

# PAQTE.fr

## RAPPORT

### 2019



**accenture**



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 d'Accenture



**Marie Lefèvre**  
Chargée de recrutement  
diversité



**Guillaume Roberdeau-Verstraete**  
Chargé de projet  
engagement  
collaborateurs



**Mounir Chadli,**  
Acheteur RH et diversité

« Accenture est une entreprise qui s'investit dans la diversité depuis de nombreuses années, convaincue qu'elle est une source de richesse pour l'entreprise.

En nous engageant dans le PAQTE.fr, nous souhaitons offrir aux jeunes issus de Quartiers prioritaires les mêmes chances que les autres. Que ce soit par l'alternance ou les stages de 3ème, ou en adaptant nos méthodes de recrutement, nous espérons peser sur notre écosystème et contribuer concrètement à une société plus inclusive. »

**Florence Réal**

Directrice du recrutement Accenture France et Benelux

RÉFÉRENTS

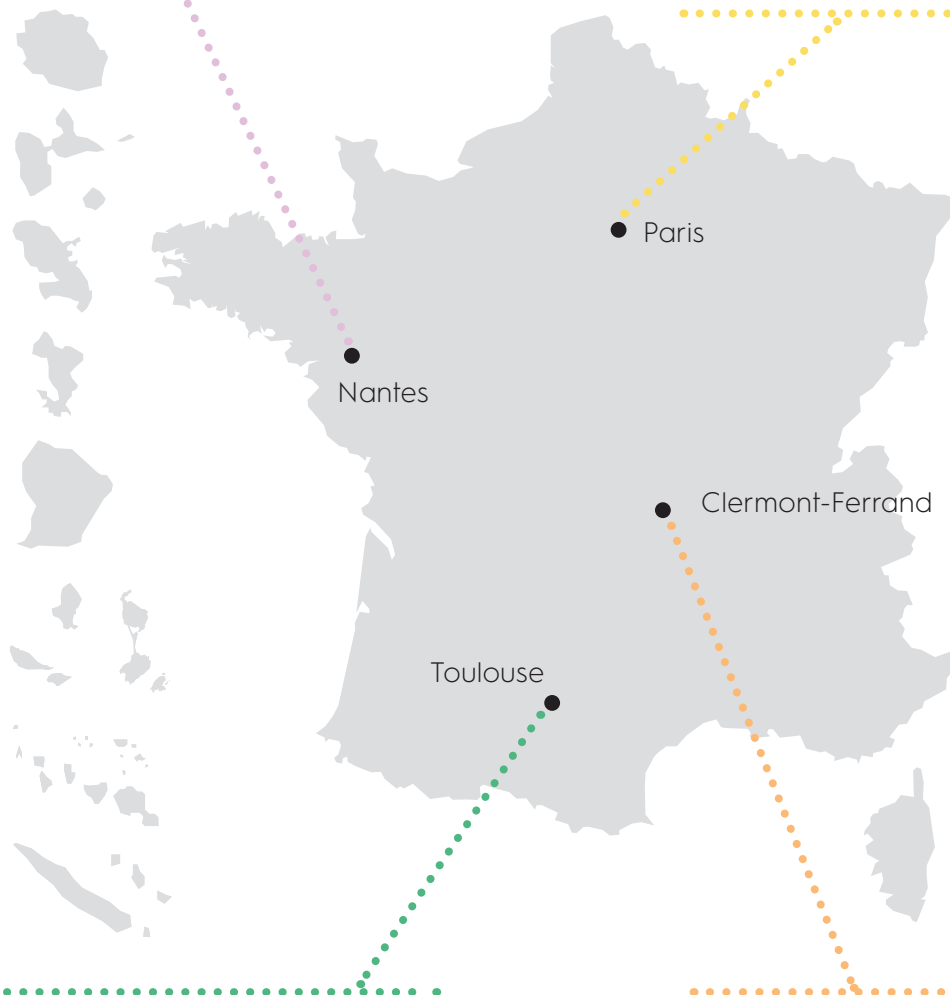
# MOBILISÉS pour les quartiers

## FORMER

*Accenture s'engage en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en formant et en recrutant chaque année des jeunes en apprentissage. Notre engagement porte sur 15% de recrutement des apprentis issus des Quartiers prioritaires.*

