



# RAPPORT PAQTE.fr

Mobilisation nationale des entreprises  
en faveur des quartiers populaires

**W** UNIBAIL  
RODAMCO  
WESTFIELD



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

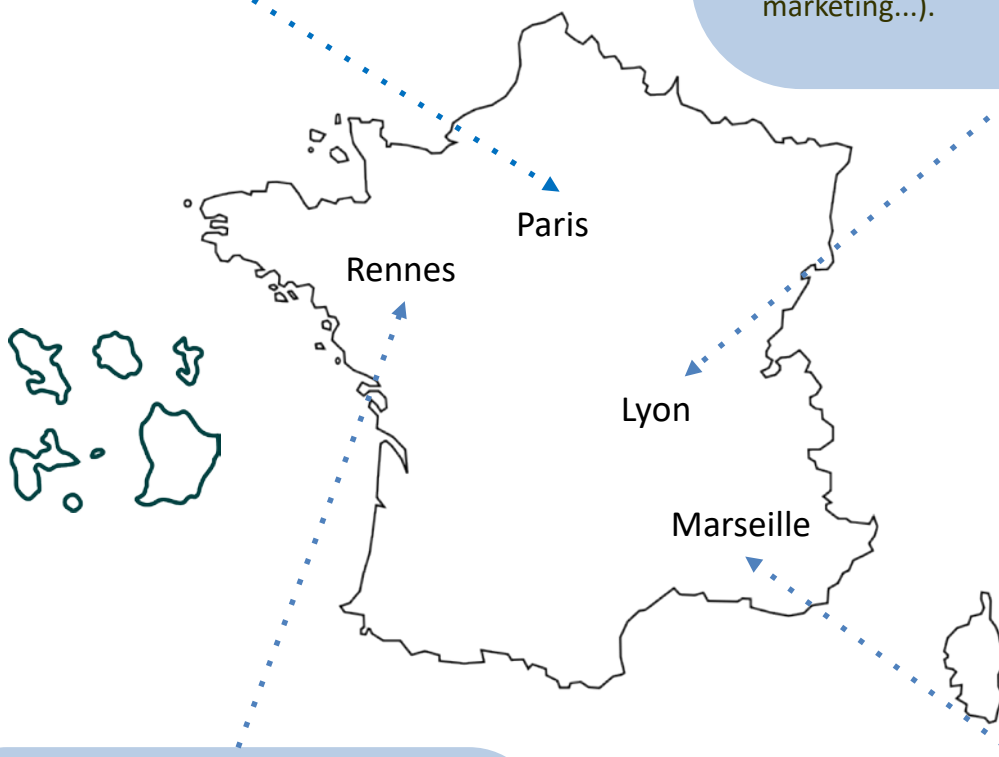
# MOBILISÉS POUR LES QUARTIERS

## FORMER !

Depuis 2016, le programme UR for Jobs vise à créer des ponts entre les jeunes en difficulté d'insertion et les nombreuses opportunités d'emploi de nos actifs. Chaque année, dans chaque centre participant, une promotion de jeunes est ainsi formée aux métiers de la vente avant d'être présentée aux recruteurs locaux.

## SENSIBILISER !

Faire découvrir l'entreprise aux jeunes est essentiel pour les aider à se projeter dans leur carrière future : ainsi chaque centre de shopping du groupe accueille régulièrement les écoliers, collégiens ou lycéens avoisinants pour leur faire découvrir la multitude des métiers qui y sont hébergés, au travers de visites des "coulisses" du centre et de témoignages de différentes parties prenantes (enseignes, prestataires sécurité, maintenance, direction marketing...).



## RECRUTER !

En tant que signataire de la charte diversité, nous n'excluons aucune candidature et sensibilisons l'ensemble des managers à la non-discrimination. Des outils et processus pilotes sont lancés afin de s'affranchir des CV durant les phases amont de recrutement.

## ACHERTER !

Nous encourageons l'ensemble de nos prestataires à fournir des efforts significatifs pour insérer des publics éloignés de l'emploi, au travers de clauses ou d'annexes à nos conditions générales d'achats et les invitons à recruter au travers d'évènements de job dating organisés dans nos actifs avec les partenaires publics et associatifs de l'emploi local.



