



LA RÉVOLUTION DU RECRUTEMENT ACHATS EST ENGAGÉE.

PAUL SAMSON
ACHETEUR TRIPLE
PERFORMANCE



ANNE DUPACQ
RESPONSABLE
ACHATS RSE



LESLIE PRAT
DIRECTRICE
TRIPLE PERFORMANCE
ACHATS



MOUSSA BISSI
CONSULTANT
TRIPLE PERFORMANCE
ACHATS



Editorial

2023 marque une transformation majeure dans le travail et les ressources humaines, avec des défis comme la Grande démission et des tensions sur le marché du travail, affectant particulièrement le secteur des Achats.

Ces changements influencent profondément le rapport au travail des professionnels des Achats, dès leur sortie d'études.

Ils prennent conscience de leur rôle clé dans la transition vers un modèle d'affaires durable, étant donné l'impact significatif des Achats sur le chiffre d'affaires et la responsabilité sociétale des entreprises.

Cette évolution crée un désalignement entre le travail, ses contreparties et le sens de leur vie professionnelle, conduisant les acheteurs à questionner la nature et l'organisation du travail.

En 2024, il ne s'agira pas de choisir entre salaire OU quête de sens, mais bel et bien de conjuguer les deux !

+ de 80%

des employeurs s'inquiètent de l'attraction de nouveaux talents et de la rétention du personnel.



Source : Guide des Salaires de Robert Half 2024

Le salaire est roi, mais pas seul souverain

Le succès dans l'acquisition et la rétention des talents dépend de la compréhension des points de friction clés. Une enquête révèle que 59 % des employés considèrent un salaire insuffisant comme raison principale de refuser une offre d'emploi. Toutefois, d'autres facteurs tels que la localisation de l'entreprise, le manque de flexibilité, les opportunités de croissance limitées et une culture d'entreprise inadéquate jouent aussi un rôle important dans leur décision.

Source : Guide des Salaires de Robert Half 2024

La quête de sens

Les salariés qui donnent un sens à leur travail sont 3x plus susceptibles de rester dans l'entreprise que les salariés qui ne trouvent pas un sens à leur travail.

Source : Source : HBR, échantillon 20 500 salariés

Introduction

Nouveaux enjeux et nouveaux leviers d'attractivité et de rétention des talents

La fonction Achats, longtemps restée dans l'ombre de la supply chain, est passée en quelques années de fonction stratégique secondaire à levier n° 1 de la transformation des organisations vers un modèle à la fois plus durable et performant économiquement.

Cette fonction, longtemps en quête de reconnaissance, s'affirme désormais comme un acteur incontournable, voire LE plus déterminant, dans l'accompagnement des entreprises à l'ère de la quatrième révolution industrielle.

Face aux défis croissants du marché du travail, ce livre blanc révèle des stratégies clés pour aider votre organisation à séduire de nouveaux talents dans les Achats et à fidéliser vos équipes actuelles.

Il met l'accent sur le développement de l'intelligence collective, essentielle pour transformer un service historiquement en retrait en un pilier stratégique du succès des organisations leaders de demain.

90 %

Les chaînes d'approvisionnement représentent jusqu'à 90% des émissions et de l'impact environnemental des entreprises de consommation.

Source : McKinsey: Starting at the source: Sustainability in supply chains, 2016



Guillaume Gourmelon
Président de Swott

Sans doute, consultez-vous ce livre, car vous avez discerné l'importance de la réussite de vos recrutements aux Achats dans votre transformation vers un modèle à la fois plus durable et performant et vous êtes à la recherche de conseils efficaces et faciles pour progresser sur votre manière de recruter et retenir vos talents Achats.

Tout comme vous, nombre d'entreprises ont réalisé l'importance de cette fonction et cherchent à déterminer la stratégie la plus pertinente à adopter pour accélérer sa montée en compétences pour ainsi atteindre les objectifs de durabilité et de performance de vos entreprises.

Bonne nouvelle ! Depuis plus d'une décennie, chez Swott, nous nous efforçons de concevoir l'évolution de la fonction vers du management de la triple performance économique, sociale et environnementale afin de fournir aux Acheteurs et organisations les clés pour entrer dans cette nouvelle ère en fidélisant ses salariés tout en attirant les nouveaux talents.

