

PAQTE.fr

RAPPORT

2019



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 GTT



Philippe BERTEROTTIERE
PDG



Sandrine VIBERT
Directrice des Ressources
Humaines



Delphine TOMINEZ
Responsable Formation

« La réussite et la croissance de GTT dépendent avant tout des personnes unies par des valeurs humaines et managériales solides, et les valeurs de respect, responsabilité et solidarité font partie de l'ADN de l'entreprise.

Aussi, depuis 2018, GTT s'est-il engagé auprès de l'Etat pour favoriser l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles. Cet engagement a d'ores et déjà donné lieu à plusieurs actions : accueil de stagiaires, d'apprentis, interventions dans des lycées. Pour aller plus loin, nous avons lancé un système de parrainage par nos collaborateurs en faveur des jeunes.

En 2020, nous allons continuer nos actions volontaristes. Aussi sommes-nous fiers de renouveler notre engagement dans l'initiative PAQTE et de développer d'autres initiatives en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes issues des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville.

Philippe BERTEROTTIERE
PDG

RÉFÉRENTS

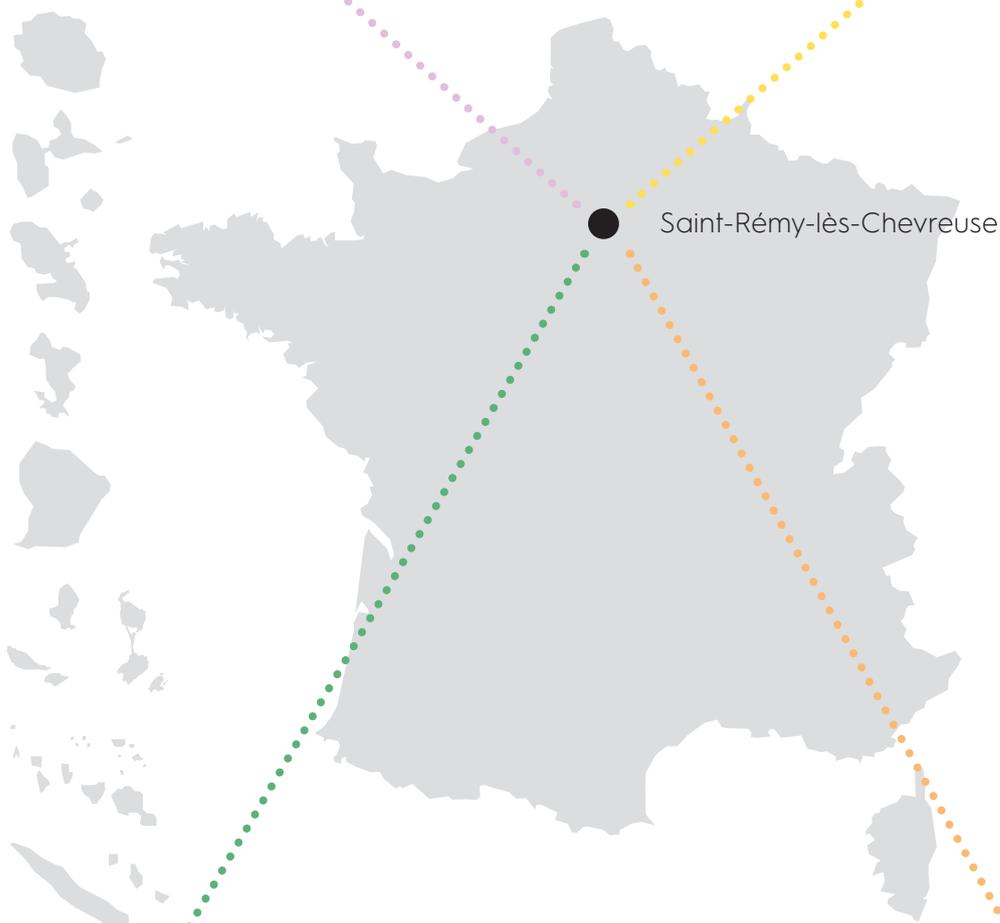
MOBILISÉS pour les quartiers

FORMER

GTT s'engage en faveur de l'insertion des jeunes en formant des alternants en contrats d'apprentissage. Nous concentrons nos efforts avec 25 % d'apprentis issus des QPV.

SENSIBILISER

GTT a initié en novembre 2019 l'accueil de collégiens issus d'établissements scolaires de REP et REP+ pour leur stage de 3ème. Au programme : découvertes des métiers, visite des laboratoires, etc.



RECRUTER

Notre processus et nos méthodes de recrutement et de mobilité interne tiennent compte du respect de l'égalité hommes-femmes et n'ont aucun caractère discriminant.

ACHETER

L'ensemble des acheteurs de GTT sont sensibilisés en matière d'achats responsables avec pour ambition de favoriser le recours aux TPE et PME situées en QPV.



