

# PAQTE.fr

## RAPPORT

### 2019



# GROUPE RENAULT



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 et 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 3ème 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 y recrutent.

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

# LES RÉFÉRENTS PAQTE

## au sein du Groupe Renault



**Valérie BOURASSIN**  
GM Talent Management



**Laetitia TARILLON**  
Responsable politique  
alternance et stages



**Malika CHEMALI**  
Responsable mission  
centrale handicap

« Le Groupe Renault, anciennement signataire de la charte Entreprise et Quartiers, a toujours été très engagé en faveur de l'emploi et du développement économique des quartiers populaires. Renault mène de nombreuses actions en faveur de personnes issues de milieux défavorisés, en tant qu'employeur et constructeur automobile.

Depuis 1992, l'entreprise a inséré et formé des milliers de jeunes non qualifiés. C'est dans la continuité de cette politique que Renault a souhaité rejoindre le programme PAQTE.fr sur ces quatre axes, dans les bassins d'emplois où l'entreprise est présente. L'action de sensibilisation pour faire connaître notre industrie et ses métiers nous a semblé primordiale. »

—  
**Valérie BOURASSIN**  
GM Talent Management

RÉFÉRENTS

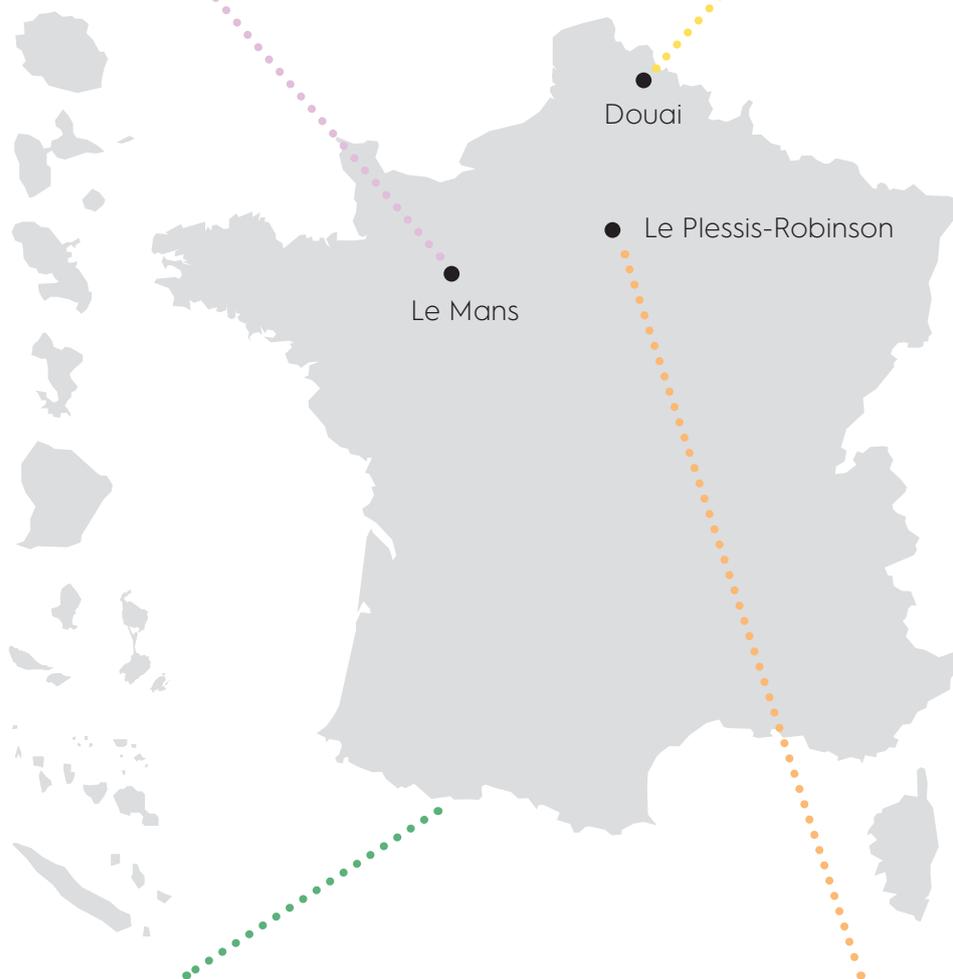
# MOBILISÉS pour les quartiers

## FORMER

*Une quinzaine de stagiaires de Pôle emploi ont été accueillis en 2019 dans le cadre de dispositifs de réinsertion.*

