

RAPPORT

2023

ENTREPRISES
PARTENAIRES
DU PAQTE

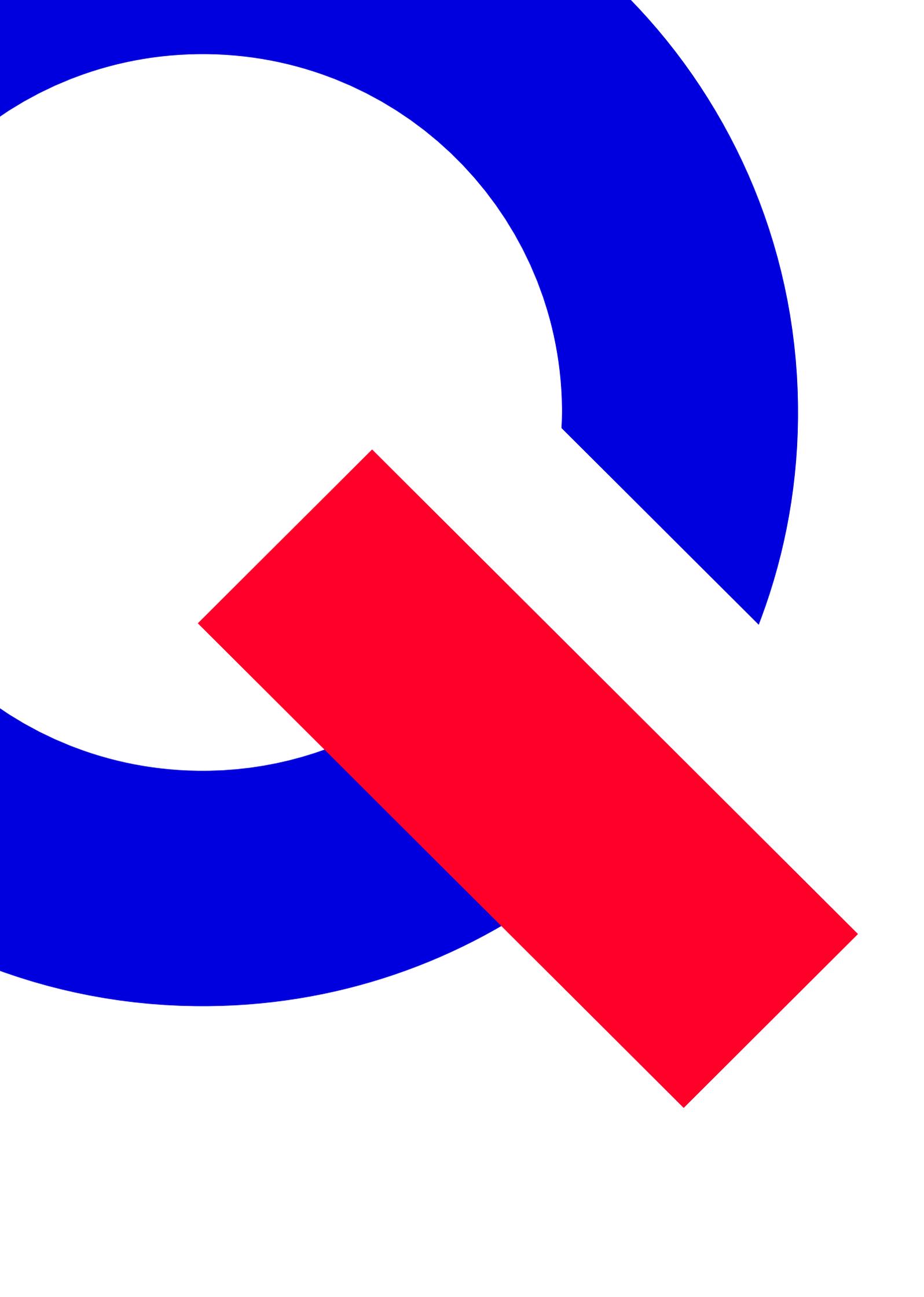


PAQTE

LE PACTE AVEC LES
QUARTIERS POUR TOUTES
LES ENTREPRISES

RAPPORT

2023 ENTREPRISE
PARTENAIRE
DU PAQTE



SOMMAIRE

ACCENTURE P.008

ACCOR / ACCORINVEST P.012

AIR FRANCE P.018

AMUNDI P.022

BNP PARIBAS P.026

CARREFOUR P.030

CNP P.034

CRÉDIT AGRICOLE CE P.038

CRIT P.042

DELPHARM P.046

EPSA P.050

FDJ P.054

GENERALI P.058

ICADE P.062

IMPACT P.066

INDITEX P.070

KONE P.074

LA POSTE P.078

LEON GROSSE P.082

L'OREAL P.086

MANPOWER P.090

NESTLÉ P.094

OUI CARE P.098

PUBLICIS P.102

RENAULT GROUP P.106

SAGUEZ & PARTNERS P.110

SANOFI P.114

SAPIANCE GROUPE P.118

SCHINDLER P.122

SCHNEIDER P.126

SIEMENS P.130

SNCF P.134

SODEXO P.138

SOS INTERIM P.142

STARBUCKS P.146

SUEZ P.150

SYNERGIE P.154

THE ADECCO GROUP P.160

VALEO P.164

VICAT P.168

UNE NOUVELLE ÉTAPE DE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

SABRINA AGRESTI-ROUBACHE

Secrétaire d'État chargée de la Citoyenneté et de la Ville



La mobilisation des entreprises est un levier essentiel pour l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Une nouvelle étape de partenariat avec les entreprises avait été engagée en juillet 2018 avec le lancement du PAQTE - pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises. Vos actions et les résultats obtenus en matière de sensibilisation, de stages et de découvertes du monde de l'entreprise, de formation et d'apprentissage, de recrutement, de lutte contre les discriminations et d'achats responsables ont été déterminants pour la réussite du PAQTE.

Je sais également le rôle essentiel que vous avez joué pour lancer la dynamique et entraîner dans tous les territoires les autres grandes entreprises et PME locales de tous secteurs.

Pour poursuivre et développer cet engagement de vos entreprises et collaborateurs en faveur des habitants des QPV, le comité interministériel des villes a souhaité passer dès 2024 à une nouvelle étape dans le cadre de quartiers 2030, l'ambition pour nos quartiers dans 6 ans.

Le PAQTE sera ainsi intégré à la communauté « *Les entreprises s'engagent* » et deviendra ainsi le programme « *Les entreprises s'engagent pour les quartiers - PAQTE* ». Cette évolution doit nous permettre de mieux couvrir l'ensemble des territoires de la politique de la ville, de renforcer et de simplifier l'engagement des entreprises : l'animation et la mise en réseaux des grandes entreprises partenaires sera assurée dans le cadre des actions du « *Club national* » animé par le GIP « *Les entreprises s'engagent* », en lien avec l'ANCT.

Le plein emploi est un axe puissant de la nouvelle politique de la ville. Cette ambition dans le cadre de quartiers 2030 ne peut s'imaginer sans un engagement solide et durable des entreprises en faveur des quartiers et de leurs habitants

Merci pour votre engagement !

PAQTE

LE PACTE AVEC LES
QUARTIERS POUR TOUTES
LES ENTREPRISES

4 AXES DE MOBILISATION DES ENTREPRISES

EN FAVEUR DES HABITANTS
DES QUARTIERS PRIORITAIRES

CHIFFRES CLEFS 2023 RÉSEAU PAQTE

70

DÉPARTEMENTS COUVERTS
PAR LE PAQTE

106

GRANDES ENTREPRISES
PARTENAIRES AU NIVEAU
NATIONAL

+ 2 800

ENTREPRISES DE TOUTES
TAILLES ENGAGÉES AU NIVEAU
LOCAL

SENSIBILISER

Rapprocher les jeunes des entreprises pour faciliter leur orientation professionnelle.

5 000 jeunes en stage de 3^{ème} dont 2 600 issus des QPV.

1 900 témoignages de professionnels (entrepreneurs, salariés) dans les collèges et lycées des zones d'éducation prioritaires.

FORMER

Favoriser le recrutement en alternance des jeunes.

10 700 jeunes apprentis dont 2 600 issus des QPV.

1 100 actions de promotion de l'alternance.

RECRUTER

Encourager le recours à des canaux de recrutement favorisant la diversité et la lutte contre les biais discriminants.

10 200 recrutements en QPV dont 1 485 en emplois francs.

ACHERETER

Booster les achats inclusifs et responsables au travers de rencontres qualifiées.

1 600 partenariats et actions d'achats responsables auprès des TPE-PME implantées dans les quartiers populaires.



Accenture est un leader mondial de services professionnels qui aide les plus grandes entreprises, gouvernements et autres organisations à construire leur noyau numérique, à optimiser leurs opérations, à accélérer la croissance de leur chiffre d'affaires et à améliorer les services aux citoyens, créant ainsi une valeur tangible à grande vitesse et à grande échelle.

Nous sommes une entreprise axée sur le talent et l'innovation, qui compte près de 733 000 personnes au service des clients dans plus de 120 pays. La technologie est aujourd'hui au cœur du changement, et nous sommes l'un des leaders mondiaux dans la conduite de ce changement, avec de solides relations avec notre écosystème. Nous combinons notre force technologique et notre leadership dans les domaines du cloud, des données et de l'IA avec une expérience sectorielle inégalée, une expertise fonctionnelle et une capacité de service globale. Notre large gamme de services, de solutions et d'actifs dans les domaines de la stratégie et du conseil, de la technologie, des opérations, de l'industrie du Futur et d'Accenture Song nous permet d'obtenir des résultats concrets. Ces capacités, associées à notre culture du succès partagé et à notre engagement à créer de la valeur à 360°, nous permettent d'aider nos clients à se réinventer et à construire des relations durables et de confiance. Nous mesurons notre succès par la valeur 360° que nous créons pour nos clients, les uns pour les autres, nos actionnaires, nos partenaires et nos communautés. Site Internet : www.accenture.fr

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

La diversité des talents et des parcours est source de créativité et d'innovation pour *Accenture France* et à travers notre engagement avec *PAQTE* nous souhaitons assurer aux jeunes issus des quartiers prioritaires d'avoir accès aux mêmes opportunités de réussite que tous les autres candidats. A travers nos actions et nos engagements nous voulons faire évoluer notre écosystème et participer à une société plus inclusive.



XAVIER BAIS
DIRECTEUR RECRUTEMENT FRANCE.



GUILLAUME ROBERDEAU VERSTRAETE,
RESPONSABLE DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL



QUENTIN PAKULA,
RESPONSABLE RELATIONS ÉCOLES ET RECRUTEMENT INCLUSION & DIVERSITÉ



AURORE BROUSSE,
RESPONSABLE ACHATS FRANCE ET BENELUX

200

MENTORS DE JEUNES DE MILIEUX POPULAIRES

10

PRÉPARATIONS OPÉRATIONNELLES À L'EMPLOI MENÉES EN 2023

5%

DE PERSONNES RECRUTÉES ISSUES DE LA DIVERSITÉ SOCIALE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

En 2023, notre engagement envers la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) s'est renforcé avec la mise en place réussie de 10 programmes en collaboration avec nos partenaires et les agences *Pôle Emploi* locales. Ce succès nous a encouragés à élargir davantage notre initiative en intégrant de nouveaux métiers, notamment dans le domaine d'Accenture Operations. Notre ambition pour 2024 est de poursuivre cette dynamique en lançant un nombre encore plus significatif de programmes POE tout en élargissant la gamme des métiers proposés. Nous aspirons ainsi à offrir des opportunités de formation et d'emploi toujours plus diversifiées, renforçant ainsi notre engagement envers le développement professionnel et l'inclusion.



41

ALTERNANTS QPV (X2 VS 2022)

66RECRUTEMENTS DE
COLLABORATEURS ISSUS DE QPV

OBJECTIFS 2024

Augmenter le nombre de POE de 12 POE en France

Maintenir les 5% de personnes recrutées issues
de la diversité sociale

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Les Achats Accenture collaborent activement avec la Fondation afin de maximiser les leviers d'engagements. Ils valorisent et promeuvent auprès des donneurs d'ordres internes les succès rencontrés par les prestataires du tissu local.

En effet, *Accenture France* collabore depuis plusieurs années avec plusieurs structures associatives des Achats Responsables, pour multiplier les opportunités de collaboration avec les entreprises issues des QPV, mais aussi de l'inclusion et la diversité dans toute sa richesse. *Accenture France* fait également partie de plusieurs groupes de travail inter-entreprises (notamment le *Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive*) pour favoriser les achats inclusifs divers, et responsables notamment sur le domaine des prestations de traiteur, d'achats responsables de commodités, etc..

1300+

FOURNISSEURS RESPONSABLES
ET/OU LOCAUX

PARTICIPATION AU FORUM DES
ACHATS INCLUSIFS

OBJECTIFS 2024

Reconnaissance et valorisation renforcée des fournisseurs provenant de l'Économie Sociale et Solidaire en interne.

Examen et optimisation de la cartographie des achats responsables.





Accor est un leader mondial de l'hospitalité proposant des expériences dans plus de 110 pays avec plus de 5 700 hôtels, 10 000 restaurants & bars, des espaces bien-être ou encore de télétravail.

Le Groupe déploie un écosystème parmi les plus diversifiés du secteur, grâce à plus de 45 marques hôtelières allant du luxe à l'économie, en passant par le lifestyle avec *Ennismore*.

Accor s'attache à agir concrètement en matière d'éthique et d'intégrité professionnelle, de tourisme responsable, de développement durable, d'engagement solidaire, et de diversité, d'équité & d'inclusion.



Avec plus de 700 hôtels, situés dans 24 pays, AccorInvest est le premier propriétaire et opérateur hôtelier* en Europe sur les segments économique et milieu de gamme et est également présent en Amérique Latine.

L'ambition d'*AccorInvest* est de consolider son portefeuille immobilier en Europe sur les segments économique et milieu de gamme au travers de développements, rénovations et cessions d'hôtels.

AccorInvest s'est doté pour mission de créer un impact positif pour tous, en transformant ses hôtels en acteurs clés de leur territoire, capables de démontrer un engagement fort envers toutes leurs parties prenantes, de faciliter la cohésion sociale et de répondre aux défis environnementaux actuels et futurs.

Fort d'un partenariat long terme avec *Accor*, gestionnaire et propriétaire de marques de renommée mondiale telles que *ibis*, *Novotel*, *Mercure*, etc. *AccorInvest* bénéficie de l'expertise de ce dernier dans le secteur de l'hôtellerie. Ce partenariat privilégié garantit l'excellence opérationnelle des hôtels du Groupe, l'attractivité de son parc hôtelier et la satisfaction client.

*En termes de nombre de chambres, de présence géographique et de chiffre d'affaires

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Promouvoir l'égalité des chances pour chacun est un engagement fort pour Accor et AccorInvest. Il est de notre devoir d'accompagner, en particulier ceux éloignés de l'emploi ou en réinsertion, en leur offrant les ressources nécessaires pour préparer leur avenir. Nous collaborons régulièrement avec les associations pour les sensibiliser à nos actions et leur apporter un soutien, par exemple, dans des programmes de formation adaptés. De plus, nous attachons une grande importance à notre engagement auprès du réseau PAQTE, qui nous permet d'élargir notre impact et d'apporter une aide significative à ceux qui en ont le plus besoin.

■
ANNE-SOPHIE BERAUD

LES RÉFÉRENTS



■
ANNE-SOPHIE BERAUD,
SVP SOCIAL CARE
& IMPACT ACCOR



■
FLORENCE FAURE SAUVANET,
DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES FRANCE & EUROPE
DU SUD ACCORINVEST



■
NICOLAS SAINT-MARC,
VP TALENT & CULTURE
OPÉRATIONS FRANCE ACCOR

FORMER

QUELQUES INITIATIVES

LE CFA DES CHEFS

En réponse aux besoins de recrutement en restauration, *Accor*, *AccorInvest*, *Adecco*, *Korian* et *Sodexo* ont créé en 2020 un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) inter-entreprises. Le CFA des Chefs forme des apprentis en alternance, leur offrant une formation technique et comportementale pour devenir des professionnels de la restauration.

En 2023, nous avons eu le plaisir de recruter 30 apprentis (20 apprentis chez *AccorInvest* et 10 apprentis chez *Accor*).

IM'PACTES

En 2023, *Accor* a noué un partenariat avec l'association IM'PACTES, qui œuvre pour la santé, la scolarité et l'accès à la culture des enfants, adolescents et jeunes majeurs, en particulier ceux victimes de violences ou placés sous la protection de l'ASE. Le groupe a mis en place plusieurs actions concrètes : un Job dating dédié ; des embauches en alternance, en stage ainsi qu'en emplois saisonniers ; un programme de mentoring ainsi que des participations à des événements loisirs dédiés.

INVEST' EN FRANÇAIS

Depuis 2019, *AccorInvest* s'associe à #stopillettrisme et Accentonic pour créer un programme de formation visant à renforcer l'employabilité des salariés en situation d'illettrisme. En 2023, 11 salariés en Île-de-France ont bénéficié de 150 heures de formation, accompagnées d'un tutorat hebdomadaire. La maîtrise de la langue, essentielle à l'intégration sociale et professionnelle, est au cœur de ce programme, qui reflète l'engagement d'*AccorInvest* en faveur de la diversité et de l'inclusion. Il améliore les conditions de travail, le bien-être et la confiance des collaborateurs, tout en renforçant leur professionnalisation et leur employabilité.

ACCORINVEST :

11%

D'ALTERNANTS ET DE STAGIAIRES
(HORS STAGES DE 3^{ÈME}) DANS LES
EFFECTIFS EN 2023 ISSUS DE QPV
(HORS PÉRIMÈTRE ÉLARGI)

ACCORINVEST :

71

ALTERNANTS ISSUS DES QPV
(HORS PÉRIMÈTRE ÉLARGI) EN
2023 POUR UN TOTAL DE 634
APPRENTIS DANS NOS HÔTELS
ACCORINVEST

DEPUIS 2018,

+ DE 3 000

JEUNES EN STAGE DE 3^{ÈME}
ONT PU DÉCOUVRIR LES MÉTIERS
DE L'HÔTELLERIE

ACCOR :

17,7%

D'ALTERNANTS
(SIÈGES ET HÔTELS FILIALES)

**RETOUR EN
IMAGE SUR LA
PROMOTION
INVEST' EN
FRANÇAIS 2023
ACCORINVEST**



QUELQUES INITIATIVES

ACCOR HEARTIST SOLIDARITY

En 2023, le Fonds de dotation *Accor Heartist Solidarity* a poursuivi sa mission en faveur de la formation et l'insertion professionnelle de personnes habitant dans les Quartiers Prioritaires de la Ville. En abondant financièrement à des projets dans lesquels des collaborateurs Accor sont engagés bénévolement, le Fonds travaille à favoriser l'égalité des chances.

Quelques projets portés en 2023 :

- A travers le soutien au programme « Passe décisive » de l'association *Sport dans la ville*, *Accor Heartist Solidarity* accompagne des jeunes décrocheurs de 16 à 25 ans dans une démarche active vers la formation et l'emploi. Si le programme de remobilisation se déroule lors d'ateliers collectifs, un accompagnement social individuel est proposé afin d'apporter des aides personnalisées pour lever les freins à l'emploi (logement, mobilité, numérique, etc).
- *Accor Heartist Solidarity* soutient également le programme « Des Etoiles et des Femmes » de l'association *Festin*. Ce programme permet à des femmes en difficulté d'insertion et issues des QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) de bénéficier d'une formation d'excellence au CAP cuisine sur un an, en alternance dans certains de nos hôtels et aux côtés de chefs renommés. Ces femmes bénéficient également d'un accompagnement socio-professionnel personnalisé pour lever les freins à l'emploi. A ce jour, *Accor Heartist Solidarity* soutient ce projet dans huit villes et a permis d'accompagner plus de 600 femmes vers un emploi durable.
- Le Fonds est également engagé aux côtés de l'association *Re-Belle*, un chantier d'insertion qui accompagne les personnes en situation de difficulté sociale et économique vers l'emploi via la création de confitures faites à partir de fruits et légumes invendus en les associant grâce à la revalorisation d'aliments disqualifiés. Le parcours d'insertion permet aux salariés de développer un apprentissage des gestes techniques tout en bénéficiant d'un accompagnement social personnalisé, basé sur le développement de la confiance en soi et la prise de parole en public.

OBJECTIFS 2024

CFA DES CHEFS

18 recrutements d'apprentis pour AccorInvest et 19 recrutements d'apprentis pour Accor en 2024

INVEST EN FRANÇAIS

AccorInvest poursuit son partenariat en 2024 pour former 14 collaborateurs, tout en intégrant un module digital destiné à lutter contre l'illectronisme. En plus des formations sur les compétences en langue française, ce nouveau module aidera les participants à se familiariser avec les outils numériques. Ce volet digital offre une opportunité précieuse, tant sur le plan personnel que professionnel, dans un contexte de plus en plus tourné vers la digitalisation.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

La nouvelle charte des achats responsables, renforcée sur le volet social, notamment en matière d'inclusion, a été déployée auprès de tous les fournisseurs référencés. Cette charte est désormais un prérequis pour tout référencement. Elle a également été diffusée à l'ensemble des établissements Accor pour les achats non référencés, accompagnée d'un guide d'achats. Par ailleurs, le processus de référencement des fournisseurs a été renforcé, intégrant des critères spécifiques à l'inclusion dans la grille de comparaison et de sélection.



POUR SA DEUXIÈME ÉDITION, LE FORUM DES ACHATS INCLUSIFS, UNE INITIATIVE DU COLLECTIF D'ENTREPRISES POUR UNE ÉCONOMIE PLUS INCLUSIVE, DONT ACCOR EST CO-SPONSOR ET FAIT PARTIE DE LA CORE TEAM DEPUIS 2022, S'EST DÉROULÉ LE LUNDI 16 OCTOBRE À LA CITÉ INTERNATIONALE UNIVERSITAIRE. IL A RASSEMBLÉ DE GRANDES ENTREPRISES, LEURS FOURNISSEURS ET DES ORGANISMES DE L'INCLUSION POUR PROMOUVOIR LES ACHATS ET LES ACTEURS INCLUSIFS EN FRANCE ET FACILITER LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES ET DES BONNES PRATIQUES.

