



ENTREPRISES
& QUARTIERS

“ Agir et recruter
dans et avec les quartiers ”

BOOK INITIATIVES

30 bonnes pratiques d'entreprises à découvrir

30 bonnes pratiques d'entreprises à découvrir



A lors que près de 40% des jeunes sont au chômage dans certains quartiers, 500 000 postes restent à pourvoir en France! L'accès à l'emploi dans les banlieues est devenu un enjeu tant sociétal qu'économique. Des entreprises, de plus en plus nombreuses, ont pris conscience de cette réalité et se sont rapprochées de nouveaux partenaires pour développer des actions innovantes.

Pour faire connaître les réalisations concrètes de ces entreprises, l'IMS a souhaité organiser, à l'occasion d'une journée dédiée à l'accès à l'emploi des habitants des quartiers, un Market Place qui présente les initiatives les plus remarquables.

A l'issue d'un appel à projets lancé pour ce Market Place, 100 initiatives ont été proposées par nos entreprises adhérentes, parmi lesquelles 30 ont été retenues par un jury d'experts.

Ces 30 bonnes pratiques ont été réunies dans ce recueil. Vous les retrouverez classées en fonction de 6 types d'actions qui favorisent l'accès à l'emploi durable des habitants des quartiers :

- Education
- Formation
- Recrutement
- Facilitation de l'accueil et de l'intégration dans l'emploi
- Collaboration avec les Structures d'Insertion par l'Activité Economique
- Soutien à la création d'activité

Espérons que ces initiatives en amèneront de nombreuses autres!

Remerciements



Tous nos remerciements aux membres du jury du Market Place IMS «Agir & recruter dans et avec les quartiers»:

François CORNILLIER, Consultant chez Diversity Conseil

Patrice CORRE, Proviseur du Lycée Henri IV

Gyl COPPEY, Adjoint à la Déléguée Générale France Initiative Réseau

Ahmed EL KHADIRI, Délégué Général adjoint d'ANIMAFAC

Marie-Pierre ESTABLIE, Déléguée Générale d'Alliance Villes Emploi

Arnaud FARHI, Secrétaire général du Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ

Eric FROEHLICHER, Secrétaire Général adjoint de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Seine-Saint-Denis

Nicolas FROISSARD, Directeur de la Communication et des Partenariats du Groupe SOS

Benoît GENUINI, Président de l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives

Said HAMMOUCHE, Directeur Général de MOZAIK RH

Jean-Marie HUGUES, Secrétaire général du Conseil National des Entreprises d'Insertion

Fella IMALHAYENE, Responsable Promotion de la Charte de la diversité

Danièle L'HUILLERY, Chef de projet à l'AFPA Ile-de-France

Rose MEUNIER, Responsable de Programme à la Caisse des dépôts et consignations

Isaline ROHMER, Directrice de Proximité

Amaria SEKOURI, Chargée de mission au Conseil National des Missions Locales

Sommaire

ÉDUCATION

Intitulé de l'initiative	Entreprise	Page
« Course en Cours »	DASSAULT SYSTEMES ET RENAULT	8
« Journée Citoyenne » spéciale diversité	HUDSON	9
Faciliter l'accès aux grandes écoles	CERCLE PASSEPORT TELECOMS	10
Parrainage pour aller plus loin après le bac	DELOITTE	11
Parrainage d'étudiants de Sciences Po issus de ZEP	HSBC	12

FORMATION

Intitulé de l'initiative	Entreprise	Page
Le dispositif « CARI: Jeune... dans le métier »	CARI	13
Classe passerelle apprentissage	GDF SUEZ	14
Une politique globale d'insertion professionnelle	EIFFAGE	15
« Retour à l'Emploi »	KONE	16
Ancrage territorial et insertion	GROUPE DANONE	17



RECRUTEMENT

Intitulé de l'initiative	Entreprise	Page
Forum Emploi Diversité	GE	18
Passeport vers l'Emploi	COCA-COLA	19
Un recrutement à bras ouverts	BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE	20
100 Chances, 100 Emplois	SCHNEIDER ELECTRIC	21
Accompagnement de demandeurs d'emploi	DELOITTE	22
Quand Université rime avec Diversité	DELOITTE	23
Objectif 100 CDI pour 100 jeunes des ZUS	MEDIAPOST	24



INTÉGRATION

Intitulé de l'initiative	Entreprise	Page
Stop à l'illettrisme des salariés!	MEDITERRANEENNE DE NETTOYAGE	25
Mosaïque d'actions pour l'intégration des salariés	CARI	26
Bien intégrer pour mieux fidéliser	CARREFOUR HYPERMARCHES	27
Du learning au e-learning	BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE	28
L'employabilité des salariés	MEDIAPOST	29



COLLABORATION AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Intitulé de l'initiative	Entreprise	Page
Une réelle politique d'achats solidaires	SNCF	30
Plus près des SIAE pour intégrer les plus éloignés de l'emploi	CARI	31
Une fondation pour impulser l'engagement au cœur des activités	VINCI	32
Un nouvel élan pour l'insertion via les ETTI	ADECCO	33
«Papa Charlie»	ADP	34

SOUTIEN A LA CREATION D'ACTIVITE

Intitulé de l'initiative	Entreprise	Page
Partenariat avec l'ADIE	SCHNEIDER ELECTRIC	35
L'informatique en 3 clics	MICROSOFT	36
Fondation Agir pour l'Emploi	EDF	37

DASSAULT SYSTEMES & RENAULT

«COURSE EN COURS»

Promouvoir les études supérieures scientifiques et techniques, susciter des vocations, offrir aux collégiens et lycéens des quartiers sensibles une ambition et des conditions de réussite éducatives et sociales

▲ Contexte & enjeux

Signataires de «La charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'Éducation», Dassault Systèmes et Renault ont décidé de décliner leur engagement autour d'un dispositif concret, en lien direct avec leurs métiers : «Course en cours». Créé en 2006, il est pédagogiquement innovant et vise à promouvoir les études scientifiques et techniques qui préparent aux métiers de pointe de demain.

▲ Initiative

Il s'agit d'un partenariat tripartite, associant le monde de l'entreprise, les acteurs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Centrée sur la technologie et les sciences, «Course en Cours» permet de faire travailler en équipe des collégiens et lycéens, sous le tutorat d'étudiants de l'enseignement supérieur. Chaque équipe doit concevoir, simuler, fabriquer et faire concourir une mini voiture de course (échelle 1/18^e). Elle doit également travailler sur les aspects transversaux marketing et sponsoring pour soutenir son projet. En fin de parcours, elle est amenée à élaborer une présentation de sa démarche devant un jury de professionnels.

Pour cette année scolaire, 4 000 collégiens et lycéens, provenant de 11 académies, participent à ce programme. Dans chaque académie participante, les universités portent le dispositif, généralement via leurs IUT. Des experts métiers des entreprises ont été sollicités tout au long de l'année scolaire pour soutenir et accompagner les équipes dans leur projet. En parallèle, les professeurs des collèges et lycées ont été formés au logiciel Catia V5 utilisé pour la conception des voitures.

L'action a aidé les jeunes à changer leurs perceptions de l'ingénierie, de la science et de la technologie. Elle leur a également permis de se rapprocher du monde professionnel et, pourquoi pas, de se projeter dans une carrière ambitieuse!

▲ Clés de succès

- Une bonne organisation triangulaire : Collèges-Lycées/Universités/Entreprises.
- L'investissement des entreprises au-delà du financement.

▲ Contact



Pierre-Jacques Bauer
Responsable international
des programmes académiques
01 40 99 40 77
pjb@3ds.com

Catherine Doignon
Responsable Relations Ecoles
et politiques jeunes
01 76 84 64 57
catherine.doignon@renault.com

HUDSON

« JOURNÉE CITOYENNE » SPÉCIALE DIVERSITÉ

Une journée d'échange afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la diversité et de rapprocher les élèves issus de ZEP (Zones d'Education Prioritaires) du monde de l'entreprise

▲ Contexte & enjeux

Fortement concerné par la problématique de la diversité et de la non-discrimination, Hudson, Conseil en recrutement et ressources humaines organise depuis deux ans la « Journée Citoyenne ». Cet événement répond à la volonté de développer de façon concrète l'engagement de l'ensemble des équipes, en leur permettant de mettre leur savoir-faire au service de la société, et en particulier, des populations les plus discriminées face à l'emploi.

▲ Initiative

Cette année, cette initiative a donné la possibilité à 11 jeunes lycéens de se rendre au siège d'Hudson à Neuilly pour découvrir le métier de consultant mais aussi pour bénéficier d'un conseil personnalisé et se préparer aux différentes étapes d'un recrutement. Ces jeunes ont notamment eu l'occasion, dans un premier temps, de faire leur auto-portrait et de s'exprimer sur leur projet professionnel. Ils ont ensuite passé des tests de personnalité dont les résultats ont été analysés lors d'un face-à-face avec un consultant d'Hudson. Il s'agissait de les aider à mieux se connaître et à mettre en valeur leur personnalité et leurs talents, dans l'optique d'une future recherche de stage ou d'emploi. Effet induit de cette rencontre entre deux mondes, la Journée Citoyenne a contribué à faire tomber les préjugés de part et d'autre.

▲ Clés de succès

- L'engagement de la Direction Générale.
- Une bonne communication interne et une implication active des équipes.
- Une bonne mobilisation des lycéens.

▲ Contact



Christine Daoulas & Fatima Yagoubi

CSR

01 58 56 40 01 / 01 58 56 59 20

christine.daoulas@hudson.com / fatima.yagoubi@hudson.com

CERCLE PASSEPORT TELECOMS

FACILITER L'ACCÈS AUX GRANDES ÉCOLES

Un réseau d'entreprises mobilisé pour défendre l'égalité des chances à l'entrée des grandes écoles d'ingénieur et de management

▲ Contexte & enjeux

Combattre les inégalités sociales et territoriales qui ne permettent pas à certains jeunes de faire des études supérieures dans une grande école est un enjeu tant économique que social. Initiative inter-entreprises, Cercle Passeport Télécoms propose à des élèves issus de milieux modestes, en particulier des quartiers sensibles, un accompagnement vers les grandes écoles d'ingénieurs et de management.

