



RAPPORT PAQTE.fr

Mobilisation nationale des entreprises
en faveur des quartiers populaires

SIEMENS





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

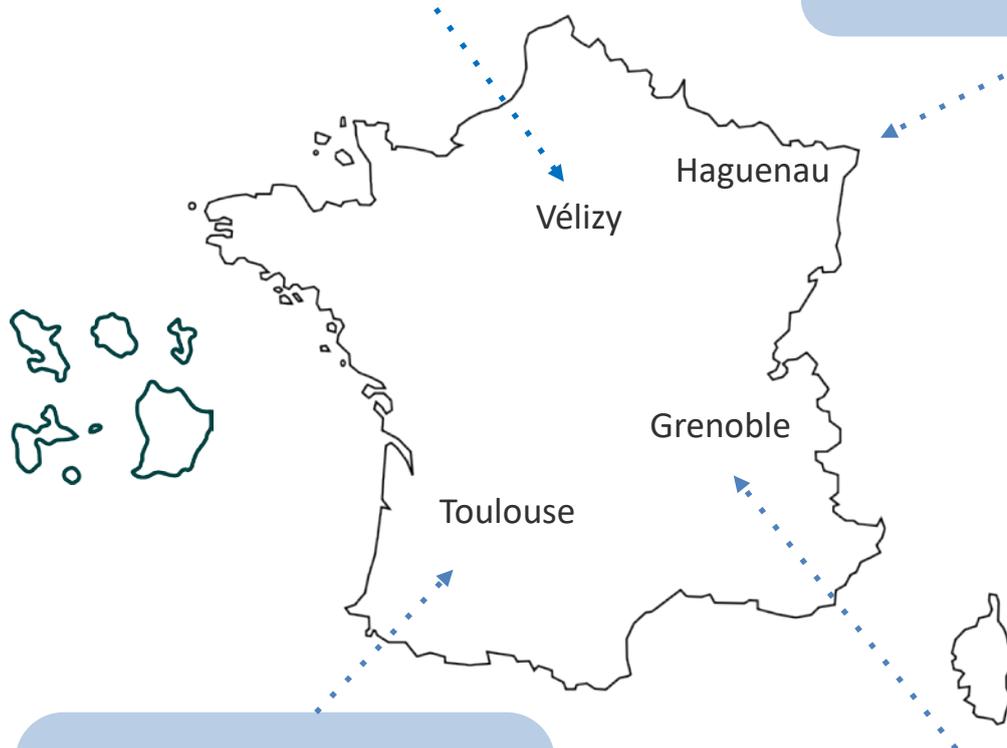
SIEMENS MOBILISÉE POUR LES QUARTIERS

FORMER !

Accueil de 420 alternants au sein des équipes de Siemens en France

SENSIBILISER !

Participation active à l'association Nos Quartiers ont des Talents (NQT)



RECRUTER !

Dans ses recrutements, Siemens utilise la méthode STAR (basée sur les comportements) pour évaluer les candidats rencontrés

ACHETER !

Rapprocher les acheteurs des entreprises des TPE, PME, structures d'insertions implantées dans les QPV, par exemple à travers la Charte signée avec Plaine Commune

Siemens est un groupe technologique de dimension mondiale dont la présence en France remonte à 1850. Nous opérons dans les domaines de l'électrification, de l'automatisation et de la digitalisation dans les secteurs de l'Energie, des 'Smart Infrastructures' et de la 'Digital Industry'.

Siemens a conscience de la responsabilité capitale des entreprises dans la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le monde du travail, et a développé dès son origine une forte culture dans ces domaines.

En ce sens, l'initiative PAQTE.fr a le mérite d'assurer un reporting des actions réalisées et d'encourager à plus de volontarisme en la matière.

Comme nous le détaillons dans ce document, nous travaillons à aider des jeunes des Quartiers Prioritaires en recherche d'emploi, finançons des projets à haut impact social et travaillons avec des acteurs reconnus du secteur de l'insertion.

Nous sommes en toute logique heureux et fiers de concrétiser cet engagement en rejoignant le PAQTE.fr.