+21%

DES DÉPENSES RÉALISÉES
AUPRÈS DE FOURNISSEURS
DU SECTEUR STPA*

+45%

DES DÉPENSES RÉALISÉES
AUPRÈS DE FOURNISSEURS ISSUS
DES QPV*

*(SUR LA BASE DES ACHATS RÉFÉRENCÉS EN FRANCE)

OBJECTIFS 2024

Depuis 2022, Accor évalue un panel de fournisseurs référencés sur leurs performances et engagements RSE incluant leur politique Inclusion et d'achats responsables. D'ici 2025, 100% des fournisseurs référencés ciblés doivent avoir été évalués. Dans le cadre du groupe de travail GT3 du Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, Sébastien Bazin et une dizaine d'autres dirigeants membres du collectif ont signé un Manifeste qui engage les entreprises du Collectif à augmenter de 30% à horizon 2025 les achats effectués avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA), et le secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et à atteindre ainsi à minima 200 millions d'euros d'achats inclusifs par an, soit l'équivalent de plus de 5 000 emplois à temps plein.





Avec 312 destinations desservies, Air France, associée aux capacités de KLM, dispose d'un des réseaux les plus étendus entre l'Europe et le reste du monde.

L'activité d'Air France se répartit entre : le transport aérien de passagers; le fret; la maintenance et l'entretien aéronautiques et les domaines du catering à travers sa filiale Servair. Air France emploie plus de 37 000 salariés. Bien que plus de la moitié de son chiffre d'affaires soit réalisé à l'international, 93% de ses salariés sont employés en France. Le Groupe Air France est le premier employeur privé d'Île-de-France. L'activité d'Air France génère par ailleurs plus de 230 000 emplois directs, indirects et induits sur le territoire national.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Notre entreprise se redresse et se prépare aux défis de demain. Et la RSE fait évidemment partie de ces défis. En tant que 1^{ère} employeur privé d'Ile de France, nous avons une responsabilité forte vis à vis des territoires sur lesquels sont implantés nos principaux aéroports, vis à vis des habitants comme des entreprises. Notre engagement en faveur des quartiers existe de longue date. Il est solide et durable. Nous pouvons et devons avoir collectivement confiance dans l'avenir que nous construisons ensemble.

■
VALÉRIE MOLÉNAT

LES RÉFÉRENTS



■
VALÉRIE MOLÉNAT
RESPONSABLE EMPLOI
FORMATION DIVERSITÉ



■
AGNÈS SOLASTIOUK,
RESPONSABLE DIVERSITÉ
INCLUSION



■
SABINE BOURBONNAIS
RESPONSABLE PROJETS
DIVERSITÉ

18 MILLIONS

D'EUROS DE CA AVEC LE SECTEUR
PROTÉGÉ ADAPTÉ

1160

ALTERNANTS RECRUTÉS EN 2023

LANCEMENT

DES FRESQUES DE LA DIVERSITÉ

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Organisation d'un hackaton à destination des alternants : la nuit des loups garous.

Objectif :

- Sensibiliser les alternants aux valeurs entrepreneuriales
- Permettre à des alternants de différents grands comptes de partager une expérience commune
- Sourcer des alternants pour le concours Alternup (FIPA)
- Susciter des vocations entrepreneuriales



200

STAGIAIRES DE 3^{ÈME}

ÉQUIPE FINALISTE
HACKATON 2023

120

ALTERNANTS ISSUS DES QPV

OBJECTIFS 2024

- Objectif 1000 alternants en 2024 en nouveaux contrats d'alternance dans tous les métiers et à des niveaux de diplômes du CAP à l'ingénieur. (Mécaniciens, agents d'escale, Personnels navigants commercial et études supérieures).
- Organisation d'un concours d'éloquence

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Les Achats Air France ont organisé le 7 décembre 2023 leur 2^e édition du Forum Innovations RSE, où le secteur adapté a été mis en lumière.

- 5 ESAT/EA ont été conviés pour présenter leurs innovations RSE.
- Une entreprise d'insertion est venue présenter un contrat en cours depuis 13 ans avec Air France et ainsi sensibiliser les équipes Air France sur cette collaboration responsable.

De nombreux rendez-vous ont été organisés pour étudier la possibilité de futures collaborations et un trophée Air France remis à la meilleure innovation RSE du Secteur Adapté.



**FORUM INNOVATIONS
RSE 2023**

70

CONTRATS AVEC DES
FOURNISSEURS RESPONSABLES

18 MILLIONS

DE CHIFFRE D'AFFAIRE AVEC LE
SECTEUR PROTÉGÉ ADAPTÉ

OBJECTIFS 2024

- Étendre les collaborations avec le STPA sur de nouveaux métiers
- Poursuivre en interne la sensibilisation pour collaborer toujours plus avec les entreprises d'insertion.



***Amundi* est le 1er asset manager européen et se classe dans le Top 10 mondial.**

Avec six plateformes principales de gestion à Boston, Dublin, Londres, Milan, Paris et Tokyo, *Amundi* offre à sa clientèle française et internationale une large gamme d'expertises et de solutions d'investissement en gestion active, passive et en actifs réels et alternatifs.

Le développement individuel et collectif des collaborateurs est au coeur de la politique des ressources humaines d'*Amundi*. Cette politique s'appuie sur le développement des compétences, une culture managériale commune et la qualité du dialogue social. L'égalité des chances, la diversité et l'inclusion sont également des priorités d'actions.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Agir en acteur financier responsable constitue le coeur de la stratégie de développement d'Amundi depuis sa création en 2010.

Amundi s'engage auprès de ses clients en proposant des solutions d'investissement responsable et également en intégrant les enjeux sociaux et sociétaux dans ses actions.

Chaque année, *Amundi* renforce son engagement pour lutter contre les inégalités et se mobilise en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle. Elle encourage particulièrement ses collaborateurs à participer à des initiatives envers les jeunes issus de quartiers défavorisés ou en situation de handicap, et fait elle-même des choix résolus en matière de recrutement, d'achat et de mécénat.

Amundi est une entreprise diverse, qui considère que promouvoir l'égalité des chances est non seulement conforme à l'éthique mais également un facteur de performance.



ISABELLE SENETERRE
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

5400

COLLABORATEURS DANS LE MONDE

+ DE 1300

JEUNES ACCUEILLIS PAR AMUNDI EN 2023

LES RÉFÉRENTS



AUDREY SEPART
RESPONSABLE DIVERSITÉ & INTÉGRATION HANDICAP



JULIEN BOLZER
RESPONSABLE DE LA GOUVERNANCE DES ACHATS



CÉCILIA LACAN
RESPONSABLE PROJET RECRUTEMENT & MOBILITÉ

90.4%

DES JEUNES RECOMMANDENT AMUNDI SELON L'ENQUÊTE HAPPY TRAINEES 2023.

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

L'accueil sur-mesure des jeunes de 3^e REP/REP+

En 2023, Amundi a accueilli un groupe de collégiens de 3^e REP/REP+ en stage de découverte et leur a proposé une semaine riche en thématiques conçues sur-mesure pour l'occasion.

Partagée entre des temps de tutorat et des temps collectifs, les élèves ont pu participer à différents ateliers lors des temps collectifs: Fresque du Climat (version kids), une formation «Les acteurs du monde économique», ainsi que deux ateliers RH «Entretiens d'embauche» et «Comment cherche-t-on un travail?».

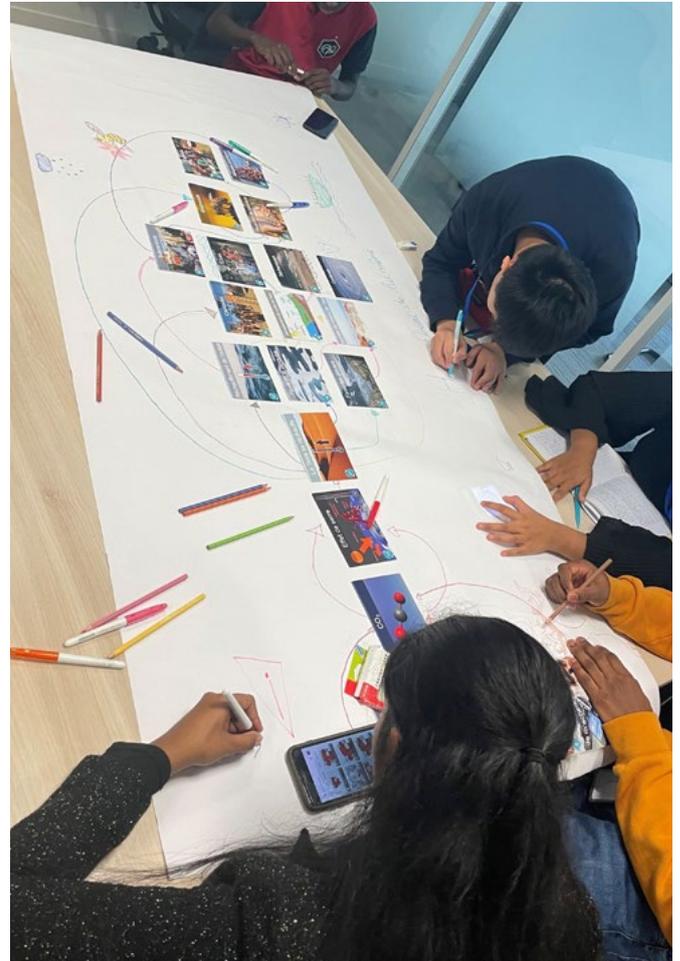


ILLUSTRATION DE LA FRESQUE
DU CLIMAT CONÇUE PAR LES
ÉLÈVES DE 3^E

PLUS DE 70
STAGIAIRES DE 3^E

PLUS DE 13%
DE NOS ALTERNANTS EN 2023
SONT ISSUS DES QPV

OBJECTIFS 2024

- Poursuivre l'accueil de jeunes issus des QPV en stage de découverte.
- Maintenir notre contribution financière aux associations oeuvrant pour l'insertion et l'éducation.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Le recours au secteur protégé et adapté

Amundi a la volonté d'intégrer le secteur protégé dans le maximum d'appels d'offre. Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'exploitation de la reprographie est assurée par Gestform, entreprise adaptée qui emploie 64% de personnes en situation de handicap, et qui était déjà en charge de la maintenance des multicoopieurs depuis 2017.

**MAINTENANCE DES
MULTICOPIEURS
EFFECTUÉE PAR
GESTFORM DEPUIS
2017.**

 **GESTFORM**



+ DE 500K€
DE CA DÉDIÉ AUX ACHATS
INCLUSIFS

AMUNDI BÉNÉFICIE
DEPUIS 6 ANS
DU LABEL RELATIONS
FOURNISSEURS ET ACHATS
RESPONSABLES.

OBJECTIFS 2024

Péreniser et développer les prestations actuelles et ouvrir de nouveaux champs d'application aux ESAT/EA (prestation d'accueil et de courrier).



BNP Paribas est la première banque de la zone euro. Depuis 20 ans, le Groupe n’a cessé de renforcer ses liens avec les territoires sur lesquels il est implanté, et plus spécifiquement sur les plus fragiles d’entre eux.

En 2017, BNP Paribas a placé l’engagement au cœur de sa stratégie d’entreprise et a créé une nouvelle direction dédiée, afin de coordonner les initiatives de mécénat, de RSE et de diversité, mais également afin d’avoir un impact positif pour la société à travers les activités opérationnelles de ses différents métiers (banque, assurance, immobilier...). La transition énergétique, l’inclusion territoriale, l’entrepreneuriat social et la jeunesse en sont les chantiers prioritaires.

C’est dans ce cadre que BNP Paribas a renforcé son engagement pour l’inclusion et l’égalité des chances des jeunes en signant le *PAQTE.fr* en 2018.

BNP Paribas est également le principal partenaire de *L’Ascenseur*, collectif créé en 2018 et regroupant plus de 20 associations et entreprises sociales œuvrant pour l’égalité des chances et l’inclusion des jeunes.

En 2024, la Fondation BNP Paribas fête ses 40 ans d’engagement : 40 ans à donner le pouvoir à ceux qui agissent. Depuis 1984, la Fondation BNP Paribas a apporté son soutien à plus de 4 200 projets solidaires, environnementaux et culturels notamment en faveur des jeunes en luttant pour l’égalité des chances et l’accès à la culture au travers de grands programmes emblématiques tels que *Projet Banlieues*, *Odyssée Jeunes*, *Dream Up* ... A titre d’exemple, le Programme *Odyssée Jeunes* a permis, depuis 2009, à 55 000 collégiens de Seine-Saint-Denis de partir en voyage scolaire.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

L'été 2023 a de nouveau vu certains quartiers s'embraser, en réaction à une actualité dramatique, et c'est tout le pacte républicain qui a vacillé. Tandis que l'Etat a pris des mesures innovantes pour les quartiers prioritaires en matière de mixité sociale, d'entrepreneuriat et de discriminations variées, le rôle des entreprises auprès des habitants de ces quartiers, et notamment des jeunes, doit être une priorité. Il ne pourra y avoir de paix sociale durable tant qu'ils auront le sentiment d'être victimes de ségrégation dans la société française, que ce soit pour entreprendre ou pour accéder à l'emploi. Ainsi dans le cadre de nos engagements sur les achats inclusifs, nous avons mené des travaux sur les achats auprès du STPA, élargi à l'insertion depuis 2023, qui favorise l'activité de personnes éloignées de l'emploi. En matière de recrutement, nous mettons en oeuvre l'entretien structuré pour éviter les biais dans les processus d'embauche. De plus, nous contribuons à plusieurs grands programmes ayant un impact positif sur l'insertion professionnelle des jeunes quelles que soient leurs origines sociales, géographiques ou ethnoculturelles comme avec *l'Ascenseur*, *le Projet Banlieues*, *Nickel* ou avec *l'Adie* par exemple. Et collectivement nous souhaitons embarquer les autres entreprises à adopter comme nous une transformation profonde de nos activités commerciales pour un monde plus équitable pour toutes et tous, notamment en participant à la coalition *Business for Inclusive Growth*.

ANTOINE SIRE
DIRECTEUR DE L'ENGAGEMENT
D'ENTREPRISE BNP PARIBAS

4 000

RECRUTEMENTS CDI EN EXTERNE
EN 2023 DONT 2/3 DE PROFILS NON
EXPÉRIMENTÉS

LES RÉFÉRENTS



CAROLINE COURTIN
RESPONSABLE DIVERSITÉ
ÉGALITÉ ET INCLUSION
BNP PARIBAS



EMMANUELLE FENARD
DIRECTRICE PROJETS À IMPACT
SOCIAL BNP PARIBAS



MIRUNA SENCIUC
DIRECTRICE DU DEVELOPPEMENT
DURABLE BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE

23%

D'ALTERNANTS ISSUS DES QPV
ÉLARGIS À 300 MÈTRES

23 000

JEUNES INSCRITS DONT 3 430 DANS
L'ANNÉE AU PROGRAMME D'ÉDUCATION
BUDGÉTAIRE «BUDGET RESPONSIBLE»
DE BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

FAVORISER L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

QUELQUES INITIATIVES

Parce que nous croyons à l'importance du choix de l'orientation professionnelle, nous offrons les meilleures conditions d'accueil des jeunes pour les accompagner dans leur parcours. Membre du *Collectif Mentorat*, BNP Paribas est la première entreprise à dépasser le cap des 1 000 collaborateurs actifs mentors (1 075) qui accompagnent des jeunes dans leur scolarité avec le soutien de près de 280 associations dont *Article 1*, *Proximité*, *Télémaque* ou *l'AFEV*, et dans leur insertion professionnelle avec des associations comme *NQT*. Parce que la carrière se construit dès l'adolescence et la vie étudiante, BNP Paribas est engagée depuis 2018 auprès de Sciences Po dans le cadre des Conventions Education Prioritaire, voie de recrutement sélective destinées aux élèves méritants scolarisés dans un établissement de Zone d'Education Prioritaire partenaire de l'école. Parce que l'alternance permet de se former plus rapidement tout en se construisant une autonomie financière, BNP Paribas a fait le choix en développant son propre CFA *B-School by BNP Paribas* de renforcer son rôle dans l'insertion professionnelle des jeunes.



STAGIAIRES DE 3^{ÈME} (REP) AU SIÈGE DE BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE À LEVALLOIS-PERRET (FÉVRIER 2023)

PLUS DE 1 200

ÉLÈVES SENSIBILISÉS PAR 146 COLLABORATEURS DE BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE (605 H) EN COLLÈGES PRIORITAIRES

PRÈS DE 2 500

ALTERNANTS RECRUTÉS EN 2023 DONT 600 ISSUS DES QPV ÉLARGIS À 300 MÈTRES

OBJECTIFS 2024

BNP Paribas prévoit de recruter en France plus de 2 000 alternants auxquels s'ajoutent 1 500 stagiaires et 300 VIE. De plus, seront ouverts près de 3 000 recrutements externes dont 2/3 de postes accessibles à des jeunes entrant dans la vie active.

25 000 jeunes inscrits au programme d'éducation budgétaire de BNP Paribas Personal Finance, outil pédagogique digital déployé auprès des écoles, d'ici fin 2024.

ACHETER

EN 2023, BNP PARIBAS CONFIRME SON ENGAGEMENT POUR AMPLIFIER LES ACHATS INCLUSIFS

QUELQUES INITIATIVES

Lors du «Forum des achats inclusifs», Antoine Sire, Directeur de l'Engagement d'Entreprise, a signé le Manifeste dans lequel le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive s'engage à augmenter de 30% le montant des achats inclusifs d'ici à 2025. Quarante collaborateurs BNP Paribas ont participé à cet événement, au cours duquel le Directeur Achats Groupe, Enguerrand de Pontevès, a partagé nos best practices et un exemple de partenariat réussi avec l'entreprise adaptée *Groupe NEA*.

Le Directeur Achats Groupe a initié un plan d'action renforcé pour s'assurer que les objectifs de croissance des achats inclusifs seront atteints. Des formations, webinaires et campagnes de sensibilisation sont réalisées ; des entreprises inclusives sont référencées notamment dans le domaine de l'IT, et le critère «achats inclusifs» est intégré dans la qualification des appels d'offres, en particulier pour favoriser la mise en place de contrats en co-traitance.

En 2023, plusieurs projets ont été réalisés en co-traitance, par exemple le projet Support de proximité en partenariat avec :

- *Ozitem* et l'Entreprise Adaptée *NEA*,
- *Solutions 30* et l'Entreprise Adaptée *Innovandco*.

Les prestations ont démarré début 2024, avec à terme environ 18 ETP en situation de handicap présents au quotidien dans nos Kiosques. Les collaborateurs *Ozitem*, *Solutions 30* et BNP Paribas ont été formés par *NEA* et *Innovandco* à l'accompagnement de leurs collaborateurs.



SIGNATURE DU MANIFESTE PAR ANTOINE SIRE, DIRECTEUR DE L'ENGAGEMENT D'ENTREPRISE

5,8 M€

DE DÉPENSES ACHATS INCLUSIFS
(STPA ET SIAE)

+ DE 300

PARTICIPANTS AUX ÉVÈNEMENTS
SUR LES ACHATS INCLUSIFS

OBJECTIFS 2024

Augmenter de 30% les achats auprès des entrepreneurs sociaux d'ici à 2025 par rapport à 2022.



Fort d'un réseau multiformat et omnicanal, Carrefour est l'un des leaders mondiaux du commerce alimentaire. Avec plus de 5 755 magasins répartis dans toute la France, l'enseigne incarne l'accessibilité, la diversité et l'innovation dans le secteur de la distribution.

Nos équipes ont continué pour cette année 2023 leur engagement en faveur de la jeunesse, à travers des événements pour présenter Carrefour et ses métiers, les sensibiliser et les coacher.

Notre Plan stratégique Carrefour 2026 a placé l'inclusion au cœur de notre entreprise. Nous souhaitons poursuivre nos efforts pour une société plus inclusive, avec une politique renforcée en faveur de la diversité hommes-femmes, une place centrale donnée à notre politique Handicap et le lancement d'une grande initiative sur la Diversité d'origine.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Chez Carrefour, l'engagement envers la diversité et l'inclusion est une priorité.

Carrefour s'efforce de créer un environnement de travail où chaque employé se sent valorisé et respecté, quelle que soit son origine, son genre, son âge ou son orientation sexuelle. Carrefour met en place des initiatives telles que des programmes de formation sur la sensibilisation à la diversité, des politiques de recrutement inclusives et des efforts pour favoriser l'avancement professionnel de tous ses employés.

De son côté, notre Fondation a maintenu sa mission initiale, en continuant de soutenir des associations nationales et locales sur la lutte contre la précarité et en faveur des publics précaires.



CARINE KRAUS
DIRECTRICE EXÉCUTIVE
DE L'ENGAGEMENT

LES RÉFÉRENTS



STÉFEN BOMPAIS,
DIRECTEUR DE LA DIVERSITÉ,
DE L'INCLUSION ET DE LA
COMMUNICATION INTERNE



BERTRAND SWIDERSKI,
DIRECTEUR RSE DU GROUPE
CARREFOUR



MARIE ASTRID RAOULT,
DIRECTRICE DE LA FONDATION
CARREFOUR ET DU PÔLE
SOLIDARITÉ GROUPE & FRANCE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Sensibiliser les jeunes est crucial pour créer une génération future informée et engagée. C'est pour cela que les collaborateurs Carrefour France continuent à se mobiliser pour sensibiliser les élèves dès la 3^e aux métiers et aux opportunités d'évolution au sein de la grande distribution.

