



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^{ème} 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 !

ENGIE et LADOM conjuguent leurs efforts en faveur de l'insertion des jeunes ultramarins et ceci depuis 2012 avec pour objectif d'intégrer ces jeunes des territoires d'outremer dans un cursus BTS ou licence professionnelle.

FORMER !

Depuis 3 ans, le PEMS (Parcours Emploi Mobilité Sport) contribue à l'insertion des jeunes des QPV dans la filière alternance. Ce sont près de 200 jeunes de 17 à 25 domiciliés en Ile-de-France et à ARRAS qui ont bénéficié de ce programme d'une durée de 6 mois. Ce programme a été créé par ENGIE en 2016 en partenariat avec le Club FACE Paris à l'occasion de l'EURO 2016 de foot.

SENSIBILISER !

ENGIE a initié au mois de décembre 2018 un premier stage destiné aux élèves de 3^{ème} des collèges REP, REP+ et ou domicilié dans les QPV. Ce stage est intitulé « les métiers dans un IGH, (Immeuble Grande Hauteur) : la Tour ENGIE à la Défense ».

SENSIBILISER !

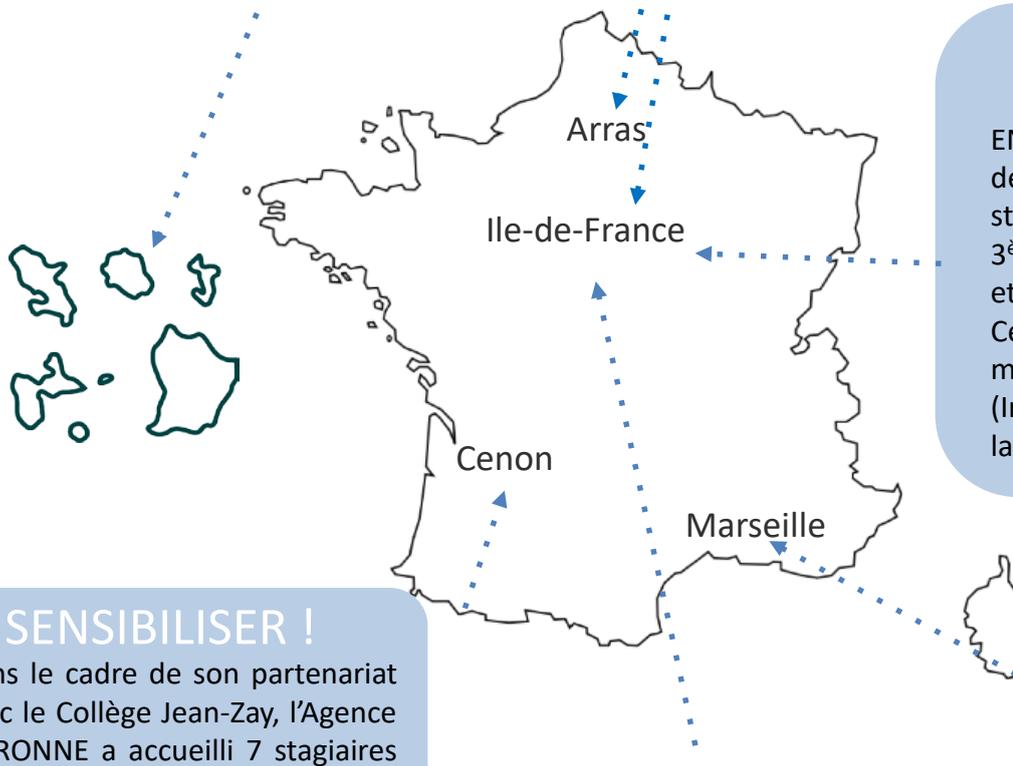
Dans le cadre de son partenariat avec le Collège Jean-Zay, l'Agence GARONNE a accueilli 7 stagiaires de 3^e dans ses locaux.

RECRUTER !

ENGIE est chaque année présente sur le salon Jeunes d'Avenir au mois de septembre. C'est l'occasion pour ENGIE et ses différentes entités de présenter ses métiers et de recruter des jeunes de la Diversité. En septembre 2018 près de 400 jeunes ont fréquenté pendant deux jours le stand animé par des RH et des membres de la Direction Développement social et Diversité du Groupe.

ACHERETER !

Refonte en cours des relations acheteurs/fournisseurs afin de mieux orienter les achats d'ENGIE vers des fournisseurs « cible ».