## SENSIBILISER

*Plus de 700 jeunes ont pu participer à des visites de découverte depuis octobre 2019.*



## RECRUTER

*L'ensemble des chargés de recrutement du Groupe Renault ou des prestataires de recrutement utilisés sont formés à la non-discrimination, partout en France.*

## ACHERETER

*L'ensemble des goodies remis lors des forums, des rencontres-écoles et des journées d'intégration, sont issus d'achats en secteur protégé.*

# GROUPE RENAULT

Constructeur automobile depuis 1898, le Groupe Renault est un groupe international multimarque, présent dans 134 pays, qui a vendu près de 3,9 millions de véhicules en 2018.

Pour répondre aux grands défis technologiques du futur et poursuivre sa stratégie de croissance rentable et durable, le groupe appuie son développement à l'international et mise sur la complémentarité de ses cinq marques : Renault, Dacia, Renault Samsung Motors, Alpine et LADA.

Afin de développer la mobilité de demain, le Groupe Renault travaille autour de quatre axes majeurs d'innovation. Ces champs stratégiques essentiels pour transformer l'industrie sont : la mobilité électrique, la mobilité connectée, la mobilité autonome et le développement de nouveaux services de mobilité.

Pour mieux innover, développer et tester ces technologies et ces services, le Groupe Renault s'appuie sur les synergies Renault-Nissan-Mitsubishi mais s'ouvre également vers l'extérieur en allant chercher les talents là où ils se trouvent.

## 183 002

collaborateurs dans le monde

## 134

pays dans lesquels le Groupe Renault est présent

## 85%

des collaborateurs sont fiers de travailler pour le Groupe Renault (Enquête salariés 2019)

RENAULT

# 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<sup>e</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 !

## 7021

collégiens et lycéens ont participé à l'édition 2018-2019 de Course en Cours

## 102

stages découverte 3<sup>ème</sup> en 2019 à l'usine de Cléon dont 20% de filles

## QUELQUES INITIATIVES

Des initiatives sont menées dans le cadre de la sensibilisation des jeunes dans l'ensemble des sites du Groupe Renault. Pour n'en citer que trois :

- **L'usine de Douai** a accueilli 30 collégiens dans le cadre du dispositif PPE (Premiers Pas en Entreprise). Une semaine d'immersion pour découvrir le monde professionnel, les métiers et l'alternance lors d'échanges avec des salariés et des apprentis.

- **Course en Cours** : depuis plus de 13 ans, le Groupe Renault et Dassault Systèmes (rejoins ensuite par Segula Technologies) sont associés dans le cadre de cette opération. Il s'agit d'un dispositif en partenariat avec l'Education Nationale. L'objectif : créer des vocations parmi les collégiens et lycéens pour les filières Technologiques et Scientifiques en organisant des concours pour le développement d'un projet véhicule.

- Un « **SERIOUS GAME** » est organisé par l'usine de Cléon, en partenariat avec d'autres entreprises et acteurs publics, pour faire découvrir aux collégiens le monde industriel. Les élèves répartis par équipes autour de 5 épreuves : dextérité, vissage, sécurité, usinage, qualité et environnement.

## OBJECTIFS 2020-2021

- Elargir à nos différents sites les réussites de sensibilisation des établissements de Douai et de Cléon.
- Poursuivre notre action au travers de Cours en Cours en sensibilisant les jeunes aux nouveaux enjeux de l'électricité et de l'environnement.

« Course en Cours c'est le type de projet qui fait vraiment découvrir l'industrie, et qui repose sur des valeurs qui nous sont chères : le travail en équipe et l'audace. C'est également indispensable de préparer l'avenir et de donner toutes les cartes aux jeunes pour qu'ils envisagent l'industrie comme carrière. »

—  
**Valérie BOURASSIN**  
GM Talent Management



Photo de la  
Finale Naionale de  
Course en Cours 2019

SE  
SIB  
LIS  
ER  
SE  
NS  
IB  
LIS  
ER  
SE

# 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.

**+ de 1 000**

alternants chaque année

**+ de 1 000**

stagiaires chaque année

**+ de 1 000**

boursiers soutenus par la  
Fondation Renault

## QUELQUES INITIATIVES

Dans le cadre de PAQTE.fr, l'usine du Mans vient d'accueillir 2 jeunes dans le cadre du dispositif Prépa-Apprentissage en partenariat avec le Pôle Formation des Industries Technologiques.