## SENSIBILISER

*Accenture s'engage auprès de la jeunesse en proposant entre autres les témoignages et interventions régulières de collaborateurs Accenture, tous ayant un profil hybride de consultants et d'entrepreneurs. Au-delà de cette action, notre engagement porte aussi sur 20% de nos stagiaires de 3ème issus des Quartiers prioritaires.*



## RECRUTER

*Recrutement via l'utilisation d'outils et plateforme de recrutement non discriminatoires. Notre engagement porte sur 15% de recrutement des apprentis issus des Quartiers prioritaires.*

## ACHETER

*Accenture s'engage en matière d'achats responsables, en réalisant par exemple un diagnostic de sa base de fournisseurs pour identifier ceux issus des Quartiers prioritaires.*

# accenture

Accenture est un des leaders mondiaux des services aux entreprises et administrations. Avec 492 000 employés intervenant dans plus de 120 pays. Accenture propose une large gamme de services et solutions en stratégie, conseil, digital, technologie et gestion déléguée d'opérations.

Depuis plus de 10 ans, Accenture s'engage en France en faveur des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), considérant qu'ils sont un véritable levier de performance, de croissance, de créativité et d'innovation.

**505 000**

collaborateurs Accenture

**+ de 7 000**

collaborateurs en France

**+ de 5 000**

jours-homme de mécénat de compétences par an

**+ 30%**

de collaborateurs engagés au travers des actions de la Fondation

# 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'outremer. 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 !

**20%**

de nos stagiaires de 3<sup>e</sup>me issus des QPV

**20**

jeunes de l'École de la 2<sup>e</sup> Chance coachés durant une journée en 2019

## QUELQUES INITIATIVES

Accenture ouvre ses portes de manière continue aux jeunes de quartiers populaires. En 2019, Accenture a lancé une initiative pour la première fois avec l'association École de la 2<sup>e</sup> Chance. Le temps d'une journée, une vingtaine de jeunes ont réalisé divers ateliers avec une quarantaine de collaborateurs Accenture.

Le Collectif pour l'Emploi a été créé fin 2014 à l'initiative des fondations Accenture, Adecco, AG2R La Mondiale, SFR et Vinci Insertion Emploi, rejointes par BNP Personal Finance. Depuis 2016, le Collectif construit et déploie en Seine-Saint-Denis le « Parcours Ecole Entreprise », destiné aux jeunes de SEGPA de 4<sup>e</sup>me et de 3<sup>e</sup>me des collèges du département. Ce parcours s'articule selon 3 axes : la découverte de l'entreprise et de ses métiers, le savoir-être et les techniques de recherche de stage, l'acculturation digitale.

Il comprend des ateliers animés tout au long de l'année par nos partenaires (Les Clés de l'Entreprise, Emmaüs Connect) et du mécénat de compétences des entreprises du collectif, un forum des métiers organisé par C2D193 et depuis cette année des visites de deux entreprises du Collectif, BNPPF et SFR.

Ce parcours est déployé dans 12 collèges de Seine-Saint-Denis et devrait s'étendre à 8 collèges supplémentaires à la rentrée prochaine.

## OBJECTIFS 2020-2021

- Maintenir un engagement minimum de 20% de stagiaires de 3<sup>e</sup>me issus des QPV
- Accroître les actions de sensibilisation auprès des jeunes pour atteindre 50% de stagiaires de 3<sup>e</sup>me issus des QPV
- Poursuivre l'engagement auprès de l'École de la 2<sup>e</sup>me Chance et Article 1 avec la mise à disposition de volontaires Accenture comme mentors (+ 300 volontaires)

« Lors d'une journée co-organisée avec l'École de la 2e Chance, j'ai eu l'opportunité de rencontrer deux jeunes suivant un accompagnement vers l'insertion professionnelle et sociale.

Cela a été l'opportunité d'obtenir des résultats concrets et pérennes pour les deux parties :

Pour les jeunes de l'École de la 2e Chance c'est l'opportunité d'être immergé dans un environnement professionnel et de poser leurs questions sans craintes et sans tabou.

