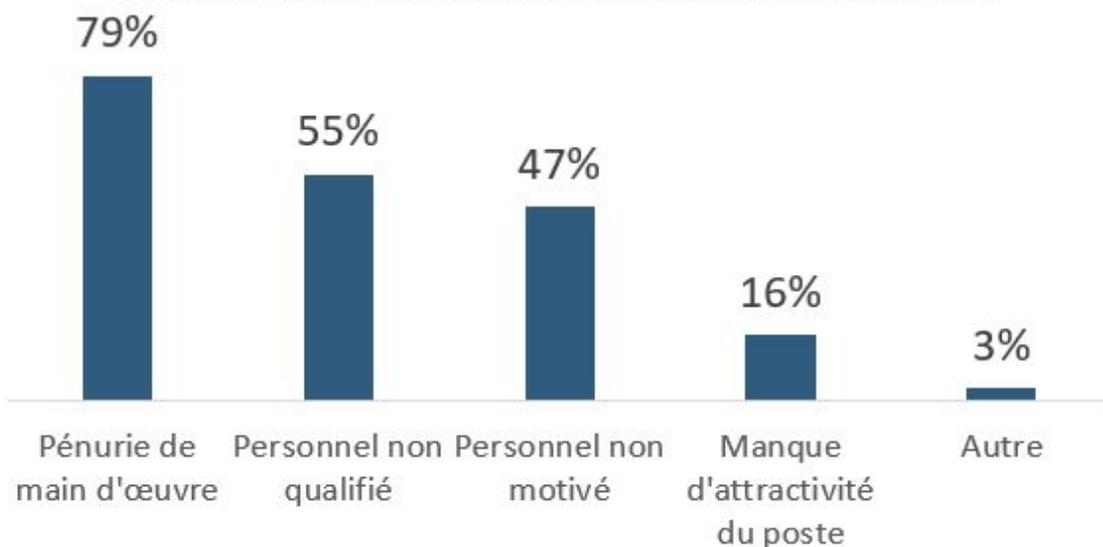
Impact de la réouverture depuis le 19 mai

Recrutement de personnels depuis la réouverture

- 35 % des établissements ont dû recruter depuis la réouverture
- Parmi eux **72 % ont rencontré des problèmes de recrutement**

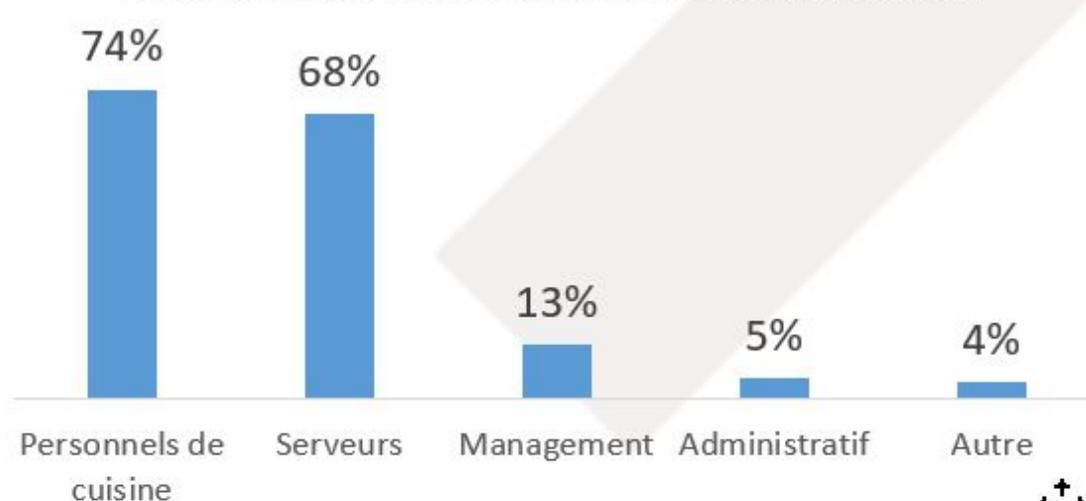
Si oui, quels types de problèmes ?

Base : établissements ayant rencontré des problèmes de recrutement



Si oui, sur quels types de postes ?

Base : établissements ayant rencontré des problèmes de recrutement



RECRUTER POUR LA RELANCE

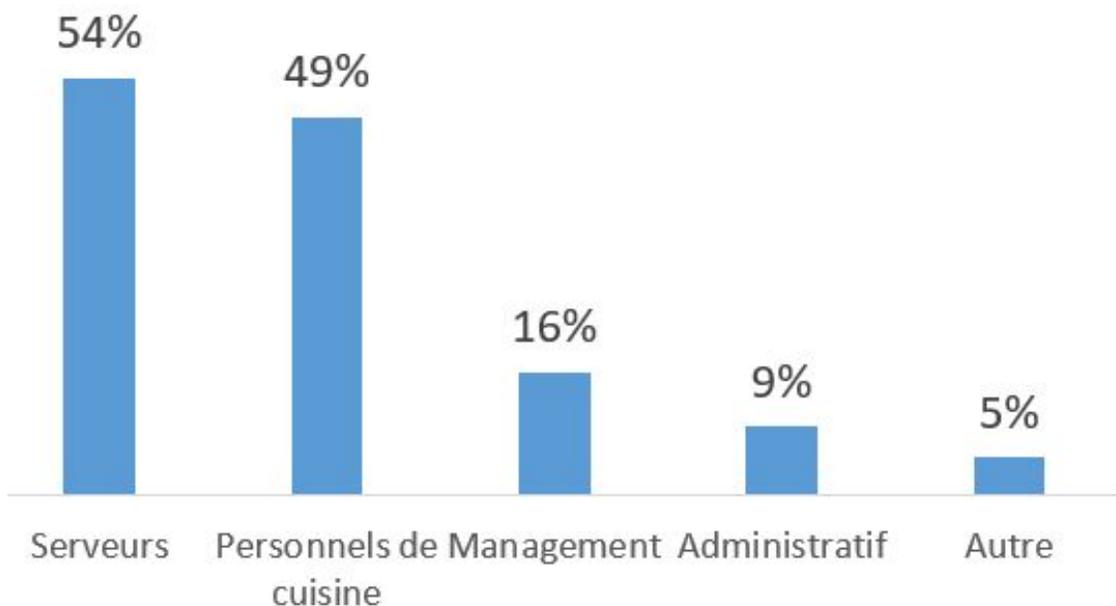
Impact de la réouverture depuis le 19 mai