Unibail-Rodamco-Westfield est le premier créateur et opérateur global de centres de shopping. Le Groupe possède 93 centres de shopping, dont 56 «flagships» (22 d'entre eux en France).

Grâce à ses 3 700 employés, dont 1 000 en France, le Groupe est en position idéale pour générer de la valeur et offrir une expérience exceptionnelle et sans cesse renouvelée aux 1,2 milliard de visiteurs accueillis chaque année dans ses centres.

Présent dans les villes les plus dynamiques de 13 pays, le Groupe se distingue par sa stratégie «Better Places 2030», qui a pour ambition de bâtir un avenir durable pour les territoires dans lesquels il est implanté et contribuer à façonner le visage des villes de demain. Un axe majeur de cette stratégie est la création d'emploi et l'insertion professionnelle.

Les métiers du Groupe requièrent des profils hautement qualifiés pour peu d'effectif, ce qui soulève un certain nombre d'enjeux sur la thématique de l'emploi auxquels nous répondons par une forte mobilisation dans l'ensemble des territoires dans lesquels nous sommes implantés.

13

pays

93

centres de shopping dont 56 flagships, valorisés à 65,2 Mds€ au 31 décembre 2018

3 700

professionnels de talents, dont 1 000 en France

UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD

# 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](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

Outre l'accueil de stagiaires (5 stagiaires de 3e et 16 stagiaires de plus longue durée en 2018), nous faisons découvrir la multitude des métiers présents dans nos actifs aux jeunes des écoles, collèges ou lycées avoisinants, ou bénéficiaires du dispositif Garantie Jeunes de la Mission Locale, au travers d'interventions dans les classes ou de visites de nos « coulisses ». La Journée Nationale Des Jeunes est un moment fort de ces échanges terrain, avec plus de 200 élèves de la seconde au BTS accueillis partout en France en 2018.

2018 marquait la 10e année de notre partenariat avec le réseau des Ecoles de la Deuxième Chance (E2C): au-delà d'un appui financier, chaque centre se fait leur porte-parole. Chaque année, ces actions de promotion permettent à plus de 100 jeunes de l'E2C d'effectuer des stages au sein des enseignes et prestataires de nos centres.

+ de 100

bénéficiaires de l'Ecole de la Deuxième Chance ont effectué un stage dans nos actifs

## Objectifs 2021

Nous souhaitons qu'un nombre croissant de jeunes ait l'opportunité de découvrir nos métiers et mettrons en place chaque année au sein de notre siège social a minima un parcours groupé de stage de 3e (à destination de jeunes de QP, mais également de jeunes en situation de handicap). Dans nos centres, nous poursuivrons notre soutien aux E2C et actions de sensibilisation auprès des collèges et lycées qui nous entourent.



Accueil d'une classe de 29 élèves de 2<sup>de</sup> pour une journée de découverte des métiers dans le centre de shopping Carré Sénart.

« A Euralille, il nous semble indispensable de nous impliquer collectivement en faveur de l'insertion des jeunes et de leur rapprochement à l'emploi. Nous l'avons fait de diverses manières cette année.

Nous sommes très attachés à l'E2C, avec qui nous accueillons régulièrement des élèves en stage.

Dernièrement ce fut le cas d'Agathe en tant qu'hôtesse d'accueil. Elle y a rejoint Keysha, ancienne stagiaire E2C, devenue hôtesse titulaire puis chef hôtesse!

Nous avons aussi suivi un groupe de 6 « jeunes dynamiques » pour les aider à reprendre confiance en eux, affiner leurs projets professionnels et préparer leurs premiers entretiens d'embauche.

Enfin, nous avons mené un projet de groupe ambitieux : avec l'ensemble de mon équipe de direction, nous suivons depuis 3 mois une classe du lycée Pasteur, voisin du centre.

