



# RAPPORT PAQTE.fr

Mobilisation nationale des entreprises  
en faveur des quartiers populaires



le Paqte Avec les Quartiers  
pour Toutes les Entreprises





Le PAQTE.fr est la mobilisation des entreprises, de toutes les entreprises, pour les 1 514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Cette initiative du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, propulsée par IMPACT partenaires & Bpifrance, est un programme d'accompagnement pour tous ceux qui veulent œuvrer à une meilleure inclusion économique de ces territoires et de leurs habitants.

C'est une démarche concrète qui concerne toute l'entreprise avec 4 piliers : **Sensibiliser, Former, Recruter et Acheter.**

- La sensibilisation des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le stage de 3<sup>ème</sup> ou encore des interventions en milieu scolaire sur le thème de l'entrepreneuriat,
- L'accès à l'alternance, pour permettre l'insertion professionnelle de la jeunesse de nos quartiers, mais aussi la reconnaissance des compétences,
- La promotion du recrutement sans discrimination, par l'autodiagnostic et la formation, ou encore des plateformes dédiées,
- Le développement économique des QPV, en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés ou recrutent.

Le 20 février 2019, 71 entreprises se sont engagées au nom de leurs collaborateurs dans la démarche du PAQTE.fr.

PAQTE.FR

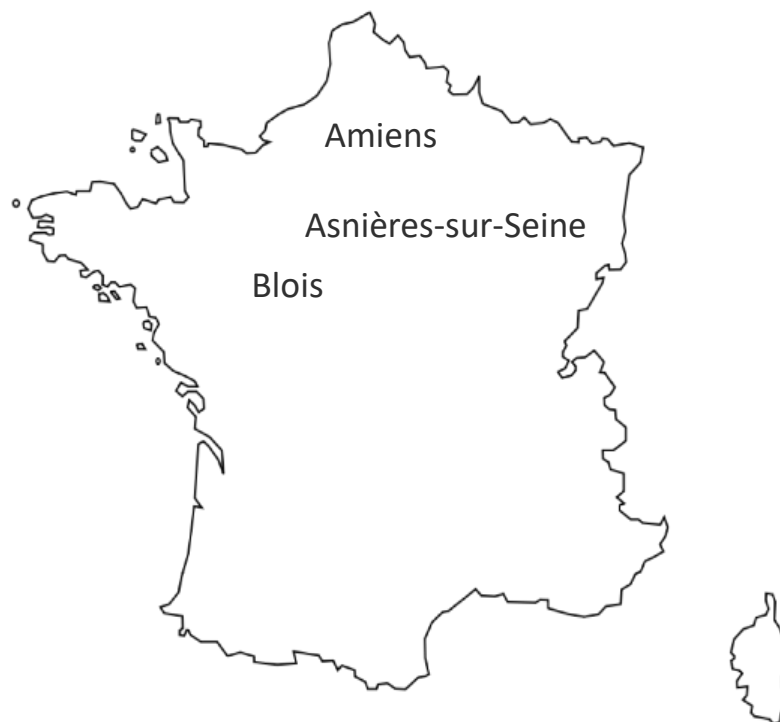
# MOBILISÉS POUR LES QUARTIERS

## FORMER !

Procter & Gamble (P&G) propose des contrats d'apprentissage et des contrats pro dans ses usines et s'engage avec des associations qui viennent en aide aux jeunes de QPV.

## SENSIBILISER !

L'entreprise propose aux jeunes de découvrir ses sites de production : visite des usines et présentation des différents métiers pour les collégiens et lycéens des QPV, ainsi que des stages pour des 3èmes de REP et REP+.



## RECRUTER !

100% des recruteurs sont formés à la non-discrimination. Le processus de recrutement est objectif et identique à tous les candidats.

## ACHETER !

P&G a participé à la « Tournée des Achats Impactants » et collabore avec des ESAT.



Procter & Gamble (P&G), dont la maison mère est à Cincinnati aux Etats-Unis, fabrique et commercialise dans le monde entier des produits de grande consommation (Ariel, Pampers, Head&Shoulders, Vicks, Oral-B, Gillette, etc.). Les produits P&G sont présents dans 9 pays sur 10.

