

PAQTE.fr

RAPPORT

2019



SIEMENS



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 Siemens



Catherine PETROVIC
Responsable Diversité &
Inclusion



David-Alexandre GAVA
Directeur Talent Acquisition
France - Belgium

Le 21 novembre 2019, aux Etats de la France, lors de la table ronde “Entreprises citoyennes mobilisées dès à présent”, présidée par Nicolas Petrovic - Président de Siemens France-Belgique - nous réaffirmons l’engagement de Siemens en soulignant le rôle que peut jouer toute entreprise dans la lutte contre l’exclusion sociale. Cet engagement doit s’exprimer au travers de nos actions sociales et collectives.

« En favorisant l’inclusion de jeunes issus des quartiers populaires, en intégrant des profils différents comme source d’innovation et de performance collective, nous tentons de relever ce défi et affirmons notre volontarisme pour construire un monde plus inclusif. »

—
Nicolas PETROVIC
Président Siemens France - Belgique

RÉFÉRENTS

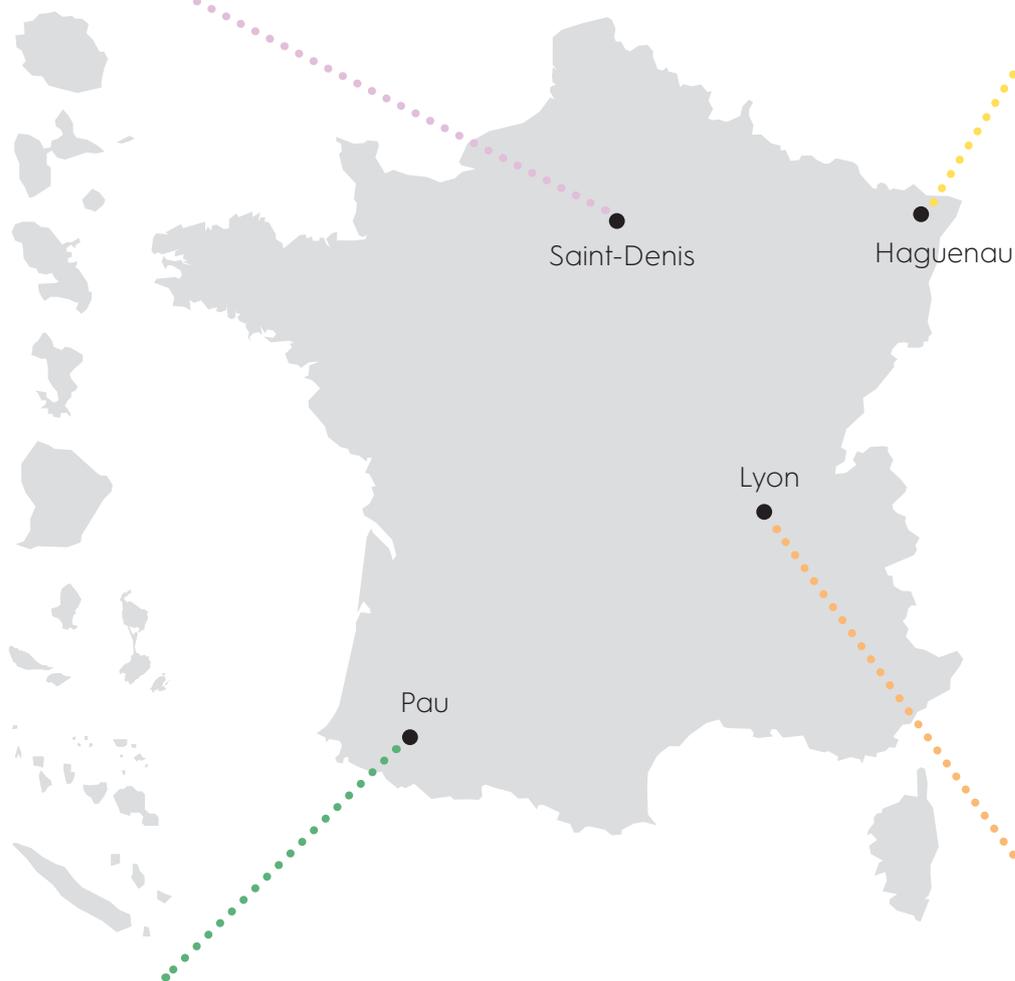
MOBILISÉS pour les quartiers

FORMER

- *Création du 1er Hub de l'alternance Siemens/NQT : 220 jeunes et 23 entreprises engagées.*
- *10 ateliers de coaching avec des collaborateurs bénévoles.*
- *Salon Jeunes d'Avenir.*
- *Engagement de nouveaux mentors bénévoles.*

SENSIBILISER

- *Mobilisation de bénévoles pour l'accueil de 35 stages de 3ème, en 2019.*
- *Duoday, Un jour un métier, PMSMP : plus de 40 stages pour des jeunes TH.*
- *COMEX France et Managers mobilisés pour le PAQTE.fr.*
- *Visites de collèges en QPV avec les associations «100 000 entrepreneurs» et «Elles Bougent».*



RECRUTER

Actions spécifiques en lien avec la formation continue des recruteurs et managers contre toute discrimination à l'embauche et pour une intégration pérenne : 12% d'alternants et stagiaires issus de QPV en 2019 (contre 7% en 2018).

ACHETER

- *Formation élargie des acheteurs pour le développement des achats locaux auprès des PME et TPE.*
- *Sensibilisation pour les achats auprès des STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté).*

SIEMENS

Avec plus de 170 ans d'aventures industrielles, d'innovation, dans toutes les régions de France, Siemens participe au développement industriel local.