Nous mettons en place, avec nos associations partenaires, telles que Le Réseau, Arpejeh (pour les jeunes en situation de handicap), l'école de deuxième chance, NQT, Sport dans la Ville... diverses actions :

- Présentations de nos métiers
- Participation à des forums métiers.
- Accueil en stage sur nos différents sites
- Visites culturelles
- Coaching/ simulations d'entretien

12/10 = MATINÉE MENTORÉE AVEC DES JEUNES DE LA COURNEUVE ACCOMPAGNÉS PAR L'ÉCOLE DE LA 2^{ÈME} CHANCE DE LA SEINE-SAINT-DENIS: PARTAGER UNE MATINÉE CIVIQUE ET CITOYENNE AVEC DES JEUNES STAGIAIRES DE L'E2C POUR FAIRE CONNAISSANCE DANS UN LIEU D'EXCEPTION ET DÉMYSTIFIER LE MONDE DE L'ENTREPRISE.

PLUS DE 900

STAGIAIRES DE 3^{ÈME}

2300

ALTERNANTS ISSUS DE QPV



OBJECTIFS 2024

Poursuivre les partenariats et des interventions auprès des publics éloignés de l'emploi et auprès des jeunes issus des quartiers populaires pour promouvoir nos métiers de la grande distribution.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Dans sa stratégie *Carrefour 2026*, le Groupe se donne une série d'objectifs pour encourager l'agriculture durable et locale. Le Groupe s'est fixé pour objectif de doubler, en Europe, ses approvisionnements en fruits et légumes issus de circuits-courts (ex: produits à moins de 50 kilomètres du magasin). Ce dispositif d'ancrage territorial se traduit, en France, par le lancement au début de l'année 2023, de «Potager City», une enseigne de primeurs frais de proximité.

OBJECTIFS 2024

Poursuivre l'accroissement de notre portefeuille de producteurs partenaires pour en avoir 50 000 d'ici 2026.

46 013

PRODUCTEURS PARTENAIRES

123 MILLIONS D'EUROS

DE VENTES DE PRODUITS ÉQUITABLES ; UNE OFFRE AYANT GÉNÉRÉ 1 900 290 MILLIONS D'EUROS EN PRIME DE DÉVELOPPEMENT POUR LES COOPÉRATIVES.

FONDATION CARREFOUR

DOTATION : **6,75M€**

NB DE PROJETS EN 2023 : **77**, SOIT PRÈS DE **1200** PROJETS DEPUIS SA CRÉATION

1 AAP* AVEC **10** LAURÉATS ET UNE DOTATION DE **103K€**

PRÈS DE **21M€** POUR L'AIDE D'URGENCE

489K€ LEVÉS EN FAVEUR DES ENFANTS MALADES GRÂCE AUX BOUCLES DU CŒUR

La Fondation Carrefour poursuit son engagement pour une transition alimentaire solidaire

La Fondation Carrefour s'est pleinement investie au cours de sa dernière année de mandat en faveur de la Transition Alimentaire Solidaire. En continuant à soutenir des structures œuvrant pour l'insertion professionnelle et la promotion d'une agriculture solidaire, elle a renforcé son action en faveur de l'accès digne à une alimentation de qualité tout en favorisant l'anti-gaspillage. En 2023, quatre projets dédiés à l'inclusion par le sport pour les personnes en situation de handicap ont été initiés. Cette initiative est étroitement liée à l'actualité du Groupe.

Le pôle Solidarité : Un engagement inébranlable

Engagé aux côtés des associations luttant contre la précarité alimentaire et apportant leur soutien à l'enfance, le Groupe Carrefour a multiplié ses actions solidaires en 2023. Des campagnes d'arrondi en caisse dans les magasins Hypers et Markets intégrés ont été menées avec succès, s'associant à des partenaires tels que le Programme Alimentaire Mondial et l'AFM Téléthon. Parallèlement, les initiatives traditionnelles comme les Boucles du Cœur, les collectes en faveur des Banques Alimentaires et les Restos du Cœur ont été poursuivies. De nouvelles mécaniques solidaires ont également été initiées comme la possibilité de faire un don de 1€ à une association en fin de commande Drive avec Un Rien C'est Tout.

* AAP : Appel à projets



Acteur de référence de la protection des personnes depuis 170 ans, présent en Europe et en Amérique latine, *CNP Assurances* s'engage dans la protection des biens suite au rattachement des activités assurantielles de *La Banque Postale* et de ses 900 experts. Forte de sa position de leader, dans le top 3 de l'assurance en France, 3^e assureur au Brésil et 5^e en Europe, et de son appartenance au pôle financier public français, *CNP Assurances* s'engage à protéger les personnes et tout ce qui compte pour elles, en repoussant les limites de l'assurance.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

CNP Assurances, en tant qu'assureur et employeur responsable, se mobilise pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans la société, notamment la discrimination envers les habitants des quartiers prioritaires de la ville. Ce rapport 2023 donne quelques illustrations de nos actions en ce sens.



VINCENT DAMAS
DIRECTEUR RSE GROUPE

LES RÉFÉRENTS



SÉBASTIEN FRAPE
RESPONSABLE PARCOURS
PROFESSIONNELS ET
RECRUTEMENT



ISABELLE MILLET-CAURIER
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DE LA
FONDATION CNP ASSURANCES
ET RESPONSABLE DU MÉCÉNAT



JEAN-MARIE LE MERCIER
DIRECTEUR DES ACHATS

45

NOMBRE CUMULÉ D'ALTERNANTS
OU DESTAGIAIRES ISSUS DE
QUARTIERS PRIORITAIRES OU EN
DÉCROCHAGE SCOLAIRE ⁽¹⁾
EN 2023

28 %

PART D'ACHATS INCLUSIFS
EN 2023

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

En 2023, **CNP Assurances** a poursuivi son engagement en faveur de l'inclusion de jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville.

- 24 stagiaires de 3^{ème} issus des collèges en QPV Henri Barbusse de Bagneux et Jean Renoir de Bondy, ont été accueillis cette année lors de 2 sessions d'une semaine (soit 50% du total des stagiaires collégiens reçus chez **CNP Assurances**)
- 21 alternants issus de QPV (17,2% des alternants) étaient dans nos effectifs en 2023
- Participation au *salon Jeunes d'Avenirs* les 12 et 13 avril 2023
- Engagement financier, par le biais de la taxe d'apprentissage, auprès de l'Association Article 1 engagée pour l'égalité des chances et le soutien des élèves issus de Quartiers Prioritaires de la Ville.

Dans la continuité de son engagement mené depuis 2016 au sein du programme *Défi Jeunesse* de l'*Alliance pour l'éducation-United Way*, la Fondation **CNP Assurances** a poursuivi en 2023 son soutien à ce partenaire sur 2 volets :

- Renforcer l'engagement des collaborateurs de **CNP Assurances** auprès de jeunes relevant du programme *Défi jeunesse*
- Accompagner les jeunes des cités éducatives de Sarcelles et Toulouse pour faciliter leur orientation professionnelle.



JOURNÉE D'ACCUEIL SPÉCIFIQUE POUR LES ALTERNANTS - SEPTEMBRE 2023

24

STAGIAIRES ISSUS DE QPV

21

ALTERNANTS ISSUS DE QPV

OBJECTIFS 2024

Étendre le dispositif d'accueil des collégiens issus des QPV pour le stage obligatoire des lycéens de seconde.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

La Direction des achats de *CNP Assurances* a renforcé sa démarche d'achats responsables, et celle-ci s'est matérialisée en 2023 par :

- Une politique achats responsables dont l'objectif est de minimiser les impacts environnementaux et sociétaux liés à ses décisions.
- L'obtention en septembre 2023 du label *RFAR* qui valorise l'engagement de *CNP Assurances* dans sa contribution au développement du territoire



LÉGENDE
DE VOTRE
IMAGE

118 M€

SOIT 28,3 % DÉDIÉS AUX ACHATS
INCLUSIFS (TPE-PME, ESS,
SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ,
QPV, ZRR)

OBJECTIFS 2024

- Déployer la politique achats responsables au sein de chacune de nos entités et notamment nos objectifs de développement de l'inclusion et du développement du tissu économique territorial
- 29 % d'achats inclusifs à fin 2024



Le *Crédit Agricole Centre-est* est une banque coopérative et mutualiste, soucieuse de son impact sur son territoire qui s'étend à 6 départements : Ain, Rhône, Saône-et-Loire, Nord Drôme, Nord Isère, Nord Ardèche.

Nos 3 085 collaborateurs et 1 413 administrateurs ainsi que notre fondation *Solidarités Crédit Agricole Centre-est* incarnent les valeurs fondamentales de notre engagement coopératif : responsabilité, proximité et solidarité. Ces valeurs s'illustrent au travers de notre raison d'être : « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société ».

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Dans un contexte de transitions sociétales accélérées, le *Crédit Agricole Centre-est* s'est engagé depuis 2021 pour favoriser l'inclusion et la cohésion sociale.

Cette thématique est l'un des trois axes de notre projet sociétal, en harmonie avec les objectifs du PAQTE.

Nos collaborateurs, administrateurs et notre fondation *Solidarités Crédit Agricole Centre-est* s'engagent pleinement à soutenir les jeunes dans les grandes étapes de leur vie sociale et professionnelle. À travers des initiatives variées, nous œuvrons pour l'emploi, l'éducation budgétaire, l'insertion par le sport. Nos agences, implantées dans et à proximité des QPV, permettent de maintenir l'emploi et de proposer des solutions bancaires et assurances adaptées aux besoins des jeunes et à leur budget.



OLIVIER BLUM,
DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT
HUMAIN SOCIÉTAL TECHNOLOGIQUE

597

JEUNES SENSIBILISÉS À
L'ÉDUCATION BUDGÉTAIRE

98/100

INDICE D'ÉGALITÉ
FEMME/HOMME

LES RÉFÉRENTS



LAURENCE GUFFROY,
RESPONSABLE TALENTS
ET DÉVELOPPEMENT RH



SOPHIE BONHOMME,
RESPONSABLE RSE ET ENERGIE



CAROLINE LECOURTOIS,
RESPONSABLE COMPTABILITÉ
ET ACHATS

300

ALTERNANTS ET STAGIAIRES
TOUS PROFILS CONFONDUS
EN 2023

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

- Création d'un dojo solidaire à Montceau-les-Mines (71), permettant aux jeunes des quartiers de la politique de la ville de pratiquer du sport et promouvoir l'égalité des chances au travers du sport
- Développement du programme «Sport dans la ville» sur 3 ans qui permet à des jeunes issus de milieux défavorisés de se familiariser avec les notions de l'entrepreneuriat
- Mise en place d'un dispositif d'insertion des jeunes afin de leur faire toucher du doigt les compétences psychosociales pour les aider à dépasser les aléas de la vie de façon responsable
- Accueil de 12 jeunes stagiaires de 3^{ème} issus des QPV dans l'agence de Vénissieux Centre (69) afin de les former et sensibiliser aux notions de softs skills et de gestion budgétaire



51%

DE STAGIAIRES DE 3^{ÈME}
ACCUEILLIS ISSUS DES SECTEURS
RURAUX ET DES COLLÈGES REP/
REP+ (DES ZONES PRIORITAIRES)

UNE ANIMATION D'ÉDUCATION BUDGÉTAIRE
AUPRÈS DE JEUNES DE 3^{ÈME} ISSUS DES
COLLÈGES REP/REP+

9,8%

DES ALTERNANTS ISSUS DES QPV
OU RÉSIDANT À PROXIMITÉ

OBJECTIFS 2024

Poursuite de l'accueil de stagiaires et alternants
issus des Quartiers de la Politique de la Ville et
zones rurales

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

- Réarchitecture de notre site Terralumia: la réalisation de 33 170 heures de travail d'insertion qui représentent plus du double de l'exigence de la certification HQE et recours à plus de 80% de fournisseurs locaux.
- Recours à des EA/ESAT/EATT depuis plusieurs années qui s'intensifie grâce au réseau GESAT : Appels d'offres pour nos espaces verts, Association Adultes et Jeunes Handicapés, Ateliers Protégés Mutualistes 71...
- Une politique d'achat responsable qui intègre des critères sociaux et environnementaux au travers d'une grille de questions



Crédit photo : Vincent Ramais

33 170 D'HEURES
DE TRAVAIL D'INSERTION
RÉALISÉES À MAI 2023 DEPUIS
2021 SUR LE CHANTIER DE
RÉARCHITECTURE DE NOTRE SITE

+ D' 1 MILLION €
D'ACHAT AUPRÈS DE 9
FOURNISSEURS EA ET ESAT
DEPUIS 2023

NOTRE SITE TERRALUMIA EN TRAVAUX

OBJECTIFS 2024

Poursuite du recours aux achats de notre écosystème local et d'insertion avec plus de 60% de fournisseurs locaux ces dernières années (hors achats Groupe)



CRIT met à disposition de ses clients, privés ou publics, une gamme complète de services RH (prestations de recrutement en CDD, CDI, CDI Intérimaires (CDII), travail temporaire, accompagnement, reclassement, formation et conseil).

Avec un large réseau d'agences d'emploi généralistes et spécialisées dans le Monde, CRIT intervient notamment dans les métiers de l'industrie, du BTP, du transport, de l'énergie, de la logistique et des services. Acteur reconnu dans le domaine des ressources humaines et des services aux entreprises, CRIT est une entreprise responsable et active sur le plan social et sociétal. Le groupe CRIT est un acteur engagé au quotidien en faveur de l'inclusion pour toutes et pour tous et cela sur tous les territoires. Le Groupe place au cœur de sa politique de gestion des ressources humaines le développement, l'épanouissement et l'accompagnement de ses collaborateurs permanents et intérimaires.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

En 2023, les équipes de CRIT se sont mobilisées avec un grand nombre de partenaires en faveur de l'insertion et de l'inclusion pour permettre à des dizaines de milliers de personnes d'accéder à une formation ou à un emploi.

Notre activité est animée par l'ambition de rendre réelle et concrète l'égalité des chances pour toutes et pour tous.

CRIT propose donc des opportunités d'emploi (intérim, CDD, CDI & CDI Intérimaire) sur l'ensemble du territoire, et notamment pour les personnes résidentes dans les Quartiers Prioritaires de la Ville.

La démarche du PAQTE est donc en totale cohérence avec les valeurs portées par CRIT: la diversité, la proximité et la solidarité.



NATHALIE JAOUÏ
PRÉSIDENTE DIRECTRICE
GÉNÉRALE DU GROUPE CRIT

LES RÉFÉRENTS



LUIS FILIPE PINHANCOS
RESPONSABLE DÉPARTEMENT
POLITIQUES SOCIALES



ANAÏS KADID
CHARGÉE DE MISSIONS
DÉVELOPPEMENT SOCIAL



LÉA CAZAUX
CHARGÉE DE MISSIONS
DÉVELOPPEMENT SOCIAL

5,3 %

DES SALARIÉS PERMANENTS
CRIT SE SONT ENGAGÉS
VOLONTAIREMENT
POUR DEVENIR MENTOR

340

EMPLOIS FRANCS
RECRUTÉS

24.5%*

DE NOS CDII
RÉSIDENT EN QPV

*Adresses en QPV étendues avec la traditionnelle tolérance de 300m.

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

National :

En septembre 2023, CRIT a lancé sa politique de mentorat avec NQT. NQT est une association mettant en relation des jeunes issus de QPV et de ZRR (Zones de Revitalisation Rurale) avec des professionnels afin de les accompagner dans leurs projets personnels et professionnels. Partageant leur expertise du marché du travail, les mentors CRIT concourent ainsi à rendre concrète une plus grande égalité des chances.

Normandie :

L'agence de Neuville (76) utilise des fonds financés par la région pour former puis recruter des demandeurs d'emploi issus de QPV pour travailler dans le secteur du nucléaire. 12 personnes issues de QPV ont été recrutées en CDI en 2023 sur toute la Normandie.

Sud Ouest :

17 personnes issues des QPV ont été embauchées en CDI sur la région Sud Ouest. 7 personnes ont bénéficié d'une formation sur le métier au début de leur contrat.

Nord, Agence CRIT Saint-Quentin (02) :

5 personnes en QPV et éloignées de l'emploi ont participé au dispositif POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), pris en charge par Pôle Emploi. Une fois la formation réalisée, les personnes obtiennent un titre professionnalisant et l'agence avec le client final s'engagent à les mettre à l'emploi au minimum 6 mois. Le résultat est : 2 personnes ont été embauchées par le client final.



**TÉMOIGNAGE AU CESE DE NATHALIE
JAOUI QUANT À LA MISE EN PLACE DU
DISPOSITIF MENTORAT AU SEIN DU
GROUPE CRIT**

27,2%*

DES ALTERNANTS ISSUS DE QPV

* Adresses en QPV étendues avec la traditionnelle tolérance de 300m.

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

OBJECTIFS 2024

- Atteindre 7% de mentors CRIT parmi les salariés permanents.
- Atteindre 30% d'alternants issus de QPV.
- Atteindre 400 emplois francs d'ici fin 2024.



PARTICIPATION DE L'AGENCE CRIT ÉVÈNEMENTIEL, BOULOGNE BILLANCOURT (92) AU BOOTCAMP SPORT ET EMPLOI ORGANISÉ PAR LA LIGUE DES JEUNES TALENTS

ACHETER

PLUSIEURS AGENCES DE LA RÉGION DE HAUTE-SAÔNE (70) ONT PARTICIPÉ À L'OPÉRATION BRIOCHES AVEC L'ASSOCIATION HANDY'UP EN OCTOBRE 2023.



OBJECTIFS 2024

Poursuivre nos initiatives et renforcer la part du chiffre d'affaires d'achats responsables auprès des secteurs protégés et adaptés.



***Delpharm* est une entreprise qui illustre la réussite industrielle française dans le domaine de la fabrication pharmaceutique.** Bien que *Delpharm* s'internationalise depuis quelques années, c'est bien en France que le Groupe concentre plus de la moitié de ses emplois et l'essentiel de ses activités de production avec 12 sites de fabrication et près de 3900 collaborateurs.

En raison de son implantation forte et historique dans les périphéries de grandes agglomérations, l'engagement de *Delpharm* dans le PAQTE traduit la responsabilité sociétale du Groupe et sa volonté de s'impliquer au travers d'actions de sensibilisation, de recrutements, formations ou d'achats responsables.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Delpharm est fier d'avoir contribué à la sauvegarde de 390 emplois lors de la reprise conjointe avec Laboratoire Aguetant du site de fabrication de poches à perfusion à Mouvaux dans le Nord de la France en février 2023. Cette reprise participe à l'indépendance sanitaire de la France et la ré-industrialisation ; une réponse à deux axes forts de la politique du gouvernement.

Delpharm souhaite une nouvelle fois, renouveler son engagement à être un partenaire durable et responsable dans la construction d'un monde plus inclusif en répondant aux enjeux du PAQTE.

■
OLIVIER LAVICTOIRE
DRH GROUPE

390

EMPLOIS SAUVÉS SUITE À LA
REPRISE DU SITE DE MOUVAUX

MOYENNE INDEX ÉGALITÉ
FEMME/HOMME SUPÉRIEURE À

95/100

222

ALTERNANTS ACCUEILLIS EN 2023

LES RÉFÉRENTS



■
NICOLAS RAGOT
DIRECTEUR GÉNÉRAL



■
OLIVIER LAVICTOIRE
DRH GROUPE



■
CÉCILE BOUTON
RESPONSABLE RH

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Grâce à sa démarche de recrutement innovante et structurée, *Delpharm Huningue* a remporté le Trophée d'Or des *Victoires du Capital Humain 2023*. Cette récompense valorise l'ancrage territorial fort de l'entreprise dans un secteur complexe.

Lors de la semaine de l'industrie pharmaceutique, tous les sites *Delpharm* se sont mobilisés pour faire découvrir les métiers de l'entreprise.



REMISE DU TROPHÉE D'OR DES VICTOIRES DU
CAPITAL HUMAIN 2023

222

ALTERNANTS EN FRANCE SOIT

5%

EFFECTIF

45

STAGIAIRES

OBJECTIFS 2024

- Augmenter le pourcentage d'alternants en France pour atteindre 6%
- Continuer le développement des actions de recrutement dans les quartiers prioritaires de la ville

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Delpharm encourage ses fournisseurs à s'engager sur la charte d'éthique du *Groupe Delpharm*. L'entreprise, en qualité d'intervenant majeur de l'industrie pharmaceutique française et européenne déploie une stratégie d'approvisionnement de manière éthique et régionale : environ 40% de ses achats se font en France et 80% en Europe.



40%

DES ACHATS EN FRANCE

80%

DES ACHATS EN EUROPE

OBJECTIFS 2024

- S'assurer que l'ensemble des fournisseurs *Delpharm* respecte la charte «Relations Fournisseurs et Achats Responsables»
- Sensibiliser l'ensemble des acheteurs *Delpharm* aux enjeux d'achats responsables



EPSA est créateur et producteur de performance durable.

Le Groupe, spécialisé dans le conseil en optimisation de la performance des entreprises, est le partenaire incontournable de toute organisation souhaitant accroître sa performance et sa rentabilité. Résolument orientées client, les équipes d'EPSA recherchent au quotidien la performance et l'efficacité avec une approche « sur-mesure » et responsable, adaptée à chaque besoin et spécificité des organisations.

Depuis 2019, le *Groupe EPSA* relève un nouveau défi en intégrant la prise en compte des enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux au centre de son modèle opératoire. Son ambition est de placer le capital humain au cœur de sa croissance pour devenir un véritable vecteur de transformation sociétale.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

En 2023, *EPSA* poursuit ses actions en faveur de l'insertion professionnelle, champ d'intervention historique de son fond de dotation.

La raison d'être de l'entreprise repose sur l'épanouissement personnel et l'accomplissement professionnel du capital humain qui constitue l'histoire du groupe. Pour cela, *EPSA* est convaincu de l'importance d'agir aux côtés des acteurs de l'intérêt général pour œuvrer activement en faveur d'une société plus inclusive. C'est pour ces raisons que depuis 2019, *EPSA Foundation* est engagé auprès de *PAQTE* et de nombreuses organisations qui agissent au quotidien pour que la diversité et l'inclusion soient des réalités partout et notamment dans l'entreprise.