ENGIE est premier producteur indépendant d'électricité dans le monde et premier opérateur d'infrastructures gazières en Europe. Avec 24 millions de contrats dans le monde, le Groupe est leader mondial des solutions énergétiques urbaines. ENGIE représente enfin 350 réseaux de chaleur et de froid dans le monde.

Dans un contexte social complexe, le Groupe entend jouer un rôle majeur en apportant son soutien au développement de la formation et de l'employabilité des jeunes. La possibilité d'offrir aux jeunes des expériences professionnelles de qualité, et leur permettre de découvrir nos métiers contribuent au rayonnement du Groupe dans ses territoires. Ainsi, les actions pour favoriser l'insertion de tous les jeunes y compris les jeunes issus des QPV sont un formidable levier d'intégration et de lutte contre les exclusions.

65 milliards d'euros

de chiffre d'affaires en 2017

70 pays

dans lesquels ENGIE est présent

150 000

collaborateurs

ENGIE

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'outremers. Ainsi, les 43 000 collégiens de 3^{ème} scolarisés dans des établissements REP+ vont bénéficier de stages de qualité avec la mise en place d'une plateforme (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

Stage de troisième - « Les métiers dans un immeuble grande hauteur IGH : la tour ENGIE à la Défense » destiné aux élèves des collèges REP et REP + du département des Hauts-de-Seine.

Convention de collaboration avec le collège Jean Zay de Cenon 33 qui comprend :

- interventions de professionnels d'ENGIE Cofely en classe
- accueil de stagiaires à l'Agence Garonne dans le cadre du stage découverte (classes 4^{ème}/ 3^{ème})
- organisation de visite(s) de sites d'ENGIE Cofely permettant aux collégiens de mieux appréhender les métiers techniques dans le domaine de l'énergie
- participation de représentants d'ENGIE Cofely à des forums
- oraux d'exams...

Programme « J'apprends l'Énergie » ayant vocation à sensibiliser des collégiens de 3^{ème} (y compris en REP) à l'énergie, ses enjeux et ses opportunités, dans un contexte de transition énergétique.

3

ans d'engagement
afin d'accueillir
3 000 jeunes soit
1 000 chaque
année



Objectifs 2021

- Chaque année 400 stages de 3^{ème} – 400 alternants – 300 stages dans les filières professionnelles
- Développer la signature de partenariats avec des collèges : à titre d'exemple en 2018 partenariat avec les collèges de Nanterre sous l'égide de la Préfecture des Hauts-de-Seine



Accueil de 7 jeunes de 3ème en stage découverte à l'Agence GARONNE dans le cadre de la convention avec le collège Jean ZAY à Cenon

Dans la salle du conseil, Pierre Deheunynck s'adresse aux stagiaires de troisième d'un collège REP+ des Hauts-de-Seine accueillis pendant une semaine dans la tour ENGIE.



« Notre programme d'accueil des stagiaires, nous l'avons façonné pour vous. Le but est de vous faire rencontrer directement les entreprises. Nous avons une responsabilité, celle de vous aider. Je vous invite tous à aller le plus loin possible et pour cela, il faut se former tout au long de sa vie donc cela commence maintenant. ENGIE aimerait vous donner envie à vous et à beaucoup d'autres jeunes de rejoindre nos métiers et donc d'aller vous former après la troisième dans des parcours qui vous permettront de devenir, que sais-je, bacheliers, techniciens, peut-être ingénieurs. Vous, jeunes hommes et jeunes femmes, peut-être vous rejoindrez-nous ? »

Pierre DEHEUNYNCK
Directeur Général Adjoint

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

Accompagner les jeunes de 17 à 25 ans des QPV avant leur entrée en alternance ou en emploi, tel est le but du PEMS (Parcours Emploi Mobilité Sport). Chaque année depuis 3 ans, ce sont 50 jeunes en Île-de-France et 15 à Arras qui suivent un programme de 6 mois. Le temps fort du programme est un séjour d'une semaine sur une base aérienne à Tours ou Orange qui a pour but de préparer les jeunes à la vie professionnelle selon un programme défini (présentation des métiers, sport, travail en groupe avec discipline et respect des horaires).

Quinze étudiants arrivés de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie ont effectué une licence générale Sciences-Technologies-Santé, mention « Sciences pour l'ingénieur, parcours énergie & développement durable », au sein de différentes entités du Groupe ENGIE : ENGIE Réseaux, CPCU, CLIMESPACE, ENGIE Cofely, Axima, Endel et GRDF.

70

jeunes par an
suivent le
programme PEMS

15

jeunes
ultramarins par an
accueillis en
licence chez
ENGIE

Objectifs 2021

ENGIE se donne comme objectif 10% d'alternants à l'échelle globale en France d'ici à 2021.