Pour les collaborateurs d'Accenture engagés : le résultat obtenu est tout aussi positif et direct: une possibilité de s'initier à des exercices standards (CV, entretien) mais également une ouverture vers une diversité de profils. »

—  
**Wissem Hechi**

Manager Consulting Accenture



Journée de coaching de jeunes de l'École de la 2e Chance par nos collaborateurs (20 jeunes et 40 collaborateurs)

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.

## 15%

des recrutements d'apprentis issus des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville

## 11

consultants SAP en situation de handicap recrutés en contrat d'alternance via un dispositif de formation qualifiante

## QUELQUES INITIATIVES

Accenture s'engage pour l'insertion professionnelle inclusive via sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions annuelles de formation qualifiante pour un public en recherche d'emploi et en situation de handicap. Cette formation s'effectue en alternance sur 1 an dans le cadre du partenariat avec Pôle emploi/Cap Emploi.

Accenture s'engage également en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en formant et en recrutant chaque année, des jeunes en apprentissage. En tant qu'apprenti, le «consultant junior» intégré à une équipe projet, participera à l'accompagnement de l'un de nos clients, dans un secteur en mutation. Il bénéficiera de la méthodologie Accenture, qui permettra d'acquérir les bases de la gestion de projet, dans un contexte stratégique de transformation.

Accenture a formé et recruté plus de soixante personnes accompagnées dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) sur une variété de métiers (consultant SAP, développeur, testeur) en 2019.

## OBJECTIFS 2020-2021

- Accenture s'engage à maintenir à 15% le recrutement des apprentis issus des QPV
- Nous maintenons également notre engagement à présenter nos métiers et notre entreprise auprès de jeunes issus de QPV



« J'ai fait le choix de l'alternance car elle permettait de continuer à suivre un cycle de formation tout en gagnant une expérience valorisable auprès des employeurs.

J'ai été très agréablement surpris lors de mon intégration chez Accenture car j'ai toujours été considéré comme un vrai salarié: en interne de l'entreprise ou bien devant le client, avec le même type de responsabilités que les salariés. On se sent ainsi valorisé dès le début.

Aujourd'hui, je valorise tout ce que j'ai appris durant cette alternance au même titre que ma première année en CDI chez Accenture.

Je conseille à tous l'alternance que je considère véritablement comme une opportunité et un excellent tremplin vers le premier emploi. »

—  
**Isaac Bassiraly**

Consultant junior, ancien alternant chez Accenture



Isaac Bassiraly, consultant junior, ancien alternant chez Accenture issu de QPV - retour sur l'alternance et son rôle dans son début de carrière

# 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.

**5%**

de recrutement dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville

**11%**

de recrutement de personnes issues de la diversité sociale

## QUELQUES INITIATIVES

Accenture s'engage à maintenir des processus de recrutement non-discriminatoires, via l'utilisation de Goshaba, un outil de pré-sélection basé sur les sciences cognitives qui permet de s'affranchir dans un premier temps du CV.

C'est aussi un engagement depuis plusieurs années avec Mozaïk RH (et notamment leur plateforme DiversifiezVosTalents.com), Simplon, Article 1 et l'Institut de l'Engagement, que nous soutenons via notre Fondation, et auprès de qui nous recrutons 5% de nos collaborateurs chaque année.

Enfin, c'est aussi la mise en place d'un plan d'actions de recrutement dédié aux travailleurs en situation de handicap en lien avec de nombreuses associations du secteur, telles que Tremplin, Fedeeh et Arpejeh. Ces actions nous permettent aussi d'accompagner des collégiens et des lycéens en situation de handicap vers les études supérieures.

Pour soutenir toutes ces actions, nous formons 100% de nos recruteurs à la non-discrimination.

## OBJECTIFS 2020-2021

- Maintenir un engagement de 5% de recrutement dans les Quartiers prioritaires
- Maintenir un engagement de formation de 100% de nos recruteurs à la non-discrimination, ainsi que l'utilisation de la plateforme Goshaba pour 100% des jeunes diplômés et le recours à la plateforme DiversifiezVosTalents

« Nous avons mis en place une stratégie de recrutement qui prévient toute forme de discrimination et qui agit de façon volontariste pour un recrutement plus inclusif et divers. A titre d'exemple, nous avons mis en place pour tous les profils juniors un test de pré-sélection basé sur les sciences cognitives, qui permet de nous affranchir dans un premier temps du CV en évaluant le potentiel des candidat.e.s. Toutes les personnes impliquées dans le recrutement sont formées à la non-discrimination et sensibilisées aux enjeux liés à la diversité et à l'inclusion. »