■
CÉDRIC LAROYENNE
DIRECTEUR DE L'ENGAGEMENT
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL EP
SA
FOUNDATION



■
CÉDRIC LAROYENNE
DIRECTEUR DE L'ENGAGEMENT
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL EP
SA
FOUNDATION



■
SIRINE AOURI
RESPONSABLE RSE

1 600

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES
POUR L'ACCÈS OU
LE MAINTIEN DANS
L'EMPLOI

+100 JH

DE BÉNÉVOLAT
AUPRÈS DES
ASSOCIATIONS
PARTENAIRES

26

EMPLOIS CRÉÉS
À TRAVERS 1
ENTREPRISE À BUT
D'EMPLOI

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Convaincu de l'importance des échanges, EPSA organise régulièrement des ateliers pour créer la rencontre entre collaborateurs et jeunes. En fin d'année, l'entreprise organise son premier *Décembre Solidaire*, pendant lequel des actions en faveur de l'inclusion et de l'insertion professionnelle sont proposées. Au total, plusieurs dizaines de jeunes ont échangé avec des salariés lors de simulations d'entretien, de mentorats personnalisés ou encore d'interventions dans des classes.

**ATELIER AVEC LE
PARTENAIRE LA CRAVATE
SOLIDAIRE**



5
STAGIAIRES DE 3^{ÈME}

OBJECTIFS 2024

EPSA a pour ambition de collaborer avec des organismes spécialisés qui accompagnent des jeunes collégiens de 3^e pour recenser des besoins et accueillir ces derniers dans les locaux. Egalement, avec ses associations partenaires, notamment *Job dans la Ville*, programme de *Sport dans la Ville*, EPSA va démultiplier son recensement de jeunes en alternance ou diplômés issus de QPV pour un recrutement.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

EPSA a mis en place une plateforme de suivi afin de mieux identifier les fournisseurs ayant adopté une démarche durable, notamment en termes d'inclusion. Chaque fournisseur est interrogé et évalué sur ses pratiques sociales et environnementales, avec au cœur des exigences ses politiques et actions en faveur de la diversité et l'inclusion.



RENCONTRE AVEC
NOS PARTIES
PRENANTES

0,2%

DE CA ACHATS INCLUSIFS

792

FOURNISSEURS RESPONSABLES

OBJECTIFS 2024

Notre objectif est de démultiplier le nombre de fournisseurs responsables intégrant une démarche durable dans leur mode opératoire. EP SA veut doubler le nombre de fournisseurs responsables avec lesquels il collabore.



Loterie nationale et leader français des jeux d'argent, 2^{ème} loterie en Europe et 4^{ème} au monde, FDJ propose en point de vente et en ligne une offre grand public, ludique, responsable et sécurisée de jeux de loterie et de paris sportifs.

Parce que l'égalité des chances est la première garantie apportée par *FDJ* à ses clients, elle doit également bénéficier à tous ses collaborateurs quelle que soit leur différence, et plus globalement à toutes ses parties prenantes.

FDJ s'attache à lutter contre toutes les formes de discriminations et est détentrice du label Diversité d'AFNOR Certification depuis 2013. La diversité sociale est l'un des axes majeurs de la politique diversité et inclusion du groupe *FDJ* et c'est à ce titre que l'entreprise s'engage dans l'initiative *PAQTE*.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Porteur des valeurs d'équité et de responsabilité, et fidèle à l'engagement sociétal qui l'anime depuis ses origines, le groupe *FDJ* agit afin d'être un acteur performant et innovant en matière d'inclusion sociale.

En 2023, la Fondation d'entreprise *FDJ* a célébré ses 30 ans d'engagement en faveur de l'égalité des chances. Elle soutient des projets d'intérêt général destinés à des personnes en difficulté (précarité économique, sociale et culturelle, handicap...). Elle s'attache notamment à accompagner des projets innovants pour l'éducation et l'inclusion dans la société, dans une dynamique de co-construction avec les associations. La Fondation *FDJ* est dotée d'un budget de 25 millions d'euros sur la période 2023-2027 (soit une hausse de près de 30 % par rapport à la période 2018-2022).

ISABELLE DELAPLACE

185

ASSOCIATIONS SOUTENUES PAR LA FONDATION

164

ALTERNANTS ACCUEILLIS AU SEIN DU GROUPE *FDJ*

1,34 M€

D'ACHATS RÉALISÉS AUPRÈS DES STRUCTURES DU SECTEUR DU HANDICAP

LES RÉFÉRENTS



ISABELLE DELAPLACE
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DE LA FONDATION D'ENTREPRISE *FDJ*



DOMINIQUE CAVALIÉ,
DIRECTEUR DE L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR ET DE LA TRANSFORMATION GROUPE



GUILLAUME ANTIER
DIRECTEUR DES ACHATS

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Sensibiliser et Former

- Lycées Pro'Solidaires : depuis 2021, la Fondation *FDJ* a développé et opère un programme d'égalité des chances Lycées Pro'Solidaires permettant à des classes de lycées professionnels des quartiers populaires de Marseille de travailler sur un projet solidaire local qui leur tient à cœur, dans le cadre de l'épreuve du bac « chef-d'œuvre », puis de partir en voyage pédagogique à l'étranger pour élargir leurs horizons, présenter leur projet et découvrir d'autres initiatives solidaires. Les lycéens bénéficient en outre d'un accompagnement pendant deux ans, via des ateliers avec des experts pour travailler leurs compétences de communication, comme la prise de parole en public et un atelier sur le développement de son réseau et les codes sociaux. Des collaborateurs des sites *FDJ* de Vitrolles et d'Aix en Provence contribuent à ce projet.

- Formation des RH de terrain et des managers au «recrutement et management sans discriminer», avec objectif pédagogique, d'ancrer ses acquis sur le cadre légal, les concepts et enjeux clés de l'inclusion au travail, gérer les biais et stéréotypes, et identifier des bonnes pratiques en matière d'inclusion dans le recrutement et dans le quotidien de travail.



43 000

BÉNÉFICIAIRES DES ASSOCIATIONS
SOUTENUES PAR LA FONDATION *FDJ*

15

RH "TERRAIN" ET

114

MANAGERS FORMÉS AU
MANAGEMENT ET RECRUTEMENT
INCLUSIFS

LYCÉENS BÉNÉFICIAIRES DU
PROGRAMME LYCÉES PRO'SOLIDAIRES

OBJECTIFS 2024

- Réussir le nouvel appel à grands projets de la Fondation *FDJ* en lien les Jeux Olympiques, pour contribuer à bâtir un héritage durable pour les territoires concernés par cet événement
- Achever de former en présentiel la majorité des 450 managers du groupe *FDJ* au recrutement et au management inclusifs

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Une démarche achats inclusifs renforcée

Dans le cadre de sa démarche Achats Inclusifs, le Groupe a renforcé son réseau de référents internes permettant de diversifier les actions de développement en étant au plus proche des réalités terrains des métiers. Ces collaborations ont permis la mise en place de contrats tripartites avec des structures du secteur du handicap sur des prestations intellectuelles informatiques, nettoyage et entretien des espaces verts. Par le biais de cette démarche, ce sont plus de 49 emplois (équivalents temps plein) créés et/ou maintenus.



85%

DES ACHATS RÉALISÉS EN FRANCE

PARTAGE DES AMBITIONS ACHATS RESPONSABLES LORS DE LA 1ÈRE CONVENTION « SUPPLIERS DAY » AVEC LES FOURNISSEURS STRATÉGIQUES DU GROUPE FDJ

117

FOURNISSEURS SITUÉS EN QPV

OBJECTIFS 2024

- Réaliser une croissance de 5 % minimum de nos achats facturés auprès du secteur du handicap au niveau du groupe *FDJ*
- Identifier de nouveaux contributeurs au sein du groupe *FDJ* à la démarche achats inclusifs
- Évaluer l'impact du Groupe auprès des entreprises situées en QPV



Generali France est aujourd'hui l'un des principaux assureurs et gestionnaire d'actifs en France avec un chiffre d'affaires de 15,6 milliards d'euros en 2022.

La compagnie propose à ses 8 millions de clients particuliers, professionnels et entreprises, une offre complète de solutions d'assurances (santé, prévoyance, assistance, biens et responsabilité), d'épargne patrimoniale et de gestion d'actifs. Implanté en France depuis 1832, *Generali France* s'appuie sur le savoir-faire et l'expertise de ses 9300 collaborateurs, agents généraux et salariés d'agences ainsi que de ses réseaux de courtiers et intermédiaires.

Sa vision : être le partenaire de ses clients et de ses distributeurs tout au long de leur vie. Entreprise engagée, *Generali France* met la durabilité au cœur de sa stratégie avec pour ambition d'être un assureur, un investisseur, un employeur et un acteur responsable, en particulier au travers de sa fondation *The Human Safety Net*.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Generali a été l'une des premières entreprises à avoir fait le choix de Saint-Denis. Notre siège y est installé depuis plus de 20 ans déjà.

En tant qu'employeur responsable, nous sommes engagés sur le territoire en faveur de l'emploi et l'accueil des jeunes, en alternance ou en stage. En 2021, nous sommes allés encore plus loin en lançant, via notre Fondation, un incubateur destiné à favoriser l'entrepreneuriat des personnes réfugiées.



ELISE GINIOUX,
MEMBRE DU COMITÉ EXÉCUTIF, EN
CHARGE DE LA COMMUNICATION,
DE LA DURABILITÉ ET DES
AFFAIRES PUBLIQUES. PRÉSIDENTE
DE LA FONDATION THE HUMAN
SAFETY NET FRANCE



HERVÉ LAMBERT
DIRECTEUR PILOTAGE DSI



GILLES SIMON
DIR MANAGEMENT
OPERATIONNEL RH



NATHALIE SEVESTRE
DIRECTEUR ACHATS

+ DE 4 000
COLLABORATEURS
EMPLOYÉS SUR LE
TERRITOIRE DE LA
SEINE-SAINT-DENIS

**RÉDUCTION
DE 30 %**
DE NOS ÉMISSIONS
DE CO2 D'ICI 2025

20 %
DE NOS
RECRUTEMENTS
ALTERNANTS ISSUS
DES QPV

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

2 participations de job forum alternance Plaine Commune

Programme de sensibilisation à l'ensemble des 500 managers de l'entreprise sur les pratiques managériales inclusives

Programme d'inclusion et réinsertion à l'emploi avec l'association *Each One*. Recrutement de 5 personnes en tant que data analyst.

20 %

DES RECRUTEMENTS
ALTERNANTS ISSUS DES QPV

+ 80

JEUNES MENTORÉS
DANS LE QUARTIER DEPUIS
L'IMPLANTATION DE GENERALI

each
one

PROGRAMME EACH ONE

OBJECTIFS 2024

- Renforcer l'accompagnement des jeunes via les associations du territoire.
- Ouvrir nos recrutements : l'implantation du village olympique à Saint Denis qui sera un nouvel accès à la propriété dès fin septembre --> la nouvelle population en devenir permettra un sourcing de proximité.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Le programme *Green IT* pour la mesure des impacts sur l'environnement de nos activités digitales avec une collaboration avec *Greenly* : Mesurer pour déterminer les leviers d'action.

Engagement pour réduire nos émissions de 30 % d'ici 2025

En 2023 des dons d'ordinateurs a été effectué à des associations de quartier.

Depuis 2023 l'énergie verte est présente sur la quasi-totalité de nos sites notamment à Saint Denis

Nos déchets sont désormais compostables et traités dans le territoire.



AUGMENTATION

DES PRESTATAIRES ISSUS DU
SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ
ET ADAPTÉ EN 2023

+ 90

DE NOS SITES EN ÉNERGIE VERTE

OBJECTIFS 2024

Le critère RSE est obligatoire dans le choix de nos fournisseurs

- Évaluation à grande échelle les politiques RSE de nos Fournisseurs
- Accroissement des prestataires issus du Secteur du travail protégé et adapté



L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

«Parce que notre Raison d'être est de concevoir, construire, gérer et investir dans des lieux inclusifs et de mixité, le déploiement du PAQTE au sein d'Icade constitue un levier important pour nos engagements en la matière.

Nos actions permettent en effet chaque année à nos collaborateurs de s'engager auprès de jeunes issus de quartiers prioritaires de la ville afin de leur faire découvrir le monde de l'entreprise en leur présentant les différents métiers d'Icade.

Un engagement qui fait également sens au regard de notre présence sur ces territoires, notamment sur ceux de Plaine Commune aux côtés desquels nous menons de nombreux projets et expérimentations en lien avec nos partenaires collectivités ainsi que les écoles et associations locales.

Notre ambition aujourd'hui ? Dans un monde en constante évolution, *Icade* sait s'adapter pour répondre aux besoins de ses clients et a à cœur d'accompagner et d'accueillir les personnes éloignées de l'emploi issues des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).»

■
LAURENCE BIANCO

LA RÉFÉRENTE



■
LAURENCE BIANCO
CHARGÉE DE MISSION
DIVERSITÉ

1,3 MDC€

PROMOTION

CHIFFRES D'AFFAIRES
ÉCONOMIQUE 2023

6,8 MDC€

FONCIÈRE TERTIAIRE

PATRIMOINE À 100 % AU 31/12/23

2 ACTIVITÉS

FONCIÈRE TERTIAIRE /
PROMOTION

1 096

COLLABORATEURS
AU 31 DÉCEMBRE 2023

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

À la rencontre des jeunes issus des QPV :

À l'occasion du *Salon Jeunes d'Avenirs*, nos chargées de recrutement ont coaché plusieurs jeunes : simulation d'entretien, correction de CV, conseils personnalisés. De riches échanges pour faciliter leurs démarches d'insertion professionnelle et leur donner confiance en leur avenir professionnel.

Dans le cadre de notre partenariat avec l'Association *Tous en Stage*, nous avons accueilli sur notre parc des Portes de Paris un groupe d'élèves en situation de handicap (Ulis). Ils ont découvert *Icade* et au cœur du parc la forêt urbaine, les nichoirs connectés...

Un moment de partage agréable avec des jeunes très intéressés par les métiers de l'immobilier.

ÉLÈVES D'UNE
CLASSE ULIS
- COLLÈGE
PIERRE CURIE,
GOUSSAINVILLE



50%
DES STAGIAIRES DE 3^{ÈME}
25 %
D'ALTERNANTS

ISSUS DES QPV ONT ÉTÉ
ACCUEILLIS

OBJECTIFS 2024

Poursuivre notre accompagnement auprès des jeunes en les accueillant au sein d'*Icade* ou via nos partenariats avec les Associations *Tous en Stage* et *Rêv'Elles*.

ACHETER

**GABRIEL
DESCHILDRE
FONDATEUR DE
L'ENTREPRISE
ADAPTÉE WEEZEA,
NOTRE PARTENAIRE
« GOODIES »**



QUELQUES INITIATIVES

Notre conciergie est une entreprise adaptée :
Handizen

En digital ou sur site, elle facilite la vie des collaborateurs :

- Services à domicile
- Services en entreprise
- Services sur la route
- Services « Offre du mois »



PLUS DE 900K€

D'ACHATS AUPRÈS DU SECTEUR
DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ
SOIT + 40 % VS 2022

OBJECTIFS 2024

Poursuivre le développement de la collaboration avec les Entreprises Adaptées, ESAT, TIH.



IMPACT Partners est une société de gestion à vocation sociale.

IMPACT partners accompagne financièrement et humainement aussi bien les entrepreneurs qui réduisent des inégalités (investissements de 1M€ à 15M€) que ceux qui créent leur entreprise dans un territoire fragile (de 40K€ à 500K€).

IMPACT partners organise également plus de 50 événements par an pour animer des écosystèmes autour des achats impactants, de l'entrepreneuriat et de l'emploi des plus fragiles. *IMPACT partners* propose également des programmes d'accélération autour du commerce et du BTP, ainsi que du coaching pour les TPE-PME en difficulté.

Au travers de son association *IMPACT Académie*, elle participe à l'animation du partenariat national des grandes entreprises engagées dans le PAQTE.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« Le *PAQTE* est une super boîte à outils pour les entreprises qui permet de se coordonner avec toutes les parties prenantes de la Politique de la Ville.

Ce dispositif est au service des habitants, des associations, de l'Administration et, bien évidemment, de toutes celles et ceux qui, au sein des entreprises, veulent œuvrer à une meilleure inclusion économique des quartiers.

Nous sommes heureux d'être au cœur du *PAQTE* mais aussi d'en bénéficier en tant qu'entreprise engagée. »



MATHIEU CORNIETI
PRÉSIDENT



LAURENCE ZEBUS JONES
PARTNER DIRECTRICE
DES ENGAGEMENTS



BINTOU KONATÉ
CHARGÉE DE PROJET



MARINE GRANVEAU
CHARGÉE DE PROJET ACHATS

6

BUREAUX

286

INVESTISSEMENTS

350M€

SOUS GESTION

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Remobilisation de 50 jeunes décrocheurs au travers de la découverte des parcours d'entrepreneurs locaux inspirants qui développent de nouveaux concepts commerciaux populaires dans les quartiers.

5 sessions organisées dans 4 départements d'Île de France avec les fondateurs de *Roar Burger*, *Didi Bokit*, *Snecker ID* et *Brendy's café*.



**DIDI BOKIT À SAINT-DENIS (93)
LE 19 OCTOBRE 2023**

700
JEUNES PRÉSENTS
LORS DE
5
JOB-DATINGS ALTERNANCE
DÉDIÉS AUX JEUNES SANS
SOLUTION

OBJECTIFS 2024

Accompagner 1 000 jeunes des quartiers vers une première expérience professionnelle.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

La *Tournée des Achats Impactants* a fait étape dans 5 régions et réuni 130 entrepreneurs à impact ! Le but : concrétiser des démarches d'achats inclusifs de grands groupes, en facilitant leur rencontre avec des fournisseurs locaux et solidaires.

Une occasion pour les participants de rencontrer des acteurs locaux et de soutenir le développement économique des territoires.



432

RENCONTRES ENTRE
ACHETEURS ET FOURNISSEURS
IMPACTANTS

**TOURNÉE DES ACHATS IMPACTANTS
ORGANISÉE À LYON À LA PRÉFECTURE
DU RHÔNE LE 14 MARS 2023**

OBJECTIFS 2024

Sensibiliser 300 TPE-PME des quartiers à la relation acheteurs-fournisseurs dans le cadre de l'accélération *IMPACT Achats Locaux*.

INDITEX

Notre engagement envers un traitement équitable et respectueux transcende chaque aspect de notre fonctionnement, faisant de notre entreprise un lieu où l'intégrité et l'inclusion sont au cœur de toutes nos interactions.

Mettant en œuvre une politique de tolérance zéro, nous condamnons fermement toute forme de discrimination.

Cette politique, rigoureusement appliquée, couvre l'ensemble de nos conditions d'emploi, englobant le recrutement et la sélection, la rémunération et les avantages, les promotions, les mutations, les évolutions, la formation, et la gestion de carrière, entre autres.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

En renouvelant notre adhésion au PAQTE, Inditex France réaffirme et intensifie son engagement à promouvoir de manière durable un environnement de travail inclusif, équitable et sûr pour tout.e.s. Cette année, nous sommes plus déterminé.e.s que jamais à faire progresser ces valeurs et à créer un lieu de travail qui favorise l'égalité, la diversité et la justice pour chacun.e.

MARION MALEZ

118

NATIONALITÉS

98/100

INDEX D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

50%

DE NOTRE PARC IMPLANTÉ
DANS DES COMMUNES AYANT
UN OU PLUSIEURS QPV TOUS
NOS RECRUTEMENTS SE FONT
SUR LE TISSU LOCAL OÙ SONT
IMPLANTÉS NOS MAGASINS

LES RÉFÉRENTS



VIRGINIE REISS
DIRECTRICE GÉNÉRALE
INDITEX FRANCE



MARION MALEZ
DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES INDITEX



CLAIRE GEBLE
RESPONSABLE DIVERSITÉ
& INCLUSION

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Cette année à nouveau, nous avons accueilli des lycéen.ne.s au sein de notre structure en partenariat avec *c'Possible*. Cette action vise à leur fournir les clés nécessaires et cibler leurs points forts pour se préparer à la recherche d'emploi via la construction de CVs et la participation à des entretiens fictifs.



**SESSION D'ENTRAÎNEMENT AUX ENTRETIENS
D'EMBAUCHE POUR DES ÉLÈVES DE TERMINALE
EN PARTENARIAT AVEC C'POSSIBLE**

10

STAGES DE 3^{ÈME} EFFECTUÉS AVEC
LA COURTE ECHELLE

41%

DES ALTERNANT.E.S ISSU.E.S
DES QPV

OBJECTIFS 2024

- Continuer à accroître le taux des alternant.e.s issu.e.s des QPV
- Renforcer notre action avec la courte échelle afin d'accueillir un nombre de stagiaires plus important

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Notre département Achats tient à favoriser les achats inclusifs le plus possible, en faisant appel à des entreprises adaptées notamment pour le recyclage des vêtements.

La collecte et le recyclage de déchets de nos magasins parisiens et de notre siège sont réalisés par deux entreprises adaptées (*Le Petit Plus* et *Loxy*).



272 758 €

DÉPENSÉS EN ACHATS INCLUSIFS

7

FOURNISSEURS RESPONSABLES
AU QUOTIDIEN

**PARTICIPATION À L'INCLUSIV'DAY POUR
DÉVELOPPER NOS PRESTATAIRES DANS LES
ACHATS INCLUSIFS**

OBJECTIFS 2024

Dans le cadre de notre engagement, nous avons entamé en 2024 une extension sur des contrats importants (collecte des déchets, nettoyage) qui vont substantiellement augmenter nos contrats responsables



***KONE* est une entreprise innovante de l'industrie des ascenseurs, portes automatiques et escaliers mécaniques.**

Notre travail consiste à valoriser au mieux les métropoles, les bâtiments et les espaces publics... Car nous pensons que des villes mieux pensées sont une solution pour une meilleure qualité de vie.

Nous croyons dans l'amélioration de la performance par l'inspiration, l'engagement et le développement de nos équipes. Nous encourageons vivement le développement personnel et offrons des opportunités variées de développement de carrière.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Chez **KONE**, nous mettons tout en œuvre pour que nos collaborateurs se sentent bien.