Recrutement de personnels à 6 mois

- 45 % des établissements déclarent vouloir recruter lors de 6 prochains mois

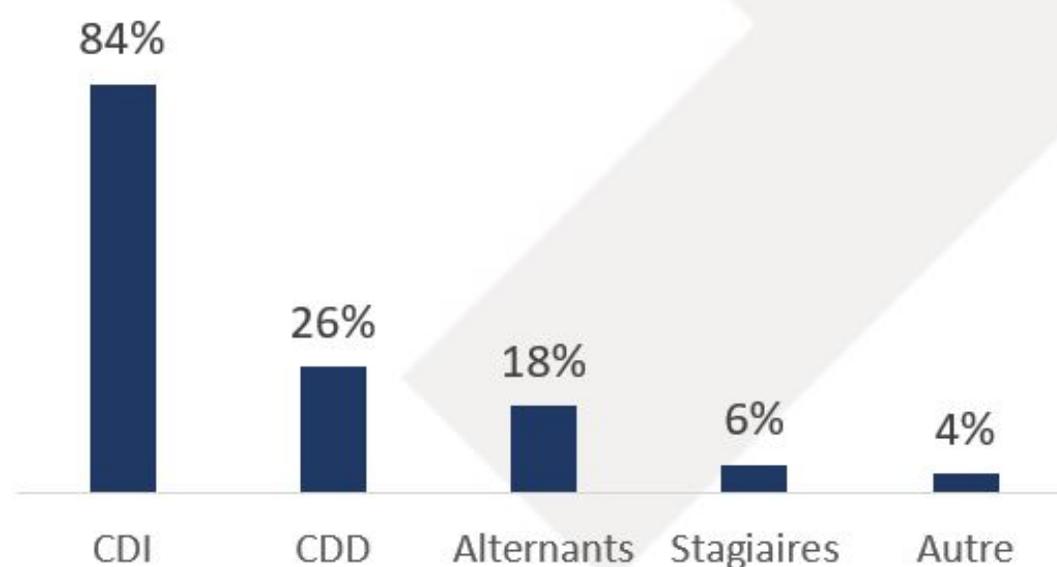
Si oui, sur quels types de postes ?

Base : établissements souhaitant recruter dans les 6 prochains mois



Si oui, sur quels types de contrats ?

Base : établissements souhaitant recruter dans les 6 prochains mois



RECRUTER POUR LA RELANCE

Etat d'esprit pour les mois à venir

Des chefs d'établissement partagés sur l'avenir :

**46 %
pessimistes**



manque de visibilité sur l'avenir : nouvelle vague ?
forte baisse de la fréquentation touristique
fort endettement
moins de clients réguliers (développement du télétravail)

**54 %
optimistes**



déploiement de la vaccination
volonté d'un retour à « la vie d'avant »
adaptations bénéfiques pour la rentabilité (terrasse...)

RECRUTER POUR LA RELANCE

Enquête Emploi dans le secteur du numérique

Méthodologie de l'enquête - Lundi 27 septembre 2021

- Enquête réalisée par mail auprès des établissements du numérique entre le 8 et le 17 septembre.
- 420 réponses enregistrées lors de cette enquête.
- Principaux secteurs :
 - 33 % conseil
 - 20 % fabrication et commerce
 - 17 % traitements données
 - 5 % formation
 - 67 % moins de 10 salariés
 - 22 % 20 salariés ou plus



Julien TUILLIER
Chargé d'études CROCIS
CCI Paris Ile-de-France

•Activité économique depuis le début de la crise sanitaire

Activité économique satisfaisante depuis le début de la crise sanitaire...

**61 %
satisfaisante**



maintien de l'activité car déploiement anticipé du télétravail
secteur non concerné par la crise sanitaire
projets de long terme, pas d'impact à court terme

**39 %
insatisfaisante**

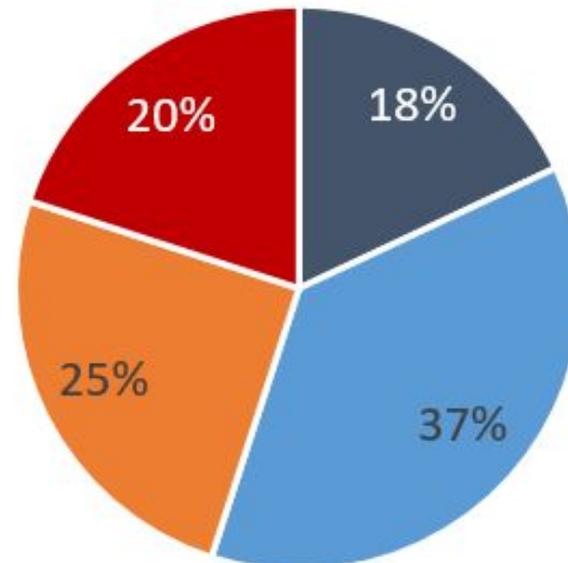


baisse d'activité / de la demande
moins d'opportunités / de débouchés

Impact de la crise sanitaire sur l'organisation RH

55 % des établissements jugent que la crise sanitaire a eu un impact important sur leur organisation RH

Quel est l'impact de la crise sanitaire (depuis mars 2020) sur l'organisation RH de votre établissement ?

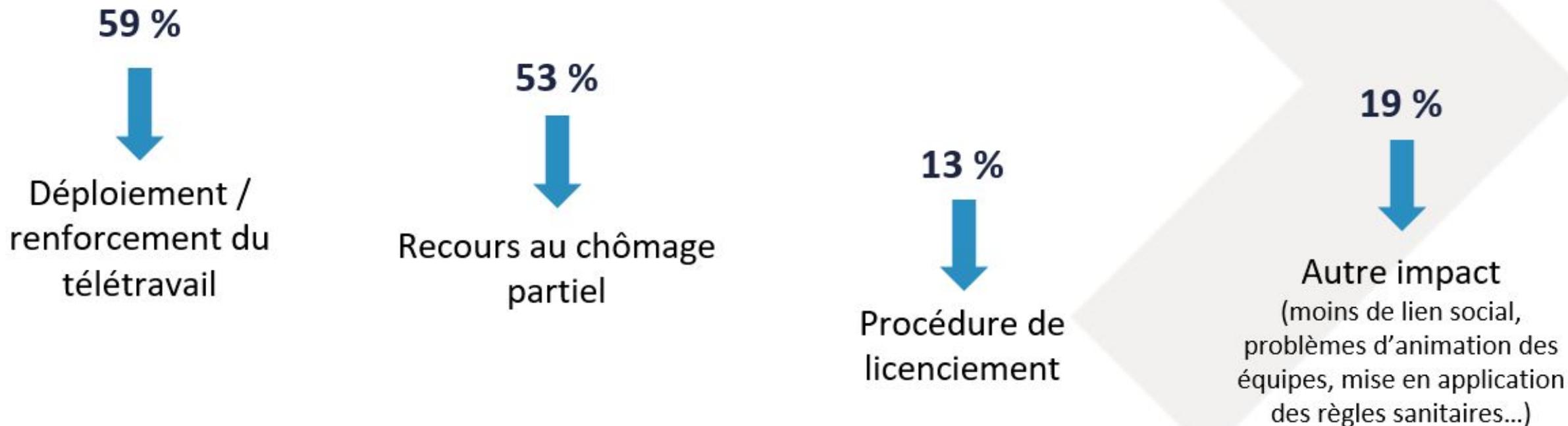


■ Très importante ■ Importante ■ Peu importante ■ Pas du tout importante

RECRUTER POUR LA RELANCE

Impact de la crise sanitaire sur l'organisation RH

Types d'impacts constatés...