▲ Initiative

Cette association a été lancée en 2005 par des entreprises de télécommunications : Alcatel-Lucent, Ericsson France, Gemalto, Nokia Siemens Networks France, Nokia France, SFR et Orange. Sa création résulte d'une convention avec les Ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du Logement et de la Ville. Le Crédit Mutuel et Formule 1 – Accor sont également partenaires associés à la réalisation des programmes. A ce jour, 46 classes préparatoires bénéficient de ce programme articulé autour de trois axes :

- Un tutorat individuel. Les tuteurs sont des cadres des entreprises partenaires, volontaires, qui ont bénéficié d'une formation spécifique. Leur rôle est d'apporter des informations sur le monde de l'entreprise, d'aider à construire le projet professionnel de l'étudiant et de permettre un accès privilégié à l'entreprise (stage, apprentissage, carnet d'adresses...).
- Un accompagnement collectif. Afin de ne pas stigmatiser les élèves suivis individuellement, le Cercle propose pour tous les étudiants des classes préparatoires des séances d'animation organisées par les tuteurs aux côtés des professeurs et de responsables RH : découverte des métiers, visites de sites, conseil en vue du financement des études, préparation aux oraux d'admission...
- Des soutiens complémentaires. Une aide est apportée pour lever certains obstacles rencontrés par les élèves : frais de présentation aux concours, cours d'anglais, prêts bancaires spécifiques pour financer les études...

En 2007-2008, 417 élèves ont été suivis individuellement, plus de 1 000 ont bénéficié de l'accompagnement collectif, 365 tuteurs ont été mobilisés. 273 élèves ont présenté les concours d'accès aux grandes écoles et 87% d'entre eux ont été reçus!

▲ Clés de succès

- Mobilisation des entreprises, sans volonté de pré-recrutement.
- Elaboration des programmes en accord avec l'ensemble des acteurs.

▲ Contact



Benjamin Blavier

Délégué général

06 20 18 68 74

benjamin.blavier@passeport-telecoms.com

PARRAINAGE POUR ALLER PLUS LOIN APRÈS LE BAC

Le soutien, tout au long de leurs études, de jeunes étudiants issus de milieux défavorisés

▲ Contexte & enjeux

Depuis 2003, Deloitte soutient l'association Solidarités Nouvelles Face au Chômage en accompagnant l'insertion de chômeurs longue durée.

Inspiré par ce partenariat, Deloitte propose depuis 2006 à ses collaborateurs de parrainer des jeunes tout au long des études qu'ils engagent après le bac.

▲ Initiative

Etudiants en université, IUT/BTS, prépas, écoles... cette opération de parrainage concerne tout type de jeunes étudiants, Deloitte ayant mis en place des partenariats avec des structures très diverses : l'ESSEC (pour le programme «une grande école, pourquoi pas moi?»), l'association Promotion des Talents, la classe préparatoire (technologique) à HEC du lycée Michelet (Vanves) et l'association ZY'VA (sur Nanterre).

Concrètement, un binôme de collaborateurs suit, via une réunion mensuelle, un jeune étudiant. Ces deux collaborateurs lui apportent un soutien spécifique : connaissance des codes de l'entreprise, aide à la recherche de stages, développement du réseau, soutien moral... L'entreprise octroie également des bourses aux structures partenaires.

A ce jour, 56 collaborateurs, dont les principaux dirigeants ainsi que de nombreux managers de l'entreprise, parrainent 28 jeunes, ce qui favorise le développement d'une culture d'entreprise centrée sur des valeurs communes.

La rentrée 2008 a vu naître le partenariat avec l'association ZY'VA. Cette collaboration devrait contribuer au développement de cette initiative et permettre un meilleur ancrage local en rapprochant le siège de Neuilly et les jeunes scolarisés de Nanterre.

A noter : ce soutien étant effectué sur le temps de travail, les parrains chargent un code spécifique sur leur feuille de temps, qui fait l'objet d'une défiscalisation partielle en fin d'année (mécénat de compétences).

▲ Clés de succès

- Le parrainage en binôme.
- Le parrainage sur le temps de travail.
- L'engagement réciproque du jeune et de ses parrains pour toute la période des études.

▲ Contact



Comité de Liaison des Initiatives Citoyennes Deloitte

Guilène Bertin-Perri

Directrice à l'audit, en charge des actions citoyennes

01 55 61 66 95

gbertinperri@deloitte.fr

PARRAINAGE D'ÉTUDIANTS DE SCIENCES PO ISSUS DE ZEP

Favoriser, par l'accompagnement, la réussite d'étudiants issus de Zones d'Education Prioritaires

▲ Contexte & enjeux

Depuis 2004, à travers la signature de la Charte de la diversité, HSBC affiche sa volonté de promouvoir la diversité. HSBC a mis notamment en place un système de parrainage, assuré par les cadres dirigeants de l'entreprise, qui vise à accompagner les étudiants de Sciences Po issus de lycées situés en ZEP et/ou d'origine modeste.

▲ Initiative

Cette action, menée en partenariat avec Sciences Po et l'association des étudiants « Le Relais » de Sciences Po, prend vie sous la forme d'entretiens entre étudiants et parrains.

A travers des entretiens d'échanges réguliers pendant l'année, il s'agit d'accompagner l'étudiant, en fonction de sa demande, dans :

- ses études (apport de méthodologie, de sources d'information, conseil...),
- son orientation professionnelle (réflexion avec l'étudiant sur ses compétences, motivations et projet professionnel, apport d'information sur les métiers du secteur banque-finance ou hors de ce secteur, propositions de contacts internes ou externes),
- sa recherche de stage, en lui proposant à chaque fois que cela est possible un stage ou un emploi au sein de l'entreprise.

Cette initiative, qui a permis le parrainage d'une quinzaine d'étudiants par an depuis 2006, favorise également l'acculturation des mentalités de la ligne managériale.

L'action s'inscrit dans le cadre d'une convention de mécénat depuis fin 2005 et se traduit également par un soutien financier sur 5 ans.

▲ Clés de succès

- L'implication de la direction.
- L'association d'une aide financière et d'un engagement personnel des dirigeants.
- La communication interne associée au projet qui facilite le changement des mentalités.

▲ Contact



Valérie Glory

Responsable Emplois et Diversité

01 58 13 12 56

valerie.glory@hsbc.fr

LE DISPOSITIF «CARI: JEUNE... DANS LE MÉTIER»

Un dispositif de formation qui accueille tous les publics, pourvu qu'ils soient jeunes... dans le métier du bâtiment et des travaux publics

▲ Contexte & enjeux

Le secteur du bâtiment et des travaux publics connaît depuis 2000 des difficultés à recruter. Face à la faible attractivité de ces métiers auprès des candidats à l'emploi, Cari a souhaité agir à travers la formation de personnes sans diplôme ou expérience préalable dans ce secteur. Un dispositif gagnant/gagnant qui s'inscrit dans les valeurs sociétales de l'entreprise.

▲ Initiative

L'action menée par Cari vise à former en alternance, durant 7 à 9 mois, des débutant(e)s, en leur permettant de se qualifier au métier de constructeur béton armé. Elle poursuit deux objectifs principaux :

- La transmission de la culture du métier, du savoir-faire et des compétences comportementales de la part des seniors vers de nouveaux venus ne disposant d'aucune connaissance dans le domaine de la construction.
- La prise en charge par l'entreprise de la réponse à ses besoins de recrutement en mettant à disposition des chantiers des candidat(e)s compétent(e)s.

Dès le premier jour de formation, les alternants sont intégrés en CDI. La formation s'articule sur un rythme d'alternance (30% théorie et 70% mise en application sur chantier). Elle est dispensée par des formateurs internes rattachés au service RH; parmi eux, des seniors ayant fait toute leur carrière sur le terrain ou bien des personnes en reclassement professionnel. A l'issue de la formation, l'ensemble des candidats est intégré au sein de Cari, passage marqué par une remise de diplômes.

Afin que cette initiative soit la plus efficace possible, des partenariats ont été mis en place pour le sourcing des candidats avec l'ANPE, les PLIE, les Missions Locales, les dispositifs de la 2^e Chance, des ETTI, des associations de quartiers ainsi que la Fédération du Bâtiment.

Ainsi, depuis sa création ce dispositif a permis à 191 personnes de se qualifier et aujourd'hui 70% d'entre elles sont toujours en poste au sein de Cari.

▲ Clés de succès

- Le suivi par la mise à disposition de ressources humaines dédiées.
- L'excellente connaissance du métier et de ses règles de fonctionnement par les formateurs.
- Le suivi permanent des élèves.
- Les partenariats avec les structures de l'emploi et de l'insertion qui mettent à disposition leur savoir-faire en matière de suivi social.

▲ Contact



Robin Sappe

Directeur du développement RH et de la diversité
et Délégué général de la Fondation Cari
06 18 85 36 99
rsappe@cari.fr

GDF SUEZ

CLASSE PASSERELLE APPRENTISSAGE

Un dispositif de préparation à l'apprentissage pour permettre à des jeunes d'intégrer un bac professionnel dans les meilleures conditions

▲ Contexte & enjeux

Les jeunes issus de quartiers sensibles ont moins d'opportunités d'accéder dans de bonnes conditions aux formations diplômantes. GDF SUEZ a lancé en avril 2008 une classe passerelle vers l'apprentissage afin de permettre à un certain nombre de ces jeunes de se porter candidats et d'intégrer dans les meilleures conditions un «bac pro TEMSEC» (Maintenance des systèmes énergétiques et climatiques) par voie d'apprentissage.

▲ Initiative

GDF SUEZ a fait appel à Mozaïk RH, cabinet de recrutement associatif spécialisé dans la promotion de la diversité, afin d'attirer et de sélectionner des jeunes issus des quartiers sensibles. A l'issue de la sélection, un dispositif a été mis en place pour offrir aux jeunes retenus la possibilité de suivre un programme spécifique de remise à niveau (mathématiques, français, anglais, culture générale...) et de découverte professionnelle des métiers. Cette période d'immersion a également permis d'observer les jeunes en situation, afin de vérifier leur intérêt pour cette formation et leur adaptabilité.

Pour cette initiative, GDF SUEZ a ainsi proposé 11 semaines de formation et d'immersion en amont du cursus d'apprentissage :

- 6 semaines de formation en lycée,
- 2 semaines en entreprise,
- 3 semaines de module de développement personnel (préparation du projet, du CV...) et d'information sur l'entreprise et ses métiers (réunions et visites).

Sur les 14 personnes sélectionnées, 9 intègrent une formation en alternance, une sera recrutée en CDI, une a été réorientée vers une autre formation et 3 ont abandonné le dispositif en cours de route.

▲ Clés de succès

- Implication du management issu du terrain.
- Motivation et assiduité des jeunes.
- Partenariat avec MOZAÏK RH.
- Coordination par une seule et même personne de l'ensemble du processus.