Les **ULTRAMARINS ENGIE** et **LADOM** conjuguent leurs efforts en faveur de l'insertion des jeunes ultramarins.



Le **PEMS d'ARRAS** prend le départ pour la base aérienne d'Orange.



« Nous voulons recruter des jeunes issus des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville et l'alternance est pour nous une voie d'excellence. Nous souhaitons particulièrement rechercher ces jeunes, leur donner la possibilité de venir travailler dans des métiers techniques. L'engagement d'ENGIE est de recruter davantage de jeunes des QPV. Nous avons un certain nombre de partenaires, associations, missions locales, qui vont pouvoir nous aider à sourcer ces jeunes. Ils ont l'envie et le potentiel pour venir exercer des métiers de l'énergie. Notre ancrage territorial est une de nos forces et c'est par ce biais là que nous allons atteindre ces jeunes des Quartiers prioritaires. »

Rachel COMPAIN

Directrice Développement Social et Diversité

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



ENGIE est présent chaque année sur différents salons de recrutement et participe notamment aux salons Jeunes d'Avenir et Jeunes d'Avenir spécial alternance. C'est l'occasion à chaque fois de rencontrer plusieurs centaines de jeunes des QPV attirés par les métiers de l'énergie et des services à l'énergie.



Détenteurs du label diversité depuis 2012, ENGIE s'est vu renouveler le label depuis octobre 2017 et l'a intégré comme outil d'évaluation de ses processus de recrutement.

Objectifs 2021

Mise en place d'un auto-testing sur un panel d'entités en France avec pour objectif d'assurer un suivi des process de recrutement et veiller à la sensibilisation des recrutements à des pratiques non discriminatoires.



Salon Jeunes d'Avenirs spécial
alternance mars 2018 à l'Espace
Champerret



« Le manager a beau être sensibilisé à la diversité, il n'est pas évident qu'on ait touché tout le monde : en France nous sommes quand même près de 72 000. Non discriminer c'est, lorsqu'il y a le choix entre deux candidatures à compétences égales, opérer un travail de déconstruction des stéréotypes : origine sociale, nom-prénom, sexe, âge et handicap. Compte tenu de notre engagement avec le PAQTE.fr nous avons voulu devancer les campagnes de testing et nous allons lancer début 2019 des campagnes d'auto-testing sur les métiers pouvant générer une discrimination : on veut à la fois pouvoir montrer qu'on est dans un système d'amélioration continue et faire grandir nos équipes. »

Marie-Pierre BEZODIS
Chef de projet Diversité

RECRUITER



« Nous menons une étude sur l'impact des achats d'ENGIE pour mieux comprendre les répercussions de notre activité en termes d'emplois générés (directs et indirects). A la suite de cette étude nous verrons comment réaliser une part d'achats orientés vers des fournisseurs ciblés. La refonte actuelle de notre système relation fournisseur/souscripteur nous permettra de mieux suivre et de cibler ces achats. Nous avons pensé, par exemple, à installer des «pop-up» qui permettraient à nos acheteurs d'identifier dans une zone donnée quels seraient les fournisseurs qu'ils pourraient privilégier afin de générer un achat impactant. »

Laurent DORDAIN
Chef de projet

ACHETER

Focus 2018 : réunion des référents Diversité et des Recruteurs

Le focus met en exergue une action à fort impact social déployée récemment par ENGIE.



Plusieurs fois par an, l'équipe Diversité de la DRH Groupe, les correspondants Diversité des Business Units, ainsi que le réseau des Recruteurs se réunissent pour échanger sur les bonnes pratiques et partager les évolutions des politiques du Groupe sur ces sujets.

Lors de la réunion du 22 janvier au Musée de l'histoire de l'immigration au Palais de la Porte Dorée, le programme portait notamment sur les enjeux Diversité du Groupe, les objectifs du PAQTE.fr, l'objectif 10% d'alternants dans le Groupe en France, l'accueil des collégiens de 3^{ème}, la campagne de testing...



« La Direction Développement social et Diversité réunit plusieurs fois par an le comité Diversité composé des correspondants Diversité des différentes entités du Groupe en France. C'est l'occasion de les informer et de les faire participer aux actions menées nationalement. Dans ce cadre, ils contribuent au déploiement du PAQTE.fr et à l'atteinte des objectifs ENGIE pour les 3 années à venir. »

Thierry HUCK

Responsable mission Insertion

ENGIE, c'est :

10% d'objectifs d'alternance en 2021 en France

dont

3% de jeunes alternants en situation de handicap dans le Groupe en France



www.paqte.fr