Impact de la crise sanitaire sur l'organisation RH

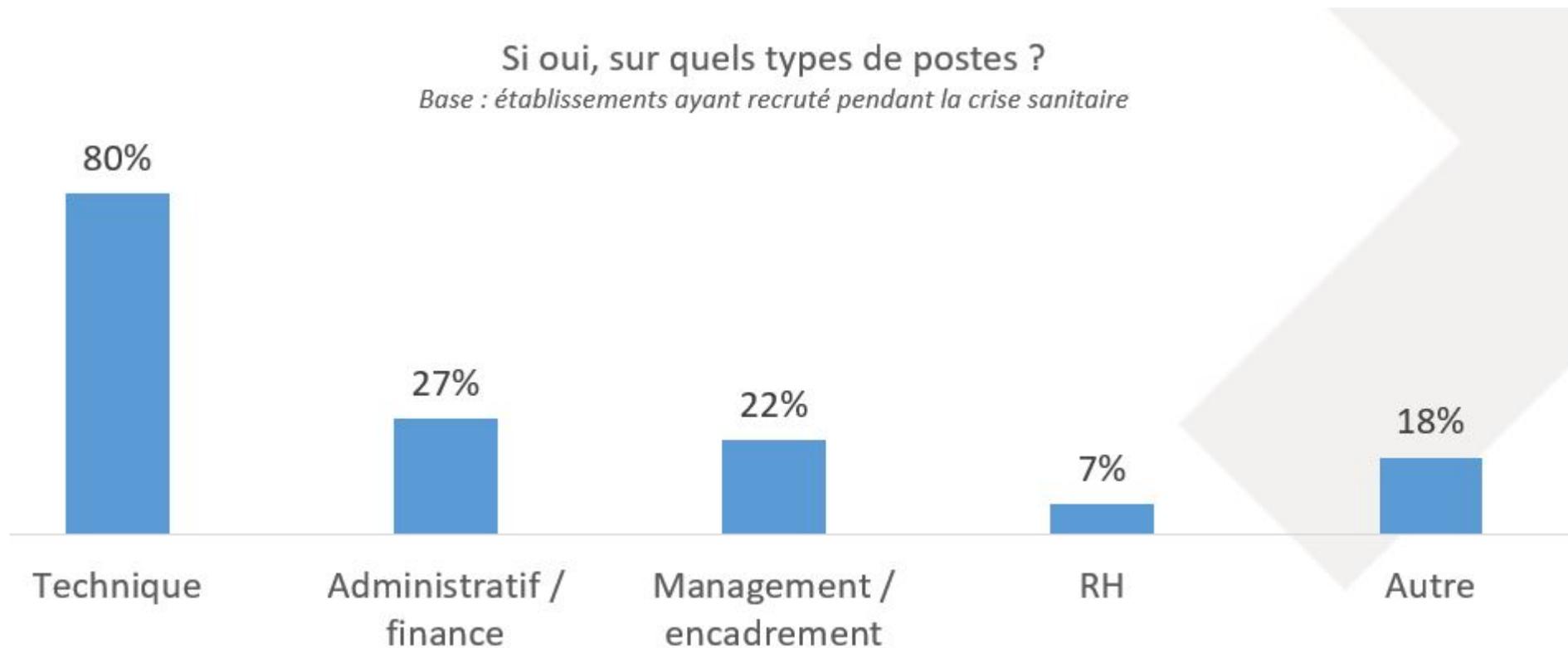
Parmi les 59 % d'établissements souhaitant déployer / renforcer le télétravail...

- ➔ 81 % affirment que le télétravail perdurera au-delà de la crise sanitaire
- ➔ 15 % vont le déployer pour l'ensemble de leurs salariés
- ➔ 64 % souhaitent, de ce fait, faire évoluer leur immobilier

RECRUTER POUR LA RELANCE

Recrutement durant la crise sanitaire

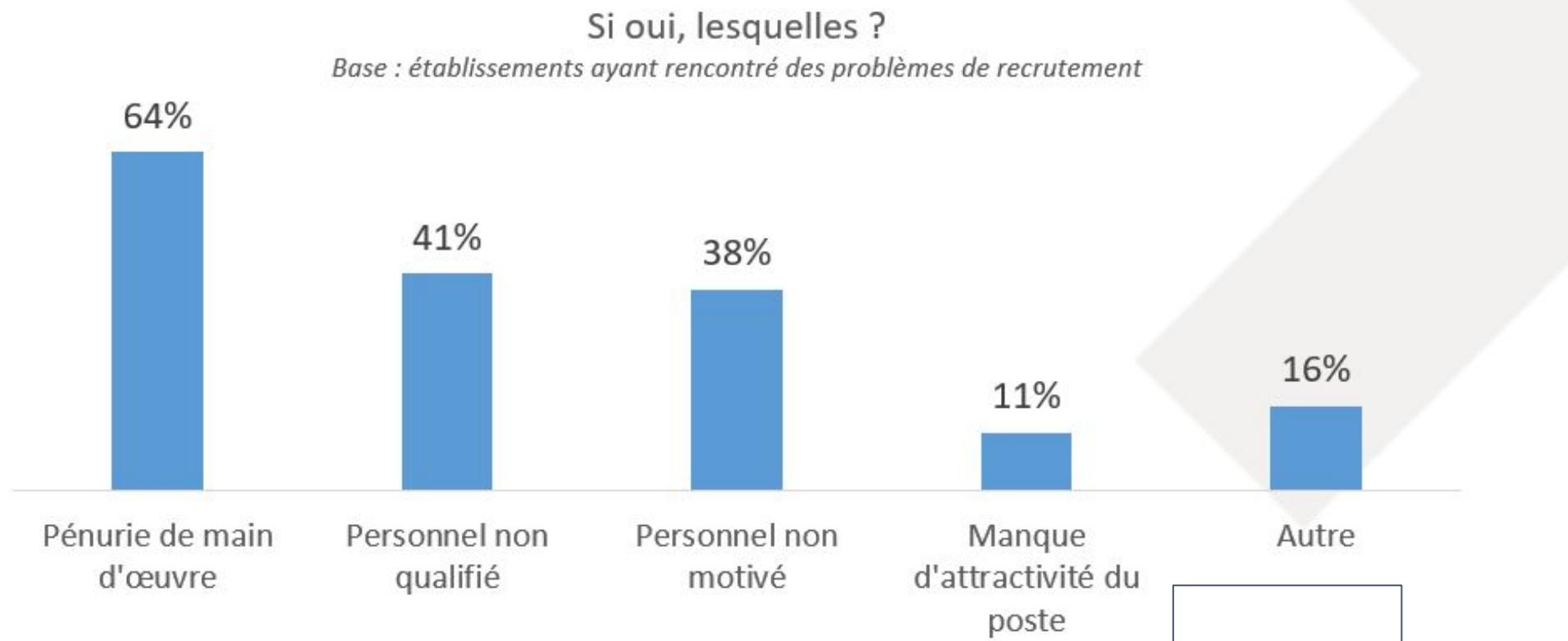
37 % des chefs d'établissements ont recruté pendant la crise sanitaire