▲ Contact



Michel Salomon

Responsable du département Recrutement

01 47 54 70 07

michel.salomon@gdfsuez.com

EIFFAGE

UNE POLITIQUE GLOBALE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Mise en place d'une politique d'insertion des personnes éloignées de l'emploi, à travers un ensemble de partenariats avec des acteurs spécialisés

▲ Contexte & enjeux

Très engagé dans le domaine de l'insertion professionnelle, Eiffage, groupe de construction et de concessions, a notamment été à l'initiative, en 1993, de la création des CREPI. Ces Clubs Régionaux d'Entreprises pour l'Insertion regroupent aujourd'hui quelque 400 entreprises et ont facilité l'accès à l'emploi de plus de 7 000 personnes. Mais au-delà de ce dispositif externe, l'entreprise a également souhaité piloter des actions en son sein, en développant une politique de partenariats.

▲ Initiative

Quelques exemples parmi les nombreuses initiatives récemment lancées par le Groupe :

- En 2006, Eiffage Construction a signé une convention avec l'Ecole de la 2^e Chance de Paris. Dans ce cadre, des formations et des stages de découverte des métiers sont proposés à de jeunes adultes ayant quitté le système scolaire sans diplôme ni qualification.
- En 2007, Eiffage a mis en place un partenariat national avec l'EPIDE (Etablissement Public d'Insertion de la Défense), afin de proposer un parcours de formation adapté à des jeunes en difficulté scolaire. Ce partenariat, qui concerne toutes les branches du groupe, prévoit l'organisation de rencontres métiers et l'accueil en stage avec la possibilité d'un recrutement à la clé. A ce jour, ce partenariat a déjà permis 15 recrutements.
- Depuis 2007 également, Eiffage est partenaire de l'Association pour Favoriser l'Intégration Professionnelle. L'AFIP adresse régulièrement à l'entreprise des candidatures de jeunes diplômés issus des minorités visibles. L'entreprise sollicite également l'AFIP dans le cadre de forums de recrutement et propose un parrainage des jeunes par des salariés volontaires.
- Actuellement, Eiffage réalise 4 chantiers de prisons à Nancy, Roanne, Lyon-Corbas et Béziers. 19 personnes (bénéficiaires de minima sociaux, chômeurs longue durée, jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion professionnelle, jeunes sous main de justice) travaillent sur ces chantiers. A l'issue de la mission, ils se verront remettre un certificat et un livret de compétence témoignant du travail exécuté et du savoir-faire acquis.

▲ Clés de succès

- Une bonne mobilisation et réactivité des différentes branches.
- Une bonne communication avec le partenaire.

▲ Contact



Xavier Lanthiez
Délégué Général Fondation Eiffage
01 41 32 81 23/01 41 32 81 89
xavier.lanthiez@eiffage.com

«RETOUR À L'EMPLOI»

La formation, un levier vers le retour à l'emploi. Tel est le leitmotiv de cette initiative signée Koné, spécialiste de l'installation, de la maintenance et de la modernisation d'ascenseurs, escaliers mécaniques et portes automatiques

▲ Contexte & enjeux

Confrontée à une pénurie de main-d'œuvre, Koné souhaite ouvrir son recrutement à des personnes n'ayant ni le niveau, ni la qualification préalable et les amener aux métiers techniques de l'entreprise, via la formation. S'inscrivant dans une politique d'insertion active, l'initiative «Retour à l'Emploi» permet ainsi à ce public d'accéder à un métier stable et évolutif.

▲ Initiative

Pour repérer et sélectionner les candidats formés dans le cadre du dispositif «Retour à l'emploi», Koné organise des journées d'information collectives, en partenariat avec les ANPE de Trappes (78) et de Gennevilliers (92), les Assedic Ouest Franciliens et le réseau des Missions Locales. Ces rencontres débutent par une présentation de l'entreprise, des postes à pourvoir et de la formation. Elles se poursuivent par un test d'évaluation mené par l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) et des entretiens individuels.

Une fois sélectionnés, les candidats suivent une formation de plus de 4 mois organisée avec l'AFPA de Magnanville (78). Elle débute par une pré-professionnalisation de 7 semaines, dont 2 semaines en entreprises comprenant une mise à niveau (électricité, dessin industriel, visualisation de plan) et permettant de valider l'adéquation du projet professionnel avec les réalités du métier. Les 3 mois suivants, les candidats bénéficient d'une formation maintenance et modernisation d'ascenseur avec, à la clé, l'obtention d'un Certificat de Compétence Professionnelle.

Pour mettre en œuvre cette initiative, Koné a doté le centre AFPA de matériel d'ascenseur et a formé un formateur AFPA. Sur 40 personnes formées, 38 ont accédé à un emploi au sein de l'entreprise.

La politique d'insertion de l'entreprise Koné se reflète également à travers une déclinaison de son action de «Retour à l'Emploi» visant particulièrement un public de femmes sans qualification. Objectif de cette action, comprenant une remise à niveau de 200 heures et 12 mois en contrat de professionnalisation : l'embauche de 4 femmes au minimum.

▲ Clés de succès

- La motivation des bénéficiaires de la formation.
- La qualité du suivi.

▲ Contact



Bertrand Auvray
Responsable recrutement
01 30 50 65 57
bertrand.auvray@kone.com

GROUPE DANONE

ANCORAGE TERRITORIAL ET INSERTION

Une mobilisation du personnel autour du développement des territoires sur lesquels l'entreprise s'implante

▲ Contexte & enjeux

En mars 2006, les équipes du siège de Danone situé à Levallois (92) ont emménagé à Saint-Ouen (93). En lien avec la municipalité, l'entreprise a constaté que seul 1% des salariés Danone habitent Saint-Ouen, ville où le taux de chômage est significatif. Le groupe Danone a donc souhaité faire bénéficier les habitants de Saint-Ouen et de Seine Saint-Denis de sa présence et des compétences de ses collaborateurs.

▲ Initiative

À l'image de ce qui se pratique depuis 2000 au siège du Groupe Danone, situé boulevard Haussmann, le site de Saint-Ouen a mis en place le réseau «Coup de Pouce», réseau d'une quarantaine de salariés engagés dans le soutien scolaire et l'insertion professionnelle.

Quelques exemples parmi les nombreuses initiatives entreprises par Danone sur son nouveau site de Saint-Ouen :

- En 2006, une classe de BTS a été mise en place au Lycée Blanqui de Saint-Ouen. 10 élèves ont intégré l'entreprise pour effectuer leur formation en alternance. Ils ont pu bénéficier d'un véritable suivi RH, en plus de celui d'un tuteur.

- En collaboration avec l'Amicale Victor Hugo, association voisine, les salariés volontaires participent au soutien scolaire des élèves de primaire et collège du boulevard Victor Hugo de Saint-Ouen.

- 12 collaborateurs Danone ont parrainé, par l'intermédiaire de l'association «Nos quartiers ont des talents», une vingtaine de jeunes diplômés issus des quartiers sensibles, afin de les aider à construire leur parcours professionnel et de les entraîner à l'entretien d'embauche.

- Danone a participé à plusieurs Forums emploi dédiés aux jeunes des quartiers et a notamment accueilli le Forum Emploi & Diversité (organisé en partenariat avec IMS-Entreprendre pour la Cité) en octobre 2007.

- Une quinzaine de jeunes de la mission locale ont été accueillis au sein de l'entreprise pour une présentation de métiers et des simulations d'entretiens d'embauche.

L'ensemble de ces actions a conduit l'entreprise à mener une réflexion sur les profils sourcés et à élargir son vivier de candidatures.

▲ Clés de succès

- L'engagement des différents partenaires : associations et entreprise.
- Une coordination des différentes actions.
- L'intégration des actions dans la politique territoriale locale.

▲ Contact



Claire Degueil

Adjointe RH de la fonction Systèmes d'Information,
en charge de problématiques RSE pour Danone Saint-Ouen
01 49 48 53 06
claire.degueil@danone.com

FORUM EMPLOI DIVERSITÉ

Un Forum emploi organisé par l'entité Energy de GE France pour accompagner et conseiller des jeunes des quartiers de Belfort et leur proposer des jobs d'été

▲ Contexte & enjeux

En décembre 2006, GE a été à l'initiative de la mobilisation d'une vingtaine d'entreprises du territoire de Belfort autour de la signature de la Charte de la diversité. Suite à cette signature, GE a élaboré une politique Diversité répondant aux différents engagements de la Charte, pilotée par une salariée de GE nommée Responsable Diversité pour le site de Belfort.

Les jeunes des quartiers ont été identifiés comme l'une des cibles prioritaires de la politique Diversité de l'entreprise. Pour marquer son engagement, GE a lancé en 2007 un Forum emploi qui leur est spécifiquement dédié, avec le concours de nombreux partenaires.

▲ Initiative

Le Forum Diversité organisé par GE a permis aux habitants des quartiers sensibles de Belfort (principalement des jeunes de moins de 26 ans, mais pas exclusivement) de préparer un entretien d'embauche avec des professionnels du recrutement, d'avoir un retour immédiat sur la qualité de leur rencontre, et de se voir offrir, le cas échéant, un job d'été.

Les candidats ont tout d'abord été identifiés et invités par 8 acteurs clés de l'emploi local (Ecole de la 2^e Chance, Maison Emploi Formation, Centre Défense 2^e Chance, Mission Locale...). Le jour J, les équipes RH de GE et celles des trois autres entreprises partenaires ont assuré les entretiens des 75 candidats sélectionnés. Au total, 25 candidats ont été recrutés pour des jobs d'été au sein de GE.

Cette initiative a permis à l'entreprise d'effectuer un pas supplémentaire vers la diversité, les managers ayant été fortement impliqués dans l'intégration des candidats. Fort des relations tissées avec les partenaires locaux lors de ce Forum, GE s'est engagé dans plusieurs actions complémentaires telles que l'initiative «Clubs Entreprises & Quartiers». GE entend la mettre en œuvre sur ses sites de Belfort et de Buc d'ici à fin 2008.

▲ Clés de succès

- Travailler en partenariat avec les entités locales proches des populations en difficulté et les responsabiliser.
- Impliquer les managers de l'entreprise.
- Mobiliser des entreprises locales autour d'un même intérêt.