—  
**Marie Lefevre**

Chargée de recrutement diversité

# DIVERSIFIEZ VOS TALENTS.COM

par Mozaïk RH



Outils  
Goshaba  
de pré-  
sélection  
appliqué à 100% des  
candidats et plateforme  
DiversifiezVosTalents.com

**goshaba**  
NEXT GENERATION HIRING

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

Accenture s'engage en matière d'achats responsables, en réalisant de manière régulière un diagnostic de sa base de fournisseurs pour identifier ceux issus des Quartiers prioritaires.

Cette cartographie permet d'avoir une image à date du volume d'achats réalisés auprès d'entreprises situées en QPV, ZRR ou auprès d'entreprises d'insertion ou du secteur adapté.

Notre engagement en termes d'achats responsables se concrétise ainsi également auprès du secteur dit « Protégé » afin d'accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 250 K€

de chiffre d'affaires par an réalisé auprès du secteur protégé

## 100%

de nos appels d'offres incluant des questions relatives aux achats responsables

## OBJECTIFS 2020-2021

- Objectif de 250K € de CA par an en faveur du secteur protégé
- Financement de formation auprès de personnes éloignées de l'emploi afin d'accompagner la montée en compétences du public concerné (POE)
- Capitaliser sur les relations avec nos fournisseurs actuels issus des QPV tout en développant de nouvelles



« Pour sourcer mes fournisseurs, je continue à diversifier les canaux. Les événements de la Tournée des Achats Impactants (TAI) représentent une excellente occasion pour rencontrer les entreprises et entrepreneurs qui demandent à être remarqués. En mai 2019, je me suis rendu à la TAI de Paris avec l'objectif de rencontrer encore de nouveaux acteurs du secteur protégé.

Accenture et moi-même allons continuer à soutenir ces initiatives de façon active en 2020. »

—  
**Mounir Chadli**

Acheteur RH et diversité



Mounir Chadli lors de la Tournée des Achats Impactants (TAI) ayant lieu au Salon du Handicap en mai 2019 pour rencontrer de potentiels nouveaux fournisseurs.

ACHETER

# FOCUS 2019 :

## Programme JOBRREADY

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



QUI SOMMES-NOUS SOUTENEZ-NOUS ACTIONS ACTUALITÉS RECRUTEMENT S'INSCRIRE



*Dans le cadre de son programme Skills to Succeed, la Fondation Accenture soutient l'association Article 1 qui lutte pour l'égalité des chances depuis des années.*

*Jobready est une plateforme d'identification et de mise en valeur des softskills dans un cadre professionnel. En 2019, les équipes d'Accenture ont accompagné Article 1 dans le développement de la plateforme et du programme. Jobready, gratuit et ouvert à tous, permet l'identification et la mise en valeur des soft skills ou compétences «douces» qui sont parfois difficiles à valoriser auprès de recruteurs.*

*« Les bénéficiaires principaux sont les jeunes issus de la diversité, qui ne sont pas toujours conscients de leurs atouts développés tout au long de leur parcours » selon Benjamin Blavier, cofondateur de l'association, «L'idée est de montrer que peu importe le parcours, chaque expérience est formatrice et apporte de la singularité à votre profil. »*

« Partenaire d'Article 1 depuis près de 10 ans, nous partageons la même vision sur l'atout indispensable que sont les soft skills pour l'insertion professionnelle, et donc sur la nécessité de les développer pour rendre notre économie plus inclusive.

En tant qu'acteur majeur de la technologie, nous souhaitons mettre notre expertise au service d'Article 1 et faire bénéficier Jobready d'innovations technologiques permettant de faciliter la détection et l'accroissement du potentiel des jeunes issus de milieux défavorisés. »

—  
**Angéline Lamy**

Déléguée Générale de la Fondation Accenture France

**5 000**

jeunes à bénéficier du programme en 2020

**400**

jours hommes de mécénat de compétences Accenture pour permettre le déploiement de Jobready

**+300**

tuteurs Accenture engagés auprès des jeunes d'Article 1 en 2019

**FOCUS 2019**

