

R A P

ENTREPRISE
PARTENAIRE
DU PAQTE

P O R T

2 0 2 1

Coca-Cola EUROPACIFIC
PARTNERS
FRANCE

PAQTE

LE PACTE AVEC LES
QUARTIERS POUR TOUTES
LES ENTREPRISES

LE PAQTE, UN OUTIL FORMIDABLE

NADIA HAI

Ministre déléguée auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargée de la Ville



« Pendant trop longtemps, la politique de la ville s'est concentrée uniquement autour des enjeux de l'accompagnement social et du renouvellement urbain. J'en ai la conviction profonde : l'émancipation des habitants de nos quartiers ne sera possible sans également le développement de l'emploi.

Parce que l'attractivité économique des quartiers prioritaires de la ville est une nécessité, nous nous devons d'agir pour encourager les entreprises à aller voir et à recruter les talents issus de ces quartiers, issus de la diversité qui fait notre force. Rendre notre économie à la fois plus performante et plus inclusive, c'est toute la mission du réseau PAQTE, le pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises. Ce réseau lancé en 2018 est aujourd'hui constitué de plus de 90 grandes entreprises et près de 2000 PME. Vous pouvez être fiers d'être l'une d'entre elles !

Sensibiliser, former, recruter et conduire une politique d'achat responsable en direction des quartiers : tel est l'engagement pris par l'ensemble des entreprises du PAQTE dont vous faites partie. Je tiens à souligner le rôle essentiel que vous jouez pour transformer les pratiques RH, pour favoriser le recrutement inclusif et aussi pour diffuser ces pratiques vertueuses à travers l'ensemble des territoires.

Notre PAQTE est au service tant des entreprises que des habitants et associations des quartiers. Il est une formidable opportunité pour faire se rencontrer les talents et les recruteurs, mais aussi d'honorer la promesse républicaine d'égalité des chances.

Je tiens sincèrement à vous remercier car c'est grâce à votre action dans les quartiers, à votre implication et à votre détermination que tout devient possible : ce combat pour l'emploi est le nôtre et ne pourra pas ressortir vainqueur sans votre appui et votre engagement.

On continue, ensemble ! »

L'ENGAGEMENT PAQTE DE VOTRE ENTREPRISE

- « La Diversité de nos équipes et l'Inclusion comme pilier de notre culture d'entreprise sont deux axes forts de notre ambition 2024 chez CCEP (Coca-Cola Europacific Partners). Nous avons à cœur que tout le monde soit Bienvenu, parce qu'il s'agit d'un levier de plus en plus fort d'engagement de nos collaborateurs, parce que la diversité est un vecteur de performance mais aussi parce que l'inclusion fait partie de nos valeurs depuis plus d'un siècle. Quand on confectionne des boissons consommées partout dans le monde, par tout le monde, on ne peut pas imaginer le faire avec des équipes qui ne soient pas le reflet de la société. Si nous souhaitons bien travailler avec nos clients et avec nos consommateurs, il nous faut être à l'écoute de leurs attentes et de leurs besoins. Aussi divers qu'ils soient. L'écoute, le respect des différences et la compréhension des autres sont bien les bases de la diversité.

- Depuis de nombreuses années nous avons mis en place une politique visant à promouvoir l'équité. Notre dernier score de 91/100 à l'index égalité Femme-Homme et les plus de 48% de femmes sur nos postes de management en sont l'illustration. Et depuis 2 ans nous avons accéléré nos actions au-delà de la diversité de genre en travaillant sur les thématiques spécifiques des générations, du handicap, de la diversité sociale & culturelle et les LGBT+ . une centaine d'ambassadeurs volontaires de toute l'entreprise ont levé la main pour mettre des places des actions concrètes et faire bouger les lignes. »



ERWAN FAVENC
DIRECTEUR ASSOCIÉ TALENT ET DEVELOPPEMENT

RÉFÉRENT PAQTE

« Convaincu que plus de diversité génère plus de performance et de créativité et sachant que nos produits s'adressent à tous quel que soit leur âge, sexe, origine, domicile etc, Coca-Cola Europacific Partners France a souhaité depuis près de 20 ans aider les habitants des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville.