Nous les accompagnons au travers d'une réflexion collective sur les différents moyens qui permettront à Euralille d'améliorer son environnement proche. Le projet a été extrêmement bien accueilli en interne et les collaborateurs URW s'impliquent et donnent de leur temps afin de rapprocher les jeunes du monde de l'entreprise au travers d'actions concrètes. »

**Hugo REY**

Directeur du centre de shopping Euralille (Lille)

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 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

Nous déployons depuis 2016 le programme d'insertion professionnelle « UR for Jobs » visant à construire les ponts nécessaires entre des jeunes en difficulté et les opportunités d'emploi nombreuses et variées de nos centres. Les jeunes sont formés, puis coachés par nos collaborateurs, avant d'être mis en relation avec des recruteurs. En 2018, 271 jeunes ont ainsi été formés et parmi eux, 145 ont trouvé un emploi dans 12 de nos centres français ou décidé d'intégrer une formation qualifiante à la suite du programme.

Nous nous engageons auprès de l'association ARTICLE 1 depuis 2012 pour soutenir des jeunes issus de milieux modestes à réussir leurs études supérieures et leur insertion professionnelle. En plus d'un soutien financier, plus de 30 collaborateurs ont parrainé des jeunes pendant 2 à 5 ans.

Enfin, nous avons accueillis en 2018, 27 contrats d'apprentissage et 2 contrats de professionnalisation.



271

jeunes ont été formés  
et 145 d'entre eux  
ont trouvé un emploi  
grâce au programme  
UR for Jobs en 2018  
en France

## Objectifs 2021

UR for Jobs, programme phare de notre stratégie « Better Places 2030 » sera progressivement déployé à l'ensemble de nos actifs d'ici à 2020 afin de permettre l'embauche ou le retour à la formation qualifiante de 1 000 personnes chaque année dans tous les pays du Groupe. Des programmes de formation innovants, tels le programme SKOLA, seront privilégiés pour un accompagnement efficace et durable.





Dans le cadre d'UR For Jobs cette année, le centre Vélizy 2 a construit une formation courte et dynamique pour répondre aux besoins de ses enseignes. Identifiés en partenariat avec le Pôle Emploi de Versailles, 17 candidats ont ainsi pu bénéficier gratuitement d'une formation ciblée sur le « comportement d'un vendeur 4 étoiles ». La plupart d'entre eux faisaient face à de grandes difficultés d'insertion, mais tous avaient une réelle envie de réussir.



*« Plus que diplôme ou expérience, nos commerçants sont unanimes dans leur recherche de nouvelles recrues: savoir-être et motivation priment.*

*Suite à la formation, ils ont rencontré les recruteurs des enseignes lors du job dating du centre le 17 octobre dernier. Si tous n'ont pas décroché d'emploi à l'issue de l'évènement, ils sont tous repartis convaincus qu'ils étaient « capables ».*

*Notre plus grande joie est de recroiser dans nos boutiques « nos » candidats embauchés. Aujourd'hui épanouis, ils rendent leurs responsables respectifs ravis de leurs embauches. »*

**Julia DIEP**

Directrice de Centre Adjoint du centre de shopping Vélizy 2  
(Vélizy-Villacoublay)

# 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

- En tant que signataire de la charte diversité, nous n'excluons aucune candidature et sensibilisons l'ensemble des managers à la non-discrimination (191 managers formés depuis 2016).
- Nous avons participé avec l'association MOZAIK RH à des projets pilotes favorisant de nouveaux types de recrutement sans CV et mis en place un outil de recrutement prédictif appelé ASSESSFIRST, afin de valoriser les compétences analytiques et la personnalité des candidats de notre programme « graduate ».
- Au travers du programme UR for Jobs, nous mettons en place dans nos centres des job dating annuels qui réunissent 10 à 30 recruteurs ainsi que 80 à 150 candidats issus des communautés voisines. L'identification des candidats est menée en partenariat avec l'ensemble des partenaires publics de l'emploi local afin de favoriser la diversité des profils présentés aux enseignes.

191

managers  
formés à la non-  
discrimination  
depuis 2016

## Objectifs 2021

Nous souhaitons continuer de recruter les professionnels les plus talentueux issus de disciplines et d'horizons différents. Nous encourageons la diversité dans notre recrutement, mais également dans les parcours de carrière en proposant également un programme de mobilité dynamique



Entretien d'embauche lors du deuxième job dating de Carré Sénart dans le cadre d'UR for Jobs.