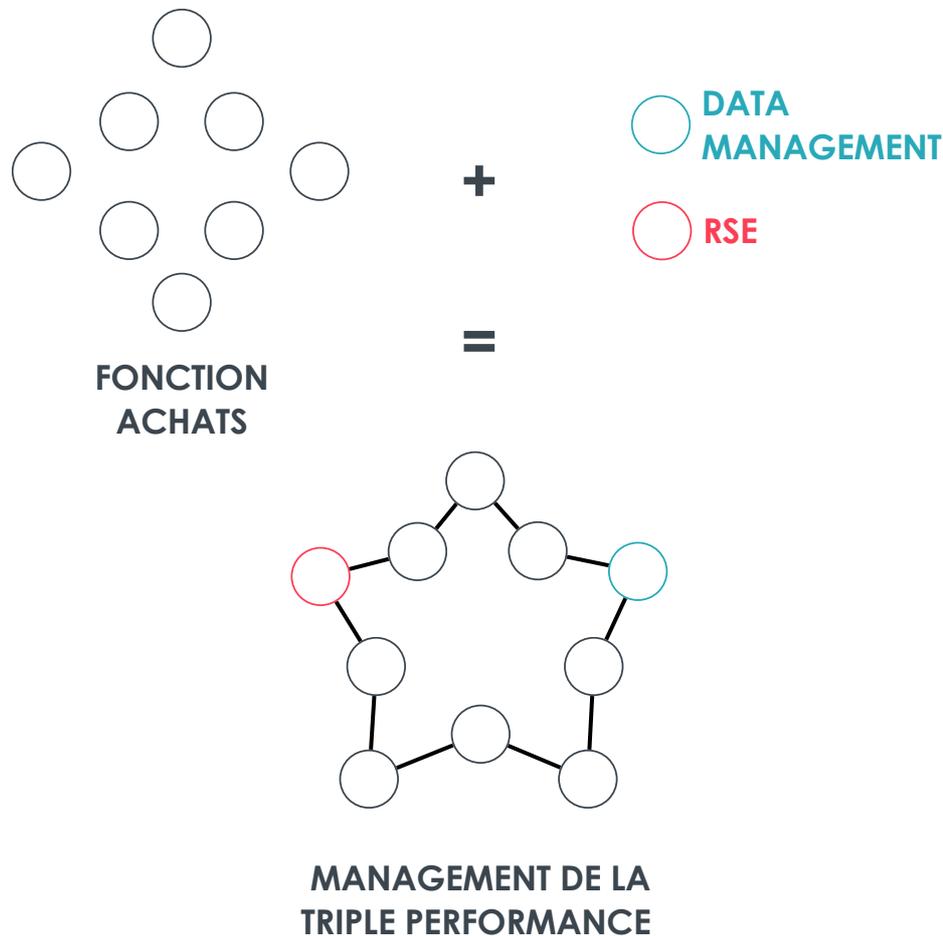
Ce livre vous fournira toutes les explications requises pour booster l'attractivité de votre marque et de votre manière de recruter un acheteur du 21^e siècle. Un leader en triple performance.



Table des matières

1	Comment peut-on alors définir la mission de la fonction Achats à l'heure actuelle ?	4
2	Place de la fonction Achats dans la transformation des organisations	5
3	Attirer les meilleurs talents avec une marque employeur forte.	6
4	6 bonnes raisons de recruter des Acheteurs RSE	7
5	Focus sur la réglementation	8
6	À propos de Swott	9

Comment peut-on alors définir la mission de la fonction Achats à l'heure actuelle ?



La mission des Achats du 21^e siècle résumée en 4 axes

- 1 Améliorer la performance économique (baisse des coûts, développement marges, développement ventes)
- 2 Réduire les risques sur la Supply chain
- 3 Réduire les impacts RSE des organisations
- 4 Améliorer de la réponse apportée aux parties prenantes internes et externes (consommateur, clients)

Place de la fonction Achats dans la transformation des organisations



représentent 40 à 80 % du chiffre d'affaires et de l'impact RSE des organisations.
1^{re} ligne pour accompagner cette transformation

Performance achats



Triple Performance Achats



3

CELLES QUI NE PAS RÉUSSIRONT LEUR TRANSFORMATION

Vont entrer en décroissance progressive sur l'ensemble des marchés jusqu'à une potentielle extinction

2

LES NOUVEAUX ENTRANTS

Seront directement aligné sur ce nouveau modèle et vont prendre des parts de marchés

1

CELLES QUI RÉUSSIRONT LEUR TRANSFORMATION

Vont maintenir voire développer leur leadership dans le futur

Attirer les meilleurs talents avec une Marque Employeur forte.