Nous avons ainsi dès 2003 créer le programme « Passeport vers l'Emploi » ; en partenariat avec la préfecture des Bouches-du-Rhône ou l'une de nos 5 usines française est implantée ; destiné aux jeunes des quartiers nord de Marseille, ce programme devenu National a bénéficié depuis à plus de 30000 jeunes. Il a été complété depuis par de nombreuses actions par exemple sur l'alternance ou l'expression orale dont vous trouverez des témoignages dans ce rapport

Nous nous sommes naturellement engagé auprès du gouvernement en signant successivement le « Plan Espoir Banlieues », la « Charte Quartiers » puis le « Paqte Quartiers », le tout dans une démarche de progrès qui nous a permis d'améliorer nos actions sur le sujet de l'emploi des jeunes issus des Quartiers Politique de la Ville puis de les développer sur d'autres piliers liés à la diversité. »



ALAIN HARRARI
RESPONSABLE AFFAIRES PUBLIQUES ET DIVERSITÉ
RÉFÉRANT PAQTE QUARTIERS

FOCUS ACTION 2021

INSERTION PROFESSIONNELLE POUR LES PERSONNES TRES ELOIGNEES DE L'EMPLOI

LES TREMPLINS DU COEUR

Les Tremplins du Coeur sont une structure dédiée pour l'aide au retour à l'emploi pour les bénéficiaires des Restos du Coeur. Avec Coca-Cola Europacific Partners France, un parcours de mobilisation renforcée a été créé afin d'accompagner des groupes de jeunes et de femmes, particulièrement éloignés de l'emploi à retrouver le chemin de l'emploi. Le but est l'insertion durable en lien avec les besoins des entreprises. C'est la première fois que les Restos du Coeur s'allient à une entreprise pour créer un tel parcours qui permet d'évaluer les acquis, faire une mise à niveau, d'aider à la réalisation du CV, faire des simulations d'entretiens avec des professionnels des RH, découvrir des métiers de l'agroalimentaire, bénéficier de formations, d'accompagner le groupe grâce à une psychologue du travail et une accompagnatrice psycho-socio, et de réaliser des stages. Ce programme a été sélectionné par le Ministère du Travail dans le cadre de son plan 100% inclusion.

« Le programme avec les Tremplins du Cœur est au cœur de notre stratégie sociétale, tant il répond à nos engagements pour l'insertion avec un accompagnement de grande qualité pour les personnes accueillies, et des résultats concrets. Au-delà d'un soutien financier, nous jouons un rôle de terrain dans le déploiement de ce programme en mobilisant nos équipes et notre écosystème. Nous sommes déterminés à permettre aux personnes les plus éloignées de l'emploi de découvrir la filière de l'agroalimentaire auprès de nos fournisseurs ou clients, qui répondent à l'appel de solidarité que nous avons lancé. »

Emmanuelle de Kerleau, vice-présidente en charge des Affaires Publiques, de la Communication et de la RSE de CCEP France.

OBJECTIFS 2022

Etendre le programme dans d'autres villes

450
BÉNÉFICIAIRES SUR
3 ANS



« Ce programme m'a apporté une nouvelle vision sur les recherches d'emplois et une meilleure compréhension du monde professionnel. J'ai appris à mieux cerner mes attentes et les demandes sur le marché du travail, et aussi découvrir des métiers auxquels je n'avais pas pensé. J'ai repris confiance en moi en prenant conscience de mes points forts, tout comme de mes axes d'amélioration. Et surtout, grâce au dispositif, j'ai trouvé un emploi compatible avec mes disponibilités et mon rôle de maman. Un poste d'Assistance d'Agence dans une entreprise de service à la personne. »

NAHLA HELALI, BÉNÉFICIAIRE DU PROGRAMME



DE GAUCHE À DROITE : AURORE FOURSRY, SENIOR MANAGER SUSTAINABILITY CHEZ CCEP FRANCE ; BRIGITTE KLINKERT, MINISTRE DÉLÉGUÉE CHARGÉE DE L'INSERTION ; EMMANUELLE DE KERLEAU, VICE-PRÉSIDENTE CORPORATE ENVIRONMENTAL & SOCIAL RESPONSABILITY, PUBLIC AFFAIRS AND COMMUNICATIONS CHEZ CCEP FRANCE ; ODILE RENARD, VICE-PRÉSIDENTE PEOPLE AND CULTURE CHEZ CCEP FRANCE ; PATRICE DOURET, PRÉSIDENT DES RESTOS DU CŒUR.