RECRUTER POUR LA RELANCE

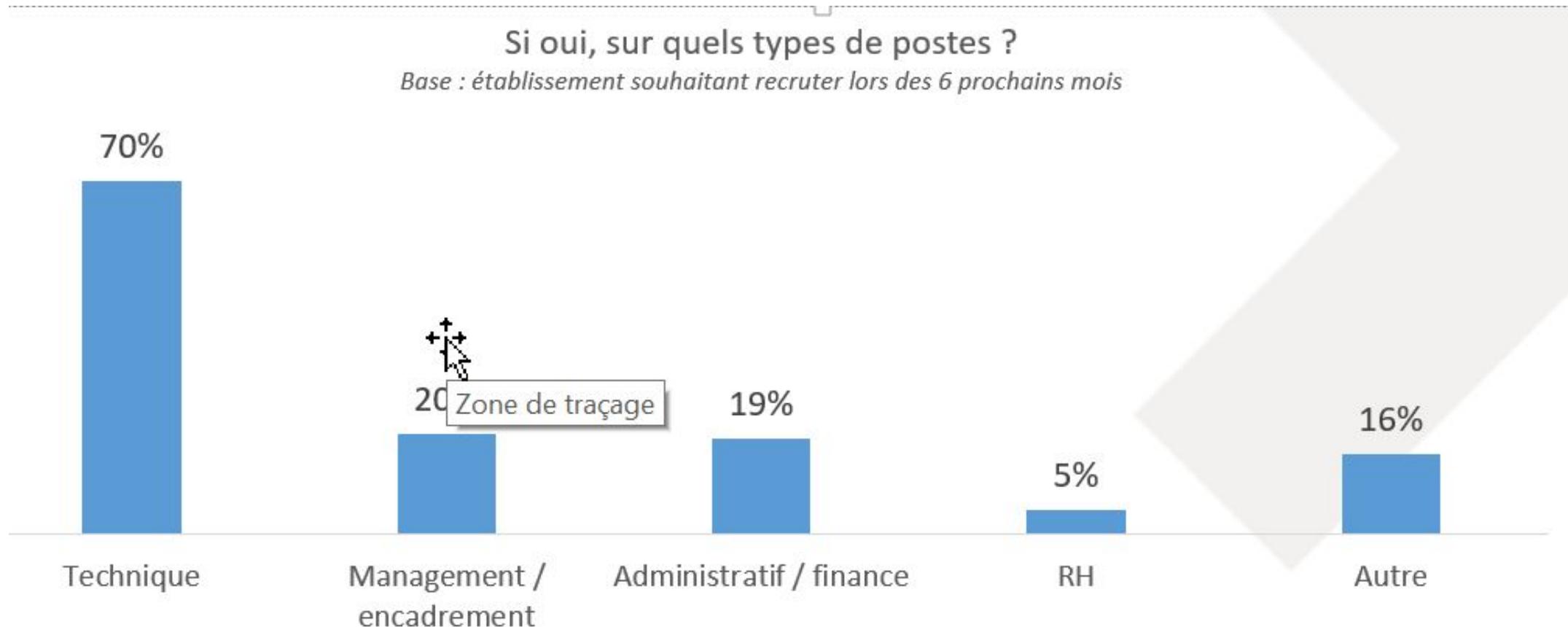
Difficultés de Recrutement

Parmi les établissements ayant recruté, 65 % ont rencontré des problèmes de recrutement



Recrutement à 6 mois

51 % des établissements souhaitent recruter au cours des 6 prochains mois



RECRUTER POUR LA RELANCE

Etat d'esprit pour les mois à venir

Des chefs d'établissement optimistes pour l'avenir :

**74 %
optimistes**



regain d'activité constaté
report des demandes des clients sur 2021/2022
renforcement des activités informatiques

**26 %
pessimistes**



reprise d'activité « partielle »
endettement de l'établissement
peur de l'arrivée d'une crise économique

RECRUTER POUR LA RELANCE



Rappel des métiers en tensions en IDF et des besoins de recrutement des entreprises

Comment attirer les talents ?



Maryvonne LABELLE

PDG Labeille Conseil
Cabinet conseil en recrutement et en RH
Vice-présidente de Syntec Conseil

RECRUTER POUR LA RELANCE



Le point sur les aides existantes pour les employeurs



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

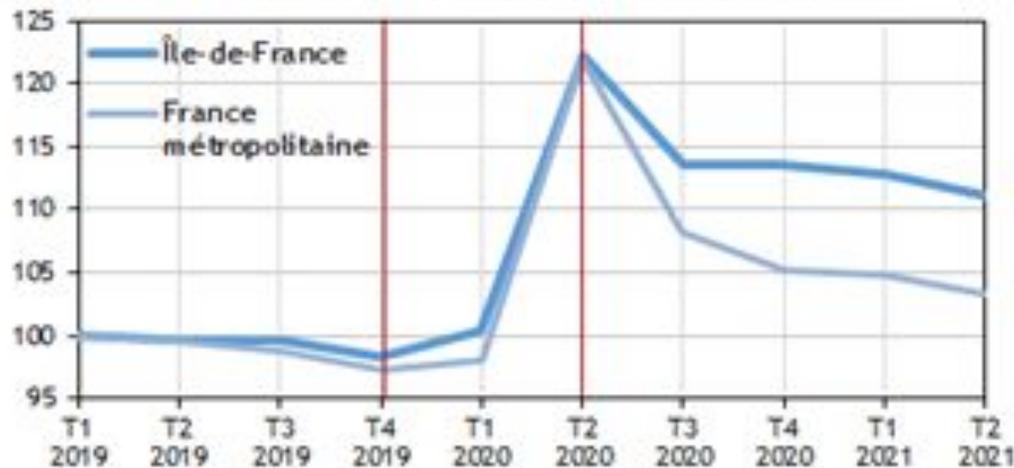
Direction régionale interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DRIETS)

Gaëtan RUDANT
Directeur régional - DRIETS Ile-de-France

Les aides existantes pour les employeurs

L'évolution de la demande d'emploi est moins favorable en Île-de-France qu'au niveau national. Des difficultés de recrutement dans les secteurs traditionnellement en tension.

Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A
(Données CVS-CJO, indice 100 au premier trimestre 2019)



Source : Pôle emploi-Dares.