Nicolas Petrovic
Président Siemens France

+ de 7 000
collaborateurs

8

sites industriels et 11 centres de R&D dont 8 à responsabilité mondiale. Siemens France s'engage activement dans les filières stratégiques pour l'industrie française

2,3

milliards d'euros de chiffre d'affaires dont 29 % réalisés à l'export

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 3ème 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

Siemens

- **Participe aux salons Jeunes d'Avenir** : conseils, aide à la rédaction de CV, entretiens à blanc, orientation...
- **Accueille des groupes de collégiens** et leurs professeurs dans le cadre de l'action portée par Plaine Commune.
- **Renouvelle sa participation** à l'association Nos Quartiers ont du Talent (NQT).

500

jeunes coachés,
42 parrains NQT
actifs

Objectifs 2021

Siemens

- Accueillera une soixantaine de jeunes dans le cadre des stages de 3^e, avec un focus particulier sur les QPV (50 %) et sur les jeunes femmes, souvent éloignées du monde de l'industrie.
- Renouvellera son engagement dans l'association NQT (participation au Conseil d'Administration, augmentation de 10 % du nombre de tuteurs actifs).
- Fera la promotion des métiers techniques auprès des jeunes femmes via l'association 'Elles bougent'.



Siemens organise pour la première année des stages à la destination des élèves de 3ème REP+. Pour l'année 2019 et dans le cadre du PAQTE.fr, Siemens accueillera 30 stagiaires dont un tiers seront des femmes.



« Ce qui m'a surpris sur les stages de troisième, c'est l'accueil que mes collègues lui ont réservé. Pour les organiser, j'ai juste eu à demander et, malgré leur emploi du temps chargé, tous se sont mobilisés et ont répondu présents. C'est incroyable de voir à quel point ils sont force de proposition et cela montre la vraie ADN de notre entreprise. Nous avons une vraie problématique qui est celle de sensibiliser les jeunes filles à nos métiers d'ingénieurs. On souhaite leur expliquer qu'on peut accéder à des filières scientifiques et donc à des métiers techniques mais que pour cela, elles ne doivent pas se mettre de barrières. »

Delphine NICOLAS
Campus Manager - Siemens

SENSIBILISER

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 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

Siemens

- **Forme ses tuteurs d'alternants** à leur rôle (recrutement, intégration, accompagnement et montée en compétence des jeunes, relations avec l'école, aide à l'embauche...).
- **Distribue des bourses** destinées à aider 5 jeunes femmes qui rejoignent Siemens via l'alternance.

72

tuteurs formés à leur rôle ces 3 dernières années

Objectifs 2021

Siemens

- Accueillera le forum de recrutement Alternance Nos Quartiers ont du Talent (juin 2019) à son siège social de Saint-Denis, forum ouvert à toutes les entreprises souhaitant participer.
- Fera la promotion de la formation de ses tuteurs d'alternants. Siemens vise un taux de 90 % de nouveaux tuteurs formés.
- Diffusera ses offres de stages et d'alternance sur le site Engagement Jeunes, utilisé par IMPACT partenaire, pour partager les jeunes des QPV rencontrés en speed-dating.



Depuis quelques années, Siemens recrute parmi ses alternants qui connaissent leur entreprise de l'intérieur.

« Nos effectifs d'alternants viennent de tous les horizons, aussi bien en termes de géographie que d'écoles/universités. Quand nous recrutons des alternants, l'important est leur personnalité, leur capacité à évoluer dans notre environnement technique où l'innovation est permanente. Il est aussi très important de valider que notre organisation saura les faire grandir et leur faire appréhender de nouvelles compétences. L'alternance est un axe original lié à l'histoire de Siemens : nous avons toujours été localisés à Saint-Denis ce qui favorise l'inclusion de profils diversifiés. Et en tant qu'entreprise allemande, nous avons, depuis longtemps, une vraie culture de l'alternance. »

Delphine NICOLAS
Campus Manager - Siemens

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-learning), mais aussi à diversifier leurs canaux de recrutement avec pour objectif la reconnaissance des compétences de chacun.

QUELQUES INITIATIVES

Siemens

- Propose à une partie de ses recruteurs la **formation** 'A Compétences Egales'.
- Utilise pour une partie de ses équipes de recrutement la **méthode STAR** (basée sur les comportements) pour évaluer les candidats rencontrés.
- Recrute 220 alternants et en accueille 420 par an. Il y a 5,81 % d'alternants chez Siemens France.