VISITE MÉTIERS D'UN SUPERMARCHÉ CARREFOUR À PARIS (DÉCEMBRE 2019, AVANT LA COVID)



VISITE MÉTIERS DE L'USINE DE GRIGNY (DÉCEMBRE 2019, AVANT LA COVID)



VISITE MÉTIERS CHEZ H.MARKET À AULNAY-SOUS-BOIS (DÉCEMBRE 2019, AVANT LA COVID)

SENSIBILISER

Ouvrir son entreprise à la jeunesse des quartiers populaires, qui rassemblent 13% de la jeunesse de notre pays. Le PAQTE propose des actions en faveur de ces jeunes, qu'ils soient de l'hexagone ou d'outre-mer.

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. 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

« Au Carrefour d'un parcours : l'histoire d'un Coca-Cola » :

Le programme « Au Carrefour d'un parcours : l'histoire d'un Coca-Cola », organisé depuis 2016 par Le Réseau National des Entreprises pour l'égalité des chances dans l'Éducation Nationale, permet aux élèves de découvrir l'ensemble des métiers de la production, la distribution, la logistique et jusqu'au recyclage des boissons, chez Coca-Cola Europacific Partners France et Carrefour France. Pour les étudiants en BTS Management des Unités Commerciales d'Athis-Mons qui y participent depuis plusieurs années, c'est une immersion en plusieurs étapes dans le monde de l'entreprise, avec des rencontres particulières avec différents professionnels.

Coca-Cola European Partners (CCEP), « Eloquentia » et « Le Réseau » :

Coca-Cola European Partners (CCEP) France a organisé avec « Eloquentia » et « Le Réseau » son premier concours d'éloquence en faveur des jeunes issus des quartiers prioritaires d'Ile-de-France et de Marseille.

Les 7 finalistes ont pu débattre sur divers sujets de société devant un jury composé de Véronique Vuillod, Chief People Officer Coca-Cola Europacific Partners, Judith La Brasca, senior manager Corporate Alliances & Partnerships de Disneyland Paris, Adam Kessouri, lauréat 2019 du concours international Eloquentia, et Karine Vergniol, journaliste. Ce concours d'éloquence organisé par CCEP France, Eloquentia et Le Réseau vise à promouvoir la prise de parole en public auprès de collégiens, de lycéens et d'étudiants en BTS dans des établissements de quartiers Politiques de la ville.

Ce programme a ainsi permis de proposer à 150 jeunes issus de l'Éducation prioritaire, de la 3^{ème} au bac +2, sélectionnés sur la base de leur motivation, une formation de 20h (10 séances de 2 heures), ayant pour objectif le développement personnel par la prise de parole en public. A l'issue de cette formation, chaque jeune a été invité à participer à un concours dans son établissement afin de sélectionner le ou la finaliste qui l'a représenté au concours national qui s'est tenu mercredi à Paris.

Le jury a décerné le premier prix des élèves de lycée à Roberto Fofana, élève en 2nde au lycée D'Alembert à Aubervilliers, qui s'est exprimé sur le sujet « L'union fait-elle la force ? ». Maxence N'Guessan, élève au lycée Louis Juvet à Taverny, remporte quant à lui le prix des BTS pour son discours sur le sujet « La vie est-elle une question de choix ? ». Enfin, Dorie-Ann Sinopoli, élève de BTS au lycée Marcel Pagnol d'Athis-Mons, remporte le prix du « Coup de cœur » du jury pour son discours sur le sujet « Sommes-nous des copies qu'on forme ? ».



VISITES VIRTUELLES INFINÉO

« En mai 2020, j'ai développé un module de visite en visioconférence d'Infineo. Cette présentation à distance permet aux participants de visiter l'usine de recyclage et de découvrir les différents métiers de l'économie circulaire des emballages en France, depuis leur classe ou leur domicile.

Ce module est très prisé par les établissements scolaires qui ne peuvent plus se déplacer, mais permet aussi à des groupes éloignés de Beaune (21) de faire cette visite. Elle continuera donc à être utile au-delà de la crise actuelle !