▲ Contact



Vincent Riss

Directeur des Ressources Humaines de GE Energy

03 84 59 14 73

vincent.riss@ge.com

COCA-COLA

PASSEPORT VERS L'EMPLOI

Préparation à l'entretien d'embauche pour les jeunes issus des quartiers sensibles

▲ Contexte & enjeux

La méconnaissance de l'entreprise, de ses métiers et de ses codes peut représenter un obstacle majeur à l'emploi des jeunes des quartiers. Pour les accompagner lors de cette phase charnière, Coca-Cola Entreprise a lancé le programme «Passeport vers l'Emploi», qui intègre notamment des simulations d'entretiens d'embauche.

▲ Initiative

Les simulations d'entretien font partie intégrante d'un programme plus large intitulé «Passeport vers l'Emploi» (qui comprend notamment une opération de Découverte Professionnelle auprès des collégiens). Ce programme, lancé en 2003 à Marseille en partenariat avec la Préfecture des Bouches-du-Rhône, vise à favoriser la découverte de l'entreprise, promouvoir ses métiers et ainsi faciliter l'accès à l'emploi des jeunes issus des quartiers sensibles.

Le service RH et les cadres de chez Coca-Cola Entreprise proposent des simulations d'entretien pour préparer à l'entretien d'embauche des jeunes, diplômés ou non, principalement issus des quartiers sensibles. Ils effectuent également, avec eux, un travail sur la conception et la réalisation de la lettre de motivation, ainsi que du CV.

Depuis sa création, près de 2 000 jeunes ont bénéficié de ces séances de découverte métiers ou simulations d'entretiens de 4 heures dispensées sur l'un des 15 sites industriels ou commerciaux de l'entreprise. Différents acteurs de l'emploi, comme les Missions Locales, le Service Public de l'Emploi, les ANPE, les Ecoles de la 2^e Chance ou des associations, ont permis d'inviter des jeunes prêts à participer au dispositif.

L'entreprise réalise son action à l'aide d'un outil d'animation flash et évalue le taux de satisfaction à l'aide de fiches enquête, qui révèlent un taux de satisfaction de 100% de la part des bénéficiaires. Suite à ces indicateurs, l'entreprise a décidé d'avoir, à une échéance de trois ans, autant de bénéficiaires annuellement de l'opération «Passeport vers l'Emploi» que de salariés en France; à savoir 2 500.

▲ Clés de succès

- Sensibilisation des équipes.
- Outils d'animation interactifs avec présentations, films et jeux de rôle.
- Co-animation Siège/Région Coca-Cola Entreprise.
- Bon choix de partenaires, en fonction du contexte et de chaque territoire.
- Motivation de l'ensemble des salariés qui co-animent l'opération.

▲ Contact

Coca-Cola Entreprise

Alain Harrari

Responsable des Partenariats Coca-Cola Entreprise

06 87 70 44 33

alharrari@cokece.com

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

UN RECRUTEMENT À BRAS OUVERTS

Des partenariats au service d'un recrutement diversifié

▲ Contexte & enjeux

L'ouverture d'un Centre de Relation Client BNP Paribas Personal Finance, en 2006 à Marseille, a nécessité un nombre important de recrutements. Pour y faire face et diversifier ses sources de recrutement, l'entreprise a développé des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi (ANPE, GRETA, Mission Locale...).

▲ Initiative

L'entreprise s'est particulièrement investie dans la formation de jeunes issus de milieux défavorisés, via l'organisation d'ateliers de rédaction de CV et la simulation d'entretiens d'embauche (organisé avec l'IMS). BNP Paribas Personal Finance a également participé à différentes manifestations de recrutement, notamment organisées avec le GRETA pour le recrutement en contrat de professionnalisation.

Pour attirer davantage de jeunes des quartiers, l'entreprise a organisé des journées portes ouvertes pour les scolaires et les universités et a mis en place des conventions de collaboration avec la Mission Locale de Marseille, qui ont permis d'accueillir en stages des jeunes suivis dans le cadre du dispositif d'accompagnement renforcé CIVIS.

Au-delà des actions déjà mises en œuvre, BNP Paribas Personal Finance a aussi prévu :

- Une collaboration avec l'Ecole de la 2^e Chance de Marseille, afin de proposer des stages d'immersion en entreprise au poste de conseiller clientèle.
- « La course des 3 chances », organisée par l'Association Entrepreneurs Zone Franche et dont l'objectif est d'associer deux salariés d'une même entreprise située dans la zone franche et dans la zone euro-méditerranéenne à un jeune de la Mission Locale de Marseille, afin de le soutenir pendant six mois dans son projet professionnel.
- Une participation à l'opération « Défi Jeune », pour permettre à des jeunes sans qualification d'acquies un métier dans le secteur de la banque. L'objectif est d'amener une promotion de 10 jeunes sans diplôme à l'obtention du BTS puis d'un poste en CDI au sein de l'entreprise. Grâce à la mise en place de ces actions, BNP Paribas Personal Finance a recruté 62 jeunes pour les postes de conseillers clientèles, 9 stagiaires CIVIS, 100 auxiliaires de vacances, 2 stagiaires école et 5 contrats de professionnalisation. Il reste maintenant à l'entreprise à multiplier les actions d'intégration.

▲ Clés de succès

- Implication et efficacité des partenaires.
- Accompagnement et suivi des jeunes par les acteurs du projet.
- Méthodologie et pilotage de projets complémentaires.

▲ Contact



Philippe Assedo

Directeur du Centre de Relations Clients

04 96 11 86 01

philippe.assedo@cetelem.fr

SCHNEIDER ELECTRIC

100 CHANCES, 100 EMPLOIS

« 100 Chances, 100 Emplois », une action inter-entreprise dont l'objectif est de repérer et d'accompagner des jeunes motivés et non qualifiés issus des quartiers, tout en tenant compte des besoins en ressources humaines du bassin d'emploi

▲ Contexte & enjeux

Un nombre croissant de jeunes sortent du système scolaire sans aucune qualification, souvent sans perspective d'avenir. Les structures ou mesures classiques de suivi ne sont pas toujours adaptées à ce public. L'idée est donc, à travers des parcours adaptés mais aussi et surtout avec la volonté des candidats, de leur construire un projet professionnel sur mesure. Avec cette action, Schneider Electric démontre son engagement en faveur de l'égalité des chances, mais aussi renforce son ancrage territorial dans ses bassins d'emploi.

▲ Initiative

Schneider Electric a regroupé autour de ce projet un réseau national de 19 entreprises et des réseaux de 20 à 50 entreprises sur chaque territoire. Leur objectif: intégrer durablement dans l'emploi 100 jeunes sur 3 ans. En collaboration avec les associations locales et les représentants des pouvoirs publics, ces entreprises proposent un dispositif en 4 étapes:

- le repérage des candidats directement sur le terrain (entreprises, acteurs de l'emploi, éducateurs...);
- la sélection des jeunes et leur préparation par les entreprises pendant 4 jours;
- le parcours d'intégration personnalisé (formations, parrainages, stages, contrats en alternance, missions d'intérim, CDD, CDI...);
- des temps forts dans les quartiers (journées de recrutement avec l'aide de «Jobs & Cité», petits-déjeuners, soirées conviviales...).

Pour le suivi de ce programme, 3 comités opérationnels (coordinateurs, acteurs de l'emploi et économiques) ont été créés pour chacune des actions.

Depuis sa phase expérimentale en 2005, le programme a accueilli plus de 320 jeunes, avec 52% de sorties positives en moyenne. Après Chalon sur Saône et Grenoble, le programme s'est déployé sur Rouen, Chambéry avec Schneider Electric comme entreprise pilote, Le Havre avec Auchan, St Gobain a repris le pilotage de Chalon. Des projets sont en cours sur Nord Isère avec HP, Lyon avec Société Générale, Dijon, Dieppe, Nice...

▲ Clés de succès

- Des actions très ciblées (sur les quartiers) et relativement visibles.
- Un investissement de Schneider Electric vis-à-vis de ses parties prenantes.
- Un rassemblement des parties prenantes et de l'entreprise autour d'un projet commun porteur de sens.
- Des règles claires et un objectif chiffré précis dès le départ.

▲ Contact



Didier Gouesbet

Responsable Insertion France

04 76 60 52 02

didier.gouesbet@fr.schneider-electric.com

ACCOMPAGNEMENT DE DEMANDEURS D'EMPLOI

La formation et le parrainage de chômeurs longue durée par des collaborateurs

▲ Contexte & enjeux

Depuis 2003, Deloitte propose à ses salariés un projet d'accompagnement de demandeurs d'emploi en difficultés. L'occasion, pour l'entreprise, de décliner son engagement sociétal et de répondre à la demande de ses salariés : s'investir dans une action citoyenne commune.

▲ Initiative

Depuis 2005 déjà, Deloitte a mis en place un partenariat avec Solidarités Nouvelles face au Chômage (SNC). Ce partenariat a évolué avec le temps et s'est peu à peu renforcé :

- Deloitte met à disposition des demandeurs d'emploi suivis par SNC son centre de e-learning (deux après-midi par semaine), principalement pour ses logiciens d'apprentissage linguistique et son accès Internet.

- Des collaborateurs volontaires animent, sur leur temps de travail, deux groupes d'anglais ainsi qu'un groupe d'apprentissage de logiciens de bureautique.

- Depuis 2005, Deloitte a créé un groupe d'accompagnateurs de demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, un binôme de collaborateurs s'engage à suivre un chômeur et tous les accompagnateurs de Deloitte se réunissent une fois par mois pour partager leurs expériences.

A noter : les parrains chargent un code spécifique sur leur feuille de temps, ce temps faisant l'objet d'une défiscalisation partielle en fin d'année (mécénat de compétences).

Deloitte s'investit dans la vie de l'association SNC (Assemblée Générale, dons financiers pour la création d'emplois, réflexion sur la gouvernance...). L'entreprise effectue régulièrement, avec l'association, des bilans quantitatifs et qualitatifs.

Grâce à cette action, 23 chômeurs sont actuellement suivis en binôme par une trentaine de collaborateurs et une vingtaine de demandeurs d'emploi a retrouvé du travail depuis 3 ans.

Au total, une soixantaine de parrains suivent des chômeurs SNC ou des jeunes méritants, le dispositif s'étant élargi à une autre catégorie de population.

Un nouveau groupe d'accompagnateurs SNC a par ailleurs été créé, en juin 2008, au sein de la direction régionale lyonnaise de Deloitte. D'autres groupes viendront peut-être bientôt s'y ajouter en province.

▲ Clés de succès

- L'accompagnement en binôme.
- Le suivi sur le temps de travail des salariés.
- Le soutien à SNC pour la formation ou la création d'emplois de développement.

▲ Contact

Deloitte.