GTT (Gaztransport & Technigaz) est un acteur majeur de la conception de systèmes de confinement à membranes cryogéniques utilisés pour le transport et le stockage de gaz liquéfiés, et plus particulièrement de GNL (Gaz Naturel Liquéfié).

Depuis près de 60 ans, GTT propose à ses clients des technologies leur permettant d'optimiser l'espace de stockage et de réduire les coûts de construction et d'exploitation des navires ou des réservoirs équipés de ces systèmes.

GTT intervient sur le marché des méthaniers, des FLNG (unités flottantes de production, stockage et déchargement du GNL), les FSRU (unités flottantes de stockage et de regazéification du GNL), les réservoirs terrestres et les solutions pour l'utilisation du GNL en tant que carburant marin.

GTT poursuit actuellement des développements en vue de la mise au point de réservoirs pour la propulsion des navires au GNL et propose de nombreux services pour accompagner les navires pendant toute leur vie.

401

collaborateurs au 31 décembre 2019

246 M

d'euros de chiffre d'affaires en 2018

25%

des effectifs dédiés à l'innovation

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^e 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 !

16

stagiaires de 3^{ème} accueillis chez GTT

50

lycéens ont participé à une rencontre autour de l'entrepreneuriat

QUELQUES INITIATIVES

STAGES DE 3^{EME}

GTT a accueilli, en collaboration avec l'association « Tous en Stage », 16 collégiens des Mureaux dans le cadre de leur stage de 3^{ème}.

Cette journée a rempli un double objectif :

- offrir aux jeunes des Quartiers prioritaires une expérience riche. GTT leur a, en effet, ouvert les portes de ses laboratoires et présenté ses technologies.
- susciter des vocations à travers la découverte d'une grande variété de métiers techniques et fonctions supports.

Les jeunes ont également rédigé, en petits groupes, l'article de communication interne diffusé sur notre intranet.

Cette journée a été riche à la fois pour les stagiaires, mais également pour l'ensemble des intervenants de GTT.

INTERVENTION SUR L'ENTREPRENEURIAT

Philippe Berterottière, Président-Directeur Général de GTT, s'est rendu au lycée Henri Matisse de Trappes pour échanger avec des élèves de première et ainsi partager son parcours et son expérience de l'entrepreneuriat.

OBJECTIFS 2020-2021

- S'investir de nouveau auprès de collégiens issus d'établissements en REP et REP+ dans le cadre de leur stage de 3^{ème} avec l'association *Tous en Stage*.
- Déployer des interventions dans les établissements scolaires afin de favoriser les échanges sur les parcours, les métiers et l'entrepreneuriat et permettre aux jeunes de s'ouvrir à d'autres horizons.
- Développer le parrainage entre collaborateurs et étudiants ou jeunes diplômés.

« Nous avons été chaleureusement accueillis par les collaborateurs de GTT avec un petit déjeuner offert par l'entreprise. Nous avons eu une présentation générale de l'activité de GTT suivie d'un aperçu très intéressant des métiers des ressources humaines et du support informatique. A l'heure du déjeuner, nous avons mangé en compagnie des apprentis et nous avons pu échanger sur les avantages de l'alternance. Les visites se sont déroulées l'après-midi, au sein du Laboratoire, « le seul en France à avoir autant de machines, et le deuxième au niveau mondial » selon Harouna. Cette expérience a été très impressionnante, enrichissante et captivante. »

—
Zaina, Harouna, Oumou-Aïcha, Lilia, Aymene, Ikram, Ahoua, Jade, Théany, Anne, Sibora, Drazick, Aïssata, Jakob Emanuel, Aissata et Melvine
Stagiaires de 3ème



En immersion
chez GTT : 16
collégiens du Collège
Jules Verne des Mureaux

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

GTT s'est engagé à former des jeunes en contrat d'apprentissage pour leur permettre une meilleure insertion sur le marché professionnel.

GTT a développé l'accueil des apprentis en 2019, en redoublant d'effort auprès des jeunes issus des Quartiers prioritaires. Nos chargés de recrutement ont ainsi participé aux Apprentissages Dating et ont également eu recours à des sites dédiés.

Pour assurer un accueil de qualité et une bonne collaboration, l'ensemble des maîtres d'apprentissage se sont vus proposer une formation à l'accueil, l'encadrement, la transmission du savoir et le tutorat.

25%

des apprentis issus des QPV

8

maîtres d'apprentissage formés à la transmission de savoir et à l'accueil d'apprentis

OBJECTIFS 2020-2021

Poursuivre l'effort en faveur des recrutements d'apprentis issus des QPV.
Développer des partenariats sur lesquels s'appuyer.
Continuer à participer aux Apprentissage Dating.

« Cette année, j'ai décidé d'intégrer une école en alternance et de me spécialiser en Ressources Humaines.

Etre en apprentissage me permet de mettre immédiatement en pratique ce que j'apprends en formation et de sortir du cadre scolaire. Cela donne du sens aux connaissances théoriques que l'on acquiert. J'apprends énormément au contact des professionnels.