Nous continuons à proposer de nombreuses opportunités dans un écosystème en mutation, où les nouvelles technologies favorisent l'émergence de nouveaux métiers. La transformation digitale est également un challenge humain que nous portons au sein de nos nouveaux projets pour améliorer la qualité de la vie.

Siemens s'inscrit ainsi dans l'histoire industrielle française en mettant son savoir-faire au service de l'industrie : Industrie 4.0, transport, production et distribution d'énergie, solutions d'infrastructures, équipements d'automatismes, solutions logicielles pour l'industrie, l'imagerie médicale et diagnostic de laboratoires.

Siemens en France, c'est plus de 7 000 collaborateurs, 11 sites industriels, 19 sites de R&D et d'ingénierie.

En termes d'achats, le groupe représente 2 milliards d'euros d'investissements dont 54% réalisés auprès de PME/TPI locales.

+ de 300%

d'augmentation de nos actions communes avec Nos Quartiers ont des Talents (NQT) pour favoriser l'ascension sociale des jeunes issus des QPV et éloignés des bassins de l'emploi

45

membres du COMEX élargi, présents à la sensibilisation sur les objectifs PAQTE.fr : de nouveaux ambassadeurs de la diversité qui essaient dans leurs équipes

+ de 85%

de jeunes inscrits se sont présentés au 1er Hub de l'Alternance avec nos 50 coachs et 62 recruteurs

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 !

+ de 12%

de parrains et marraines NQT pour aider les jeunes des QPV

100%

des managers Siemens France sensibilisés aux 4 objectifs du PAQTE.fr et mobilisation de nouveaux ambassadeurs

QUELQUES INITIATIVES

STAGES DE 3ÈME

Mise en place d'actions spécifiques récurrentes pour accueillir des stagiaires de 3^{ème}, comme par exemple le développement d'un partenariat avec des entreprises du territoire de Plaine Commune pour aider à la pérennisation des stages, et d'un partenariat avec l'association «Tous en Stage», afin d'accueillir 35 jeunes de 3^{ème} en 2019.

Accueil de 40 stages pour des jeunes TH grâce à différentes initiatives : Duoday, Un jour un emploi, PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), etc.

SENSIBILISATION INTERNE

- Sensibilisation du COMEX élargi et de 100% des managers. Mise en place d'ambassadeurs de la diversité.
- Utilisation de nos réseaux sociaux internes pour informer et communiquer (intranet et Yammer).