Guilène Bertin-Perri

Directrice à l'audit, en charge des actions citoyennes et de la diversité

01 55 61 66 95

gbertinperri@deloitte.fr

QUAND UNIVERSITÉ RIME AVEC DIVERSITÉ

Un partenariat entre Deloitte et deux universités implantées en quartier sensible, qui vise à favoriser l'égalité des chances pour diversifier les profils de recrutement dans l'entreprise

▲ Contexte & enjeux

Les profils les plus recherchés en termes de recrutement par les grandes entreprises sont généralement issus des grandes écoles et écoles de commerce, ce qui ne favorise pas la diversité au sein de l'entreprise.

Deloitte a donc souhaité élargir ses sources de recrutement aux universités de banlieue parisienne, en nouant des partenariats avec les Masters 2 des Universités de Nanterre (92) et de Cergy (95).

▲ Initiative

Deloitte a tout d'abord choisi de renforcer sa communication vis-à-vis des jeunes issus des quartiers sensibles, en faisant intervenir une dizaine de collaborateurs auprès de 8 Masters des Universités de Nanterre et de Cergy. En présentant ses métiers, à l'Université ou dans ses locaux, l'entreprise contribue à atténuer les processus d'autocensure du type «La grande entreprise, ce n'est pas pour moi!». Preuve à l'appui: ce sont, cette année, les jeunes recrutés l'année précédente, qui ont assuré en partie ces présentations.

L'Université de Nanterre a également associé Deloitte à son opération «Acordix». Destinée à sensibiliser plus de 1 000 lycéens des quartiers sur des filières offrant des débouchés, cette opération d'égalité des chances permet à Deloitte d'intervenir plus en amont dans les processus d'orientation des jeunes issus des quartiers sensibles.

Suite à la mise en place de ces partenariats, Deloitte a ouvert tout particulièrement ses portes aux candidatures d'universitaires: stages et recrutements en CDI sont régulièrement proposés à ces étudiants. Les candidats accèdent rapidement au premier stade du processus classique de recrutement, puis se livrent à un premier test d'anglais et à un entretien de personnalité. Si les résultats sont concluants, ils poursuivent le processus.

Deloitte se trouve confronté à une difficulté: les tests d'anglais sont régulièrement éliminatoires pour les candidats issus des universités, ces jeunes étant beaucoup moins préparés aux entretiens que les candidats issus des écoles de commerce. L'entreprise travaille donc désormais en étroite collaboration avec les Universités pour trouver des solutions appropriées.

Grâce à cette action, une quinzaine de stages et CDI ont été pourvus depuis 2 ans.

▲ Clés de succès

- Un contact direct avec les professeurs principaux des Masters 2.
- Un partenariat inscrit dans la durée et en ajustement perpétuel.

▲ Contact

Deloitte.

Guilène Bertin-Perri

Directrice à l'audit, en charge des actions citoyennes et de la diversité
01 55 61 66 95
gbertinperri@deloitte.fr

MEDIAPOST

OBJECTIF 100 CDI POUR 100 JEUNES DES ZUS

Mise en œuvre d'un Engagement National en faveur du recrutement des jeunes des quartiers, à travers un mode partenarial

▲ Contexte & enjeux

Les jeunes issus des quartiers sensibles rencontrent des difficultés prononcées à l'embauche, du fait de leur appartenance ethnique réelle ou supposée, de leur manque de qualification et/ou d'expérience, ou de leur lieu d'habitation.

MEDIAPOST, leader sur le marché de la communication ciblée en boîtes aux lettres, a signé, le 15 février dernier, l'Engagement national en faveur du recrutement des jeunes des quartiers, intégré au «Plan Espoir Banlieue». L'entreprise s'est engagée à intégrer en CDI 100 jeunes issus des ZUS, sur des postes de distributeurs, magasiniers, conseillers clientèle, assistants commerciaux...

▲ Initiative

Pour mettre en œuvre son engagement, MEDIAPOST travaille aujourd'hui en partenariat étroit avec l'ANPE, les Missions Locales et IMS-Entreprendre pour la Cité.

Dans le cadre des clubs Entreprises & Quartiers de l'IMS, auxquels participe MEDIAPOST, l'association a réalisé pour l'entreprise une cartographie des acteurs locaux de l'emploi. Cette cartographie, diffusée aux opérationnels régionaux, a favorisé une prise de contacts systématique avec des acteurs identifiés comme référents dans leur bassin d'emploi.

Suite à ces prises de contact, MEDIAPOST a développé, sur l'ensemble du territoire, un partenariat avec les Missions Locales. Ce partenariat national a été décliné dans chaque région, pour la mise en place d'actions spécifiques, en lien avec les problématiques de chaque bassin d'emploi (organisation de Forums emploi sur Lyon, Saint-Etienne, Bordeaux...).

Les résultats sont au rendez-vous. L'objectif de 100 recrutements a été dépassé fin mai. 113 jeunes de moins de 26 ans issus des ZUS ont déjà été recrutés en CDI!

L'entreprise se penche désormais sur les processus d'insertion durable et d'évolution professionnelle de ces jeunes recrutés.

▲ Clés de succès

- Co-engagement de la filière Management et RH.
- Choix partenarial.

▲ Contact



Valérie Louradour

Directrice du Développement des Ressources Humaines
01 46 12 82 58
valerie.louradour@mediapost.fr

Valérie Burban

Chef de projet Développement des Ressources Humaines
01 46 12 59 29
valerie.burban@mediapost.fr

MEDITERRANEENNE DE NETTOYAGE

STOP À L'ILLETTRISME DES SALARIÉS !

Une formation pour une insertion professionnelle réussie

▲ Contexte & enjeux

Pour fournir une qualité de services accrue, la Méditerranéenne de Nettoyage (MDN), qui emploie 380 salariés (200 équivalents temps plein), s'est particulièrement intéressée à l'un des freins de son propre développement : l'illettrisme des salariés. En effet, pour les salariés concernés, une situation d'illettrisme peut entraîner un repli sur soi-même, tant au niveau professionnel que personnel, mais également bloquer les évolutions dans l'entreprise et créer des inégalités hommes-femmes.

La Méditerranéenne de Nettoyage a donc décidé d'agir en lançant, en 2006, une formation « appui linguistique en Français » de 250 heures par salarié, en partenariat avec l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la branche propreté (FAF).

▲ Initiative

Entreprise « pilote » dans son secteur et dans les Alpes-Maritimes, la Méditerranéenne de Nettoyage a engagé son action en 2006-2007. Deux séances de 4 heures de formation par semaine, soit 250 heures au total, ont été proposées aux collaborateurs (sur la base du volontariat et hors temps de travail). La formation, animée par un organisme labellisé par le FAF, vise à la fois à améliorer la pratique du français dans les démarches personnelles (documents administratifs, devoirs des enfants...) et à approfondir le vocabulaire technique utilisé sur le lieu de travail (cahiers de liaison, étiquettes de produits, documents qualité, plannings...).

Des bilans sont régulièrement établis pour s'assurer de l'efficacité de l'action au niveau personnel, pédagogique et professionnel. Dans leur vie personnelle, les salariés remarquent une meilleure autonomie. Au niveau professionnel, l'action a également permis de renforcer l'esprit d'initiative des salariés ainsi que leur intégration, et de diminuer le turn over, tout en développant une dynamique sociale positive et un dialogue différent.

L'entreprise s'est fixée comme objectif d'intégrer tous les deux ans 25 salariés à ce dispositif. Si 10 salariés de l'entreprise ont été concernés en 2006, 40 salariés seront mobilisés en 2008, avec un élargissement du champ tant au niveau des profils que des secteurs géographiques. Ils percevront une rémunération pour ces heures passées en formation.

▲ Clés de succès

- L'engagement de la direction relayé par l'encadrement et les tuteurs en entreprise.
- La communication interne pour faire connaître et populariser cette initiative.
- Le volontariat des salariés participants et leur valorisation professionnelle.
- Un suivi en continu afin d'assurer l'efficacité de l'action.

▲ Contact



Stéphane Massat

PDG

04 92 18 08 88

mediterraneenne.de.nettoyage@wanadoo.fr

MOSAÏQUE D' ACTIONS POUR L'INTÉGRATION DES SALARIÉS

Démultiplier les initiatives pour faciliter la prise de poste

▲ Contexte & enjeux

Depuis le début des années 2000, l'activité du BTP a connu une forte expansion. Les entreprises sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et à un turn over important. Pour permettre aux nouveaux collaborateurs, et en particulier les publics potentiellement discriminés, de prendre leur place dans l'entreprise et d'y évoluer, Cari a mis en place une palette de dispositifs spécifiques à chaque public.

▲ Initiative

Depuis sa création en 2004, Cari a déployé une multitude d'actions sur l'ensemble de ses sites, des actions principalement axées sur les seniors, les jeunes et les femmes :

- une formation en alternance de 7 et 9 mois pour les candidats sans qualification (notamment au travers du centre de formation interne CARI Jeunes, qui a accueilli depuis sa création 191 personnes, dont 70% en poste chez CARI aujourd'hui);
- une campagne «un CDI sinon rien», qui inscrit les candidats dans un projet professionnel pérenne;
- une journée d'intégration systématique, lieu de familiarisation avec la culture de l'entreprise et son mode de fonctionnement pour tous les salariés;
- une semaine d'intégration pour l'encadrement, temps réservé aux bases de la politique de l'entreprise et au tissage d'un réseau social;
- la désignation de «référénts» qui suivront les nouveaux embauché(e)s pendant leur première année;
- un processus d'évolution objectif, notamment pour les contrats en alternance;
- un processus de suivi particulier pour les personnes issues de parcours d'insertion (via les SIAE);
- un système de tutorat pour toutes les personnes amenées à changer de poste.

Au sein du service développement RH, 3 pôles ont été créés pour piloter ces initiatives, suivies ensuite par chaque région.

Meilleure connaissance de l'entreprise, amélioration du sentiment d'appartenance, diminution des départs durant la première année... CARI perçoit réellement les bénéfices de sa politique.

▲ Clés de succès

- L'identification des intérêts à agir par une étude portant sur les motifs de départ.
- La mobilisation interne autour de cette initiative (le Président, la DRH...).
- Les actions de communication interne pour la valorisation des équipes
- L'intégration de ces initiatives dans les projets stratégiques de l'entreprise.