Une priorité : les jeunes Le plan #1jeune1solution



#1jeune1solution

- Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle
- Orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir
- Accompagner des jeunes éloignés de l'emploi en construisant 300 000 parcours d'insertion sur mesure

Des aides pour faciliter le recrutement

Les aides aux employeurs dans le cadre du plan **#1jeune1solution**

Le gouvernement a décidé dès l'été 2020 de faire de l'emploi des jeunes une priorité : « ne laisser aucun jeune sans solution »

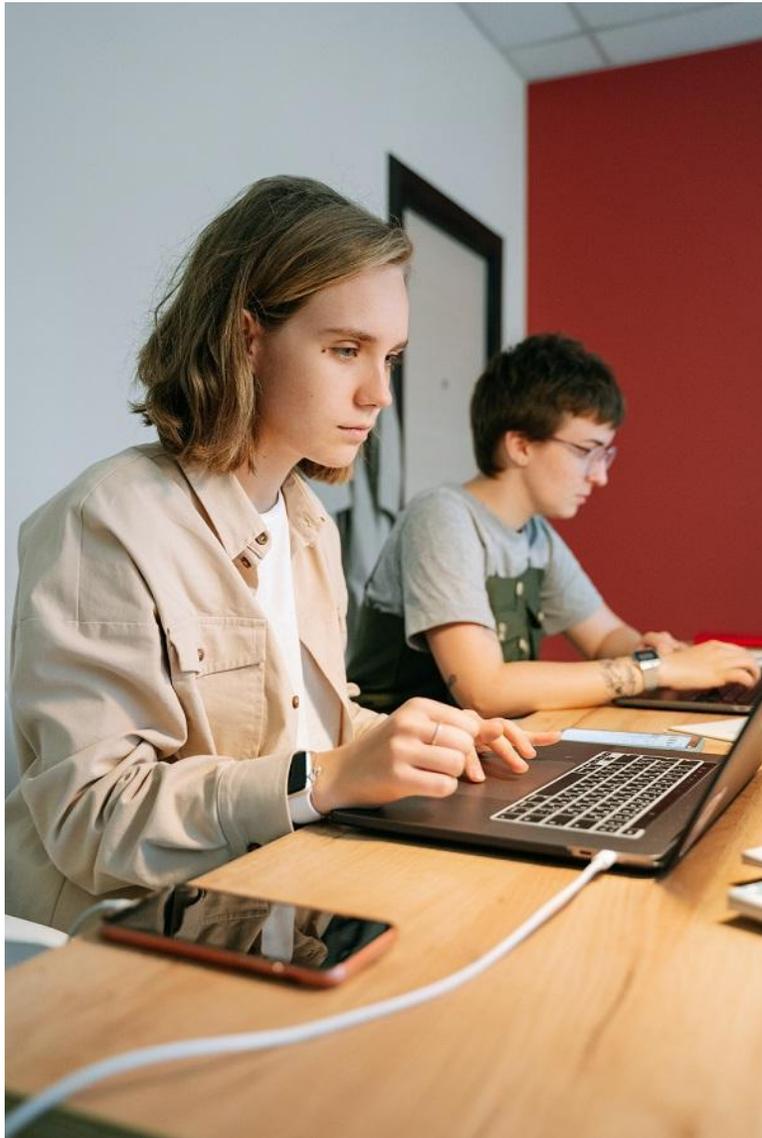
Trois ambitions nationales :

- Orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir
- Accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion
- Faciliter leur entrée dans la vie professionnelle

Deux aides aux employeurs pour recruter un jeune

- Aide exceptionnelle au recrutement d'un apprenti
- Contrat initiative emploi (contrat aidé à destination du secteur marchand)