Leur commercialisation est assurée via tous les réseaux de distribution (hypers/supermarchés, e-commerce, parapharmacies, etc). P&G est implanté en France depuis 1954. Son siège social est à Asnières-sur-Seine (92). Ses usines sont situées à Amiens (80) pour la production de produits d'entretien liquides pour le linge et la maison, et à Blois (41) pour la production de produits de soins capillaires, shampoings et après-shampoings. Un centre de distribution est situé à Amiens - il gère l'envoi de la production du site vers 52 pays et les chargements de l'ensemble des produits P&G vers les clients français.

Le volet social du programme RSE de P&G est globalement tourné vers les populations défavorisées. P&G a à cœur d'être une entreprise citoyenne et œuvre localement pour les communautés où elle est implantée.

1837

année de fondation de la Société, à Cincinnati (Ohio – Etats-Unis)

2 000

collaborateurs en France et 92 000 dans le monde (un tiers en Europe)

180

pays où sont vendues les marques du Groupe P&G

PROCTER & GAMBLE

# SENSIBILISER

Ouvrir son entreprise à la jeunesse des quartiers populaires, 13% de la jeunesse de notre pays. Le PAQTE.fr propose des actions en faveur de ces jeunes, qu'ils soient de l'hexagone ou d'outremer. Ainsi, les 43 000 collégiens de 3<sup>ème</sup> scolarisés dans des établissements REP+ vont bénéficier de stages de qualité avec la mise en place d'une plateforme ([www.monstagedetroisieme.fr](http://www.monstagedetroisieme.fr)) et surtout la mobilisation des employeurs du PAQTE.fr. Les dirigeants des entreprises peuvent aussi témoigner dans les lycées des quartiers populaires : dans le cadre du « Mois de l'Entrepreneuriat dans les Quartiers », ils sont mis à contribution pour donner envie d'entreprendre. Tous les collaborateurs de l'entreprise peuvent aller à la rencontre de cette jeunesse !

## QUELQUES INITIATIVES

### Au siège social d'Asnières :

- programme de coaching professionnel lors des journées de solidarité annuelles en partenariat avec Pôle emploi, Proximité, Mozaïk RH, la Mission locale et le PLIE de Gennevilliers, auprès d'une vingtaine de personnes pour favoriser leur employabilité
- projet de dix stages de 3<sup>ème</sup> en cours prévus sur avril 2019

### A l'usine d'Amiens :

- création d'un club de Sciences et de Techniques Ahmed Helal en 2017 en partenariat avec le rectorat d'Amiens (160 collégiens, dont des 3<sup>èmes</sup>) pour promouvoir les métiers de l'industrie
- partenariat avec l'association « CrééTonAvenir!!! » depuis cette année qui a permis d'accueillir 28 jeunes de 3<sup>ème</sup> de quatre établissements scolaires dont trois issus de QPV
- accueil de près de 600 élèves en visite depuis septembre 2018 afin de lever les barrières sur les métiers de l'industrie

### A l'usine de Blois en 2017 - 2018 :

- accueil de 5 collégiens (QPV) de 3<sup>ème</sup> issus des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville
- accueil de 3 conseillères Industrie de la Mission locale et de Pôle emploi pendant une demi-journée en immersion pour faciliter et développer le mécénat social en direction des acteurs associatifs impliqués dans les QPV

10

salariés  
environ de  
différentes  
nationalités  
ont réalisé  
des  
interviews  
dans le  
collège  
Joliot Curie  
(Longueau  
80) pour  
parler de  
leur métier

## Objectifs 2021

- Offres de stage pour 3<sup>ème</sup> de QPV dans chaque établissement de P&G France
- Objectif de 5 collégiens REP et REP+ accueillis par an sur le site de Blois
- Collaboration avec des ESAT



Depuis deux ans, Procter & Gamble permet à des jeunes issus des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville de passer une semaine dans ses usines afin de les sensibiliser aux métiers de l'industrie. L'entreprise a pris contact avec deux collèges afin d'accueillir cinq jeunes au cours des deux dernières années.