En 2021, 450 visiteurs qui ont pu bénéficier de cette visite à distance, en partenariat avec le Rectorat de Bourgogne-Franche Comté, l'EPIDE d'Autun, la CCI de Côte d'Or, la Mission Locale de Beaune, mais aussi les associations Tous En Stage, Sport dans la Ville (Lyon), Les entreprises pour la Cité (Marseille) et Unis-Cité (Dijon).

Je suis à chaque visite étonnée de la manière dont les élèves se sont appropriés ce nouveau mode de « visite » d'entreprises, et sont moins intimidés pour poser des questions dans ce format que dans une visite sur le site. »



BAZEROLLE MARIE-LAURE
RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE CENTRE INFINÉO

12

VISITES EN VISIO

19

VISITES SUR LE SITE

7

VISITES AVEC
L'ASSOCIATION TOUS
EN STAGE



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 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.

172

ALTERNANTS PRÉSENTS DANS
L'ENTREPRISE

109

NOUVEAUX ALTERNANTS RECRUTÉS
EN 2021

124

STAGIAIRES

5%

DE STAGIAIRES ET ALTERNANTS
RECRUTÉS EN CDD OU CDI EN 2021

QUELQUES INITIATIVES

Opération « 1 jeune 1 solution » : Engagement de CCEP pour l'insertion des jeunes en période difficile avec l'accueil de 200 étudiants en contrat d'alternance et en stage en 2021.

OBJECTIFS 2022

Recrutement de 250 jeunes en stage ou alternance
soit l'équivalent de 10% de nos effectifs

FORMER



« J'ai été recruté dans le cadre du partenariat initié entre CCEP et MOZAIC RH. Déjà, en toute franchise, je ne m'imaginai pas tout entrer un jour dans une entreprise comme Coca-Cola Europacific Partners. Je pensais que c'était une entreprise inatteignable pour un profil comme le mien. Lorsque j'ai débuté mes recherches d'alternance j'ai publié un post LinkedIn et Mozaik RH m'a contacté pour me dire que CCEP était en pleine campagne de recrutement de leurs futur.e.s alternant.e.s. J'ai tout de suite saisi l'opportunité, j'ai passé les entretiens sous forme d'assessment et j'ai pu intégrer l'entreprise en tant que merchandiser conseil. Ce qui m'a plu ? Evidemment, l'autonomie du poste est un réel atout. Mon manager me fait confiance, cela me permet de me développer rapidement, d'être pro actif et moteur pour l'équipe et mon business. De plus, le relationnel est au cœur de mes missions, je rencontre des clients au quotidien, d'une très grande diversité, que ça soit les grossistes ou les commerçants. Et puis, comme tout commercial, j'aime me déplacer au quotidien, ne pas rester derrière mon bureau en permanence. Mon objectif premier à la fin de mon alternance, est de pouvoir signer en CDI au sein de l'entreprise, si cela est possible. Je n'avais jamais connu une entreprise aussi conviviale auparavant. Tout le monde se tutoie, les gens sont bienveillants et le management est très collaboratif, avec toujours la volonté de développer l'ensemble des salariés, qu'ils soient en CDI, CDD, stage ou alternance. C'est pourquoi j'aimerais prolonger cette expérience à l'issue de mes études, et pouvoir évoluer au fil des années. »

MATHIS – ALTERNANT MERCHANDISER CONSEIL RECRUTÉ VIA MOZAIC RH



« J'ai décidé de réaliser mon alternance chez CCEP car c'est une entreprise avec des belles valeurs, une belle image, de beaux produits. De plus les missions proposées pour cette alternance en stratégie commerciale m'ont de suite plu, puisque cela me donnait l'opportunité de toucher à la stratégie produit et à la stratégie promotionnelle. Je suis très satisfait, les missions sont très variées. J'accompagne ma responsable sur toute la partie innovation produit. Concernant la partie promotion, on fait davantage du suivi afin de s'assurer de la rentabilité et des conséquences de nos promotions sur le recrutement et la fidélisation de nos clients. L'ambiance au sein de l'équipe est également très bonne, tout le monde a été très accueillant à mon arrivée, ils ont pris le temps de me former et de m'accompagner. Ils sont disponibles au quotidien et en toutes circonstances. Je me sens réellement intégré à l'équipe. Cette expérience en alternance est un vrai tremplin pour rentrer dans la vie active ! J'ai la chance d'avoir une alternance avec des responsabilités, où je gère en autonomie des projets, ce qui me permet de monter en compétence. Je pense que cette expérience est une véritable force dans mon parcours pour le début de ma carrière, qu'il soit chez CCEP ou ailleurs. »

ANTOINE – ALTERNANT REVENUE GROWTH MANAGEMENT



RECRUTER

Donner sa chance à tous. Le PAQTE 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.