RECRUTER POUR LA RELANCE



Zoom sur l'apprentissage

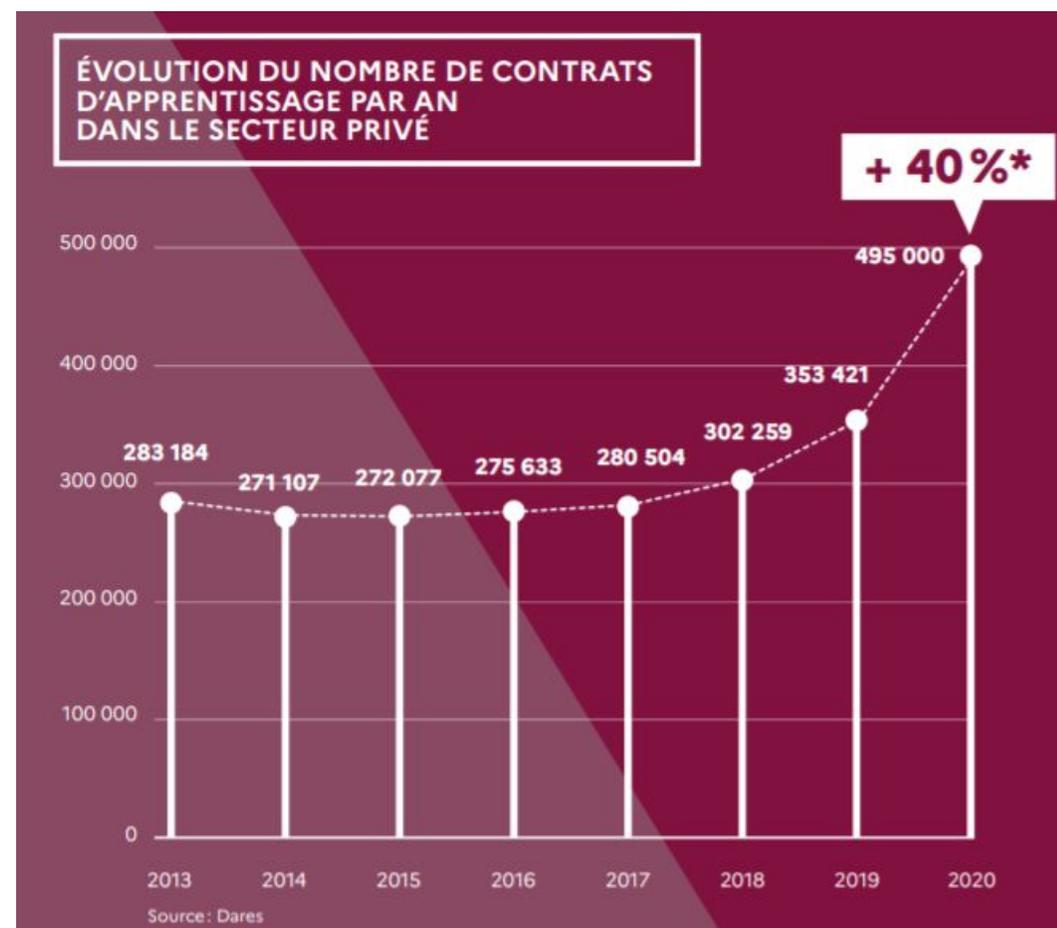


Laurent PFEIFFER
Président du Directoire - BPI Group

Les chiffres de l'apprentissage

495 000 contrats en 2020

*Données collectées au 29 janvier 2021



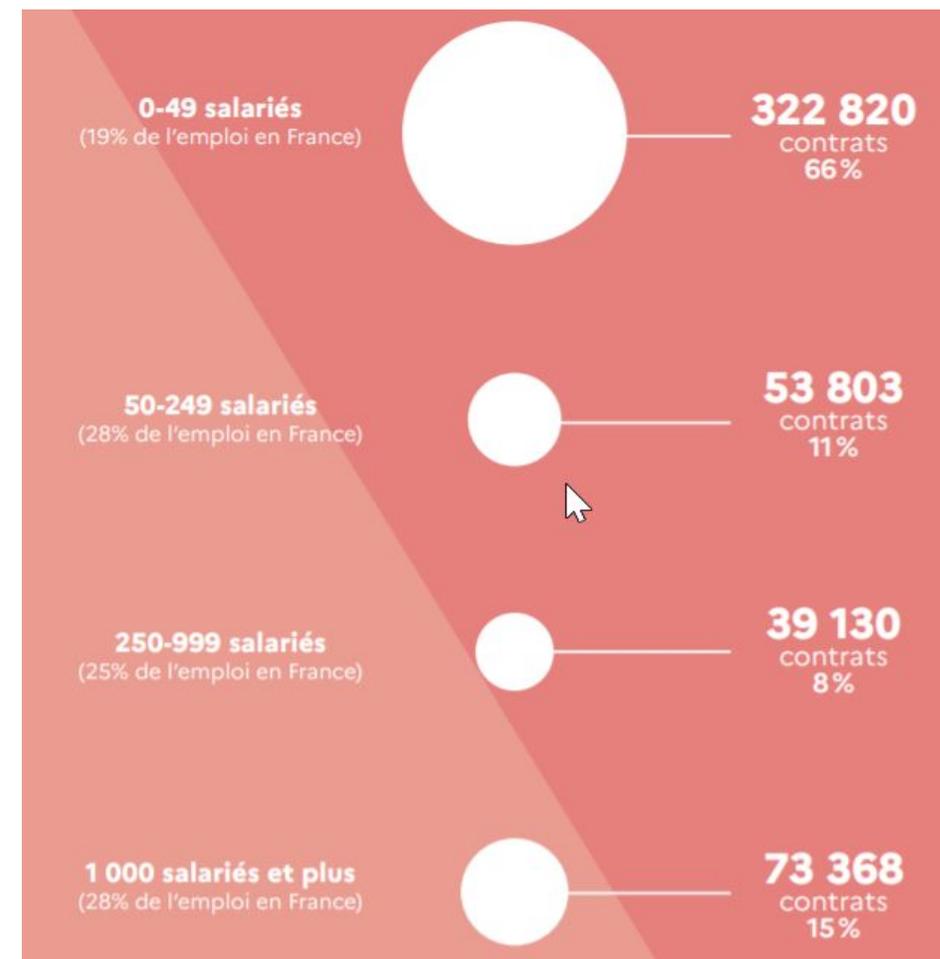
Les chiffres de l'apprentissage

En 2020, le nombre de contrats est en augmentation dans toutes les régions par rapport à 2019 (sauf Mayotte et Martinique, données non communiquées).

Les chiffres de l'apprentissage

NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR TAILLE D'ENTREPRISE, EN 2020*

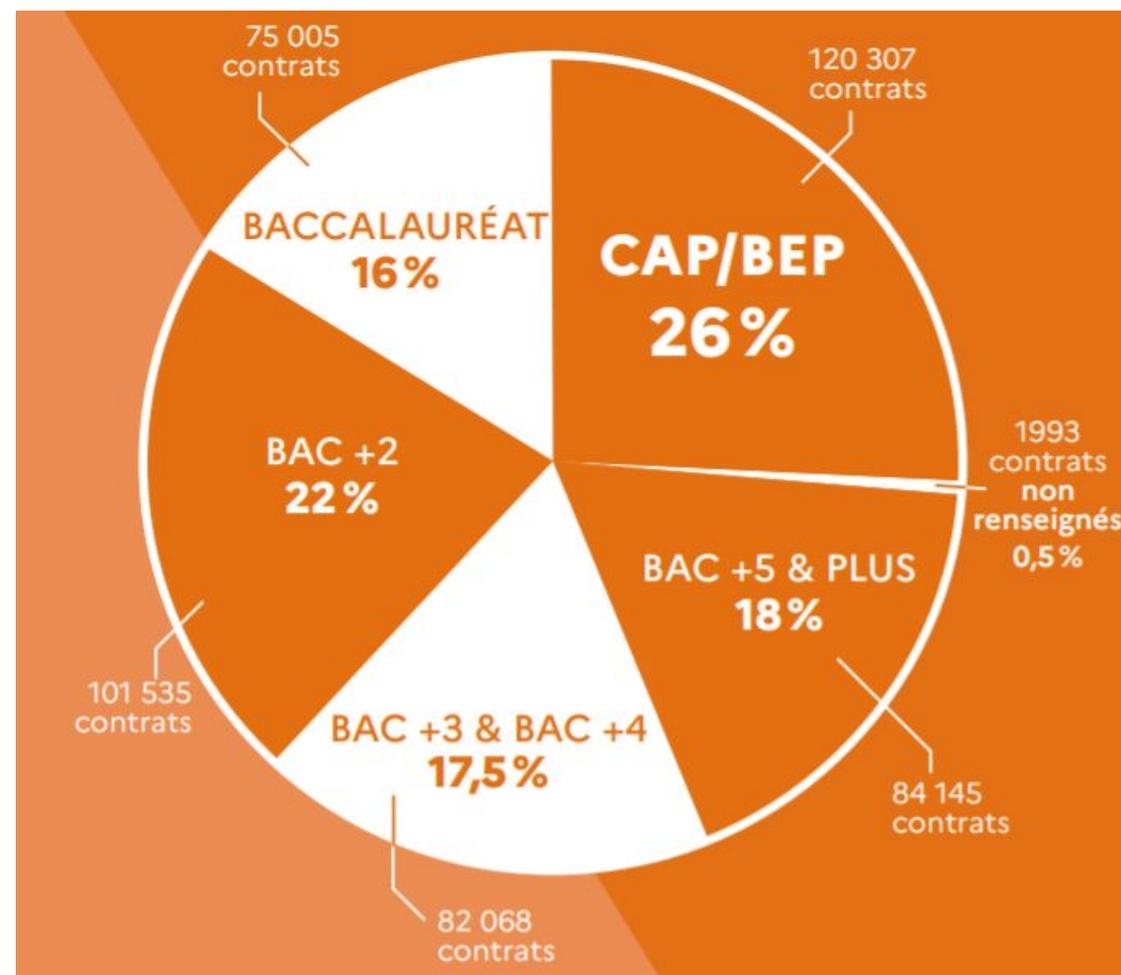
*Données traitées au 22 janvier 2021 sur une base de 489 121 contrats



Les chiffres de l'apprentissage

RÉPARTITION DES CONTRATS PAR NIVEAU DE QUALIFICATION, EN 2020*

Il s'agit du nombre de contrats pour lesquels nous disposons de la donnée sur le niveau de qualification.