7 %

des jeunes
accueillis en
alternance dans le
groupe en France
résident en QPV

Objectifs 2021

Chez Siemens, 100 % des consultants en recrutement seront formés à « A Compétences Egales ».



Partie prenante au PAQTE.fr et signataire de la Charte Entreprise-Territoires (Plaine Commune), Siemens recrute dans les bassins de l'emploi et s'implique pour une gestion non-discriminante des embauches.



« Depuis des années, qu'ils soient internes ou externes, nos consultants en recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination. En 2019, nous nous assurerons que 100 % d'entre eux bénéficient de cette formation ainsi que d'une sensibilisation aux biais inconscients. Cette dernière action s'adressera également aux tuteurs d'alternants. Pour évacuer certains biais et nous concentrer sur les compétences, nous poussons l'utilisation de la méthode STAR pour structurer les entretiens d'embauche. »

David-Alexandre GAVA

Directeur Talent Acquisition - Siemens

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

Siemens

- A mis en œuvre le Code de Conduite signé par ses fournisseurs. Afin de mesurer et de garantir ces engagements, des processus permettent d'avoir toute la transparence sur ses 9 000 fournisseurs.
- Plus de 1 000 commandes sont passés sur un ESAT via la société Experbuy, près de Lyon.
- Favorise les PME comme fournisseurs de Siemens en France, représentant ainsi plus de 54 % de sa base fournisseurs. Siemens évalue annuellement ce que ses fournisseurs pensent d'elle au travers d'un baromètre géré par Pacte PME garantissant le caractère anonyme des réponses.
- Son plan d'action PME comporte des objectifs mesurables, dont le suivi est partagé par un comité de suivi de l'association Pacte PME.

54 %

des fournisseurs de
Siemens en France
sont des PME

Objectifs 2021

Siemens

- S'est engagée en 2016 à réduire au niveau mondial d'au moins 50 % les émissions de CO2 émis en 2020 et à atteindre la neutralité en 2030.
- Participera à la Tournée des Achats Impactants 2019 : rencontres qualifiées entre acheteurs de grands groupes et entreprises implantées dans des territoires fragiles (quartiers, ruralité, outremer), entreprises adaptées ou encore entreprises d'insertion.

ACHETTER



Focus 2018 : Siemens par l'intermédiaire de son Centre Être et Handicap (CEH) – a développé un dispositif d'inclusion visant à intégrer des personnes en situation de handicap psychique en milieu professionnel

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



Depuis 2009, le CEH crée une passerelle entre le milieu protégé et ordinaire en accompagnant le parcours d'insertion dans le milieu professionnel des personnes en situation de handicap psychique.

Sur une période variant en fonction des besoins de chaque collaborateur, nous assurons une évolution contrôlée et adaptée du projet professionnel de chacun. Ces différentes actions, menées en coordination avec des équipes pluridisciplinaires, visent à permettre une inclusion pérenne, maîtrisée et sécurisée dans le monde du travail.

Nous encadrons, chaque jour, environ 25 collaborateurs ESAT recevant une formation initiale et continue. Nos collaborateurs travaillent pour l'ensemble des divisions France de Siemens ; ainsi nous proposons des tâches variées sur différents outils métier totalement intégrés dans nos processus professionnels. Notre objectif est d'obtenir une expérience professionnelle valorisable sur le marché de l'emploi.



« L'objectif est de mettre en situation professionnelle classique des personnes en situation de handicap psychique. De manière à ce qu'elles apprennent le plus efficacement possible. On se base sur leurs projets, on regarde ce sur quoi ces personnes vont être efficaces, et nous adaptons nos apprentissages en fonction de la personne que nous avons en face de nous. Chez nous, il n'y a pas deux cas de personnes que l'on peut accompagner de la même manière. L'accompagnement se fait par une équipe pluridisciplinaire (psychologues, ergothérapeute...) en externe et en interne des équipes qui vont encadrer au jour le jour la personne. Au sein de Siemens, 5 personnes ont même trouvé un travail dit « classique » en sortant du CEH ! »

Catherine PETROVIC

Responsable Diversité et Handicap - Siemens

Depuis sa création, le CEH
a accueilli :

+ de 500 collaborateurs en situation de
handicap psychique

FOCUS 2018



www.paqte.fr