DuoDay 2019



Sensibilisation du
COMEX 2019

SENSIBILISER

SENSIBILISER

OBJECTIFS 2020-2021

- Renforcement de nos actions en faveur de l'accueil de stagiaires de 3ème, entre autre notre partenariat avec «Tous en Stages»
- Créer du lien avec les populations et les demandeurs d'emploi du quartier de Plaine Commune : initiative « faire lien », Club des jeunes talents, etc.
- Continuer à recruter de nouveaux coachs pour nos associations comme NQT, Jeunes d'Avenir, Tous en stage, Elles bougent, etc.

QUELQUES INITIATIVES

ENGAGEMENTS

- Visites de collèges, participation à des salons et des conférences auprès de jeunes de QPV, avec les associations «Elles Bougent» et «100 000 entrepreneurs».
- Participation active aux *Etats de la France*, aux *Dialogues de l'Emploi* et signature du manifeste pour l'inclusion.
- Renforcement de la solidarité et poursuite du développement des liens entre les habitants et les entreprises dans le cadre de la Charte Plaine Commune avec la projet « *Faire lien* ». Un groupe de collaborateurs engagés (vidéo et nouveaux bénévoles inter-entreprises) crée du lien entre les acteurs économiques locaux et les habitants.



Etats de la France
le 21 novembre 2019

Participation au Mois de l'Entrepreneuriat dans les Quartiers, le 29 novembre 2019, à Lyon.

« Un bel exemple de partage d'expérience lors de la matinée PAQTE.fr,

organisée en présence de la délégation interministérielle au développement de l'apprentissage dans les QPV, et avec le soutien du CGET, de la Préfecture du Rhône et de la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi.

L'idée était d'évoquer de façon directe un parcours de vie et d'être dans le concret ; de parler de ses actions et projets à venir, de ses réussites, de son équipe, et du travail quotidien pour arriver aux objectifs visés. Nous savons par expérience que ces moments sont très inspirants pour les élèves qui ont peu d'exemples de réussite professionnelle autour d'eux.

Ce fût de bons moments d'échange au collège Georges Clemenceau, avec d'autres entrepreneurs de l'association 100 000 entrepreneurs. Certains élèves de 3ème ont déjà révélé, à cette occasion, leur âme de futurs entrepreneurs ! »

—

Frank BALLIGAND

Directeur du Bureau d'études national Smart Infrastructure



Mois de l'Entrepreneuriat dans les Quartiers avec Frank Balligand, collège Clemenceau

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.

+ de 200%

d'heures de bénévolat pour les actions PAQTE.fr

23

entreprises mobilisées avec Siemens en juin 2019 pour coacher de jeunes alternants issus de QPV

OBJECTIFS 2020-2021

- Poursuivre le Hub de l'alternance sur Plaine Commune.
- Aller au-delà des 12% d'augmentation du nombre d'alternants.
- Trouver de nouveaux collaborateurs engagés et mobiliser toujours plus de managers ambassadeurs de la diversité.

QUELQUES INITIATIVES

Parrainage et coaching : participation active de consultants en recrutement, de coaches, de parrains et de marraines aux différents salons et ateliers pour aider les jeunes à mieux comprendre l'entreprise, ses codes, nos métiers, les formations et la nécessité de poursuivre ses études.

Progression importante de nos actions de parrainage tout au long de l'année 2019. Le nombre de parrains et marraines mobilisés a augmenté de 12%.

Le salon Jeunes d'Avenir : 4 Gilets Bleus Siemens s'y sont rendus pour coacher et aider des jeunes souvent déscolarisés très tôt et en recherche d'emploi.

Nos Quartiers ont des Talents (NQT) : participation active de nouveaux parrains bénévoles et organisation d'ateliers pour l'emploi : rédaction de CV, coaching en anglais pour se préparer à la mobilité à l'international, coaching à l'aveugle, « Comment utiliser les réseaux sociaux à des fins professionnelles ? », etc.