Rattachée au département recrutement, mes missions sont variées, enrichissantes et me permettent de me constituer une première expérience. »

—
Ana M.

Apprentie au sein de la DRH



Une journée
de formation des
maîtres d'apprentissage

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.

115

recrutements en 2019

37%

de femmes recrutées en 2019

QUELQUES INITIATIVES

GTT s'engage dans une politique de recrutement non-discriminatoire.

Cela passe par la formation de l'intégralité des équipes du pôle recrutement à la non-discrimination auprès d'organismes de formation qualifiés.

Les managers en situation de recrutement sont également sensibilisés à la non-discrimination.

Nous avons mis en place des actions de recrutement dédiées aux travailleurs en situation de handicap.

Nous avons également mené des actions de « Période de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP) qui ont permis à des personnes en situation de handicap de renouer avec le milieu de l'entreprise et de préciser leur projet professionnel.

OBJECTIFS 2020-2021

- Développer des partenariats avec les réseaux.
- Mettre en place une charte de non-discrimination.
- Mener des réflexions sur l'utilisation de méthodes innovantes permettant de placer le CV en second plan.

« J'ai effectué un stage de 10 jours au sein de la DRH fin 2019. Les responsables de la formation et du recrutement ont tout mis en œuvre pour favoriser mon immersion dans le milieu du travail. J'ai eu des échanges fructueux avec les différents membres de l'équipe pour mieux cerner les activités de chacun. Ce stage m'a permis de reprendre un rythme de travail après 8 années de soins. Cela fait du bien de réaliser qu'après la maladie et la fragilité, on peut encore remettre le pied à l'étrier et envisager un renouveau.

Je pense que les stages d'immersion sont une bonne opportunité tant pour le stagiaire en réinsertion professionnelle que pour les employeurs désireux de sensibiliser à la diversité. »

—
Soraya O.

Stagiaire dans le cadre d'une PMSMP



Forum de recrutement au sein d'une école (propositions de stages, offres en alternance, postes jeunes diplômés)

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

GTT s'engage en matière d'achats responsables et a réalisé un diagnostic de sa base de fournisseurs afin d'identifier ceux issus des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, dans l'objectif de maintenir et développer les collaborations.

GTT participe à l'insertion par le recours à des ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) pour des activités d'entretien des espaces verts et de fourniture de matériel de bureau.

8%

de fournisseurs implantés en QPV, à la fin de l'année 2019

4%

des dépenses 2019 pour les partenaires issus des QPV

OBJECTIFS 2020-2021

Participer aux prochains forums de la Tournée des Achats Impactants.
Poursuivre le recours à des ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail).

« Nous avons participé à des événements tels que les speed-meetings de la Tournée des Achats Impactants dans l'objectif d'identifier de nouveaux fournisseurs et d'étudier les partenariats possibles. Cette initiative permet de rencontrer des fournisseurs que nous n'aurions pas nécessairement identifiés en premier lieu et d'étudier directement les possibilités de collaborations. Nous poursuivrons ce type d'initiative en matière d'achats responsables. »

—
Chrystel O.
Responsable Achats



Marché de Noël : vente de produits proposés par l'ESAT l'Arche d'Aigrefoin dans nos locaux de Saint-Rémy-Lès-Chevreuse

ACHETER

FOCUS 2019 :

Retour sur notre première année d'engagement

Pour notre première année d'engagement, nos actions ont été modestes mais salutaires à plusieurs niveaux :

- *Une intention et une implication fortes de nos collaborateurs sur l'intérêt du PAQTE.fr qui reflètent les valeurs humaines de GTT.*
- *Nos interventions auprès des jeunes collégiens et lycéens des Quartiers prioritaires ont suscité de l'intérêt et leur ont permis de découvrir de nouveaux métiers et d'échanger sur les parcours possibles. Ces initiatives les ont aidé à identifier leurs centres d'intérêt et/ou à trouver leurs voies.*
- *Notre initiative de parrainage lancée en fin d'année renforce cet engagement. Une vingtaine de collaborateurs se sont déjà proposés, dont trois membres du COMEX.*



Rencontre et échanges entre Philippe Berterottière et des élèves de première du Lycée Henri Matisse de Trappes

« La politique Ressources Humaines s'articule autour de 3 axes majeurs : Attirer, Fidéliser et Développer. Notre objectif est de continuer à favoriser la diversité et l'égalité des chances. L'un des moyens est de rendre plus lisible nos métiers auprès des jeunes. Plus que jamais, nous sommes mobilisés pour poursuivre nos initiatives en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes issues des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que l'équipe RH, avec les opérationnels, participe et porte l'ensemble de nos projets. »

—
Sandrine VIBERT

Directrice des Ressources Humaines

16

stagiaires issus des QPV accueillis

12

apprentis en 2019

50

lycéens rencontrés

FOCUS 2019