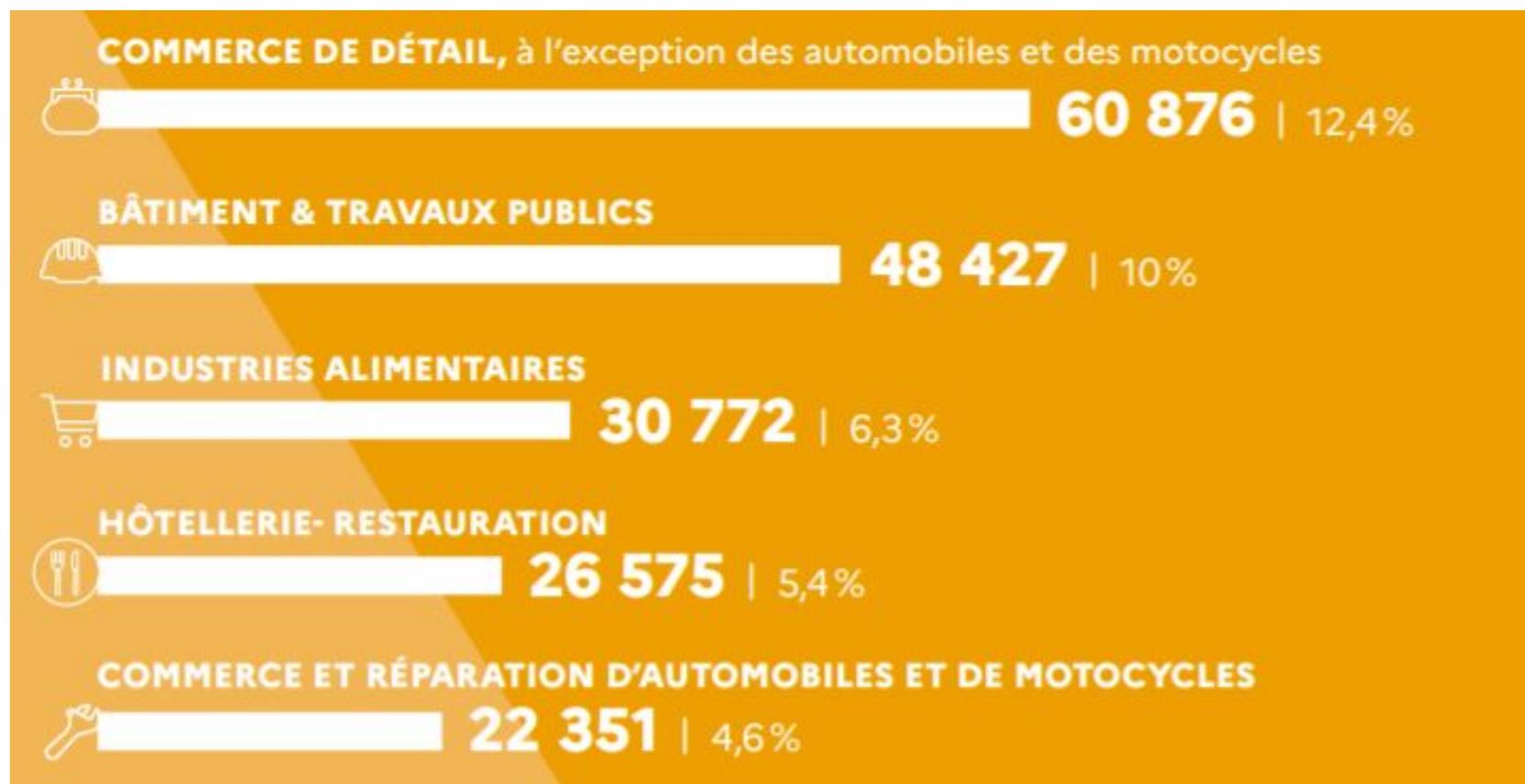
RECRUTER POUR LA RELANCE



Les chiffres de l'apprentissage

LES 5 PREMIERS SECTEURS D'ACTIVITÉ, DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE, EN 2020*

*Données traitées au 22 janvier 2021 sur
une base de 489 121 contrats



RECRUTER POUR LA RELANCE



L'emploi en Ile-de-France : Nouvelles approches du recrutement



pôle emploi

Caroline BACCHINI
Directrice territoriale Pôle Emploi Paris

AGIR pour répondre aux besoins des entreprises qui recrutent

1

REpondre aux besoins immédiats des entreprises

2

AGIR sur l'attractivité des métiers, orienter

3

Anticiper les besoins en compétences, former

AGIR pour répondre aux besoins des entreprises qui recrutent

1

REPONDRE AUX BESOINS IMMEDIATS DES ENTREPRISES

Constituer des viviers de demandeurs d'emploi immédiatement opérationnels (vérification des qualifications et de l'employabilité)

Faire connaître aux entreprises les services mobilisables

- Équipes dédiées entreprises dans chaque agence d'Ile de France avec une ligne directe
- Aides et mesures du gouvernement

Mettre en contact direct les demandeurs d'emploi et les entreprises

- Jobdating en agence ou hors-les-murs (plus de 5.000 événements au 1^{er} semestre 2021)
- Opérations spécifiques en partenariat (Stade de l'emploi, croisière de l'emploi...)
- Salons en ligne
- Événements digitaux : village numérique (plus de 5.000 demandeurs d'emploi présents)

AGIR CONTRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Focus partenarial sur une initiative de la CCI avec la participation de Pôle Emploi

Le Challenge emploi

3 temps : des challenges multi-activités, des job datings et des immersions en entreprise

- **Les challenges**

Le 11 octobre, durant 1/2 journée, des équipes composées de demandeurs d'emploi présélectionnés par Pôle emploi et des employeurs de l'Hôtellerie-restauration pourront "s'affronter" durant 1h30 lors de 3 ateliers différents.

Objectif : permettre aux candidats et recruteurs de faire connaissance de manière différente

- **Les job datings**

À la suite de ces ateliers ludiques des sessions de job datings seront organisées.

- **Une immersion pour les candidats retenus et un suivi**

En fin de la journée, les hôteliers et restaurateurs pourront proposer aux candidats retenus une immersion professionnelle au sein de leur structure (par exemple via une Période de Mise en Situation Professionnelle Pôle emploi). Ces immersions pourront déboucher sur un contrat de travail (15 postes disponibles en salle, cuisine, réception ou chambre).. Un suivi individualisé sera aussi proposé.

Par ailleurs, chaque candidat ayant participé au Challenge emploi se verra proposer une formation d'une journée de formation sur les connaissances indispensables à la qualité de l'accueil dans les établissements recevant des touristes.

AGIR pour répondre aux besoins des entreprises qui recrutent

2

AGIR SUR L'ATTRACTIVITE DES METIERS, ORIENTER

L'objectif est de développer le sourcing pour accroître et diversifier les candidatures tout en respectant les besoins des entreprises

Élargir le sourcing

- Méthode originale de recrutement par simulation
- Recrutements sur les savoir-être
- Parcours destinés à des publics plus variés : Social Builder pour les femmes dans le numérique

Mieux faire connaître les métiers

- Immersion en entreprise (PMSMP)
- Ouverture d'un lieu « Révélateurs d'avenirs » YooKan (simulateurs, casques virtuels, escape games, etc)
- Communication auprès des médias partenaires et réseaux sociaux

RECRUTER POUR LA RELANCE



Yookan

UN LIEU NON-INSTITUTIONNEL OÙ CHACUN A LE DROIT d'ESSAYER, de RECOMMENCER et de RÉUSSIR

EXPLORER

2

Essayer différents avènements

ESPACE DISPLAY

Mettre un pied dans le monde professionnel par l'immersion et la découverte de métiers et d'entreprise sous un oeil nouveau

1

DECOUVRIR

Prendre ses repères

ESPACE ARENA

Univers gaming, destiné à encourager à entrer, à ouvrir les horizons, à prendre confiance



3

DECOLLER

Trouver sa voie

ESPACE PROLAB

Rencontre avec des professionnels, espace d'échange positif et non intimidant

AGIR pour répondre aux besoins des entreprises qui recrutent

3

ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES, FORMER

L'objectif est de développer les compétences des demandeurs d'emploi afin d'assurer une meilleure adéquation avec les attentes des entreprises

Anticipation des besoins

- Diagnostic territorial sur les besoins
- Enquête BMO sur les difficultés de recrutement (70.000 répondants entreprises)
- Renforcement des relations avec les acteurs économiques (CCI, fédérations, territoriales...)