Club des jeunes talents : en lien avec Plaine Commune, organisation de semaines complètes de coaching pour des jeunes en recherche d'emploi (80% de réussite en 2019).

Bourses pour de jeunes alternantes issues des QPV, afin de les aider dans le financement de leurs études.

Organisation de nos premiers ateliers de coaching en anglais en 2019.

« Des coachs Siemens engagés pour l'égalité des chances ont aidé 20 jeunes issus des QPV à se projeter dans une carrière à l'international.

Avant la séance de coaching intensif en anglais, une de nos consultantes d'origine mexicaine a présenté son parcours à l'international, ses rencontres, la nécessité de parler plusieurs langues, la richesse et la créativité que peuvent apporter la diversité au sens large, dans des équipes.

Puis pendant 3 heures, ces jeunes en recherche d'emploi, d'alternance, ou de stage, ont pu tester l'entretien d'embauche 100 % en anglais grâce à nos collaborateurs volontaires qui ont joué aux recruteurs d'un jour ! »

David-Alexandre GAVA

Directeur Talent Acquisition France-Belgium



Atelier coaching en anglais en faveur des jeunes NQT



Salon Jeunes d'Avenir, Gilet Bleu Siemens

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.

12%

d'alternants issus des QPV en 2019

100%

des recruteurs, formés, sensibilisés et mobilisés pour répondre aux objectifs PAQTE.fr

OBJECTIFS 2020-2021

- Mettre en place le 2ème module de formation STAR destiné à tous nos consultants recrutement.
- Implémentation d'un test de personnalité destiné à nous aider à lutter contre les stéréotypes et la discrimination.

QUELQUES INITIATIVES

ADAPTER NOTRE RECRUTEMENT

- Poursuite des actions de formation pour les consultants en recrutement Siemens avec : la certification « À compétences égales », l'utilisation de la méthode STAR (Situation, Tâche, Action, Résultat), des sensibilisations à l'impact des biais et des stéréotypes sur le handicap, etc.
- Organisation spécifique de l'équipe Talent Acquisition pour réaliser des entretiens de recrutement avec des jeunes issus de QPV. Résultat : cet important travail a permis de réaliser +4% d'embauche en alternance et de passer de 7% à 12% de jeunes issus des QPV. Un suivi spécifique de ces jeunes est organisé pour leur développement professionnel, l'évolution de leur carrière, et la pérennisation de leur emploi eu sein de Siemens.

SALONS ET FORUMS

- Participation de l'équipe recrutement aux *Apprentissages Dating* organisés par IMPACT, pour rencontrer des jeunes issus de QPV en recherche d'alternance.
- Participation aux *Forums réseaux et carrières au féminin* avec l'association Elles Bougent : des jeunes filles issues des QPV ont pu être reçues, ont suivi des entretiens, ont été coachées et orientées en fonction de leurs projets.

« En 2019, l'ensemble de nos consultants recrutement ont été formés à la certification « A compétences égales » et sensibilisés aux biais inconscients.

En 2020, nous poursuivons sur ce sujet avec un deuxième module d'approfondissement sur la méthode STAR et l'introduction d'un inventaire de personnalité.

Nous proposons également, par défaut, une formation à leur rôle à tous nos nouveaux tuteurs d'alternants en présentiel et à travers le module d'e-Learning TUTOR de la plateforme Engagement Jeunes. »

—
David-Alexandre GAVA

Directeur Talent Acquisition France-Belgium



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.

700 M

d'euros d'achats auprès de fournisseurs français dont 54 % sont des PME et ETI

+ 5%

de nouveaux fournisseurs STPA sur le périmètre Siemens SAS

QUELQUES INITIATIVES

En France, notre politique achats affiche 2 milliards d'euros d'investissements dont 95% effectués auprès de 7 000 entreprises françaises. Nous pérennisons notre engagement en faveur de l'ancrage local.