L'importance d'une marque employeur forte dans la fonction Achats se reflète dans son histoire évolutive et sa capacité d'adaptation, illustrée par la citation de Darwin : « Les espèces qui survivent ne sont pas les plus fortes, ni les plus intelligentes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements. »

Cette fonction, souvent sous-estimée, est devenue un domaine stratégique pour les entreprises engagées dans leur transformation vers un modèle plus durable et performant, équilibrant la gestion des coûts, la création de valeur, et la gestion des risques et la RSE.

Les acheteurs modernes valorisent la maturité Achats des organisations, cherchant des entreprises engagées dans la 4^e révolution industrielle où ils peuvent pleinement déployer leur métier.

La formation en RSE et en gestion des données dès l'onboarding montre cet engagement, répondant directement aux aspirations des acheteurs pour le développement professionnel et l'innovation.

De plus, une marque employeur forte, manifestée par des offres d'emploi à haute valeur ajoutée, attire plus de candidatures et surtout celles de meilleurs profils.

Ces professionnels sont attirés par les perspectives de développement et d'engagement pour des valeurs comme la durabilité et l'avancée technologique, clés dans le contexte actuel des entreprises.



6 bonnes raisons de recruter des Acheteurs RSE

9 à 16 %

Les sociétés qui instaurent des achats durables peuvent diminuer leurs dépenses liées de 9 à 16%.

Source: World Economic Forum - Beyond Sustainable Procurement.

15 à 30 %

De développement de la valeur d'une marque peut être généré en travaillant sur des Achats plus durables.

Source: World Economic Forum - Beyond Sustainable Procurement.

13 à 22 %

La mise en œuvre de démarches Achats responsables peuvent réduire les émissions de gaz à effet de serre de 13 à 22%.

Source: World Economic Forum - Beyond Sustainable Procurement.

5 à 20 %

De hausse des ventes pour les entreprises ayant développé une offre plus responsable impliquant la fonction Achats

Source: World Economic Forum - Beyond Sustainable Procurement.

100 %

Des organisations vont être impactés par le cadre réglementaire qui imposera la réduction réelles de leur impact carbone

Source: Cadre législatif européen et transpositions françaises

62 %

Des millenials sont prêts à refuser un poste si celui-ci ne combine pas sens et utilité pour le monde.

Source: Observatoire Salariés et Entreprises Responsables

Focus sur la réglementation

2010

Le cadre réglementaire exige que les sociétés employant plus de 500 travailleurs (ou plus de 250 en régions et départements d'Outre-mer), les municipalités avec une population dépassant les 50 000 personnes, et toutes les entités de droit public avec plus de 250 employés, réalisent un bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES). Dans cette obligation, seuls les scopes 1 (émissions directes) et 2 (émissions liées à la consommation énergétique) sont requis.

2022

Un décret concernant les bilans d'émissions de gaz à effet de serre a été mis en place le 1er juillet 2022. Il marque une évolution significative pour les bilans GES réglementaires, qui, à compter du 1er janvier 2023, devront désormais inclure le «scope 3».

2023

Dès 2023, l'organisation devra également considérer d'autres émissions indirectes significatives générées par ses activités. Cela comprend, entre autres, les achats, les transports en amont et en aval des marchandises, la gestion des déchets, etc. Dans le contexte de l'initiative SBTi, les sociétés sont tenues d'établir des plans d'action qui couvrent au moins les deux tiers (soit 67 %) de leurs émissions du scope 3, en accord avec la norme internationale de comptabilité carbone du GHG Protocol.

L'article L.229-25 du code de l'environnement établit les directives légales concernant les bilans d'émissions de GES. Les articles R.229-45 à R.229-50-1 apportent des clarifications sur la mise en œuvre de ce mécanisme.

Le décret introduit aussi un programme de transition ambitieux qui détaille les mesures et ressources prévues pour diminuer les émissions associées aux opérations d'une organisation, afin de les aligner avec la stratégie bas-carbone en accord avec l'Accord de Paris. L'ADEME a édité un manuel à ce propos.