Notre stratégie d'entreprise vise à offrir un environnement de travail sûr et sain pour nos collaborateurs afin de favoriser une culture collaborative où chacun peut se sentir engagé tout en développant ses compétences. La qualité de vie au travail est pour nous un levier de performance essentiel.

A cet effet, nous poursuivons notre engagement en matière de Diversité, Équité & Inclusion. Dans le cadre de nos processus, nous veillons à ce que l'égalité des chances et l'équité puissent être systématiquement préservées. Nous sommes en effet convaincus que les différences sont une richesse et qu'elles permettent d'être collectivement plus fort. A travers nos politiques, nous recherchons l'inclusion et l'intégration de nos collaborateurs qui viennent de cultures et d'horizons différents, afin qu'ils puissent se sentir pleinement eux-mêmes. Cette philosophie est d'ailleurs illustrée par notre devise : «*restez unique en votre genre*».

LES RÉFÉRENTS



CÉCILE DE CARVALHO
DIRECTRICE RELATIONS
SOCIALES.



MANON GOETHAL
SPÉCIALISTE RH - DE&I



CÉLINE WILLAUME,
DIRECTRICE DES
RESSOURCES HUMAINES

59

ALTERNANTS RECRUTÉS
EN 2023

4,99%

DE COLLABORATEURS
EN SITUATION DE
HANDICAP EN 2022

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

KONE France est, depuis plusieurs années, investi dans la formation des jeunes. Dans le cadre de sa politique Diversité, Equité & Inclusion (DE&I), *KONE France* souhaite poursuivre son engagement en accompagnant notamment les jeunes issus des Quartiers Prioritaires des Villes (QPV).

Parmi les actions réalisées, *KONE France* a participé, sur invitation du CLEE Indus de St-Quentin-en-Yvelines, à une visite d'un lycée basé à Trappes (78) ainsi qu'à des tables rondes professeurs/élèves. Cette rencontre a permis de recueillir un certain nombre de demande de stage d'observation. A ce titre, nous avons pu accueillir en stage une jeune femme pendant plus d'une semaine afin de lui permettre de découvrir le monde de l'entreprise et notre secteur d'activité. L'occasion également de garder contact afin de pouvoir l'accueillir à nouveau en stage dans le cadre de son parcours scolaire.

C'est une belle expérience que *KONE France* espère renouveler prochainement. Cette rencontre a permis de développer un lien avec ce lycée de proximité dans l'idée d'ouvrir éventuellement une classe avec une option «ascensoristes».



OBJECTIFS 2024

En 2024, *KONE France* souhaite poursuivre sa politique Relations Ecoles, notamment avec un objectif de recrutement d'une cinquantaine d'alternants.

26

ALTERNANTS ACTUELLEMENT
CHEZ KONE ISSUS DES QPV

5

STAGIAIRES DE 3^{ÈME} ACCUEILLIS
EN 2024 À DATE

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Dans le cadre de ses engagements DE&I, *KONE France* a développé un guide des achats sur le milieu protégé et adapté. Celui-ci a été partagé et diffusé à l'ensemble des parties prenantes en interne, dont le service achats, et a été mis à disposition sur le SharePoint de la Société. L'objectif de ce guide est de permettre aux personnes susceptibles de réaliser des achats dits indirects d'avoir le réflexe de penser au milieu protégé et adapté, de leur donner les clés dans le choix des prestataires et prestations mobilisables, tout en répondant au plus près de leurs besoins.



OBJECTIFS 2024

En 2024, *KONE France* souhaite continuer à favoriser le recours au secteur du travail protégé et adapté, notamment en étudiant d'éventuelles adaptations de la procédure d'identification de ses fournisseurs actuellement en vigueur, afin d'encourager et optimiser le recours à ce secteur.



La Poste est une société anonyme à capitaux publics, filiale de la Caisse des Dépôts et de l'Etat. Le groupe *La Poste* est organisé en quatre branches : Services-Courrier-Colis, Grand Public et Numérique, *Geopost* et *La Banque Postale* qui constitue avec sa filiale *CNP Assurances* le 11^e bancassureur de la zone euro.

Le groupe *La Poste* exerce 4 missions de service public qui forgent son identité : le service universel postal, l'aménagement et le développement du territoire, l'accessibilité bancaire, le transport et la distribution de la presse. Attaché à sa présence territoriale, le groupe *La Poste* s'appuie sur un réseau de distribution de plus de 35 600 points de service regroupant 17 300 points de contact (bureaux de poste, agences postales communales, relais poste commerçants) et 18 300 points d'accès à un service postal (Pickup, carrés pros, consignes ou encore drive colis). Il distribue plus de 17 milliards d'objets par an dans le monde (lettres, imprimés publicitaires et colis), 6 jours par semaine. En 2023, il a réalisé un chiffre d'affaires de 34,1 milliards d'euros, dont 44 % à l'international, et emploie 238 000 collaborateurs, dans plus de 60 pays sur 5 continents, dont 184 000 en France.

Entreprise à mission depuis juin 2021, leader de la transition écologique et de la finance durable, le groupe vise le « zéro émission nette » dès 2040.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

La Poste est une société à mission et ambition d'avoir un impact positif sur la société.

A ce titre, elle s'engage en faveur de l'inclusion sociale, en particulier celle des jeunes. La Poste a ainsi accueilli plus de 15 000 jeunes en stages, en alternance ou en CDD et CDI.

Présente sur tout le territoire, elle mobilise sa puissance au service du déploiement, en région, d'accords de partenariats nationaux entre le réseau des *Ecoles de la 2^{ème} Chance* (E2C) et celui des *Missions Locales*.

Elle promeut et encourage l'engagement de ses collaborateurs en leur permettant, sur leur temps de travail, de participer à de missions de solidarité, en particulier en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

Aujourd'hui, comme en 2023 et comme pour les années à venir, La Poste continue de proposer des solutions à forte valeur ajoutée pour que chacun puisse trouver sa place dans un monde toujours plus solidaire et durable.



STÉPHANIE DUPUY-LYON
DIRECTRICE DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

300

JEUNES ACCUEILLIS DANS NOS BUREAUX DE POSTE DANS LE CADRE DE L'OPÉRATION EDUCAP CITY

2 653 HEURES

DÉDIÉES PAR NOS COLLABORATEURS POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES

100%

DES JEUNES DE L'ENVOL ONT EU LE BAC EN 2023

LES RÉFÉRENTS



STÉPHANIE OSMONT
DIRECTRICE DE L'INNOVATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE



CÉCILE PASDELOUP
DIRECTRICE DU DÉVELOPPEMENT RH



VINCENT CRISCUOLO
RESPONSABLE CONFORMITÉ ET ACHATS RESPONSABLES

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Jeu concours « Je filme le métier qui me plaît » afin de faire connaître et valoriser les métiers de *La Poste*. Une initiative à laquelle 12 alternants du groupe ont participé en 2023 sous l'impulsion de la DRH Groupe. En 2023, une équipe de jeunes en contrat d'apprentissage a décroché un prix.



JE FILME LE MÉTIER QUI ME PLAÎT®

JEU CONCOURS
«JE FILME LE MÉTIER QUI ME PLAÎT»

983

STAGIAIRES DE 3^{ÈME}

226

ALTERNANTS ISSUS DES QPV

OBJECTIFS 2024

- 1000 possibilités d'accueil pour des élèves de 3^{ème} pour des stages d'observation
- 1000 possibilités d'accueil pour des élèves de 3^{ème} prepa métiers pour des stages d'immersion
- 1000 possibilités d'accueil pour des élèves de 2nd pour des séquences d'observation

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Le Groupe La Poste s'engage à mesurer, piloter et développer les achats réalisés auprès des structures dans les quartiers prioritaires de la politique de ville.

La Médiation des entreprises a reconnu l'engagement sociétal du Groupe en attribuant à la Poste SA, La Poste Immobilier, CNP Assurance et La Banque Postale le Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables en 2023 pour trois ans.



ÉVÉNEMENT INTERNE DE
REMERCIEMENT POUR
L'OBTENTION DU LABEL RFAR.

43,29M€

CA DÉDIÉ AUX ACHATS INCLUSIFS

570

FOURNISSEURS RESPONSABLES

OBJECTIFS 2024

- Développement des achats territoriaux et inclusifs en 2024 pour La Poste et ses filiales.
- Application du plan d'action du Label RFAR.



Léon Grosse, entreprise familiale et engagée depuis 1881, œuvre dans la construction, les solutions aux défis écologiques et l'immobilier, afin de bâtir responsable, d'accélérer les transitions et de prendre soin de la ville.

Nos 2500 collaborateurs s'engagent chaque jour à leur échelle pour laisser une empreinte qui suscite la fierté de tous. Telle est notre Raison d'Être. Nous voulons permettre à chacun de s'engager, de s'épanouir et de réaliser son potentiel. Ainsi, nous agissons pour l'égalité des chances en favorisant l'insertion professionnelle durable pour les personnes éloignées de l'emploi.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Le groupe *Léon Grosse* s'est fixé comme objectif de recruter 10% de compagnons en CDI issus de l'insertion entre 2021 et 2025. L'adhésion au dispositif Paqte s'intègre à nos nombreuses initiatives en faveur de personnes en insertion, que nous accueillons toujours avec plaisir sur nos chantiers et à qui nous transmettons au quotidien notre passion pour nos métiers.



LAËTITIA BALLY
DRH DU GROUPE LÉON GROSSE

LES RÉFÉRENTS



VANESSA DELABARRE
DRH ADJOINTE DU GROUPE
LÉON GROSSE

19%

DE RECRUTEMENTS CDI
COMPAGNONS EN INSERTION
DEPUIS 2021

14

RECRUTEMENTS CDI DE
COMPAGNONS ISSUS DE
L'INSERTION EN 2023

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Lancement des «Promotions pour l'insertion professionnelle», un programme spécifique dédié à l'intégration des personnes éloignées de l'emploi.

Les bénéficiaires suivent une formation en apprentissage durant 12 mois en vue d'une embauche en CDI.

Le sourcing est réalisé avec nos partenaires, *Les Geiqs* et les *Apprentis d'Auteuil*.



21

ALTERNANTS DANS
LA PROMOTION INSERTION

JUIN 2023 JOURNÉE
D'INTÉGRATION
DES PROMOTIONS EN
INSERTION

50%

DE RECRUTEMENTS CDI À L'ISSUE
DE LA FORMATION

OBJECTIFS 2024

12 recrutements CDI de compagnons en insertion.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Dans le cadre du renouvellement de l'Accord *Groupe Handicap*, *Léon Grosse* poursuit son partenariat avec *GESAT*, réseau nationale des ESAT et EA, afin de favoriser la mise en réseau pour développer nos achats inclusifs.

À ce titre, *Leon Grosse* étudie de nouvelles pratiques de sous-traitance en lien avec les besoins du Groupe, afin de développer davantage les achats inclusifs.



150 000€

DE CHIFFRE D'AFFAIRES RÉALISÉ
AUPRÈS D'ESAT ET D'EA

L'ORÉAL

En tant que leader mondial de la beauté, l'objectif de *L'Oréal* est de proposer à chaque personne dans le monde **le meilleur de la beauté** : pour tous les types de peau et de cheveux, tous les genres, toutes les identités, toutes les cultures, tous les âges.

Pour nous, cela veut dire :

- Développer des formules qui garantissent à tous nos consommateurs des produits de **qualité, efficaces, sûrs** et qui répondent à leurs besoins spécifiques
- **Célébrer la diversité infinie de la beauté** dans nos publicités
- Lutter pour **éliminer les biais dans les algorithmes**
- Recruter des **équipes diverses et faire du leadership et du management inclusifs** des priorités
- Collaborer avec des **fournisseurs responsables**, qui partagent nos engagements

Pour atteindre cet objectif, nous favorisons des lieux de travail où chacun, **quel que soit son origine, son sexe, son âge ou son handicap**, se sente accueilli, valorisé et accompagné dans son développement.

La Diversité, l'Équité et l'Inclusion alimentent l'innovation, l'inspiration et l'ambition qui nous aident à créer la beauté qui fait avancer le monde.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Aujourd'hui, les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville sont 2 x plus touchés par le chômage que les jeunes des autres quartiers.

Nous soutenons l'initiative *PAQTE* depuis sa création en favorisant concrètement l'insertion professionnelle et la découverte de *L'Oréal* par des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville et des Zones Rurales

Ainsi, depuis 2018, nous avons accueilli près de **6000 élèves** dans le cadre de leur stage de 3^{ème}, **plus de 700 jeunes** pour des **jobs d'été**, **plus de 900 stagiaires de 6 mois**, et enfin **plus de 1400 jeunes en alternance**. Ces chiffres reflètent la mobilisation de toutes nos équipes afin de favoriser l'employabilité des jeunes !

En 2023, nous avons poursuivi nos actions notamment en mobilisant nos collaborateurs et collaboratrices au travers du mentorat. Ce sont aujourd'hui près de **1000 mentors L'Oréal** qui accompagnent les jeunes sur le territoire pour construire leur projet avenir.



HERVE NAVELLOU
PRÉSIDENT DE L'OREAL FRANCE

354

RECRUTEMENTS CDD/CDI EN 2023
ISSUS DES QPV & ZRR

125

RECRUTEMENTS DE TRAVAILLEURS
OCCASIONNELS DE VACANCES
ISSUS DES QPV ET ZRR

LES RÉFÉRENTS



En tant qu'employeur, nous nous devons d'agir pour faire en sorte que tous les jeunes, quels que soient leur lieu de résidence ou leur établissement d'origine aient accès aux mêmes opportunités professionnelles, notamment en combattant les mécanismes d'auto-censure dès le plus jeune âge.

ANNE-LAURE THOMAS BRIAND
DIRECTRICE DIVERSITÉS, ÉQUITÉ
& INCLUSION FRANCE



Nous sommes convaincus que la diversité des jeunes talents que nous recrutons est clé pour construire les équipes les plus innovantes pour le futur. Nous devons toucher de façon plus large ces profils tout en continuant d'avoir un engagement fort sur nos actions de mentorat et coaching carrière.

CARINE DELLIÈRE
DIRECTRICE RECRUTEMENT
FRANCE



Nous accordons une importance majeure à l'impact social et sociétal de nos activités; Grâce à une démarche engagée nous partageons notre croissance avec notre écosystème et avons pour ambition de toujours plus augmenter l'impact de nos achats sur l'emploi des personnes en situation de vulnérabilité

CLÉMENCE POINSIGNON
DIRECTRICE POLE SOCIAL,
ACHATS RESPONSABLES

325

RECRUTEMENTS DE STAGIAIRES POST
BAC ISSUS DES QPV ET ZRR

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

En 2023, nous avons continué à agir pour favoriser l'égalité des chances dès le collège.

Sur l'ensemble de nos campus, usines et centrales, nous avons accueilli **+ de 1000** stagiaires de 3^{ème} en partenariat avec nos établissements scolaires partenaires et l'association *Tous en Stage*.

Dans les zones rurales, nous accompagnons l'orientation professionnelle des élèves de 2 collèges du réseau Excellence Ruralités pour lutter contre le décrochage scolaire (visites d'usine, ateliers RH, stages)



OBJECTIFS 2024

Maintenir des résultats PaQte conformes à nos engagements.

Proposer toujours plus de stages « découverte de l'entreprise » aux collégiens et lycéens des Quartiers Prioritaires de la Ville et Zones de Revitalisation Rurale.

Mobiliser l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices dans l'accompagnement des jeunes.

**PLUS DE 90 ÉLÈVES DE 3^{ÈME} ET 2^{NDE}
LORS DE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE,
CAMPUS L'ORÉAL AULNAY**

1084
STAGIAIRES DE 3^{ÈME}

242
ALTERNANTS ISSUS DES QPV
ET ZRR

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

En 2023, les Achats inclusifs sur le territoire français ont représenté **3300 emplois**, soit une hausse de 33% par rapport à 2020. Plus de la moitié des bénéficiaires sont localisés dans des zones classées vulnérables et presque 20% sont des personnes en situation de handicap.

Nous avons continué notre collaboration avec **Access Inclusive Tech**, dans le Numérique, dans le Quartier Prioritaire de Saint Denis et **Humando**, filiale d'insertion d'Adecco, avec notre programme «**École de l'Industrie**»

3300

EMPLOIS À TEMPS PLEIN
SOUTENUS EN FRANCE À
TRAVERS LE PROGRAMME
ACHATS INCLUSIFS

1511

EMPLOIS SOUTENUS DANS LES
ZRR ET QPV



**ACCESS INCLUSIVE TECH, DES EMPLOIS
TREMPAINS POUR LES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE
L'EMPLOI, SAINT DENIS**

OBJECTIFS 2024

Accélérer le nombre d'emplois soutenus dans les ZRR et les QPV, et au sein des EA-ESAT, ainsi qu'auprès des personnes désavantagées sur le marché de l'emploi (seniors, réfugiés). Continuer notre engagement au sein du Collectif pour une Economie plus Inclusive, avec 30 grandes entreprises françaises.



Pour accompagner l'ensemble des transformations RH et digitales des entreprises et répondre aux enjeux de flexibilité, recrutement, formation, mobilité professionnelle et externalisation, ManpowerGroup est structurée autour de trois grandes marques : Manpower, Experis et Talent Solutions.

Manpower depuis 1957 en France s'appuie sur 700 agences d'intérim, 100 cabinets de recrutement et 60 agences Experts & Cadres.

Experis est une Entreprise de Services du Numérique (ESN). Interlocuteur privilégié des DSI, *Experis* accompagne les organisations dans leur transformation digitale à travers une large gamme de solutions allant du support utilisateurs aux métiers de l'ingénierie.

Talent Solutions propose des expertises concrètes en matière de gestion des talents. Du conseil RH à la mise en œuvre opérationnelle, *Talent Solutions* répond aux besoins des entreprises en réponse à leurs enjeux de transformations des équipes, des organisations et des expériences du travail.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« **ManpowerGroup porte la conviction qu'un emploi valorisant et durable a le pouvoir de changer le monde.**

Pour relever les grands défis de notre temps, du dérèglement climatique à la pénurie de talents, le groupe cible les domaines où ses actions ont le plus de chances de faire bouger les lignes. L'intégration à l'emploi, y compris des publics en difficulté, est un engagement historique pour *ManpowerGroup* :

c'est en toute logique que *Manpower*, fort de l'engagement de tous ses collaborateurs partout en France, adhère à plusieurs programmes portés par l'Etat et des programmes de collectifs d'entreprises.

Signataire de la convention Charte entreprises et quartiers depuis 2013, *Manpower* a renouvelé son engagement en 2017 et a signé à ce jour près de 50 déclinaisons territoriales. »



ALAIN ROUMILHAC
PRESIDENT

730

COLLÉGIENS DE 3^{ÈME} ET LYCÉENS
ACCOMPAGNÉS 100% QPV

368

NOUVELLES DEMANDES D'AIDES
EMPLOIS FRANCS

LES RÉFÉRENTS



CHANTAL PÉROT LARTIGUE
CHEFFE DE PROJETS RSE
& AFFAIRES PUBLIQUES
RÉFÉRENTE PAQTE AU NIVEAU
NATIONAL



FRANCK BODIKIAN
DIRECTEUR GÉNÉRAL
RESSOURCES HUMAINES
GROUPE



CÉDRIC NGO VAN
DIRECTEUR ACHATS GROUPE

1041

SALARIÉS RELOGÉS EN
LOGEMENT SOCIAL

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

MANPOWERGroup :

- « [Je filme le métier qui me plaît](#) » le concours se clôture par une cérémonie de remise de prix nationale au Grand Rex Paris. Vidéo accessible ici : www.parcoursmetiers.tv
- Un don de plus de 900kg de fournitures de bureau a été distribué aux collèges REP ET REP+ de l'association « Tous en Stage », et à l'association « Autisme 3D »

MANPOWER :

Certifiée TOP EMPLOYER 2024 notée sur la RSE et sur l'Éthique pour ce dernier à 100%.

EXPERIS (adhérente du PAQTE en 2023) :

20 lycéens en QPV accompagnés avec l'association «PROXITÉ» à Nantes.

TALENT SOLUTIONS (adhérente du PAQTE en 2023) :

84 collégiens accueillis 100% QPV avec l'association «Tous en Stage».

«JE FILME LE
MÉTIER QUI
ME PLAÎT» SUR
LE THÈME :
«HALTE AUX
IDÉES REÇUES»
COUCOURS VIDÉO
PÉDAGOGIQUE
QUI PERMET
À UN GROUPE
DE JEUNES DE
RÉALISER UN
VIDÉO DE 3
MINUTES SUR UN
MÉTIER



505

COLLÉGIENS ACCUEILLIS 100%
ISSUS DES QPV

38

ALTERNANTS PERSONNEL
PERMANENT ISSUS DES QPV

OBJECTIFS 2024

- 550 stagiaires de 3^{ème} accueillis 100% QPV incluant le stage obligatoire de seconde avec l'association «Tous en Stage» dont nous sommes administrateurs.
- 300 jeunes lycéens rencontrés avec l'association «100 000 Entrepreneurs».

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

- Mise en place de nouveaux outils «EASYPICS» analyse des dépenses et «B-REPUTATION» pour le suivi de la conformité des fournisseurs.
- Une clause « développement durable, RSE et Droits humains fondamentaux » dans tous les contrats types.



370K€

ACHATS INCLUSIFS

17

FOURNISSEURS RESPONSABLES

OBJECTIFS 2024

- Continuité du courrier dématérialisé siège et cadrage des lots agences et des centres de services, à déployer en 2025 dans sa globalité.
- Participation aux speed meetings de la «Tournée des Achats Impactants» organisée par le partenaire « IMPACT Partners ».



Good food, Good life

Chez Nestlé, nous touchons des milliards de vie dans le monde, en commençant par les agriculteurs avec lesquels nous travaillons, jusqu'aux individus et aux familles qui apprécient nos produits. De plus, nous avons un impact sur les communautés dans lesquelles nous vivons et opérons, ainsi que sur l'environnement naturel dont nous dépendons toutes et tous.