91/100

INDEX PARITÉ FEMME / HOMME

LANCEMENT D'UNE VASTE
CAMPAGNE DE SENSIBILISATION À
LA NON-DISCRIMINATION :
1100 COLLABORATEURS
INTÉGRÉS AU PROGRAMME.

59%

DES POSTES OUVERTS SONT
POURVUS VIA DE LA MOBILITÉ
INTERNE

41 ANS

MOYENNE D'ÂGE CHEZ CCEP

13

ANNÉES D'ANCIENNETÉ

QUELQUES INITIATIVES

- Recrutement d'un Responsable politique handicap dédiée : avec pour objectif l'intégration de 40 futurs collaborateurs sur 3 ans (Stagiaires, alternants, CDD, CDI) en situation de handicap.
- Consolidation de notre partenariat avec MozaicRH (acteur de l'inclusion économique des talents de la diversité en France) : mise en place d'une session d'assessment à destination de jeunes à la recherche d'une expérience professionnelle en Field Sales, intégration de la plateforme diversifiezvos-talents.com aux outils de multiposting CCEP France pour la diffusion de l'intégralité de nos offres de stages et d'alternances.



« En 2021, le recrutement a été une fois de plus, fortement impacté par la Covid 19. De nature optimiste, nous avons décidé chez CCEP d'en faire une opportunité :

Opportunité pour les jeunes : cela nous a permis de maintenir et renforcer nos engagements auprès des jeunes en recrutant plus de 233 alternants et stagiaires, ce qui représente 10 % de notre effectif global.

Opportunité pour nos collaborateurs : 59 % de nos collaborateurs ont eu la possibilité de bénéficier d'une mobilité interne et continuer à se développer au sein du Groupe.

En parallèle, de nombreuses actions sur l'inclusion et la diversité ont été menées avec la mise en place de groupes d'Ambassadeurs sur le genre, les générations, le handicap, le LGBTQIA+ ou encore la Culture & Heritage.

Fiers de ces résultats et conscients que la diversité est une richesse pour l'entreprise, nous souhaitons aller encore plus loin en 2022 en faisant un focus sur le handicap et le genre ; les sujets D&I font d'ailleurs partie des objectifs de nos dirigeants.

Convaincue que CCEP est un ascenseur social où chaque collaborateur a les mêmes chances de parcours de carrière quelque soit son origine sociale ou culturelle, nous allons en 2022, continuer à sensibiliser, à former nos Managers et à renforcer nos partenariats avec Mozaik RH, NQT ou encore factoryelle tout en diversifiant notre réseau d'écoles afin de donner la possibilité à chacun d'être le bienvenu »

EMILIE COMBIER PACI PAQTE 2021

« J'ai choisi de faire mon alternance chez CCEP notamment parce que les valeurs et la culture d'entreprise m'ont plu. Cela s'est confirmé lors des entretiens. J'y ai senti de la bienveillance et le feeling est très bien passé. J'ai ainsi décidé de rejoindre l'entreprise.

Je suis ravie de ce choix ! Pour commencer, j'apprécie l'autonomie qu'on me laisse au quotidien, avec les responsabilités qui en découlent. J'ai tout d'abord été formée et accompagnée par l'équipe et dorénavant je travaille en vraie autonomie sur les recrutements que je gère. Je fais partie intégrante de l'équipe. Ensuite, je peux me développer grâce à l'appui de mes managers et à la bonne communication qui règne au sein de l'équipe, tout le monde est à l'écoute de mes besoins et pour moi cela est très important. Ainsi, j'ai davantage confiance en moi puisque tout le monde me fait confiance. J'ai l'opportunité de recruter tout type de profils, que ce soit sur des postes marketing, commerciaux ou encore en usine, ce qui me permet d'avoir une vision globale de l'entreprise et de ses enjeux.