▲ Contact



Robin Sappe

Directeur du développement RH et de la diversité
et Délégué général de la Fondation Cari
06 1 8 85 36 99
rsappe@cari.fr

CARREFOUR HYPERMARCHES

BIEN INTÉGRER POUR MIEUX FIDÉLISER

Fidéliser ses nouveaux collaborateurs en créant un parcours d'intégration systématique

▲ Contexte & enjeux

Conscient des difficultés à venir liées à des vagues de départs en retraite et pour favoriser la fidélisation de ses collaborateurs, Carrefour a mis en place, en 2007, un centre dédié au recrutement, avec un processus d'accueil et d'intégration formalisé. Ce dispositif est organisé et suivi par une structure spécifique : l'Espace Recrutement.

▲ Initiative

Ce processus a été défini au niveau national et est appliqué de manière identique dans tous les magasins. Dans chaque région, des magasins formateurs accueillent et forment les nouveaux embauchés. Cette intégration se fait sur une semaine et elle comprend :

- une information sur les règles de vie, l'hygiène, la sécurité, la démarque ;
- un livret d'accueil ;
- une présentation du groupe Carrefour, puis une visite du magasin ;
- une formation sur l'organisation du travail, les valeurs de Carrefour et les règles de conduites ;
- une formation sur la relation clients, incluant le comportement, le service client et la fidélisation ;
- trois jours sur le « terrain » afin d'apprendre le métier et de mettre en pratique le savoir-faire transmis par leur tuteur.

Pour assurer le suivi des nouveaux collaborateurs, l'Espace Recrutement contacte chacun d'eux lors de leur première semaine d'intégration. Les formations sont dispensées par les formateurs de l'Ecole Carrefour qui réalisent les supports et les livrets d'accueil. Plus de 1 000 tuteurs ont été formés en 2007 pour accompagner les nouveaux entrants sur le terrain.

Le processus a permis une baisse conséquente du nombre des départs au cours du mois qui suit l'embauche. 58% des recrutements se sont transformés en CDI et 71 % des personnes recrutées sont des femmes.

▲ Clés de succès

- La confiance entre les opérationnels, l'Espace Recrutement et l'Ecole Carrefour.
- La formalisation du process.
- La systématisation de la démarche.

▲ Contact



Isabelle Arnaudet

Responsable Emploi et Diversité

01 60 91 25 86

isabelle_arnaudet@carrefour.com

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

DU LEARNING AU E-LEARNING

Une action globale de formation des collaborateurs et des managers à la diversité

▲ Contexte & enjeux

Favoriser l'émergence de représentations nouvelles et l'évolution des pratiques par la «déconstruction» des stéréotypes passe par la sensibilisation et la formation des acteurs RH, des managers, mais également des acteurs sociaux et de l'ensemble du personnel. CETELEM, aujourd'hui BNP Paribas Personal Finance (suite à la fusion de l'entreprise avec UCB) a conçu, en partenariat avec l'IMS, un programme de formation destiné à former les collaborateurs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité.

▲ Initiative

Lancées en janvier 2007, les formations Diversité d'une journée traitent de plusieurs aspects : le contexte juridique, la définition des concepts, l'identification des situations à risque pour la diversité, la sensibilisation aux stéréotypes et aux représentations, l'adaptation de sa pratique de management sous l'angle de la non-discrimination et de la diversité, les pistes pour un plan d'actions en faveur de la diversité chez Personal Finance.

Fin 2008, près de 300 managers et collaborateurs auront été formés. Les collaborateurs déjà formés évaluent positivement cette formation, en particulier grâce aux mises en situation et au recours à un dessinateur, qui ont favorisé une réelle prise de conscience auprès des stagiaires.

Ces formations ont également donné lieu à la réalisation par les managers et collaborateurs des Ressources humaines d'un plan d'action Diversité consolidé. De quoi donner du grain à moudre à la politique Diversité de l'entreprise!

L'objectif, à terme, est de former l'ensemble des collaborateurs et managers à la diversité. Pour atteindre cet objectif, l'entreprise proposera notamment, à compter de novembre 2008, deux modules de e-learning sur l'intranet Personal Finance.

▲ Clés de succès

- L'utilisation d'un media interne très consulté pour sensibiliser plus largement.
- Un engagement au plus haut niveau de l'entreprise.
- Une politique Diversité plus large (accord égalité Homme/Femme, nomination d'un responsable Diversité, etc.) et en parallèle d'un plan ambitieux de sensibilisation des collaborateurs (intranet, journal interne, tables rondes...).

▲ Contact



Fabienne Mahe-Bies

Responsable Projets RH

01 46 39 59 76

fabienne.mahe-bies@cetelem.fr

MEDIAPOST

L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS

Un dispositif qui promeut la formation de salariés peu qualifiés

▲ Contexte & enjeux

Au sein de MEDIAPOST, les distributeurs d'imprimés publicitaires représentent 90% de l'effectif. Environ 12% d'entre eux n'ont aucun diplôme et 55% ont un niveau inférieur ou égal au CAP. MEDIAPOST a donc décidé de s'engager en proposant deux formations visant à développer l'employabilité de ses salariés: le Certificat de Formation Générale (CFG) et la formation Savoirs Fondamentaux (SF).

▲ Initiative

Depuis 2007, MEDIAPOST met à disposition de ses distributeurs et magasiniers une formation destinée à l'obtention du «Certificat de Formation Générale», diplôme qui permet le renforcement des connaissances dans les domaines généraux tels que le français, les mathématiques et l'environnement professionnel. Réalisée conjointement avec le réseau des GRETA – premier organisme de formation d'adultes en France – cette formation comprend environ 200 heures sur 9 mois (sur le temps de travail).

Via la première campagne de communication, 27 collaborateurs ont obtenu le CFG en 2007. Aussi, pour permettre à davantage de salariés de passer ce diplôme, MEDIAPOST a décidé de lancer avec les GRETA la formation «Savoirs Fondamentaux», prérequis à l'entrée en formation CFG.

Cette formation facilite rapidement la montée en compétences en faisant travailler les stagiaires sur les outils et savoir-faire de leur propre métier. Au global, ce sont déjà 250 distributeurs qui se sont engagés dans la formation CFG et qui ont obtenu ce diplôme. Pour la promotion 2008-2009, 60 personnes vont participer à la formation SF et 110 vont venir constituer la nouvelle promotion du CFG.

La mise en place de ces formations passe par une forte mobilisation du management et par l'information de tous les salariés concernés. Les formations sont ensuite réalisées en fonction du niveau des participants. Pour finir, la remise des diplômes se fait lors d'une cérémonie officielle orchestrée par l'entreprise. L'initiative contribue efficacement à renforcer la confiance en soi, ainsi que le travail en équipe.

▲ Clés de succès

- Implication de la filière management.
- Collaboration étroite avec le réseau des GRETA.
- Adaptation aux profils des collaborateurs.
- Formation proposée sur le temps de travail.

▲ Contact



Valérie Louradour

Directrice du Développement des
Ressources Humaines
01 46 12 82 58
valerie.louradour@mediapost.fr

Valérie Burban

Chef de projet Développement
des Ressources Humaines
01 46 12 59 29
valerie.burban@mediapost.fr

UNE RÉELLE POLITIQUE D'ACHATS SOLIDAIRES

Une politique d'achats nationale en faveur du Secteur Protégé et Adapté (personnes handicapées) mais aussi, fait plus novateur, du Secteur de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)

▲ Contexte & enjeux

Motivée par la volonté de faire preuve d'un véritable dynamisme sociétal au sein de sa Direction des Achats, la SNCF met en place une politique d'Achats Solidaires incluant le Secteur de l'Insertion par l'Activité Economique. En ayant recours à des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), elle souhaite contribuer à l'accès ou au retour à l'emploi de personnes en grande difficulté.

▲ Initiative

Afin d'atteindre un objectif de montant d'achats ambitieux mais réaliste auprès des SIAE, la politique d'Achats Solidaires nationale est déclinée au plus près des territoires.

En amont, 12 familles d'Achats prioritaires ont été identifiées au sein desquelles chaque Acheteur Famille définit, avec la Direction Déléguée aux Achats Durables, ses objectifs en matière d'insertion au niveau national.

Au niveau régional, des Coordinateurs Achats Durables et Solidaires, mission spécifiquement créée pour l'occasion, relaient la politique nationale en facilitant l'émergence de contrats régionaux avec les SIAE.

Pour établir des contacts avec les acteurs de l'insertion, ils sont soutenus par le réseau des Coordinateurs Citoyenneté et Solidarité, dont le rôle est de piloter l'engagement sociétal de la SNCF dans les régions.

Un guide d'Achats Solidaires a été développé pour aider l'ensemble des collaborateurs concernés. Une plateforme d'échanges entre les entreprises dites classiques, les SIAE et celles relevant du secteur protégé, «Pas@Pas», est en cours de développement. Elle recensera toutes les SIAE et permettra aux donneurs d'ordre de publier leurs appels d'offres. En cohérence avec cette politique, la SNCF a choisi de créer des chantiers d'insertion, structures dédiées à l'insertion de personnes très éloignées de l'emploi, qui sont sollicitées comme prestataires pour certains travaux comme le nettoyage des voies ferrées. Depuis 2005, 45 chantiers d'insertion ont été réalisés et 135 sont prévus entre 2008 et 2010.

▲ Clés de succès

- Une structure dédiée «Direction déléguée Achats Durables, Pôle Achats Solidaires et Equitables».
- Une politique d'Achats Solidaires formalisée, portée tant au national qu'au local.
- La motivation et l'implication des différents acteurs de la SNCF.
- Le professionnalisme des SIAE.

▲ Contact



Vincent Bouznad

Responsable du Pôle sociétal, direction du Développement durable
01 53 25 95 69
vincent.bouznad@sncf.fr

CARI

PLUS PRÈS DES SIAE POUR INTÉGRER LES PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

Mise en place d'une politique globale de partenariat avec les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) et notamment les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)

▲ Contexte & enjeux

Le travail avec les SIAE existe de longue date chez Cari mais a été formalisé il y a 3 ans afin :

- d'assurer le recrutement de plus en plus fréquent de personnes éloignées de l'emploi, rencontrant souvent des situations sociales difficiles ;
- de prendre en compte la multiplication des interlocuteurs dans le champ de l'insertion et la nécessité de définir les modalités de collaboration avec eux ;
- de se familiariser avec les nouveaux dispositifs publics ;
- de trouver des candidat(e)s, de plus en plus nombreux, dans un contexte de faible attractivité du secteur de la Construction.

▲ Initiative

Le soutien de Cari concerne tout d'abord le recrutement de personnes issues de SIAE via notamment la signature de conventions avec des ETTI. Dans ce cadre, la collaboration s'organise autour d'une période test sur le chantier (avant toute embauche définitive), d'une formation et d'un tutorat systématique des nouveaux salariés par Cari, d'un suivi social par l'ETTI pendant les premiers mois en emploi.