Au sein du groupe Nestlé en France, nous partageons les mêmes valeurs fondamentales de respect que la maison mère en Suisse. A ce titre, nous sommes profondément attachés à la diversité et l'égalité des chances. C'est le fondement de notre Politique de Diversité, Équité et Inclusion. Nous nous engageons à lutter contre toute forme de discrimination et à créer un environnement de travail inclusif où chacun[e] peut être soi-même, reflétant ainsi la diversité de nos clients et de la société.

De par ces valeurs, nous cherchons aussi à concilier performance économique et responsabilité sociale en lançant des initiatives concrètes. C'est dans cette optique que nous avons déployé l'initiative « Nestlé Needs YOUth » en 2013, un programme dédié à l'insertion et à l'employabilité des jeunes, qui constitue un pilier historique de notre politique sociale.

Depuis 2021, nous nous mobilisons également en faveur du développement économique et social des quartiers prioritaires de la politique de la ville. En tant que partenaire du *Sommet de l'Inclusion Economique* organisé par la Fondation *Mozaik*, sous le haut patronage du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance de la France, nous sommes engagés dans le PAQTE.

Nous croyons fermement qu'en travaillant ensemble avec nos collaborateurs et nos collaboratrices, nos partenaires et toutes les entreprises impliquées dans cette démarche, nous pourrions contribuer à une société plus juste.

Chez Nestlé, nous sommes fiers de notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion, et nous continuerons à mettre en œuvre des initiatives pour promouvoir ces valeurs au sein de notre entreprise et au-delà.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« Le talent est partout ! Nous nous engageons avec toutes les entreprises membres du PAQTE et avec le support de nos collaborateurs à impacter positivement en faveur des jeunes des quartiers prioritaires pour construire un avenir meilleur, défendre l'égalité des chances et contribuer à une société plus juste et plus inclusive. »

AADIL BEZZA



AADIL BEZZA
DIRECTEUR GÉNÉRAL DES
RESSOURCES HUMAINES



MAYLIS DANNE
DIRECTRICE TALENTS ET
ENGAGEMENTS



ALBA SESMA PELAEZ
RESPONSABLE DIVERSITÉ,
ÉQUITÉ & INCLUSION ET
EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

719

JEUNES FORMÉ[E]S VIA LES STAGES
ET L'ALTERNANCE EN 2023

4

ASSOCIATIONS PARTENAIRES AVEC
LESQUELLES NESTLÉ S'IMPLIQUE
AUPRÈS DES JEUNES DES QUARTIERS
POPULAIRES (ENERGIE JEUNES, UN
STAGE ET APRÈS, NQT ET RÊV'ELLES)

+ DE 8600

JEUNES ACCOMPAGNÉS TOUT
AU LONG DE L'ANNÉE AU TRAVERS
DE DIFFÉRENTES ACTIONS DANS
LE CADRE DU PROGRAMME
#NESTLENEEDSYOUTH
(COACHING, INTERVENTIONS DANS LES
ÉCOLES, STAGES DÉCOUVERTES ETC)

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Partenariat Nestlé x Rêv'Elles

Objectif : accompagner les jeunes filles des quartiers populaires à prendre confiance en elles, ouvrir leur champ des possibles et construire leur projet professionnel.



Partenariat Nestlé x NQT*

*Nos Quartiers ont des Talents

Grâce à notre programme d'engagement solidaire #JeTeDonNES, nos salarié[e]s peuvent devenir mentors au profit de l'association et accompagner des jeunes diplômé[e]s de milieu modeste vers l'emploi, l'alternance et l'entrepreneuriat.



[SOMMET DE L'INCLUSION ÉCONOMIQUE] :

DEPUIS 2021, NESTLÉ PARTICIPE À CET ÉVÈNEMENT ET ASSURE DES TABLES RONDES, RENCONTRES AVEC DES CEO, FORUMS DE L'EMPLOI

OBJECTIFS 2024

Programme #JeTeDonNES :

- Engager plus de collaborateurs dans des actions de mentoring auprès des jeunes issus des QPV et ZRR*
- Accompagner des associations et start-ups pour développer les compétences digitales des jeunes dans les QPV.

32%

DE NOS EFFECTIFS VIVENT DANS LES QUARTIERS POPULAIRES OU EN ZONE RURALE

646

JEUNES DE MOINS DE 30 ANS EMBAUCHÉS EN CDD OU CDI SUR L'ANNÉE.

*Zones de Revitalisation Rurale.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Nestlé soutient fortement les structures employant des personnes en situation de handicap.

En 2023, nous avons collaboré avec 44 ESAT / EA* en ce sens (+ 7 fournisseurs vs N-1), à travers différentes activités telles que le conditionnement de nos produits, l'entretien de nos espaces verts ou via des partenariats innovants :

- en lien avec notre politique bien-être et santé au travail, nous avons signé un contrat avec *WeCare@Work*, entreprise adaptée située à Roubaix afin d'accompagner nos collaborateurs proches aidants ou victimes de maladie chronique, ainsi que leur manager
- création d'une gamme de capsules Nespresso x *Café Joyeux*, dont une partie des ventes est reversée à *Café Joyeux*, pour ainsi contribuer au recrutement de 56 équipiers joyeux mais également pour faire changer le regard sur le handicap auprès de nos clients et collaborateurs, tout en créant des opportunités d'emploi pour des personnes en situation de handicap.

* *Établissement et Service d'Aide par le Travail et Entreprise Adapté.*



Une start-up de "malades" !
au sens propre comme au sens figuré 😊



CHIFFRE D'AFFAIRES AU PROFIT DU
SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ :

ENVIRON 6 À 8M€
CHAQUE ANNÉE

12%

DE NOS FOURNISSEURS SONT
IMPLANTÉS DANS LES QPV

ET 10%

EN ZONES RURALES

[OPÉRATION CAFÉ JOYEUX] :

PENDANT LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR
L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
AU SIEGE DE NESTLÉ, AVEC YANN BUCAILLE
(FONDATEUR DE CAFÉ JOYEUX) ET AADIL BEZZA
(DRH NESTLÉ EN FRANCE)

OBJECTIFS 2024

- Augmenter le nombre de partenariats avec des ESAT/EA* sur tout le territoire français
- En lien avec notre politique d'achats responsables, développer plus d'opportunités avec des fournisseurs situés en QPV ou ZRR

* *Établissement et Service d'Aide par le Travail et Entreprise Adapté*



Le groupe *Oui Care*, réunit des marques expertes du quotidien et du mieux-être, en France et à l'étranger.

Le savoir-faire de leurs 20 000 collaborateurs participe à l'équilibre de vie de leurs clients : s'occuper des proches, des aînés, des plus jeunes, de la maison, du jardin... Le groupe *Oui Care* s'engage aussi au quotidien pour que chacun puisse réaliser son potentiel professionnel, pour le choix de vieillir comme on le souhaite, pour l'équité dans les foyers, pour l'égalité femmes/hommes, contre les violences faites aux femmes, contre le travail au noir, contre tout ce qui déséquilibre notre société.

Oui Care compte 16 marques spécialisées dans les services à la personne: *O2, APEF, France Présence, La Compagnie des Lavandières, Autonomia, Silver Alliance, Les Bienveillants, Maison Eliya, Inter Domicilio, Wiplay@home, Nous-mêmes, Berillus, Les Petits Bilingues* et *Nounou Expert*.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

L'enjeu est grand en matière d'attractivité pour un groupe comme *Oui Care* qui recrute plus de 6.000 nouveaux collaborateurs chaque année.

L'inclusion et la diversité sont deux sujets que nous avons choisis de placer au cœur de notre engagement parce que nous croyons que tous les possibles peuvent se réaliser. Ainsi nous nous engageons pour offrir une expérience candidat équitable basée sur l'analyse des compétences, du potentiel et de la personnalité. *Oui Care* s'engage également en participant à des forums pour l'emploi, en accueillant des collégiens et lycéens pour leur faire découvrir les métiers du care. Le Groupe a récemment obtenu le label des «entreprises accueillantes» avec la *Mission Locale* et s'est engagé avec l'école de la 2e chance ... Autant d'actions en faveur des quartiers prioritaires de la ville.



DJAMILA TEDJANI
DRH GROUPE OUI CARE

100%

AU SERVICE DES FEMMES :
DEPUIS 2017, OUI CARE EST ENGA-
GÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.
CHAQUE ANNÉE, TOUTES LES
FILIALES DU GROUPE VERSENT
5,1% DE LEURS BÉNÉFICES AU
FONDS D'ACTION OUI CARE.

242

EMPLOIS FRANCS SIGNÉS EN 2023

26

MENTORS ENGAGÉS AUPRÈS DE
JEUNES DE LA MISSION LOCALE
ET DU CLUB FACE

LES RÉFÉRENTS



**SANDRA
GAUMONT**
CHEFFE DE
PROJETS
DIVERSITÉ ET
INCLUSION



**AMÉLIE
GAUTIER**
CHARGÉE
DE MISSION
HANDICAP ET
DIVERSITÉ

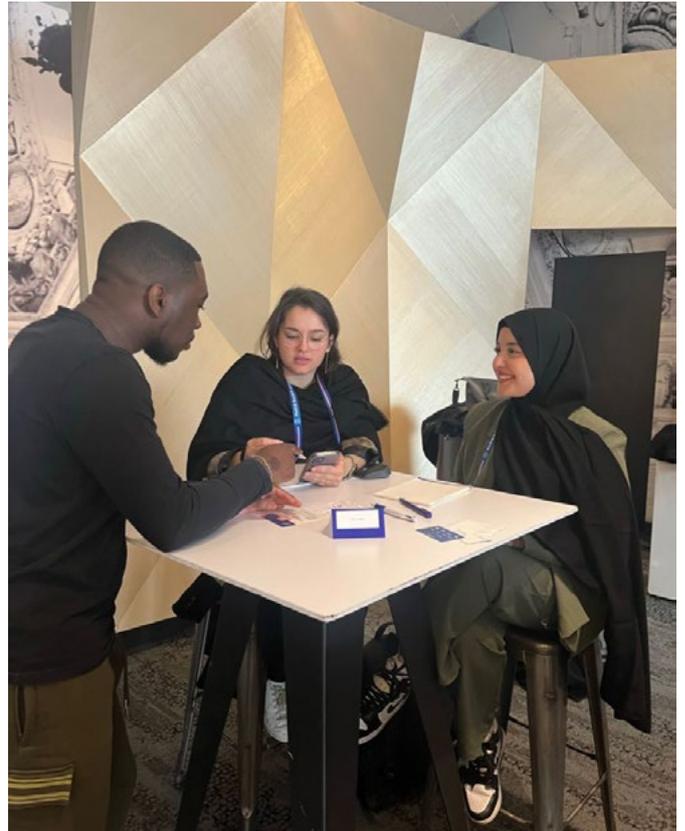


JEANNE COS
RESPONSABLE
RSE &
DÉLÉGUÉE
GÉNÉRALE
DU FONDS DE
SOLIDARITÉ OUI
CARE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

- Nouveau partenariat avec un collège et un lycée issus d'un QPV: 28 élèves accueillis en stage
- Renforcement du mentorat: une vingtaine de mentors accompagnent des jeunes de la *Mission Locale* et personnes suivies par le *Club FACE*
- Actions d'immersion professionnelle et de coaching RH avec *l'Ecole de la 2e chance*
- Journée recrutement *Meet'up* organisée par *Mozaik Talents*



OBJECTIFS 2024

En 2024, nous poursuivons notre engagement en faveur de l'insertion des publics éloignés de l'emploi (jeunes issus de QPV, seniors, reconversions...).

Oui Care multiplie les actions de sensibilisation et forme ses collaborateurs à sa politique Diversité & Inclusion et au principe de non-discrimination.

L'entreprise continue de renforcer ses parcours internes via son organisme et son CFA d'entreprise avec un accent mis sur la formation en situation de travail.

Le mentorat reste également un objectif pour créer davantage de lien entre nos salariés et les structures associatives partenaires.

ÉVÉNEMENT RECRUTEMENT
CANTINE SOLIDAIRE ORGANISÉ PAR
STUDHELP ET LA FONDATION PARIS
SAINT GERMAIN AU PARC DES
PRINCES À PARIS

4

STAGIAIRES 3^{ÈME} ISSUS DES QPV

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

- Mise en place de la sous-traitance d'une partie de la mise sous pli au sein de la Direction Financière chez *Handirect* (EA)
- Continuité et développement de nos partenariats auprès du secteur adapté et protégé (EA et ESAT notamment) sur les périmètres restauration, blanchisserie, nettoyage, kittage, désarchivage, gestion des déchets, vente de paniers de légumes
- Accueil de collégiens de QPV en stage de 3^{ème} pour la découverte du métier d'Acheteur

**HANDIRECT (EA)
UNE PLACE POUR
TOUS DANS LA
CHAINE DE VALEUR
DES ACHATS**



OBJECTIFS 2024

- Mise en Place d'un Code éthique fournisseurs
- Prise en compte des critères extra financiers Sociaux et Sociétaux dans les Appels d'Offres
- Développement de la Sous-Traitance de la Mise Sous Pli en EA

6

FOURNISSEURS RESPONSABLES



Leader français du marketing, de la communication et de la transformation digitale des entreprises, *Publicis Groupe* s'appuie sur un modèle unique qui allie créativité, technologie, médias avec au cœur la data.

Présent sur toute la chaîne de valeur du conseil à la création et la production, il met au service de ses clients une organisation transversale, unifiée et fluide leur facilitant l'accès à l'ensemble de ses expertises.

Publicis Groupe en France est une Talent company riche de plus de 5 000 talents, répartis dans 26 agences, qui accompagne près de 600 clients.

Dans la continuité des actions mises en place pour soutenir l'égalité des chances, nos initiatives visent à favoriser le recrutement de profils issus d'horizons divers et ce, dans une démarche d'équité d'opportunités et d'inclusion.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« À *Publicis France*, notre engagement en matière de mixité sociale se fonde autant sur notre responsabilité éthique que sur notre volonté de performance créative et d'innovation. La diversité des idées est essentielle à nos métiers, la diversité des talents est clé pour y arriver. »

■
AGATHE BOUSQUET



LES RÉFÉRENTS

■
AGATHE BOUSQUET
PRÉSIDENTE PUBLICIS FRANCE

« Il y a des talents et de l'ambition partout. Dans tous les territoires. Nous nous sommes donnés pour mission d'aller les chercher, de les former et de créer de nouveaux territoires de réussite. »

■
LEÏLA GRISON
DIRECTRICE, DIVERSITÉS, ÉQUITÉ
& INCLUSION PUBLICIS FRANCE



■
INES FETTANE
RESPONSABLE DE PROJETS
DIVERSITÉS, ÉQUITÉ &
INCLUSION PUBLICIS FRANCE



1^{ER}

GROUPE FRANCAIS DE
LA COMMUNICATION, DU
MARKETING ET DU DIGITAL

29

AGENCES PUBLICIS EN FRANCE

+ 5 000

TALENTS EN FRANCE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

PUBLICIS TRACK

Publicis Track : un succès qui est d'abord le succès des stagiaires et des tuteurs. C'est aussi la confirmation de notre conviction profonde : l'équité des chances est un levier de réussite pour tous. La diversité est un véritable levier de performance, autant pour les étudiants que pour nos métiers.

Depuis 2021 le programme Publicis Track a permis à plus de 200 jeunes de BTS Communication et SAM de quartiers prioritaires de la ville, d'effectuer leurs stages de 2 mois dans nos agences. 70% d'entre eux sont boursiers.

Dès 2022, un an après sa création, le programme a pris un nouvel élan et accueilli 21 stagiaires Publicis Track, via des contrats d'alternance depuis la licence professionnelle jusqu'au Master 2.

En 2023, Publicis France a accueilli 2 promotions, soit 81 étudiants des lycées Jacques Brel à la Courneuve, Jean-Zay à Aulnay Sous-Bois, Samuel Champlain à Chennevières-Sur-Marne, ENC Bessières et Jean-Lurçat à Paris.

Un grand merci à nos partenaires pour les master class d'exception : SNAP AR et LinkedIn.

QUELQUES INITIATIVES

L'ALTERNANCE DES BAC+3, UNE CHANCE UNIQUE DE POURSUIVRE SES ÉTUDES.

Dans le prolongement du programme Publicis Track et de la formation de stagiaires en BTS Communication et SAM, *Publicis France* ouvre des postes à l'alternance dans ses agences d'excellence, et ce dès la licence professionnelle.

PUBLICIS TEENS

Programme proposant à des élèves de 3^{ème} des Réseaux d'Éducation Prioritaire d'effectuer leur stage au sein des agences du groupe *Publicis* en France.

En février 2024, ce sont 25 jeunes collégiens de l'association QSB, Viens Voir Mon Taf, Tous en Stage et de IMPACTES qui ont été sensibilisés et formés à nos métiers, notamment grâce aux Master Class de l'agence *Publicis Consultants*.

MÉCÉNAT TÉLÉMAQUE ET SCIENCES PO Convention Éducation Prioritaire

Les sorties culturelles, conseils d'orientations, accompagnement scolaire, recherche de stage, sont clés dans la réussite des élèves. *Publicis France* est mécène de deux dispositifs de mentorat, dans lesquels les collaborateurs du groupe s'engagent à accompagner dans la durée des collégiens et lycéens issus de milieux modestes.

REMISE DES DIPLOMES AUX STAGIAIRES PUBLICISTRACK



25

STAGIAIRES DE 3^E VENANT DES QPV

58

ALTERNANTS ISSUS DES QPV

50%

DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE VERSÉE
AUX ÉTABLISSEMENTS DES QPV

OBJECTIFS 2024

Première transformation en CDI des alternants issus du programme Publicis Track.

Augmentation de 10% du nombre d'alternants résidents dans des QPV ou étudiants d'établissements publics situés en QPV.

Mise en place d'un Graduate Program pilote pour les alternants en post programme Publicis Track afin de leur donner toutes les chances de réussite et d'optimiser leur parcours professionnel.

ACHETER

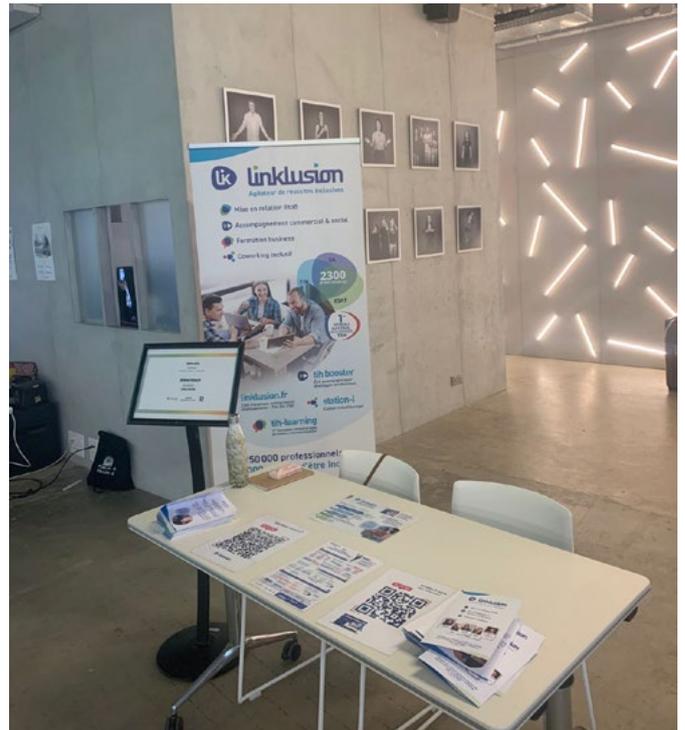
ACHATS INCLUSIFS

Le Groupe *Publicis France* s'est engagé, pour chacune des années de l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, à sous-traiter plus de 60.000 € (HT) de chiffre d'affaires auprès du secteur du travail adapté et protégé.

QUELQUES INITIATIVES

PARTENARIAT AVEC LINKLUSION :

Lancement du partenariat avec Linklusion, plateforme de la sous-traitance handicap, experte des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).



FORUM SEEPH STAND DE LINKLUSION

85 962,90 EUROS

SOUS-TRAITÉS AUPRÈS
DU SECTEUR PROTÉGÉ ET
ADAPTÉ EN 2023

18

PRESTATIONS RÉALISÉES
AUPRÈS DU SECTEUR PROTÉGÉ
ET ADAPTÉ

OBJECTIFS 2024

Structurer une politique d'achat responsable, pérenne et régulière au sein de toutes nos agences.

Sous-traiter plus de 60.000€ (HT) de chiffre d'affaires auprès du secteur adapté et protégé.

Recycler et reconditionner 1000 ordinateurs et appareils informatiques.

Favoriser les TPE et PME implantés dans les quartiers fragiles.

Renault Group

Renault Group est aux avant-postes d'une mobilité qui se réinvente.

Fort de son alliance avec *Nissan* et *Mitsubishi Motors*, et de son expertise unique en termes d'électrification, *Renault Group* s'appuie sur la complémentarité de ses 4 marques – *Renault* – *Dacia* – *Alpine* et *Mobilize* – et propose des solutions de mobilités durables et innovantes à ses clients. Implanté dans plus de 130 pays, le Groupe a vendu plus de 2 235 000 véhicules en 2023. Il réunit près de 106 000 collaborateurs qui incarnent au quotidien sa Raison d'Etre, pour que la mobilité nous rapproche les uns des autres. Prêt à relever des défis sur route comme en compétition, le Groupe est engagé dans une transformation ambitieuse et génératrice de valeur. Celle-ci est centrée sur le développement de technologies et de services inédits, d'une nouvelle gamme de véhicules encore plus compétitive, équilibrée et électrifiée. En phase avec les enjeux environnementaux, *Renault Group* a l'ambition d'atteindre la neutralité carbone en Europe d'ici à 2040.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Renault est engagé depuis de nombreuses années sur les sujets de Diversité et d'Inclusion et notamment sur les initiatives permettant aux jeunes de s'insérer dans le monde du travail.