*« Depuis juin 2018, nous avons lancé en France un pilote avec la solution digitale ASSESSFIRST pour nos recrutements ciblant notre programme de «graduate». Cette solution de recrutement prédictif repose sur des tests de personnalité, de motivation et de logique permettant progressivement de s'affranchir du CV. Cette méthodologie permet d'identifier de forts potentiels qui seraient passés inaperçus au travers de processus classiques, mais aussi de s'assurer que les recrues seront épanouies et performantes dans leur futur métier et entreprise. Nous sommes très satisfaits des premiers résultats, qui seront peu à peu affinés grâce à l'intelligence artificielle de l'outil et envisageons même d'étendre cette solution à d'autres pays. »*

**Camille MOREL**

Responsable de l'Acquisition des Talents

# 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

Nous souhaitons favoriser l'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi au travers de nos achats par :

- des clauses sociales mises en place avec nos prestataires de construction lors de nos grands projets de développement dans lesquels 5% des heures de certains lots de construction doivent être dédiées à réinsérer un public en difficulté
- notre « fascicule insertion professionnelle » annexé aux conditions générales d'achats de nos contrats de prestations de service. Ce fascicule engage les prestataires de services signataires dans nos centres en exploitation (nettoyage, sécurité, maintenance...) à mener des efforts significatifs pour insérer des publics éloignés de l'emploi dans la prestation délivrée.

76 000

heures réservées à l'insertion au sein de notre projet de développement des Ateliers Gaîté

## Objectifs 2021

Nous souhaitons poursuivre ces deux actions dans nos projets de développement futurs et toucher un nombre croissant de prestataires de services au travers de notre « fascicule insertion professionnelle ». En parallèle, nous souhaitons identifier et étendre les bonnes pratiques conjointement avec notre écosystème pour optimiser la durabilité et qualité de l'insertion des personnes accompagnées.



*La démarche du fascicule s'est inscrite naturellement dans notre politique d'achat et d'exploitation. En effet, la plupart des prestataires intervenants sur nos actifs s'inscrivent déjà dans cette volonté d'insertion professionnelle. Il était donc important pour nous de mettre «sur le devant de la scène» cet investissement de nos partenaires et d'impulser une motivation complémentaire dans le déploiement de ce type d'actions sur nos sites. Nos prestataires partenaires ont donc accueilli extrêmement positivement notre démarche.*

**Fabrice BIANCO**

Directeur Adjoint de l'Ingénierie Immobilière France

ACHETER

# Focus 2018 : SKOLA, une solution innovante pour l'emploi des jeunes

Le focus met en exergue une action à fort impact social déployée récemment par Unibail-Rodamco-Westfield.



En 2018, dans le cadre de notre programme UR for Jobs, nous avons initié un partenariat avec la Fondation Apprentis d'Auteuil afin de mettre en place 2 boutiques éphémères de formation à destination de jeunes en difficulté d'insertion, âgés de 18 à 26 ans. SKOLA est une solution de formation innovante que nous soutenons à travers la mise à disposition d'espaces dans nos centres, une forte promotion in-situ auprès des visiteurs et enseignes et un fort soutien opérationnel.

Disposé au cœur de nos centres de shopping, ce programme accélère l'apprentissage par le geste, alternant le parcours du jeune entre théorie et pratique. Au sein de la boutique, les Skolistes suivent 210 heures de formation aux essentiels de la vente : apprendre à préparer ses ventes, conseiller, adopter une posture professionnelle, maîtriser les calculs commerciaux, communiquer à l'écrit, à l'oral, savoir se présenter, le merchandising, les techniques de vente, l'informatique, la connaissance des produits textiles, la relation client et le logiciel de caisse.



**Promotion 2018 de 20 Skolistes au sein de la Boutique SKOLA de Polygone Riviera, en partenariat avec la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

Transmis par un organisme de formation, ces apprentissages sont directement mis en œuvre par les jeunes dans l'espace de vente auprès des clients du centre. Ces mises en situation réelles sont rendues possibles grâce à la mobilisation de nombreux acteurs économiques (22 marques mobilisées au sein des 2 boutiques) et sociaux (ensemble des partenaires publics de l'emploi local).

Le programme SKOLA assure ainsi le dernier kilomètre entre le recruteur et le jeune: 90% des Skolistes ont ainsi trouvé un emploi suite au programme.

SKOLA c'est :

2 SKOLAS menés

32 jeunes formés

<sup>15</sup>90% de Skolistes embauchés à l'issue du programme



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