Également au travers d'échanges et de partage d'expérience avec d'autres stagiaires et alternants, cela nous permet d'en apprendre d'avantage sur d'autres services et tout simplement de connaître de nouvelles personnes, ce qui n'est pas toujours aisé quand on arrive dans une ville qu'on ne connaît pas. Malgré une situation sanitaire compliquée et le télétravail, nous avons réussi à créer une communauté de stagiaires et alternants ! Nous nous voyons régulièrement autour d'un café au siège ou même aujourd'hui lors d'afterworks.

Et dans la suite ? Et bien pour la 2ème année de mon contrat d'alternance, j'aimerais découvrir d'autres aspects des métiers RH, comme la partie administrative ou la gestion de la paie. J'aimerais clôturer ces deux ans en ayant la vision la plus globale possible du monde des ressources humaines.»

CAMILLE ALBERT – ALTERNANTE RH EN CONTRAT POUR DEUX ANS



OBJECTIFS 2022

- Renforcer notre partenariat avec MozaicRH en élargissant les sessions d'assessment aux jeunes à la recherche d'une expérience commerciale sur le terrain mais également à la recherche d'une expérience sur des fonctions siège et supply chain.
- 10 % de nos mouvements réalisés en QPV

ACHETER

Utiliser sa capacité d'achats pour accompagner les territoires fragiles. Le PAQTE 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.

2 137

FOURNISSEURS RESPONSABLES ET
LOCAUX

9,7%

DE NOS FOURNISSEURS EN Q.P.V.

QUELQUES INITIATIVES

ANALYSE DES ACHATS

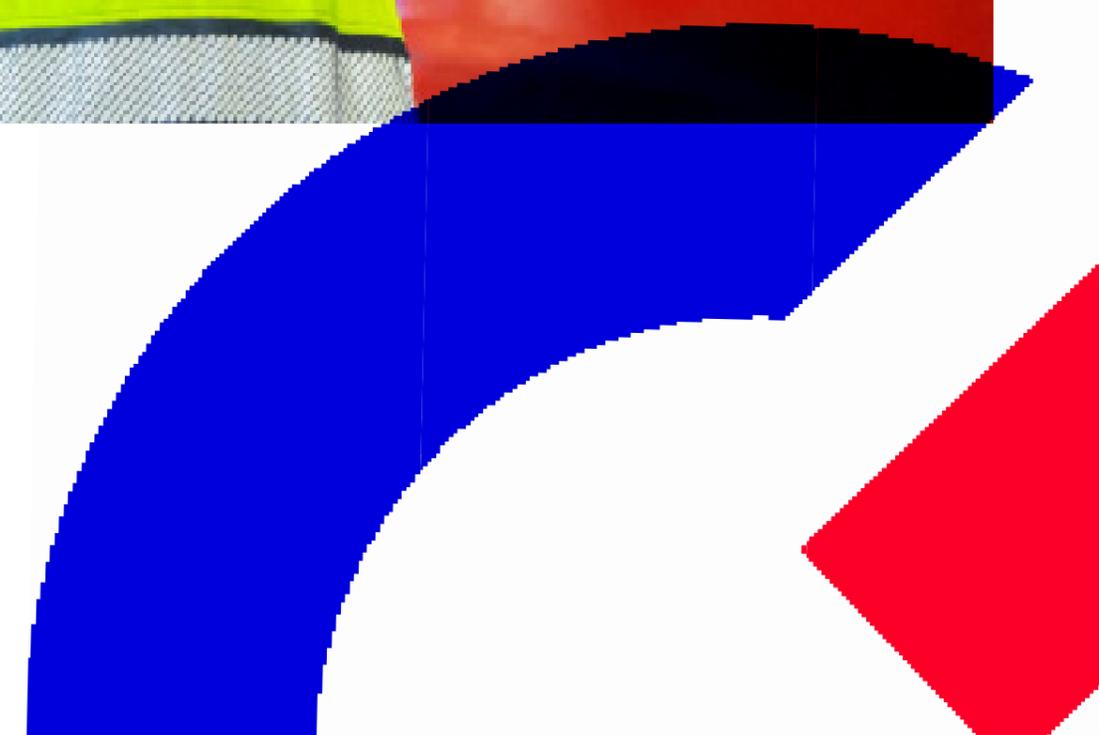
Coca-Cola European Partners France a analysé avec l'aide d'IMPACT Partners les achats réalisés en 2019 en QPV.