*« Nous avons développé cette année à l'usine d'Amiens un partenariat avec l'association « Crée Ton Avenir!!! » : 28 jeunes de 3ème provenant de 4 établissements scolaires dont 3 issus des Quartiers prioritaires ont été accueillis et ont découvert les codes de l'entreprise au travers de notre industrie qui offre un éventail de métiers qu'ils n'auraient pas imaginé. L'objectif est aussi de montrer aux jeunes filles qu'elles peuvent trouver leur place dans le monde industriel. Nous avons également participé aux côtés de « Nos Quartiers ont des Talents » à plusieurs actions, dont un atelier sur l'employabilité des jeunes, des coachings individuels et une matinée organisée sur site avec visite, prise de parole et échanges entre nos salariés et les jeunes diplômés. »*

**Céline FRICOURT**

Recrutement et communication interne - Procter & Gamble Amiens



*« Nous souhaitons avant tout que les stagiaires retiennent que le monde de l'industrie a changé, s'est modernisé et qu'il représente une magnifique opportunité d'évolution professionnelle dans tous les domaines. Tous nos collaborateurs participent à cette démarche en leur montrant pendant une heure ou deux leur métier. Nous leur avons bâti un planning spécifique pour qu'ils puissent découvrir la richesse des postes existants dans notre entreprise. Les jeunes sont souvent timides mais heureux de découvrir un environnement différent du leur. »*

**Linda ELLA EDOU**

Site HR Leader - Procter & Gamble Blois

# FORMER

L'alternance est une voie d'insertion professionnelle attractive pour les jeunes des milieux populaires : en entreprise et rémunérée ! Si 13% de jeunes habitent dans un QPV... Ils ne représentent en France qu'à peine 5% des contrats d'apprentissage. Le PAQTE.fr aide les entreprises à recruter plus de jeunes des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, en les identifiant, en les coachant mais aussi en accompagnant les maîtres d'apprentissage pour limiter les risques de rupture anticipée de contrat.

## QUELQUES INITIATIVES

**A Asnières** : dans le cadre de notre partenariat avec l'association SOS Villages d'Enfants (accueil d'enfants placés), P&G mène un projet d'accompagnement vers l'emploi de ces enfants devenus de jeunes adultes en manque de soutien et souvent en situation de précarité (coaching par un parrain P&G, accès au réseau du parrain, découverte du monde de l'entreprise, de ses métiers, aide dans la recherche d'emploi).

**A l'usine d'Amiens** : avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents » (NQT) plusieurs actions ont été réalisées, dont des coachings individuels et une matinée avec une visite du site, ainsi que des échanges entre les salariés et les jeunes diplômés.

**A l'usine de Blois** : sur la période 2017-2018, 13 apprentis et sept contrats pros ont été accueillis dont trois issus des QPV – mise en place de 2 PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) en partenariat avec l'École de la 2ème Chance (en RH et au conditionnement) – formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage à l'accueil des alternants (non-discrimination & accueil général) – parrainage individuel de 2 jeunes en recherche d'emploi intégrés dans le dispositif « 100 chances 100 emplois ».

13

apprentis et sept  
contrats pros dont  
trois issus des QPV,  
accueillis à l'usine de  
Blois sur 2017-2018

## Objectifs 2021

- Asnières : dès 2019, 5 jeunes adultes de SOS Villages d'Enfants coachés par un parrain P&G et poursuite de l'initiative chaque année d'ici 2021
- Blois : parrainage d'une promotion complète du dispositif Garantie Jeune





Procter & Gamble accueille chaque année entre 20 et 25 alternants dans tous les domaines (production, informatique industrielle, logistique, qualité, Ressources Humaines) sur ses sites de production. En 2018, trois de ses alternants étaient issus des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville. Cette année, l'entreprise a lancé une formation spécifique pour les collaborateurs qui souhaitent devenir tuteur.