Ce soutien passe également par la présentation des métiers de Cari au sein des SIAE, l'organisation de rencontres avec des professionnels, l'accueil en stage de personnes en insertion. Enfin, il s'accompagne d'un mécénat financier via la Fondation Cari, et d'un mécénat de compétences afin d'aider les SIAE dans leur communication ou stratégie de développement. Un pôle Recrutement et Intégration prend en charge le suivi des partenariats avec les SIAE. Cari envisage également l'ouverture de deux nouveaux centres de formation interne à Toulouse et Créteil pour soutenir le dispositif.

▲ Clés de succès

- Mobilisation interne à tous les niveaux : PDG, DRH, RRH et tuteurs sur chantiers.
- Intégration d'un spécialiste de l'insertion au sein du comité de sélection et du conseil d'administration de la Fondation Cari.
- Actions de communication interne.
- Développement d'une logique partenariale (ne pas prendre seul en charge les problèmes sociaux mais s'appuyer sur des partenaires spécialisés).
- Recrutement en fonction des capacités du candidat ou de la candidate, en l'inscrivant dans un projet professionnel (les suivis sont réalisés à travers des Evaluations en Milieu de Travail, par le formateur et le tuteur sur le chantier).

▲ Contact



Robin Sappe

Directeur du développement RH et de la diversité
et Délégué général de la Fondation Cari
06 18 85 36 99
rsappe@cari.fr

UNE FONDATION POUR IMPULSER L'ENGAGEMENT AU CŒUR DES ACTIVITÉS

Une fondation qui mobilise les activités du groupe pour trouver des solutions adaptées et innovantes en faveur de l'accès à l'emploi des populations les plus défavorisées

▲ Contexte & enjeux

Pour VINCI, son action en faveur de l'accès et du retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté est essentielle tant pour le développement du groupe que pour celui des territoires dans lesquels l'entreprise opère. VINCI a choisi de décliner cet engagement par de multiples facettes et notamment par le biais de sa Fondation. Cette dernière agit comme un trait d'union entre les compétences de ce grand groupe mondial et les petites associations et entreprises d'insertion locales.

▲ Initiative

La Fondation VINCI soutient des projets là où le Groupe agit. Tout projet soumis à la Fondation, en interne ou directement par le porteur, est parrainé par un collaborateur. Chaque projet sélectionné bénéficie d'un soutien financier et d'apports en compétences de la part de collaborateurs du groupe (conseils, accompagnement, formations, soutien à la création d'emplois ou de marchés, etc.).

Ces actions s'inscrivent dans la durée et au cœur de l'entreprise: à chaque fois que cela est possible, l'équipe de la Fondation crée des passerelles entre les projets soutenus et les filiales du groupe.

Exemple à Viry (91): Citéos, filiale du Groupe, sous-traite régulièrement des petits travaux à une régie de quartiers dont la création a été soutenue par la Fondation. STRF, autre filiale VINCI, vient aussi d'embaucher une des personnes en insertion de la régie.

Même démarche auprès de nombreux GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) qui, soutenus dans leur création ou leur développement, constituent un pont vers l'emploi classique, notamment, au sein des chantiers VINCI.

A Tours, c'est une entreprise d'insertion de nettoyage, la première à avoir été certifiée ISO 14001, qui a été aidée dans un premier temps et hébergée dans un parking VINCI.

En six ans d'existence, la Fondation VINCI pour la Cité a soutenu 575 projets visant à rapprocher de l'emploi ceux qui en sont les plus éloignés et restaurer le lien social, notamment dans les territoires défavorisés.

▲ Clés de succès

- Tisser des liens opérationnels entre salariés du Groupe et acteurs sociaux.
- Former et outiller les parrains porteurs de projet.
- Inscrire tout accompagnement de projet dans la durée.
- Evaluer la pertinence de son soutien pour progresser.

▲ Contact



Chantal Monvois
Déléguée générale de la Fondation
d'entreprise VINCI pour la Cité
01 47 16 30 47
chantal.monvois@vinci.com

Catherine Giner
Directrice du Développement Sociétal
01 47 16 39 71
catherine.giner@vinci.com

ADECCO

UN NOUVEL ÉLAN POUR L'INSERTION VIA LES ETTI

Une contribution au développement des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), pour favoriser l'accès à l'emploi de personnes en grande difficulté

▲ Contexte & enjeux

En 2008, dans le cadre de sa responsabilité sociale et de sa stratégie globale de développement durable, Adecco France a souhaité donner un nouvel élan à son engagement auprès des structures d'insertion partenaires.

▲ Initiative

Après avoir décidé, il y a 15 ans, d'entrer au capital d'ETTI, tout en réinvestissant systématiquement l'ensemble des bénéficiaires dans ces structures, Adecco renforce aujourd'hui son implication avec le programme «Un Nouvel Élan Pour l'Insertion». Ce dispositif prévoit une mise à disposition de ressources spécifiques de soutien et d'accompagnement (juridique, commercial, gestion, ressources humaines, prévention sécurité, lutte contre les discriminations, etc.).

Décliné localement par les responsables des partenariats avec les ETTI, le programme prévoit entres autres :

- Au niveau national: la création d'un comité de pilotage porté au plus haut de l'entreprise; la mise à disposition auprès des ETTI des outils de formation existants dans le Groupe; la création de formations sur l'Insertion par l'Activité Economique à l'attention des chargés de clientèle et responsables de marchés d'Adecco France; le référencement systématique des ETTI chez les grands comptes Adecco; le pilotage de la stratégie d'ouverture d'agences...
- Au niveau local: un accueil privilégié des personnes en fin de parcours d'insertion par le réseau Adecco; la mise place d'objectifs quantifiés, évalués et valorisés sur les collaborations commerciales...

Depuis 1993, le partenariat entre les ETTI et Adecco a permis la création de 35 ETTI mais aussi de salarier plus de 50000 personnes en difficulté dans plus de 3000 entreprises, dont 20000 ont accédé durablement à l'emploi. L'objectif, avec ce nouveau programme, est que chaque année plus de 5000 personnes accèdent à l'emploi durable à l'issue de leur parcours d'insertion. Le budget fonctionnel alloué à ce dispositif par Adecco est de 250000 €, pour un capital investi de 700000 € et une avance en compte courant d'un million d'euros.

▲ Clés de succès

- La mobilisation du dirigeant.
- La qualité du choix des partenaires (insertion, Service Public de l'Emploi).
- La pérennité de l'engagement en dépit des changements organisationnels au sein de l'entreprise.
- La mobilisation des entreprises.

▲ Contact



better work, better life*

* mieux travailler, mieux vivre.

Corinne Salver

Chef de projet Insertion

06 12 04 76 73

corinne.salver@adecco-groupe.fr

AÉROPORTS DE PARIS

«PAPA CHARLIE»

Faciliter l'accès à l'emploi de personnes économiquement en difficulté, dépourvues de moyens de transport

▲ Contexte & enjeux

Afin de faciliter ses recrutements, mais aussi ceux des entreprises franciliennes et d'améliorer l'accessibilité des aéroports aux nouveaux salariés, ADP est à l'initiative de la création de l'association «Papa Charlie». Ce projet vise à accroître la mobilité – donc l'insertion professionnelle – de personnes disposant de faibles revenus.

▲ Initiative

Concrètement, ce dispositif permet la mise à disposition temporaire et à coût modéré d'un véhicule pour effectuer des trajets domicile-travail. Porté par ADP, il est financé et mis en œuvre par un ensemble d'acteurs publics, privés, institutionnels et associatifs, dans une logique partenariale bien comprise :

- Le véhicule peut être mis à disposition des demandeurs répondant à des critères d'éligibilité précis, pour un contrat de 1 jour à 8 mois (temps nécessaire pour que le bénéficiaire retrouve un niveau de solvabilité lui permettant de s'autonomiser sur le plan de sa mobilité).
- Le véhicule est détenu 24h/24, 7 jours sur 7 et utilisé pour un trajet domicile-travail inférieur à 80 km par jour.

- La contribution mensuelle demandée au locataire est à ce jour de 120 € (Papa Charlie a un fond de garantie pour les personnes en grande difficulté).

Le locataire est suivi par l'association sur la durée du contrat sous forme de rendez-vous mensuels au cours desquels le véhicule prêté est contrôlé.

Initialement réservé aux futurs salariés aéroportuaires lors de sa création en 1997, le périmètre de l'action s'est progressivement élargi à tous les départements d'Ile de France et aux entreprises qui souhaitent adhérer à l'association. A ce jour, le dispositif a permis la mise en circulation de 158 véhicules, la création de deux agences de location, de 50 agences agréées et favorisé 3 000 mises à l'emploi.

De plus, Papa Charlie s'inscrit dans une logique partenariale avec d'autres dispositifs locaux comme le chantier d'insertion «First Stade», créé par ADP et proposant des services de transport à la demande autour et sur les plateformes aéroportuaires (ex: ramassage de courrier). Papa Charlie met à disposition ses collaborateurs comme tuteurs auprès des bénéficiaires du chantier ainsi que des véhicules pour assurer le service de transport proposé par le chantier.

▲ Clés de succès

- La qualité de l'ensemble des partenaires et la pérennité de leur engagement.
- L'adéquation avec les enjeux de l'entreprise.

▲ Contact



Patrick Dugard

Délégué Général de la Fondation Aéroports de Paris

01 74 22 50 11

patrick.dugard@adp.fr

SCHNEIDER ELECTRIC

PARTENARIAT AVEC L'ADIE

Un partenariat avec l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE) en faveur du soutien à la création d'activité dans le domaine de l'énergie

▲ Contexte & enjeux

Depuis 2006, Schneider Electric travaille en partenariat avec l'ADIE afin de mettre en œuvre des actions concrètes de développement économique sur les territoires où l'entreprise est implantée.

Ce partenariat permet à des personnes éloignées du monde professionnel de créer leur propre emploi, en particulier dans un secteur que Schneider Electric souhaite promouvoir : l'électricité.

▲ Initiative

Ce partenariat comprend un soutien financier annuel (un fonds de prêt d'honneur de 100 000 €) et la mise à disposition des compétences de l'association «Schneider Initiative Emploi», pour l'élaboration et la mise en œuvre d'études de marché et de business plan.