Au travers de notre engagement dans PAQTE, nous souhaitons offrir aux jeunes issus des quartiers prioritaires les mêmes chances de réussite que celles des autres candidats. Que ce soit par les stages, l'alternance, les CDI, ou en adaptant nos méthodes de recrutement, nous espérons contribuer concrètement à une société plus inclusive.

En 2024, nous poursuivons dans cette même dynamique afin d'accompagner les jeunes vers l'emploi. Nous continuons à nous investir dans des programmes pour permettre à des publics en recherche d'emploi de se former à de nouvelles compétences ou métiers (Ecole des Savoirs, Université des achats). En région, nous nous sommes également engagés sur l'accompagnement vers l'emploi des jeunes, avec de nombreuses visites de sites industriels organisées notamment pendant la semaine de l'industrie. Dans le cadre de cette dynamique auprès de la jeunesse, nous avons accentué les interventions, visites ou stages pour les collégiens et lycéens pour découvrir les métiers liés au numérique, développement informatique, cybersécurité notamment grâce à nos entités Renault Digital et Software République.

■
VALÉRIE BOURASSIN

420

NOMBRE DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI BÉNÉFICIAANT OU AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN ACCOMPAGNEMENT EN VUE D'UNE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

30%

DES 420 PERSONNES ONT DÉJÀ RETROUVÉ UN EMPLOI

1M€

INVESTI POUR LA REMISE À L'EMPLOI ET LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE MOBILITÉ EN VUE D'UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LES RÉFÉRENTS



■
VALÉRIE BOURASSIN
DIRECTEUR
DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES



■
BRUNO LASTRADE
CHEF DE
SERVICE EMPLOI,
COMPÉTENCES
ET POLITIQUES
JEUNES



■
CARINE FARIA
RESPONSABLE
DIVERSITÉ &
INCLUSION
FRANCE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Sensibiliser, accompagner, former et recruter restent des valeurs cardinales dans notre mobilisation pour les quartiers prioritaires.

SENSIBILISER : en lien avec l'association « *Crée Ton Avenir* », parce que s'orienter ça s'apprend, 3 opérations (Guyancourt⁽²⁾ et Le Mans⁽¹⁾) ont été organisées avec des collèges. Des collaborateurs ont, notamment, participé à un stage au sein du Collège Ariane à Guyancourt avec une classe de 3^{ème}. Une 4^{ème} opération doit voir le jour sur le 1^{er} trimestre 2024...

ACCOMPAGNER : Via la taxe d'apprentissage, nous soutenons financièrement certaines associations (*école de la 2^{nde} chance ; elles bougent ; nos quartiers ont du talent ; C' possible ; Cité des métiers de Saint-Quentin-en-Yvelines ; Energie Jeunes*).

FORMER : des ateliers sont proposés au sein de nos écoles partenaires afin de former les étudiants à la construction de leur CV et de leurs réseaux sociaux. Nous accompagnons également plus de 1500 apprenti(e)s et stagiaires sur l'ensemble de nos métiers dont un certain nombre est en QPV. 94 visites de site ont été organisées avec des écoles et permis aux étudiants (~1900) de découvrir nos sites : Cléon, Douai, Guyancourt, Lardy, Le Mans, Puisseux/Villeroy, Sandouville.

RECRUTER : *L'école des Savoirs, l'Université Inclusive* (des Achats) sont 2 dispositifs ancrés maintenant dans nos moyens de développer les compétences critiques dont l'entreprise a besoin dans le cadre de sa transformation. Ils s'adressent à des populations éloignées de l'emploi. Ils sont constitués d'une partie académique (acquisition d'un diplôme ou d'un titre) et d'une partie « pratique » en entreprise en lien avec nos partenaires du travail temporaire. Ces 2 dispositifs sont une vraie opportunité offerte pour un retour pérenne à l'emploi.

Bruno LASTRADE



ÉCOLE DES SAVOIRS NOTRE DISPOSITIF INCLUSIF VISANT À FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE. 12 APPRENANTS ONT SUIVI DES COURS DE FRANÇAIS ET ONT EFFECTUÉ UN STAGE DÉCOUVERTE DES MÉTIERS DE NOTRE CENTRE DE RÉALISATION DES PROTOTYPES.

501

STAGIAIRES 3^{ÈME} ONT ÉTÉ ACCUEILLIS SUR NOS SITES :
LE MANS, CLÉON, DOUAI,
SANDOUVILLE, FLINS, LARDY,
GUYANCOURT, PUISEUX VILLEROY,
AUBEVOYE, VILLIERS ST
FRÉDÉRIC, PLESSIS, BOULOGNE

8%

D'ALTERNANTS ISSUS DES QPV

OBJECTIFS 2024

A travers notre plan de revitalisation, nous allons déployer, également, d'autres partenariats, accompagnements qui permettent à des jeunes éloignés de l'emploi de revenir dans une boucle positive (*APELS ; 100 chances 100 emplois, Wake-up Café...*). Nous continuerons à soutenir l'association « *Crée ton avenir* » en participant, sur différents sites, à quelques stages auprès de collèges en QPV.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

L'engagement de *Renault Group* reste complet et l'inclusion sous ces diverses formes demeure un élément fort de la politique. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et la loi Pacte, ont bouleversé la politique « handicap » des entreprises, les obligeant à privilégier l'emploi direct des personnes concernées.

Les achats responsables sont devenus une alternative vertueuse. *Renault* fait le choix de la continuité en poursuivant sa politique définie. Dans la continuité et l'esprit de la réforme de l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap, *Renault* continue de privilégier l'emploi direct. Avec un taux d'emploi d'environ 8,18% en 2023, l'entreprise se situe au niveau des entreprises industrielles les plus inclusives. A l'occasion de la SEEPH 2023, nous avons pu sensibiliser les collaborateurs pour lever les à priori sur le handicap lors d'une pièce de théâtre. Un programme riche : webinaires, quizz interactif, rencontres, visite de sites...

Carine FARIA

**SIGNATURE
D'UNE CHARTE
DIVERSITÉ ET
INCLUSION EN 2023
COMMUNIQUÉE À
L'ENSEMBLE DES
COLLABORATEURS
RENAULT GROUP**



9 226 288 €

DÉDIÉS AUX ACHATS INCLUSIFS

9

FOURNISSEURS RESPONSABLES

OBJECTIFS 2024

- Déploiement d'une politique handicap *Renault Group*.
- Former des experts internes aux solutions inclusives de *Microsoft* afin qu'ils soient des relais pour toute demande d'adaptation de poste individuelle.
- Sensibilisation de nos collaborateurs de manière régulière sur différentes thématiques (Journée mondiale sensibilisation autisme, jeux paralympiques 2024, Journée mondiale des sourds, SEEPH...).



***Saguez & Partners* est une agence de design global indépendante, créée en 1998.**

Elle a construit son nouveau lieu, la Manufacture Design, dans le premier éco-quartier aux portes de Paris, les Docks de Saint-Ouen-sur-Seine, pour réfléchir et travailler autrement. Véritable laboratoire du design durable, engagée sur son territoire, elle teste et développe ce qu'elle imagine, étudie et prescrit à ses clients pour demain et accueille dans son espace de coworking une communauté d'entreprises partenaires aux valeurs communes. Ici, les cent vingt collaborateurs de l'agence pensent et font le design de demain. Véritable laboratoire-incubateur du Travailler Autrement et des usages de demain, la Manufacture s'inscrit dans une double-démarche de développement durable et de mixité sociale.

En parallèle, en 2017, Olivier Saguez crée la *Fondation d'entreprise Saguez « Le Design pour tous »*, avec pour objectif de démocratiser le design et de le mettre au service de tous, en commençant au plus près, sur ses deux territoires, Saint-Ouen en Seine-Saint-Denis et Arles en Camargue.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

L'année 2023 a été, pour la *Fondation Saguez* « *Le design pour tous* », une année de soutien à la diversité culturelle au sein des territoires de la Seine-Saint-Denis et d'Arles-en-Camargue, à travers des actions de mécénat et en donnant cartes blanches à l'artiste-plasticien dionysien Clément Bagot et au duo d'artistes photographes *Pierre&Florent* pour exposer à la *Manufacture Design*.

En 2024, l'exposition de *Pierre&Florent* sera visitée par l'école alternative *La Renverse*, co-fondée par les *Ateliers Médicis* et l'École Nationale Supérieure des Arts Décoratifs et soutenue par la fondation, puis sera présentée aux *Rencontres d'Arles*. C'est également à Arles que la fondation inaugurera les nouveaux vélos-cargos de *Taco&Co*, acteur du développement durable et des mobilités douces de la ville, rhabillés de toiles peintes par trois artistes.



PATRICIA COURTOIS,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
FONDATION SAGUEZ, LE DESIGN
POUR TOUS



TIFFANY DOMINGOS
CHARGÉE DE
DÉVELOPPEMENT
RESSOURCES HUMAINES



SÉBASTIEN CLOES
RESPONSABLE DES
SERVICES GÉNÉRAUX



CLARA FAULIOT
CHEFFE DE PROJET
COMMUNICATION

120

TALENTS DE TOUT
HORIZON

37M€

DE CA
EN 2023

5000 M²

AU COEUR
DES DOCKS DE
SAINT-OUEN

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Accompagner, conseiller et aider les jeunes à être acteurs de leurs orientations :

L'agence a imaginé un nouveau parcours « découverte » pour les élèves de 3^{ème}. Une semaine d'immersion durant laquelle les stagiaires vont à la rencontre des corps de métier qui font l'agence, spécialement pensé pour comprendre comment s'orchestre un projet et sensibiliser à l'environnement et aux enjeux d'une agence de design global : développement, conseil, design graphique, mathériauthèque, architecture d'intérieur, architecture, communication, contrôle de gestion ainsi que les services généraux.

L'équipe des ressources humaines est intervenue lors d'évènements de sensibilisation au milieu professionnel, dont le *BOOTCAMP* à la *Maison des initiatives* à L'Île-Saint-Denis et des Hauts-de-Seine ainsi que des speed-meeting auprès de classes de troisième à Cergy-Pontoise.

3

SESSIONS DE
« STAGE DÉCOUVERTE »

(SOIT 12 STAGIAIRES ACCUEILLIS EN 2023)

2

NOUVEAUX RECRUTEMENTS
SONT RESIDENTS DU 93, EN 2023.



**LA MANUFACTURE DESIGN, UN
COLLECTIF DE TALENTS DE TOUT
HORIZON. PHOTO 2023.**

OBJECTIFS 2024

Mise en place d'une collaboration avec une chargée de mission au sein de Plaine Commune dans l'optique de recruter un contrat d'inclusion.

Perpétuer et renforcer les actions de sensibilisation et d'accompagnement auprès du jeune public des quartiers prioritaires (stages, rencontres, conférences).

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Ancrer et valoriser le réemploi et le recyclage dans le cycle de vie de nos achats.

Une politique d'achats avec des actions pour limiter le stockage et offrir une seconde vie aux matériels électroniques. Cette année, 102 téléphones portables ont été revalorisés et recyclés.

Côté matériau, l'agence encourage les dons. En 2023, elle a fait une donation d'outils électroniques et de matériaux au lycée des Métiers d'Arts de Saint Quentin dans l'Aine.

Depuis son implantation à la Manufacture Design, elle valorise les circuits courts en développant et renforçant chaque année le lien avec des partenaires locaux.



92%

DE PRESTATAIRES BASÉS
EN ILE-DE-FRANCE.

345 KILOS

DE DÉCHETS RÉEMPLOYÉS.

**SÉBASTIEN HUILLE.
RESPONSABLE MATÉRIAUTHÈQUE.
DONATION DE MATÉRIAUX AU
LYCÉE DES MÉTIERS D'ARTS DE
SAINT QUENTIN DANS L'AINE.**

OBJECTIFS 2024

Renforcer notre démarche RSE en instaurant un programme éco responsable avec comme principe clé la circularité. Projet d'un nouveau partenariat avec *Orange* et *Apple* pour offrir une seconde vie aux matériels électroniques.

The Sanofi logo is displayed in a bold, black, lowercase sans-serif font. The letter 's' has a small purple dot at its base, and the letter 'i' has a small purple dot above it. Below the logo is a thin horizontal line.

Nous sommes une entreprise mondiale de santé, innovante et animée par une vocation : poursuivre les miracles de la science pour améliorer la vie des gens.

Nos équipes, présentes dans une centaine de pays, s'emploient à transformer la pratique de la médecine pour rendre possible l'impossible. Nous apportons des solutions thérapeutiques qui peuvent changer la vie des patients et des vaccins qui protègent des millions de personnes dans le monde, guidés par l'ambition d'un développement durable et notre responsabilité sociétale.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Je suis fière que Sanofi, unique entreprise des sciences de la vie partenaire des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, fasse du sport un vecteur d'inclusion.

Signataires du programme PaQte dès 2019, l'implication de nos collaborateurs ne faiblit pas : en 2023 les Sanofiens ont sensibilisé plus de 6 000 élèves !

Définitivement engagés pour les jeunes, dans les territoires et les QPV, nous nous appuyons aujourd'hui sur l'élan des Jeux Olympiques : pour la 1^{ère} fois, lors de notre tournée *Place d'Avenir*, les futurs talents ont bénéficié d'un coaching mental inspiré de la préparation des sportifs de haut niveau. Terrain de rencontre, le sport est souvent synonyme de cohésion sociale et vecteur de valeurs, comme le respect et l'engagement... et qui participe au développement personnel. Un véritable tremplin d'insertion.

Mon souhait est qu'au sein de Sanofi chaque jeune, quelle que soit son origine, puisse donner la pleine mesure de son talent au service de la science et des patients.



AUDREY DERVELOY
PRÉSIDENTE SANOFI
FRANCE



DIANE BREMENT
DIRECTRICE RSE SANOFI FRANCE



BRIGITTE RICHE
DIRECTRICE DE PROJETS RSE,
EN CHARGE DE L'ENGAGEMENT
DES COLLABORATEURS



CHRISTOPHE ANDRÉ
DIRECTEUR DE PROJETS
RSE, EN CHARGE DE L'AXE
«SENSIBILISER»

+6 000

JEUNES
SENSIBILISÉS À
NOS MÉTIERS

270

MENTORS DE
JEUNES ISSUS DES
QPV

1,6M€

D'ACHATS
INCLUSIFS

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

PLACE D'AVENIR

Pour cette 3^{ème} édition, Sanofi a donné rendez-vous à tous les jeunes de France, de tous horizons, de 18 à 25 ans, du 4 mai au 6 juin 2023 dans 8 villes en France. En 2023, nous avons poursuivi notre engagement en faveur des jeunes en renforçant notre ambition de préparer les jeunes dans leur recherche d'alternance en s'appuyant sur l'élan des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, dont nous sommes partenaires. Comme les athlètes avant une compétition, les jeunes se préparent physiquement, techniquement, tactiquement et mentalement pour faire la différence en entretien. *Place d'Avenir* a donc proposé un parcours de coaching unique, en partenariat avec *Mozaik RH* (cabinet de recrutement et conseil en diversité) et des athlètes et coaches sportifs de la Team Sanofi ainsi que des athlètes soutenus par Sanofi dans le cadre du pacte de Performance. En 2023, nous avons accueilli plus de 2 000 jeunes, réalisé plus de 1 200 job datings pour nos 1 600 offres de stages et d'alternance et recruté 111 jeunes en alternance.

QUELQUES INITIATIVES

- 4 000 jeunes dont 1 550 de QPV sensibilisés à nos métiers grâce à l'engagement de 15 sites Sanofi et à notre collaboration avec *JobIRL* et *Cgénial*,
- Plus de 270 mentors (soit +10% vs 2022) auprès de nos associations partenaires *Télémaque*, *NQT*, *Sport dans la Ville*, *Capital Filles* et *Proximité*,
- Création d'un jeu de cartes «les familles de métiers» utilisé lors de rencontres avec les jeunes,
- 115 alternants formés au «passeport formation», une formation certifiante pour développer les soft skills en entreprise à travers un module e-learning et 4 jours de boot camp immersif.



Crédit photo @Benoit Rajau

MARIE LOEGEL, ALIZÉE AGIER (KARATÉKATE) ET JULIE GERAN, PLACE D'AVENIR 2023

OBJECTIFS 2024

- Mentorat > 1,5% des collaborateurs (270 Minimum),
- Maintenir +6 000 jeunes sensibilisés à nos métiers via l'action de nos sites et *Place d'Avenir*,
- Maintenir notre ambition de 10% de jeunes alternants issus des QPV pour 2024,
- Renforcer le recrutement de jeunes alternants en situation de handicap,
- Sur les recrutements en CDI, maintenir les 23% issus du vivier *Jeunes Talents* (stagiaires, alternants, VIE, CIFRE).

221

STAGIAIRES DE 3^{ÈME}
DONT 54% ISSUS DE QPV

9%

DE NOS ALTERNANTS 2023
SONT ISSUS DES QPV

ACHETER

S'ENGAGER AUPRÈS DES PMES ET DU SECTEUR PROTÉGÉ.

Sanofi collabore avec plus de 1 600 PME françaises représentant, en 2023, 451 M€ soit 8,9 % des dépenses France.

La direction achat continue à identifier les PME françaises innovantes afin de les inclure dans les panels fournisseurs.

De plus, nous mettons en œuvre des programmes spécifiques pour soutenir le développement de certaines PME, renforçant leurs capacités et leur compétitivité sur le marché.

QUELQUES INITIATIVES

- Partenariat avec *HandiEM* sur les achats inclusifs avec *GESAT*,
- Plan PME 2023 avec 15 entreprises accompagnées dans leur développement par Sanofi,
- Évaluation RSE spécifique dans les appels d'offre,
- Facilitation des relations avec les PME non récurrentes,
- Label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » pour la 11^{ème} année consécutive.



**UNIVERSITÉ D'ÉTÉ PACTE PME
HÉBERGÉE CHEZ SANOFI**

OBJECTIFS 2024

- 9% des dépenses France avec PME et fournisseurs diversifiés,
- Continuer à sourcer des fournisseurs inclusifs,
- Viser 2M€ d'achats inclusifs.

1,6M€

MONTANT ACHATS
INCLUSIFS ESAT-EA

1 600

NB DE FOURNISSEURS
DIVERSIFIÉS PME/WOMEN
OWNED BUSINESS



***Sapiance* est acteur global du conseil en Ressources Humaines labellisé @Bcorp et Société à mission.**

Depuis 2005, *Sapiance* revendique sa culture libre et indépendante, parler vrai, innover et apporter une dimension sur-mesure du conseil afin d'accompagner les décisions stratégiques de mobilité de nos clients et de nos candidats :

- Recrutement des dirigeants et experts
- Talent Management
- Transition
- Conseil en organisation
- Coaching individuel et collectif
- Outplacement

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« Promouvoir la diversité dans les équipes du groupe *Sapiance* ainsi que chez nos clients en construisant des partenariats durables pour innover sur le sourcing des candidats »

■
TRISTAN FLAVIGNY



■
TRISTAN FLAVIGNY
PRÉSIDENT



■
KAHINA DABEL
TALENT RECRUITER

LES RÉFÉRENTS



SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Nous formons tous nos nouveaux collaborateurs sur les sujets de la diversité et accompagnons en collectif des associations comme *Espérance Banlieues*.



4
STAGIAIRES

OBJECTIFS 2024

Continuer à offrir une possibilité de stage de 3^{ème} à celles et ceux qui en ont besoin.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

L'essentiel de notre matériel informatique est reconditionné puis recyclé en milieu associatif dès lors qu'il ne fonctionne plus.
Les quelques fournitures de ménage et d'hygiène sont issues d'un partenariat historique avec un ESAT.



80%

D'ACHATS INCLUSIFS

OBJECTIFS 2024

Poursuivre les efforts sur l'optimisation des dépenses énergétiques.



Schindler

Schindler est facilitateur de vie urbaine, transportant plus de 2 milliards de personnes chaque jour dans le monde entier. Fondé en Suisse en 1874, le groupe Schindler est aujourd'hui l'un des principaux fournisseurs mondiaux d'ascenseurs, d'escaliers mécaniques, de trottoirs roulants et de services et réalise un chiffre d'affaires de plus de 11 milliards d'euros.

Groupe familial et international, présent dans plus de 100 pays, Schindler emploie près de 70 000 personnes qui construisent le succès de l'entreprise et participent à la production, au montage, à la maintenance et à la modernisation des solutions de mobilité.

Schindler compte 80 agences en France, dans les DROM-COM et en Afrique du Nord, et près de 3 000 collaborateurs. Ses équipes, son engagement fort en faveur du développement durable et ses innovations sont les piliers de la réussite de Schindler et lui permettent d'offrir à ses clients des produits et des services de qualité.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Notre raison d'être :

Améliorer la qualité de vie en environnements urbains en fournissant les meilleures solutions de mobilité verticale pour tous types de bâtiments.

Depuis de nombreuses années, Schindler déploie des programmes stratégiques qui permettent d'assurer la croissance de l'entreprise et de répondre aux enjeux du moment.



PHILIPPE BOUÉ
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

2 MILLIARDS

DE PERSONNES TRANSPORTÉES
CHAQUE JOUR DANS LE MONDE

3000

COLLABORATRICES ET
COLLABORATEURS

80

AGENCES EN FRANCE

LES RÉFÉRENTS



CLAIRE KAHN-POTIER
DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES



DELPHINE PENNEC
RESPONSBLE MARKETING
COMMUNICATION ET RSE



MATHILDE JIA
CHARGÉE DE MARQUE
EMPLOYEUR ET RELATIONS
ÉCOLES

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

L'alternance : valeur clé de notre industrie

Chez Schindler, c'est l'opportunité de découvrir un métier, de booster sa formation et de se projeter dans une entreprise avec de fortes valeurs.

C'est aussi une démarche gagnant/gagnant en capitalisant sur la synergie entre le maître d'apprentissage et l'alternant. Chacun s'enrichit des connaissances et compétences de l'autre.

Schindler s'engage dans la professionnalisation de ses jeunes.