Par ailleurs, nous continuons à travailler, à solliciter et à « benchmarker » des ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) et des EA (Entreprise Adaptée), notamment pour des prestations variées : e-conciergerie, prestations récurrentes, achats responsables pour les fêtes de fin d'année, etc.

Par exemple, nous pérennisons notre contrat avec BuyTheWay (entreprise adaptée) qui traite 1 300 commandes annuelles pour un montant de 1,7 million d'euros.

Nos acheteurs suivent une formation continue pour développer leurs recherches auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA), à minima en faisant des études comparatives.

Nous travaillons au renforcement de nos achats responsables avec notamment une « charte fournisseurs » adaptée et révisée en matière de RSE

Nous participons également à la Tournée des Achats Impactants.

OBJECTIFS 2020-2021

- Participer de nouveau aux étapes de la Tournée des Achats Impactants.
- Travailler sur notre plan de mobilité en favorisant les initiatives locales, et en recherchant à réduire notre empreinte carbone.

« Compte tenu des enjeux économiques et de sa présence sur différents territoires, Siemens, pose la qualité de ses relations avec ses fournisseurs au cœur de sa stratégie d'achats afin de :

- faire baisser son empreinte carbone,
- proposer à ses fournisseurs une démarche de progrès sur les aspects technologiques dans une logique RSE,
- poursuivre et renforcer ses achats de proximité de ses sites et notamment de ses sites de production pour maintenir les activités de la sous-traitance locale à tous les niveaux de ses approvisionnements.

Nous nous assurons, également, que les droits de l'Homme soient préservés chez tous nos fournisseurs. »

—
Olivier GOURMELON
Directeur des Achats



FOCUS 2019 :

1er Hub de l'Alternance Siemens

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



En partenariat avec Nos Quartiers ont des Talents (NQT), Siemens a organisé le 17 juin 2019, le 1er Hub de l'Alternance Siemens/NQT, pour aider des jeunes issus des QPV n'ayant pas encore trouvé d'alternance, à être mis en contact direct avec des recruteurs proposant de nombreuses offres.

Avec une participation massive des entreprises, 220 jeunes du dispositif NQT ont pu rencontrer les recruteurs de 23 entreprises engagées pour l'égalité des chances. Grâce au volontariat des collaborateurs Siemens, de mentors, et de consultants bénévoles, les jeunes ont bénéficié, en parallèle de ce forum, de séances de coaching et d'ateliers dédiés à la recherche d'emploi et à l'apprentissage des codes de l'entreprise.

Cette expérience inédite nous a permis de toucher de plus près aux problématiques liées à l'emploi des jeunes issus de la diversité et, par conséquent, d'innover et de créer un nouveau modèle visant à mettre en rapport offre et demande dans le cadre de notre engagement pour les jeunes issus des QPV et en faveur de l'égalité des chances.

Une première édition soutenue par le Ministère du Travail représenté par Lila Safraoui, cheffe de projet au Haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi et largement relayée par France 3, dont les équipes ont tourné pendant deux jours un reportage sur le Hub comme initiative innovante en matière d'Égalité des chances.

23

entreprises et grands groupes français et internationaux.

220

jeunes ont participé au 1er Hub de l'Alternance

50

marraines et parrains ont coaché, durant le hub, les jeunes avant leur passage devant les recruteurs



FOCUS 2019

FOCUS 2019 :

1er Hub de l'Alternance Siemens



« C'est une première pour nous tous et surtout pour Siemens en tant qu'entreprise organisatrice. Nous avons, avec l'aide de notre partenaire Nos Quartiers ont des Talents, posé la première pierre de cet édifice que j'espère le plus grand possible, le plus longtemps possible.

Aujourd'hui, j'ai un rêve : qu'une autre entreprise puisse s'approprier le Hub et le reproduire dès l'année prochaine. Nous serons là pour l'aider. J'invite nos partenaires, coachs et mentors à se mobiliser aussi et à saisir l'occasion de reproduire cet événement encore et encore. »

—
Karine LOPEZ-MOREAU

Directrice des Ressources Humaines, Siemens France