Dans le cadre de sa politique d'insertion de jeunes en décrochage scolaire sur ses territoires, les usines du Groupe Renault sont engagées dans la formation de jeunes dans le cadre de CQPM, CAP et BAC PRO en contrat d'alternance.

Ce sont notamment 18 jeunes qui ont rejoint cette année le site de Cléon dans le cadre d'un CQPM *technicien d'atelier en installation automatisée*.

Mais également sur notre site du Mans où 89 jeunes ont été formés à un CAP *en conduite d'installations de production*, 110 en BAC PRO *pilote des lignes de production* et 17 PRODIAT *Soudeur Retoucheur*.

## OBJECTIFS 2020-2021

- Développer sur différents sites l'initiative Prépa-Apprentissage expérimenté sur notre site du Mans.
- Continuer notre politique d'insertion par la préparation de différents CQPM.

« Avec la transformation digitale des entreprises et l'émergence de la voiture connectée et autonome, de nouveaux enjeux – à la fois techniques, managériaux, sociétaux, éthiques, économiques et juridiques – mettent au défi les acteurs de notre industrie. Partie intégrante de Mobilize, la démarche RSE du Groupe, la Fondation Renault a pour objet de promouvoir l'inclusion et la mobilité durable ; elle entend ainsi jouer un rôle dans la digitalisation de l'industrie en formant les nouvelles générations aux métiers de demain, tout en garantissant l'égalité des chances aux étudiants, à travers l'octroi de bourses d'études et l'accompagnement des étudiants tout au long de leur parcours. »

—  
**Christine RODWELL**

Directrice de la Fondation Renault

18 jeunes  
ont intégré  
l'usine de Cléon  
dans le cadre d'un  
CQPM en 2019

**LIFE AT  
GROUPE RENAULT** 

**MOVE OUR WORLD FORWARD**

**GROUPE RENAULT**

FORMER  
L'INDUSTRIE

# 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.

## 122

personnes formées à un CQPM

## 91

personnes recrutées en CDI

## 2 fois +

d'alternants en situation de handicap accueillis en 2019

## QUELQUES INITIATIVES

Renault a également recruté des jeunes dans le dispositif des **emplois francs**, avec par exemple la signature des 2 premiers contrats de l'Avenir à MCA en avril 2019 suivi par d'autres au cours de l'année.

122 personnes non diplômées initialement qui ont été formées pour préparer des CQPM et intégrer Renault à l'issue de l'obtention de leur certification. 91 d'entre eux ont déjà été intégrés en CDI et 31 termineront début 2020.

Renault met en oeuvre une politique de diversité dans son recrutement avec une attention particulière à la diversité femmes, aux profils internationaux et aux personnes en situation de handicap. Cette politique est formalisée dans un accord signé par les partenaires sociaux, CAP 2020 pour les années 2017 à 2019.

L'accord handicap prévoit également de recruter 90 personnes en situation de handicap d'ici 2021, en collaboration entre le recrutement CDI et la mission centrale handicap.

## OBJECTIFS 2020-2021

- Après formation de l'ensemble des chargés de recrutement, mise en place d'une formation « Manager inclusif » permettant de contribuer encore à la prise en compte de la diversité et de l'inclusion au moment du recrutement.
- Création d'une charte de non-discrimination au recrutement.

« La diversité est notre richesse et notre force. Notre équipe de recrutement est une équipe diversifiée, c'est pour moi la garantie de notre ouverture d'esprit et ouverture à tout type de profil.

La sélection s'appuie sur des tests très objectifs qui assurent l'égalité des chances.

La motivation, le savoir-être et le savoir-faire sont les critères clés que nos recruteurs recherchent durant l'entretien qui se déroule toujours dans un climat de confiance et bienveillance. »

—

**Marzena SILKA**

Chef du service recrutement



Signature des deux premiers contrats francs de l'Avesnois à MCA en avril 2019

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.