Ce travail nous a permis d'analyser notre fichier fournisseur sous le spectre QPV et de sensibiliser les services achats à ces enjeux.

OBJECTIFS 2022

Maintenir environ 10 % de nos achats en QPV et continuer de sensibiliser nos fournisseurs à la diversité.

ACHETER





Coca-Cola Europacific Partners-France est la filiale française du groupe CCEP, présent dans 13 pays d'Europe de l'ouest mais aussi en Indonésie, en Australie et en Nouvelle Zélande, et embouteilleur et distributeur exclusif des boissons du groupe The Coca-Cola Company (Coca-Cola, mais aussi Sprite, Fanta, Fuze tea, Tropic, Minute Maid...). Le groupe, leader du marché des boissons sans alcool, distribue également des marques indépendantes telles que Caprin-Sun, Monster et Ocean Spray. En Europe, le groupe compte 23.000 collaborateurs et 47 sites de production. Implanté sur le territoire depuis 1919, CCEP-France compte 5 sites de production (Clamart, Dunkerque, Grigny, Marseille et Toulouse) ainsi que la plus grande usine de recyclage de PET en France (Beaune), en joint-venture avec Plastipak. CCEP-France emploie 2500 collaborateurs dont 46% travaillent en usine. 90% des boissons vendues en France par CCEP sont produites dans l'Hexagone.

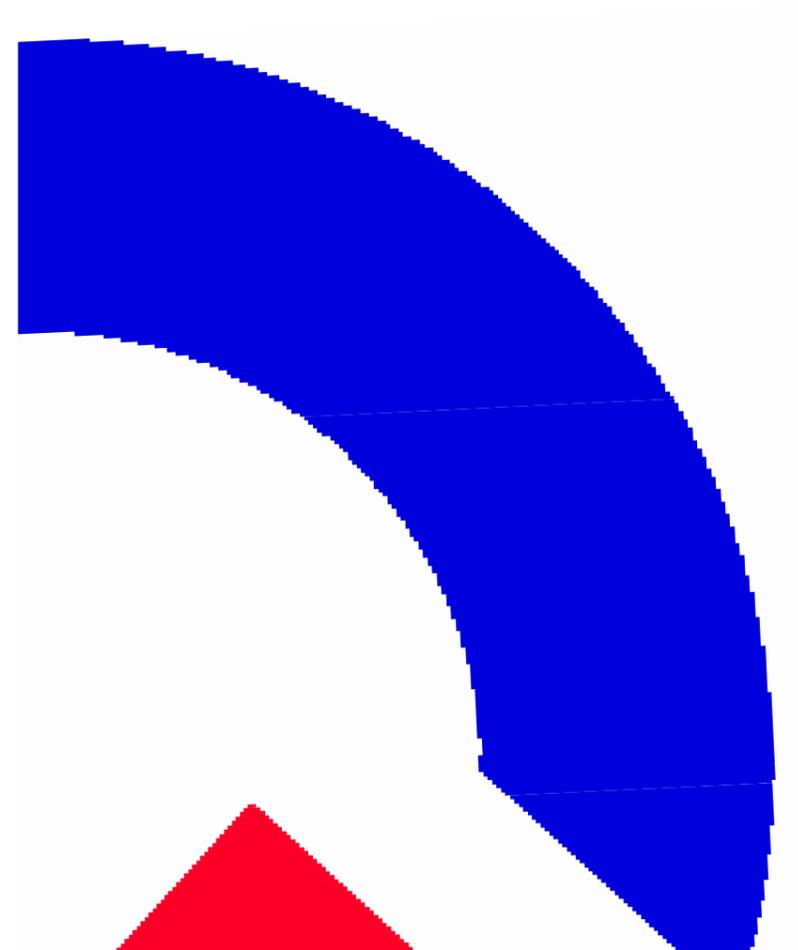
EN
COLLABORATION
AVEC



OBJECTIF
10%
RECRUTEMENT EN
QPV

+25%
ALTERNANTS
RÉALISÉS EN 2021

+ DE 1 000
JEUNES
SENSIBILISÉS
AUX MÉTIERS
EN PARTICULIER
INDUSTRIELS



PAQTE

LE PACTE AVEC LES
QUARTIERS POUR TOUTES
LES ENTREPRISES

CONTACT@PAQTE.FR

WWW.PAQTE.FR