“ **Le contexte réglementaire accélère la pression sur les organisations qui ont besoin d'être accompagnées de l'intérieur par une fonction Achats qui maîtrise ces nouvelles règles du jeu.** ”

Guillaume Gourmelon
Président de Swott

Cependant, ce pourcentage a été augmenté à 95 % dans le cadre du nouveau référentiel Net Zero de l'initiative SBTi. Les plans d'action peuvent prendre la forme d'objectifs de diminution des émissions, d'engagement des fournisseurs ou des clients.

Plus de 300 entreprises et partenaires font confiance à Swott pour les accompagner dans la transformation de leur fonction Achats

Rentokil
Initial

afnor
COMPÉTENCES

LACOSTE

EXPERT CONSULTING
ECOCERT

Pierre Fabre

groupe pomona

SBM
LIFE SCIENCE

L'Assurance
Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Cdiscount
N'ÉCONOMISEZ PAS VOTRE PLAISIR.

GÉRARD BERTRAND

Malongo

BIO PLANETE
Huilerie Moog fondée en 1984

ecovadis
Business Sustainability Ratings

L'Observatoire
des Achats
Responsables
www.ObsAR.asso.fr

euràlis
NOURRIR VOTRE CONFIANCE

LÉA
NATURE

KEDGE
BUSINESS SCHOOL

cdAf
formation

NAOS

Nemera
we put patients first

Itron

Peers
Group

Affective+

ALLOCATIONS
FAMILIALES

saur

agelec
smart display agility

GROUPE POCHE

innoha

dyneff

k&j PROVILOG
STOCKAGE & LOGISTIQUE



Les acheteurs témoignent !

Chez Swott, nous plaçons l'expérience de notre communauté au cœur de nos préoccupations.

Grâce à notre quête incessante d'excellence, nous sommes fiers d'être devenus en quelques années seulement les leaders de la formation continue en Achats, RSE et Data Management.

Nous avons formé et recruté avec succès plus de 3 000 professionnels de la fonction Achats ces quatre dernières années, témoignant ainsi de notre engagement indéfectible pour la croissance et le développement de la fonction.

**SERGE SAMSON
GREEN BELT**

"Les outils et process acquis durant ce cursus me permettent d'aborder les achats à la grande satisfaction des entreprises que j'accompagne !"



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**DELPHINE ROUSSILHES
ORANGE BELT**

"Mon passage chez Swott m'a apporté une nouvelle vision du métier accompagnée d'une palette méthodologique et d'outils pour optimiser mon portefeuille à 360° !"



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**CHRISTOPHE MALGRAS
BLACK BELT**

"Pour accompagner les entreprises à concilier performance économique et développement durable, j'ai suivi la formation Black Belt Achats RSE."



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**MOUSSA OULARÉ
GREEN BELT**

"Le lancement de mon entreprise est un franc succès, mes clients sont satisfaits et je fais ma part pour répondre aux enjeux de demain ! Merci Swott !"



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**KARINE LAXTON
BLACK BELT**

"Grâce à une méthodologie éprouvée auprès de dizaines d'entreprises, je suis fière d'accompagner mes clients vers un modèle plus performant et durable !"



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**PASCAL DESSAL
ORANGE BELT**

"Grâce à ma labélisation Orange Belt je possède désormais tous les outils nécessaires pour lier rentabilité et réduction des impacts RSE."



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**PATRICK NOUBISSI
GREEN BELT**

"Depuis 2020, j'ai un impact positif en accompagnant les laboratoires Fenioux vers un modèle plus durable et performant."



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**JÉRÔME CHAGNARD
ORANGE BELT**

"Pousser plus loin mon expertise et dynamiser ma carrière, de renouveler continuellement ma force de proposition et de transformer nos fournisseurs vers un modèle plus durable et performant."



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

**CAROLINE COULON
GREEN BELT**

"2023 est pour moi l'année de la transition vers une carrière à impact en devenant une leader en triple performance !"



G ★★★★★
4,8/5 pour 360 avis

BESOIN DE NOUVEAUX TALENTS ACHATS POUR ATTEINDRE VOS OBJECTIFS ?

Et si vous les trouviez avec



Je demande un RDV

+ 33 5 82 88 03 05



Réalisation : Guillaume Gourmelon
Crédits montages photos : Les Créatonautes
Swott - Tous droits réservés à l'INPI
Publication : Juillet 2023