**76M€**

d'achats en secteur protégé en 2018

**90**

recrutements de personnes en situation de handicap sur 3 ans

## OBJECTIFS 2020-2021

- Intégrer de manière systématique l'accessibilité dans nos solutions numériques internes et externes.
- Construire un nouvel accord conjuguant les valeurs de solidarité et de performance, dont une des priorités sera le partenariat entre Renault et le secteur protégé.

## QUELQUES INITIATIVES

Parmi ses partenaires historiques, Renault compte la Fondation AMIPI dont elle est également le plus ancien client : c'est avec Renault que la Fondation, en 1985, a démarré son activité de câblage qui allait se révéler très bénéfique sur le plan des apprentissages.

Ce partenariat permet la mise en place d'emplois industriels dans les territoires. Ceux-ci sont un moyen essentiel favorisant la conduite vers l'autonomie de personnes fragilisées par un handicap.

Renault s'investit au plus près des territoires. Samedi 2 février 2019, la ville du Havre organisait ses 1ères Assises du Handicap, qui ont abordé les situations de handicap sous l'angle de l'inclusion. L'usine de Sandouville était présente à la table ronde consacrée à l'inclusion dans l'emploi.

Il s'agissait de présenter les actions existantes, qu'elles soient portées par la Ville du Havre, ses partenaires ou des acteurs locaux et cela dans tous les domaines possibles : emploi, éducation, culture, loisirs. Renault Sandouville, comme les autres sites du Groupe porte une attention particulière à la question du handicap, au travers d'actions liées à l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes porteuses de handicap, associé à d'autres comme les missions et activités confiées aux établissements des secteurs protégé et adapté.

« Les achats de Renault sont au cœur de l'entreprise et recherchent des professionnels de confiance. Par leur action, ils sont aussi un levier de la mise en place de notre politique RSE. L'entreprise est plus que jamais attendue pour agir de manière durable et responsable. Dans cette optique, les achats de produits et services auprès du secteur du travail protégé et adapté (ÉSAT et Entreprises Adaptées) sont un moyen d'action. Renault s'inscrit avec le secteur dans une démarche professionnelle dans la durée et la responsabilité. »

—  
**Malika CHEMALI**

Responsable Mission Centrale Handicap France



Favoriser  
l'inclusion  
des personnes en  
situation de handicap grâce  
à l'emploi

ACHETER

# FOCUS 2019 :

## L'Université Inclusive du Digital

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

*Réconcilier les besoins de l'entreprise en nouvelles compétences digitales rares sur le marché et les talents de personnes en quête d'un emploi pérenne, telle est l'ambition de l'Université Inclusive.*

*Renault a lancé cette initiative qui vise à former et accompagner, via des parcours qualifiants, aux métiers du digital, avec un objectif d'impact social significatif en matière d'inclusion et de diversité. Elle s'inscrit dans une dynamique RSE et de transformation de l'entreprise. Elle a vocation à faire émerger des solutions innovantes grâce à de nouvelles coopérations avec des acteurs publics et privés.*

*Depuis mai dernier, l'Université Inclusive accueille une 1ère promotion de 16 apprenants anciens demandeurs d'emploi. Après un module théorique de 3 mois, les apprenants ont pu accéder à une alternance de 18 mois chez Renault Digital pour obtenir à terme un titre reconnu Bac+2.*



La 1ère promotion d'élèves de l'Université Inclusive du Digital

« L'Université inclusive de Renault Digital propose depuis le printemps dernier une formation en alternance de 2 ans, en développement web, à destination de demandeurs d'emploi, favorisant ainsi la diversité et l'inclusion. L'objectif est que les apprenants accèdent à un travail pérenne, qui répond aux besoins de compétences des entreprises de notre secteur. Pour la promotion 2019, nous avons recruté 16 alternants, parmi 215 candidats. Âges, cultures, niveaux de formation initiale, ... elle est la plus diverse possible. La parité parfaite entre femmes et hommes n'a pas été atteinte malgré notre souhait, mais on s'en rapproche avec 6 femmes et 10 hommes. De quoi leur assurer un bel avenir professionnel ! »

—  
**Isabelle MAROUBY,**

DRH adjointe de Renault Digital, co-fondatrice du projet Université Inclusive

**16**

demandeurs d'emploi sélectionnés  
pour la première promotion parmi 215  
candidats

**1 030**

heures de formation dispensées

**FOCUS 2019**