*« Nous avons toujours considéré l'alternance comme la meilleure formation pour développer et bâtir des compétences en réelles adéquations avec les besoins actuels. Nous recherchons avant tout des jeunes ayant envie d'apprendre et faisant preuve de curiosité et essayons de les accompagner en ce sens en participant à des « jobs datings » dans les écoles. »*

**Linda ELLA EDOU**

Site HR Leader - Procter & Gamble Blois

FORMER

# RECRUTER

Donner sa chance à tous. Le PAQTE.fr accompagne les entreprises partenaires dans l'amélioration de leur processus de recrutement mais aussi de suivi de carrière. Par le biais d'outils mis à disposition, les entreprises sont invitées à former leurs équipes à la non-discrimination (auto-testing et e-learnings), mais aussi à diversifier leurs canaux de recrutement avec pour objectif la reconnaissance des compétences de chacun.

## QUELQUES INITIATIVES

Chez P&G, la diversité et l'inclusion est une valeur et un principe appliquées pour tous les recrutements et dans la gestion de carrière des collaborateurs.

P&G aspire à construire un monde meilleur pour tous, sans préjugés sexistes, avec une voix égale et une représentation égale pour les femmes et les hommes. A travers ses publicités, l'entreprise lutte contre les préjugés de tous types. L'objectif est de créer un environnement inclusif et égalitaire au sein de P&G, la diversité de ses collaborateurs doit représenter au mieux la diversité de ses consommateurs.

Chez P&G, 100% des recruteurs sont sensibilisés à la non-discrimination via des formations obligatoires, et le processus de recrutement est objectif et identique à tous les candidats.

A l'usine de Blois, P&G entretient un partenariat avec Pôle Emploi dans le cadre de recrutement de profils spécifiques (caristes). Dans la région Centre, P&G a des difficultés à recruter certains profils (notamment les Caristes ayant le CACES 1-3-5).

100%

des recruteurs sont formés à la non-discrimination. Le processus de recrutement est objectif et identique à tous les candidats.

## Objectifs 2021

Poursuivre les intentions développées en 2019



P&G s'implique pour une politique de sensibilisation pour la mixité. Ils sensibilisent le public, notamment les femmes, à s'ouvrir vers des métiers qu'elles n'envisagent, jusque-là, peut-être pas encore.



*« Nous organisons l'événement « P&G For Her » auquel une trentaine de participant(e)s sont convié(e)s pour découvrir le métier de Commercial, grâce entre autres aux témoignages de collaborateurs et collaboratrices évoluant au sein de cette fonction. Ceci afin d'aider en particulier les femmes à combattre les préjugés liés à ce métier et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives professionnelles. »*

**Charlotte SEBBAH**

Responsable du Recrutement P&G France-Benelux

RECRUTER

# ACHETER

Utiliser sa capacité d'achats pour accompagner les territoires fragiles. Le PAQTE.fr aide les acheteurs des entreprises partenaires à aller à la rencontre des TPE et PME implantées dans un territoire fragile (QPV, ruralité, outremer) mais aussi celles qui y recrutent comme les Entreprises d'insertion, adaptée ou ESAT. Ces rencontres permettent de contribuer au développement du tissu économique local en sortant ces entrepreneurs de leur isolement. Les acheteurs sont aussi incités à témoigner et à cartographier leurs achats pour identifier les bonnes pratiques.

## QUELQUES INITIATIVES

Le 4 décembre 2018, deux acheteurs du groupe Procter & Gamble ont participé à la « Tournée des Achats Impactants », organisée à Amiens. L'occasion pour eux de rencontrer de manière très interactive des entreprises agissant dans des domaines variés et avec le souci d'aider des personnes à s'intégrer par le travail. Tous deux ont apprécié la richesse des échanges et l'investissement de ces entreprises. Cela leur a également permis de rencontrer des acteurs locaux, partageant la même envie de développer l'activité dans la région d'Amiens.

Depuis des années, les sociétés du Groupe en France distribuent à leurs salariés un colis pour Noël contenant différents produits. Le conditionnement est assuré par du personnel d'établissements ESAT.

A Blois, sur la période 2017-2018, leur partenaire Sodexo s'est engagé à travailler avec un ESAT pour le tri des déchets.

2

acheteurs  
présents à  
l'étape  
amiénoise de la  
« Tournée des  
Achats  
Impactants »



Le 4 décembre 2018, deux acheteurs du groupe Procter & Gamble participent à la « Tournée des Achats Impactants » (TAI), organisée à Amiens.