Initiée en 2006, cette action s'inscrit aujourd'hui dans un programme mondial d'accès à l'énergie lancé en 2008 par le Groupe: BipBop (Business, Investment and People for the Bottom Of the Pyramid). Celui-ci comprend trois dimensions : concevoir des solutions de distribution électrique pour les populations les plus défavorisées, soutenir le développement et la création d'entreprise dans le domaine de l'électricité et former des jeunes défavorisés ou éloignés de l'emploi aux métiers de l'électricité.

En outre, Schneider Electric propose un parrainage individuel de chaque créateur d'entreprise du secteur électrique, visant à faciliter le démarrage dans la profession, soit :

- un accompagnement technique ;
- une aide au développement de l'entreprise (fourniture d'outils de promotion, mise en relation avec des fournisseurs) ;
- un coaching des créateurs par des experts et des managers du Groupe.

Grâce à ce partenariat, 90 personnes ont créé leur entreprise (tous secteurs confondus) entre 2006 et 2007. En 2008, l'objectif est de contribuer à la création de 50 entreprises dans le secteur de l'électricité. Pour 2009, Schneider Electric devrait déployer son action dans les pays en développement.

Cette initiative est complémentaire de la démarche «Schneider Initiatives Emploi», qui permet à tous les collaborateurs qui souhaitent créer leur propre activité d'être accompagnés par une structure dédiée.

▲ Clés de succès

- L'accompagnement et le suivi de ces créateurs.
- L'accompagnement commercial adapté au contexte local.
- Le soutien financier, mais aussi moral, de personnes en difficulté.

▲ Contact



Philippe Thevenin

Directeur Développement Economique Territoires

05 56 15 15 5

philippe.thevenin@schneider-electric.com

MICROSOFT

L'INFORMATIQUE EN 3 CLICS

Un dispositif de formations et de services informatiques pour faciliter la création d'activité par des publics en difficulté

▲ Contexte & enjeux

La méconnaissance des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) constitue une nouvelle forme d'exclusion. Microsoft a donc choisi de favoriser l'accès aux nouvelles technologies pour les créateurs d'activité, issus de milieux défavorisés et exclus du système bancaire. Deux dispositifs leur sont proposés : des formations dédiées à la création d'activité et un accès à un matériel à bas coût.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de développement durable, qui prend en compte à la fois l'intégration sociale et professionnelle, ainsi que le respect de l'environnement.

▲ Initiative

Entre 2005 et 2008, Microsoft et l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Economique) ont mis en œuvre un programme de formation aux nouvelles technologies spécialisées dans la création d'activité. Se déroulant sur 3 jours, la formation est axée sur la gestion quotidienne de l'entreprise. Elle inclut une initiation aux logiciels informatiques et à la maîtrise de l'internet. Ces formations sont aujourd'hui dispensées au sein des antennes de l'ADIE dans 31 villes (7 nouveaux centres de formation devraient ouvrir leurs portes d'ici la fin de l'année).

Par ailleurs, à la demande des créateurs, Microsoft vient de mettre en place une nouvelle formation gratuite qui porte sur la conception de sites web, afin de permettre aux créateurs de rendre leur entreprise visible sur le Net. Cette expérimentation a démarré en juillet 2008 dans 4 villes pilotes et une évaluation est prévue fin 2009, en vue d'un développement généralisé de l'action.

De plus, le partenariat entre l'ADIE, Microsoft et l'entreprise d'insertion Ecodair – spécialisée dans le reconditionnement d'ordinateurs –, permet l'équipement à bas coût des créateurs de micro-entreprises : ceux-ci ont la possibilité d'acquérir des ordinateurs reconditionnés et équipés des logiciels auxquels ils sont formés.

Afin de mettre en place ce projet, Microsoft et l'ADIE ont développé des outils de sensibilisation et de communication à l'attention des collaborateurs et désigné un chef de projet dédié à temps plein pour l'action. Des collaborateurs volontaires de Microsoft participent également à la mise à jour des programmes et forment les collaborateurs de l'ADIE sur ces sujets.

A ce jour, 2360 créateurs d'activité ont bénéficié de ces formations.

▲ Clés de succès

Le caractère multi-partenarial de l'action :

- Chantier d'Insertion de reconditionnement d'ordinateurs (Ecodair)
- Soutien à la création d'activité (ADIE)
- Maîtrise de l'informatique et de l'Internet (Microsoft)

▲ Contact

Microsoft®

Votre potentiel, notre passion.™

Isabelle Leung Tack

Responsable des Affaires Publiques en charge de la Citoyenneté
01 69 86 52 44

isaleung@microsoft.com

EDF

FONDATION AGIR POUR L'EMPLOI (FAPE)

Une fondation en faveur de l'insertion professionnelle et sociale qui soutient des projets de création d'activité et d'insertion par l'activité économique

▲ Contexte & enjeux

Tenant compte de la diversité des publics, EDF et Gaz de France ainsi que trois organisations syndicales (Cfdt, Cfe-Cgc, Cftc, rejointes en 2005 par la Fnme-CGT) ont fondé la Fondation Agir pour l'Emploi* en 1995 afin de favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, notamment en quartiers sensibles.

*sous l'égide de la Fondation de France

▲ Initiative

L'action vise à soutenir, chaque année, des projets viables économiquement et dotés d'un accompagnement social de qualité, qui tendent vers un seul et même but: «permettre à ceux qui sont exclus du monde du travail de (re) trouver un emploi».

La FAPE agit dans 3 domaines :

- Soutien aux structures d'insertion par l'activité économique ;
- Accompagnement des services de proximité (régies de quartiers et services d'aide à la personne) ;
- Appui à la création d'entreprises individuelles et notamment soutien à des créateurs issus de quartiers sensibles ou qui décident de s'y implanter.

Pour mettre en œuvre ces actions, la FAPE dispose d'un secrétariat général et d'une équipe d'instructeurs et d'experts financiers et sociaux. Au niveau interne, des salariés et retraités se mobilisent pour remonter des projets et faire des dons ensuite abondés par leur entreprise. De plus, afin d'optimiser son soutien, la FAPE s'est entourée de partenaires spécialisés dans l'insertion et la création d'activité au plus près des territoires.

Le comité exécutif, constitué de représentants des entreprises et des syndicats, administre paritairement la FAPE. Les filiales qui adhèrent à la Fondation participent aux séminaires d'orientations stratégiques.

Depuis sa création, la FAPE a soutenu 1 500 projets, contribuant à la création de plus de 8 500 emplois. 14 000 donateurs lui font confiance chaque année. 90% des structures aidées entre 2002 et 2004 sont toujours en activité.

Effet induit de l'action: les relations construites avec les organisations syndicales dans le cadre de la FAPE apportent un plus au dialogue social dans l'entreprise.

▲ Clés de succès

- Travailler avec des partenaires impliqués et compétents.
- Mobiliser l'engagement citoyen des salariés, retraités, organisations syndicales et entreprises.

▲ Contact



Patrick Bossaert

Responsable de projet - Pôle sociétal
Direction DD
01 40 42 61 07/01 40 42 30 24
patrick.bossaert@edf.fr

Sophie Ricordel

Secrétaire générale de la Fape
01 40 42 20 18
sophie.ricordel@edf.fr

Créé en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 210 entreprises. Sa vocation est de les aider à intégrer, dans leur politique de responsabilité sociale, des démarches d'engagement sociétal innovantes, répondant à la fois à leurs enjeux de développement et aux attentes de la société.

Par «engagement sociétal» s'entendent toutes les initiatives de l'entreprise qui contribuent à la cohésion sociale et au développement des territoires où elles sont implantées: insertion des publics éloignés de l'emploi, promotion de la diversité, partenariats de solidarité, accès des produits et services aux populations en difficulté, soutien au développement socio-économique local, notamment dans les quartiers sensibles... Plus largement, l'IMS invite les entreprises à ouvrir de nouvelles voies de collaboration avec les autres acteurs de la Cité, dans une logique d'intérêt réciproque.

Au sein de l'IMS, le pôle **Entreprises & Quartiers** mobilise les entreprises autour de projets concrets et innovants sur les questions d'accès à l'emploi des habitants des quartiers. Il leur propose de s'investir au sein de clubs Entreprises & Quartiers, clubs locaux d'une douzaine d'entreprises, afin de décliner leur engagement en faveur de l'emploi au plus près des besoins des territoires.

L'IMS en bref :

- Un réseau de 210 entreprises.
- Des équipes spécialisées dans la promotion et l'accompagnement de l'Engagement sociétal des entreprises.
- Plus de 20 années d'expérience, consacrées à une plus grande convergence entre les intérêts de l'entreprise et ceux de la société.
- Une logique de partenariat avec nos homologues européens et les acteurs de la RSE.
- Une contribution à l'avancée des savoirs et des politiques dans le domaine de la RSE.
- Deux antennes régionales : Rhône-Alpes et Nice-Azur.
- 8 clubs Entreprises & Quartiers : Bordeaux, Evry, Lorient, Marseille, Nanterre, Nice, Roissy et Vélizy.
- 6 autres clubs en préparation : Nancy, Ivry/Vitry, Belfort/Sochaux/Montbéliard, Cergy, Rouen et Strasbourg.

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature des entreprises qui condamnent les discriminations dans le domaine de l'emploi et décident d'œuvrer en faveur de la diversité. Elle concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Lancée en 2004 à l'initiative de Claude Bébéar et de Yazid Sabeg, elle est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics. Au niveau national, la Charte est promue par dix-sept partenaires¹. Son secrétariat général est assuré par IMS-Entreprendre pour la Cité.

Articulée autour de six articles, la charte guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. En vertu de cette charte, les entreprises signataires s'engagent à :

- sensibiliser et former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs ;
- chercher à refléter la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans leurs effectifs, aux différents niveaux de qualification ;
- communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité et informer sur les résultats de cet engagement ;
- faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels ;
- inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de leur engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Pour plus d'informations, connectez-vous au site www.charte-diversite.com

¹Assemblée permanente des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (AFCI), Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (Acsé), Alliances, Assemblée permanente des Chambres des Métiers et de l'artisanat (APCM), Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH), Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME), Centre des Jeunes Dirigeants (CJD), Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté (DAIC), Délégation Générale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (DGEFP), Fondation Agir contre l'Exclusion (FACE), Entreprise et Personnel, Halde, IMS-Entreprendre pour la Cité, Institut de l'Entreprise, Medef, Union Professionnelle Artisanale (UPA), Fonds Social Européen (FSE).

Octobre 2008



Association d'entreprises ■ Président: Claude Bébéar
141, avenue de Clichy 75017 Paris
www.imsentreprendre.com
Tél.: 01 43 87 52 52