Agir en commun et en complémentarité

- Partage des analyses sur les formations qualifiantes/compétences de bases avec le Conseil Régional et achat en complémentarité
- Concertation et intervention avec les OPCO pour les formations d'adaptation aux postes
- Intensification de la communication sur les opportunités de formation auprès du public
- Actions auprès des sortants de formation
- Valorisation de l'appli "La Bonne compétence Pro" pour mettre en relation employeurs et sortants de formation

Savoir innover pour attirer les talents

Les intervenants



Christel Lambolez
PDG de JobsFeric
et de Maanei Media



Maryvonne Labeille
PDG de Labeille Conseil



Mariam Khattab
Directrice générale
de la Fondation Mozaïk



Ghislain Lafont
Président
de la Table de Cana

RECRUTER POUR LA RELANCE



Les attentes des candidats

- L'organisation du travail : télétravail, autonomie, vie professionnelle / vie personnelle, salaires
- La recherche de sens / l'engagement

Labeille
CONSEIL



Maryvonne LABELLE

PDG Labeille Conseil

Cabinet conseil en recrutement et en RH

Vice-présidente de Syntec Conseil

RECRUTER POUR LA RELANCE

Comment devenir un employeur attractif ?

La boîte à outils idéale

- **Communiquer et bien utiliser les médias** (réseaux sociaux, annonces, écoles, cooptation)
- **Structurer sa méthode** : définir son besoin et le situer dans l'organisation de l'entreprise, définir le poste, clarifier et ouvrir les profils recherchés (âge, formation, expérience, diversité, etc.),

RECRUTER POUR LA RELANCE

Comment devenir un employeur attractif ?

La boîte à outils idéale

- **Se différencier des autres employeurs** (innovations de l'entreprise, avantages, télétravail, perspectives, formation, importance des soft skills/compétences, intégration, etc.)
- **Former ses équipes au recrutement, s'entraîner à recruter !**
- **Assurer un onboarding de qualité**

RECRUTER POUR LA RELANCE



Et si nous avions une
baguette magique
pour réenchanter le
travail ?

RECRUTER POUR LA RELANCE



Zoom sur les tendances



Christel LAMBOLEZ
PDG de JobsFeric et de Maanei Media

RECRUTER POUR LA RELANCE



Zoom sur l'inclusion par l'emploi

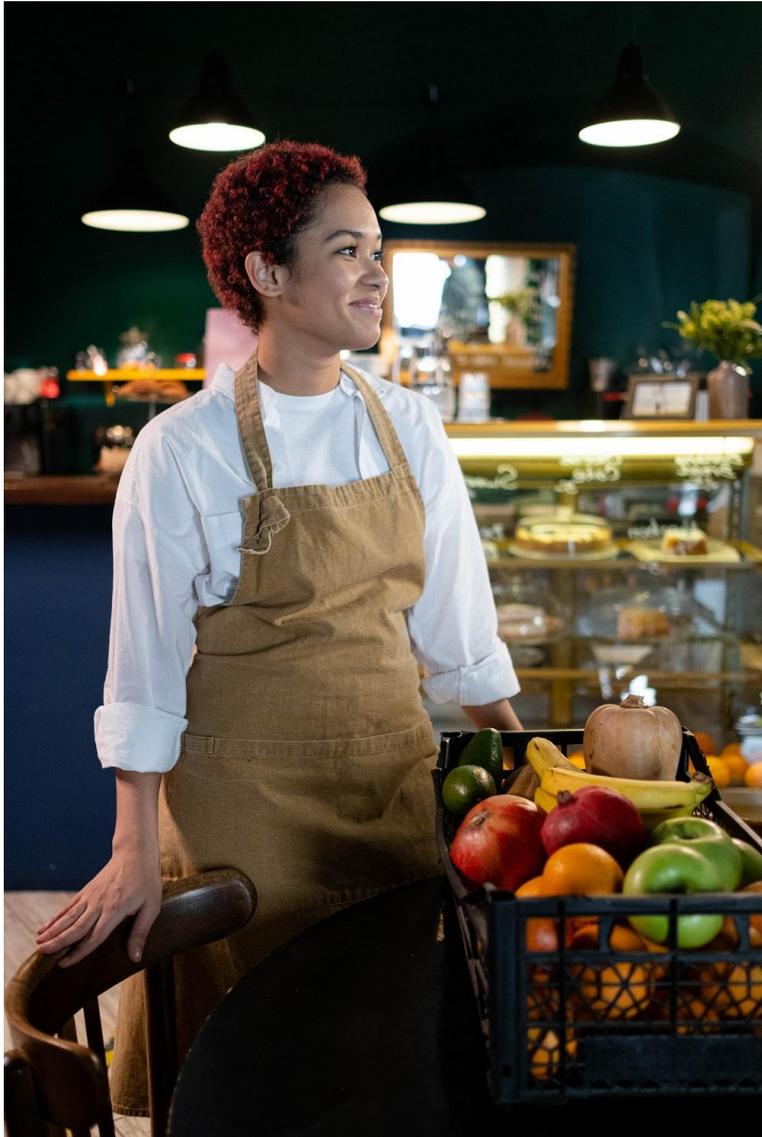
- **Qu'est-ce que le recrutement inclusif ?**
- **Quelles solutions / bonnes pratiques pour l'adopter dans son entreprise ?**

MOZAIK^{RH}

Mariam KHATTAB

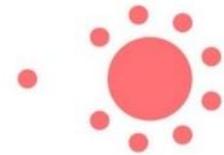
Directrice générale de la Fondation MOZAIK

RECRUTER POUR LA RELANCE



Zoom sur l'inclusion

Témoignages



LA TABLE DE CANA

Le premier traiteur gourmand
et engagé

Ghislain LAFONT
Président de la Table de Cana

RECRUTER POUR LA RELANCE

Conclusion

RECRUTER POUR LA RELANCE | Pour aller plus loin



Vous avez des questions ?
conseilrh@cci-paris-idf.fr

Plus d'informations :
[**rh.cci-paris-idf.fr**](http://rh.cci-paris-idf.fr)

Merci pour votre attention !

Replay disponible sur YouTube

RECRUTER POUR LA RELANCE

15 jours pour l'emploi
en Ile-de-France



Du 27|09 au 11|10|21

LES CCI SE MOBILISENT !

- ▶ Conférences & Ateliers
- ▶ Job datings
- ▶ Forums Emploi