*« J'ai eu un avis très favorable sur cette journée dans le sens où on a eu des discussions très interactives qui ont permis de connaître un peu mieux les entreprises qui sont implantées en QPV. Ce fut extrêmement intéressant j'ai notamment pu rencontrer un certain nombre d'entrepreneurs dynamiques et clairs, en lien avec une liste cible de travaux que nous avons chez Procter & Gamble. Ce sera notamment extrêmement intéressant à l'avenir pour mes homologues sur plusieurs sites »*

**Sébastien TARRATTE**

Amiens & Blois Capital - Site Buyer

ACHETER

# Focus 2018 – 2019 :

Le focus permet de mettre en exergue une action à fort impact social déployée récemment par Procter & Gamble.

## 1) Partenariat avec Dons Solidaires pour lutter contre la précarité menstruelle

P&G France est engagé depuis 2018 aux côtés de Dons Solidaires pour lutter contre la précarité, via un programme de don régulier de produits.

Actualité 2019 : Always®, leader de l'hygiène féminine, et l'association Dons Solidaires, engagée depuis 2008 contre le gaspillage et l'exclusion, s'associent pour lutter contre la précarité menstruelle, un enjeu sociétal qui touche de nombreuses jeunes Françaises. Ces jeunes femmes peuvent manquer l'école chaque année car elles n'ont pas les moyens de s'acheter des protections hygiéniques pendant leurs règles. En France, la précarité fragilise des millions de personnes, qui rencontrent de véritables difficultés pour se loger, se nourrir, se vêtir ou se chauffer. La précarité est peu souvent associée au déficit d'hygiène, peu connu des acteurs publics et privés. Or, derrière la question de l'hygiène se pose la question de l'estime de soi et de l'isolement. Ce phénomène est d'autant plus marquant qu'il touche également les jeunes filles. Les jeunes filles, déjà fragilisées par le manque de confiance en elles à la puberté sont d'autant plus vulnérables lorsqu'elles sont touchées par la précarité menstruelle.

La campagne #NonàLaPrécaritéMenstruelle, qui aura lieu au premier semestre 2019 a donc pour ambition de **reverser plus de 4 millions de serviettes en France**. Pour chaque paquet Always® acheté ou chaque photo postée sur les réseaux sociaux avec le hashtag #NonàLaPrécaritéMenstruelle, Always reversera des serviettes hygiéniques à Dons Solidaires, qui les distribuera à des jeunes filles en situation précaire.

## 2) Lutte contre la précarité via un projet d'accompagnement des jeunes adultes en difficultés, aux côtés de l'association SOS Villages d'Enfants

P&G France est engagé depuis 2014 auprès de l'association SOS Villages d'Enfants dont la mission est d'accueillir des enfants placés pour raisons familiales graves. P&G soutient cette association via du mécénat financier, du mécénat de produits P&G et via différents projets de mobilisation des collaborateurs.

Actualité 2018-2019 : les enfants des villages SOS bénéficient de la protection de l'enfance jusqu'à leur majorité puis sont victimes d'une véritable injonction à l'autonomie dès le jour de leurs 18 ans. Des études montrent que si ces jeunes ne sont pas accompagnés, nombre d'entre eux tombent dans la grande précarité. P&G souhaite aider ces jeunes adultes à découvrir le monde de l'entreprise et ses métiers, les faire bénéficier de conseils de la part de collaborateurs P&G : aide à la rédaction de CV, lettre de motivation, préparation à un entretien d'embauche, aide à la compréhension du monde de l'entreprise (p.ex. : codes vestimentaires, attitudes en entretien), visites des différents sites (siège et usines), présentation des métiers, partage d'adresses et contacts, etc.





*« Le volet social du programme RSE de P&G est globalement tourné vers les populations défavorisées. P&G a à cœur d'être une entreprise citoyenne et œuvre localement pour les communautés où elle est implantée. »*

**Mireille LE CHANU**

Communication Corporate

En 2019 :

Lancement du projet d'accompagnement des jeunes adultes avec SOS Villages d'Enfants et poursuite des programmes d'accueil de collégiens de QPV sur les trois sites de Procter & Gamble en France.



[www.paqte.fr](http://www.paqte.fr)