JOURNÉE D'INTÉGRATION DES ALTERNANTS

11,7%

DE NOS ALTERNANTS SONT ISSUS
DES QPV

60

ALTERNANTS RECRUTÉS EN 2023

OBJECTIFS 2024

Schindler est partenaire du cabinet de recrutement **AKTISEA** spécialisé dans le recrutement de travailleurs handicapés.

Schindler reste mobilisé sur le recrutement, l'intégration et l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Chez Schindler, nous sommes rigoureux et attentifs dans le choix de nos prestataires.

En 2023, c'est dans ce cadre-là que le *Café Joyeux* est devenu notre fournisseur de café. *Café Joyeux* est la première marque de cafés de spécialité solidaire, dont 100% des bénéfices participent aux prochaines ouvertures des cafés-restaurants ainsi qu'à l'emploi de personnes en situation de handicap mental et cognitif.



CAFÉ JOYEUX AU SIÈGE SOCIAL

1

CHARTRE INTERNATIONALE
DES ACHATS RESPONSABLES

20

FOURNISSEURS ADAPTÉS

OBJECTIFS 2024

Schindler fait appel à l'association *APF France Handicap* pour contrôler la conformité de l'ensemble de ses Équipements de Protections Individuelles (EPI).



La raison d'être de Schneider est de **permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable** pour tous. Nous nommons cette ambition : **Life is On**.

Notre mission est d'être **le partenaire digital du développement durable et de l'efficacité de nos clients**.

Nous menons la transformation numérique en intégrant les technologies de l'énergie et des automatismes les plus avancées. Nous connectons jusqu'au cloud, produits, plateformes de contrôle, logiciels et services sur l'ensemble du cycle de vie de vos activités pour une gestion intégrée de l'habitat résidentiel, des bâtiments tertiaires, des data centers, des infrastructures et des industries.

Nous sommes **la plus locale des entreprises globales**. Nous prôtons des standards ouverts et rassemblons autour de notre mission un écosystème de partenaires fédérés par nos valeurs de responsabilité et d'inclusion.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

En 2023, le mentorat a été désigné grande cause nationale. Le mentorat favorise le progrès en stimulant les talents des mentorés, en passionnant et dynamisant les mentors, et en ouvrant les entreprises à de nouveaux profils essentiels à leur performance. Les collaborateurs de Schneider Electric participent à cet élan en parrainant de jeunes demandeurs d'emploi via les Contrats d'Engagement Jeunes ou de 100 Chances 100 Emplois, en mentorant des réfugiés avec Kodiko, des résidents QPV avec Sport dans la Ville ou les Ecoles de la 2ème Chance, et en étant mentors de collégiens avec Télémaque, entre autres actions inscrites dans la stratégie Citoyenneté de l'Entreprise d'Engagement associatif et d'Inclusion. En 2024, nous maintenons le cap avec les objectifs ambitieux du collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, notamment en visant 1% des effectifs engagés dans le mentorat d'ici 2025, ainsi qu'une augmentation de 30% de nos achats inclusifs. Ensemble, continuons à inspirer pour une transition juste.



LAURENT BAILLE
PRÉSIDENT SCHNEIDER
ELECTRIC FRANCE

LES RÉFÉRENTS



La citoyenneté d'entreprise, c'est se rappeler que l'Humain est au cœur de nos actions

MICHAEL FOSSAT
DIRECTEUR FUTURE
READY PROGRAM



Pour un engagement concret de l'entreprise pour les jeunes et l'égalité des chances

PATRICIA DIAS
DÉLÉGUÉE RÉGIONALE
INNOVATION SOCIÉTALE



Fédérer les entreprises du territoire pour augmenter notre impact

RENAUD MIKLER
DÉLÉGUÉ RÉGIONAL
INNOVATION SOCIÉTALE

+ 1 100
ALTERNANTS

+ 400
JEUNES SENSIBILISÉS
À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

+ 10 000
JOURS DE MÉCÉNAT

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Nous sommes partenaires de 100 Chances 100 Emplois sur 10 bassins favorisant le recrutement de jeunes de quartiers.

350+ jeunes accompagnés dans les mini-entreprises EPA par 55 mentors.

1100+ alternants recrutés dont 100 de niveau 3/4 et 62 issus de QPV.

140 apprentis ont intégré les nouveaux BTS du CFA de l'école Schneider Electric.



+270

STAGIAIRES DE 3ÈME

GRENOBLE, ANIMATIONS
PENDANT LA SEMAINE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

113

ALTERNANTS ISSUS DES
QPV & ZRR

OBJECTIFS 2024

- 250 stagiaires de 3^{ème}.
- 300 terrains d'accueil de stages de Seconde proposés en partenariat avec des associations.
- Participation à des actions de Mentorat avec les collectifs territoriaux

ACHETER

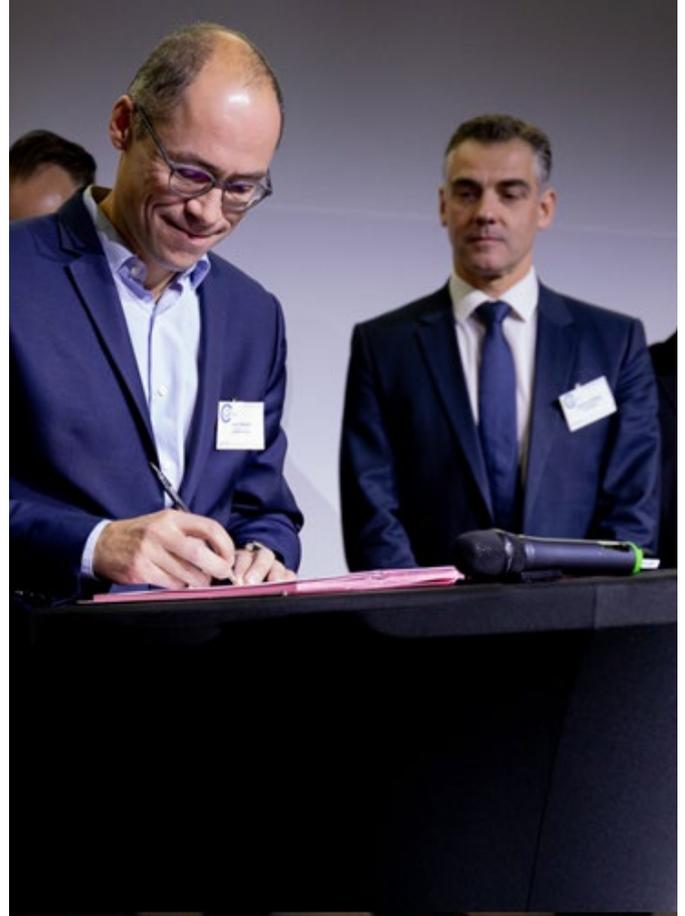
QUELQUES INITIATIVES

Déménagement d'un immeuble du siège organisé et réalisé par le groupe d'insertion ARES.

Entretien des espaces verts par des entreprises du STPA et du SIAE.

Participation au Forum du Collectif des Entreprises pour une Économie plus inclusive (EEI).

Membre du Conseil d'Administration du GESAT qui, entre autre, a réalisé un diagnostic des achats indirects.



21%

CA ACHATS INCLUSIFS

291

FOURNISSEURS ACTIFS EN 2023

**SIGNATURE DU MANIFESTE DES
ACHATS INCLUSIFS DU COLLECTIF EEI
D'OCTOBRE 2023.**

OBJECTIFS 2024

- Organisation d'un Forum interne achats inclusifs.
- Développement de la co-traitance inclusive dans le domaine de l'IT.
- Contribution à l'objectif du Collectif EEI d'augmenter de +30% la part consacrée à nos achats inclusifs.

SIEMENS

Usines éco-efficientes, chaînes logistiques résilientes, bâtiments et réseaux électriques intelligents, transports propres et confortables et médecine de pointe : nous accompagnons la transformation de nos clients en nous appuyant sur l'innovation et la convergence des mondes physique et numérique.

Avec plus de 6 000 personnes, 4 sites industriels et 23 sites d'ingénierie dont 13 à composante R&D, et 50 agences locales, *Siemens France* s'engage activement dans les filières stratégiques pour l'industrie française. Au 30 septembre 2023, *Siemens France* a enregistré, au titre de ses activités poursuivies, un chiffre d'affaires de 2,4 milliards d'euros.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Notre engagement *PAQTE* est plus fort que jamais en 2023. Alors que nous continuons à naviguer à travers des défis sans précédent, notre détermination à favoriser l'inclusion sociale et l'emploi dans les quartiers prioritaires reste inébranlable.

Dans le cadre de notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise, nous réaffirmons notre volonté de collaborer avec les acteurs locaux, les associations, et les entreprises pour créer des opportunités concrètes et durables pour les habitants des quartiers défavorisés. En tant que membre actif de «*Les Entreprises s'Engagent*», nous croyons fermement que l'inclusion économique est essentielle pour construire des communautés fortes et prospères. Nous continuons à mettre en œuvre des actions tangibles, telles que le renforcement de l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le soutien à l'entrepreneuriat local et bien d'autres initiatives qui favorisent l'insertion socio-professionnelle. Nous restons convaincus que ces actions contribueront non seulement au développement économique des quartiers prioritaires, mais également à la construction d'une société plus juste et équitable pour tous. Ensemble, avec nos partenaires *PAQTE*, *Les Entreprises s'Engagent*, nous pouvons avoir un impact significatif, alors, relevons ce défi en affirmant notre volontarisme pour construire un monde plus inclusif !

2880

HEURES DE VOLONTARIAT
SOLIDAIRE ET INCLUSIF

6000

COLLABORATEURS

2,4 MRDSE

CHIFFRE D'AFFAIRES

■
CATHERINE PETROVIC

LES RÉFÉRENTS



■
CATHERINE PETROVIC
DIRECTRICE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ,
INCLUSION ET QVCT SIEMENS
FRANCE



■
DAVID ALEXANDRE GAVA
DIRECTEUR TALENT ACQUISITION
SIEMENS FRANCE

FORMER

QUELQUES INITIATIVES

HUB de l'Alternance Jeunes d'Avenirs'Recrut

Deux projets inclusifs «parcours de la réussite» avec des ateliers d'intégration, des rencontres métiers, du mentorat... pour accompagner concrètement les jeunes et booster leur carrière !

Grace au HUB de l'Alternance imaginé par Siemens il y a 5 ans et Jeunes d'Avenirs'Recrut', nous favorisons la mise en réseaux avec des professionnels pour un accès facilité vers un futur emploi. Des résultats garantis ! Car nous comptons 40% de jeunes issus des QPV recrutés en alternance chez Siemens France en 2023, soit une évolution de +105% par rapport à l'année précédente.



**SALONS INCLUSIFS
EMPLOYEUR ENGAGÉ**

93

STAGIAIRES ET

6

SESSIONS DE SENSIBILISATION
DIVERSITÉ, INCLUSION ET MIXITÉ.

40%

ALTERNANTS QPV, SOIT

+ 105%

PAR RAPPORT À 2022

OBJECTIFS 2024

- Hub Alternance #6 : «France 2030» focus sur l'Industrie et l'attractivité de nos métiers. Un salon 100% inclusif !
- Adaptation de programmes spécifiques pour les stagiaires de 2nde générale et professionnelle
- Développement du mentorat jeunes : +20%

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

- Participation au Workshop *Les Entreprises s'Engagent* en tant qu'entreprise inspirante sur le recours à la plateforme «Marché de l'inclusion»
- Développement de nos partenariats avec des Entreprises Adaptées spécialistes de nos métiers
- En cours de développement : *Groupement d'entreprises* souhaitant «sourcer» et travailler sur l'employabilité de personnes ayant un handicap psychique

Des stratégies et méthodes novatrices

- Intégration des achats inclusifs au sein de la Politique Achat Siemens avec un travail de fond sur chaque Branche
- Mise en place de partenariats avec des EA sur des prestations techniques et d'ingénierie
- Créer des ponts entre le milieu protégé et ordinaire sur nos métiers en tension
- Enrôler nos fournisseurs via la création d'une clause sociale



Les entreprises s'engagent

1223M€

DE COMMANDES AUPRES DE STRUCTURES IAE / ESAT EA

24

STRUCTURES D'INSERTION ET ENTREPRISES ADAPTEES + 33% PARTENAIRES

WEBINAIRE ACHATS INCLUSIFS LEE

OBJECTIFS 2024

- Uniformiser et appliquer nos critères de notation RSE à tous les fournisseurs
- + 10% de commandes annuelles auprès du secteur protégé / adapté
- À minima un recrutement au sein d'une EA ou d'un ESAT



Le Groupe SNCF est l'un des premiers acteurs mondiaux de transport de voyageurs et de logistique de marchandises avec en son sein la gestion du réseau ferroviaire français, réalisant 41,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2023 dont un tiers à l'international.

Couvrant 170 pays, le Groupe emploie 283 000 collaborateurs, dont près de 212 000 en France et plus de la moitié au service de son cœur de métier ferroviaire.

Le Groupe est piloté par *SNCF Holding*, qui détient cinq sociétés : *SNCF Réseau* (gestion, exploitation et maintenance du réseau ferroviaire français, ingénierie ferroviaire) et sa filiale *SNCF Gares & Connexions* (conception, exploitation et commercialisation des gares), *SNCF Voyageurs* (Transilien, TER et Intercités, TGV Inoui, Ouigo, Eurostar-Thalys, Aléo, Lyria et la distribution avec *SNCF Connect*), *Keolis* (opérateur de transports publics urbains, périurbains et régionaux en France et dans le monde), *Rail Logistics Europe* (transport ferroviaire de marchandises) et *Geodis* (solutions logistiques et transport de marchandises).

Aux côtés de ses clients (voyageurs, collectivités, chargeurs ainsi que des entreprises ferroviaires concernant *SNCF Réseau*) au cœur des territoires, le Groupe s'appuie sur ses expertises dans toutes les composantes du ferroviaire, et plus globalement dans l'ensemble des services de transport, afin d'*Agir pour une société en mouvement, solidaire et durable*.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

L'année 2023 a été une année intense en termes de recrutement avec plus de 8700 personnes recrutées en CDI. Nous accordons une attention toute particulière à la diversité - sous toutes ses formes - des profils que nous recrutons. Persuadés que l'insertion professionnelle des adultes peut se jouer dès l'adolescence, nous avons accueilli plusieurs centaines de stagiaires issus d'établissements situés en REP ou REP+.

Notre trajectoire mixité prévoit que nous recrutons 30% de femmes en 2030, aussi nous poursuivons notre engagement au travers des journées de découverte de nos métiers « Les Potentielles ». A la SNCF, les métiers n'ont pas de genre et nous invitons toutes les candidates intéressées par un de nos 150 métiers à nous rejoindre.

Enfin, nous avons poursuivi notre effort en faveur de l'apprentissage, persuadés que c'est la voie majeure vers l'insertion professionnelle : plus de 8000 alternant.e.s ont été accueillis en 2023.

En 2024, nous comptons poursuivre et accentuer notre engagement : recrutements, stages, apprentissage, diversité : autant de défis à relever !



PHILIPPE BRU,
DIRECTEUR DES RESSOURCES
HUMAINES DU GROUPE SNCF

LA RÉFÉRENTE



CATHERINE WORONOFF-ARGAUD
RESPONSABLE POLITIQUES
RECRUTEMENT, DIVERSITÉ &
INCLUSION

41,8 MDS €

DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2023

283 000

COLLABORATEURS ET
COLLABORATRICES EN FRANCE
ET DANS LE MONDE

+ DE 150

METIERS

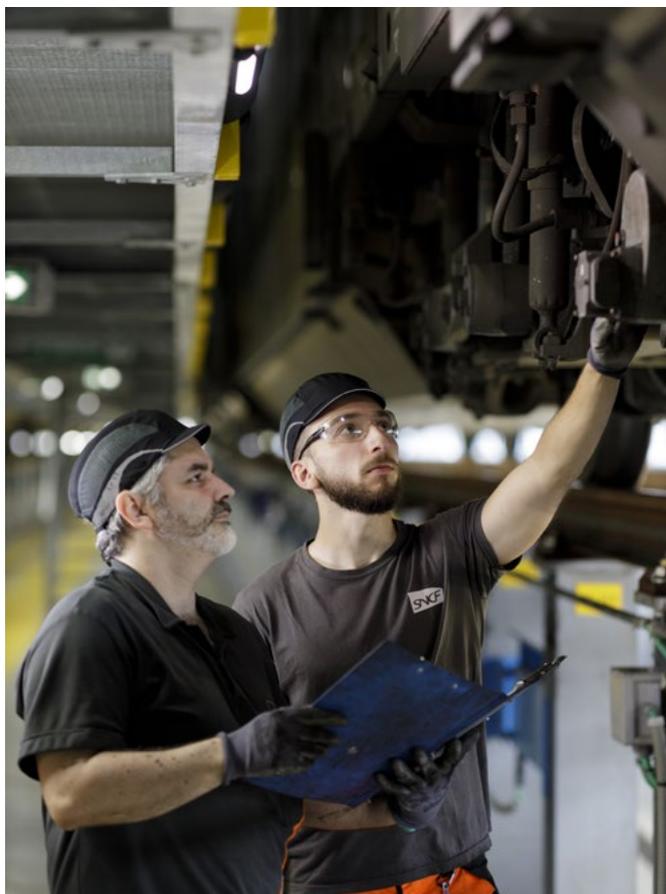
SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

SNCF ouvre l'accès à ses métiers dont certains à fortes exigences techniques aux personnes éloignées de l'emploi et/ou issues des QPV. Une centaine de personnes ont pu suivre une POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) leur ouvrant l'accès au métier d'Opérateur Signalisation, de Gestionnaire de Moyens, au Titre d'agent de Médiation Information Services ou encore au Titre de Technicien de Maintenance Industrielle (près de 25% sont éligibles au dispositif emploi franc).

Transilien SNCF Voyageurs est toujours engagé auprès d'Ecoles de la 2^{ème} Chance. Ainsi, 50 jeunes ont réalisé un stage au sein des établissements commerciaux ou de maintenance du matériel roulant.

Toujours dans un souci d'inclusion et de la recherche de compétences diversifiées, SNCF renouvelle son partenariat avec les Pimms, et propose aux médiateurs une passerelle emploi vers les métiers des services aux voyageurs. Nous les aidons à valoriser leurs compétences et à construire leur projet professionnel, par le biais d'échanges et de découvertes métiers, et proposons un accompagnement vers une session de recrutement avec des outils concrets tel que la préparation à l'entretien et un parcours facilité et prioritaire.



**CHEZ SCNF ON VOUS APPREND
LES ROUAGES DU MÉTIER**

450

STAGIAIRES DE 3^{ÈME} ACCUEILLIS

9%

DES ALTERNANTS ACCUEILLIS
SONT ISSUS DE QPV

OBJECTIFS 2024

- Pour 2024, le groupe SNCF prévoit de recruter environ 14 200 personnes en CDI sur l'ensemble du groupe. Les métiers les plus demandeurs sont la circulation ferroviaire, la maintenance du matériel et du réseau, la conduite, l'ingénierie du réseau, la sûreté et le commercial à bord des trains
- Poursuivre nos actions et participer aux opérations de promotion de l'alternance et de sourcing des jeunes, notamment des jeunes issus des QPV (forums, job-dating, apprentissage dating...).

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

- Mise en place d'un partenariat inédit *SNCF-Bpifrance* permettant à la *SNCF* de proposer à ses fournisseurs un parcours et un accompagnement dédiés, dans le but de les aider dans leur transition écologique et dans la réduction de leur empreinte carbone
- De nouveaux leviers de performance achats responsables : « acheter plus vert, plus près, pour plus longtemps », déployant l'Economie Circulaire, la Décarbonation, le Made In France dans les achats *SNCF* et visant l'établissement de relations durables et équilibrées avec nos fournisseurs



**RENCONTRE DES FOURNISSEURS
SNCF DE LA RÉGION GRAND EST DANS
L'HÉMICYCLE DU CONSEIL RÉGIONAL**

1750

FOURNISSEURS DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE

OBJECTIFS 2024

- Déployer l'objectif « achat solidaire » pour tous les nouveaux besoins *SNCF*, en adaptant les stratégies achats
- Réaliser 50M€ d'achats solidaires



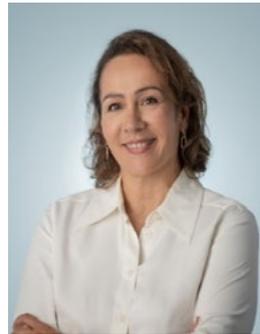
Fondée par Pierre Bellon en 1966, et en France, forte d'une présence de plus de 50 ans, Sodexo propose une vaste gamme de services, de la restauration collective et de multiples services aux entreprises. Engagée dans de nombreuses initiatives sociales pour une économie toujours plus inclusive, *Sodexo France* s'efforce d'améliorer la qualité de vie quotidienne de ses clients et des bénéficiaires de ses services, tout en promouvant l'inclusion et le bien-être de ses salariés.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« Sodexo contribue, au quotidien, sur l'ensemble du territoire, à la transition écologique, à l'amélioration de la santé par l'alimentation et à l'égalité des chances. Nous œuvrons par des actions concrètes à une meilleure inclusion économique et sociale des habitants des quartiers populaires ».



MAJDA VINCENT
DRH SODEXO FRANCE



ISABELLE APRILE
DIRECTRICE DE L'INNOVATION
SOCIÉTALE DE SODEXO SA
DIRECTRICE DES AFFAIRES
PUBLIQUES DE SODEXO FRANCE



LAURENCE VIGNAUD
RESPONSABLE DIVERSITÉ ET
INCLUSION SODEXO FRANCE

4.652.015€

ACHATS INCLUSIFS EN 2023

1214

APPRENTIS EN FRANCE EN 2023
SOIT UN TAUX DE 2,7 %

DONT

38,63%

ISSUS DES QPV

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

LES PRÉPARATIONS OPÉRATIONNELLES À L'EMPLOI

Dans la lignée de notre politique **Diversité, Équité et Inclusion** et soutenue par la convention nationale de partenariat avec **France Travail**, Sodexo développe des dispositifs d'insertion comme les **POE**, tant en Île-de-France qu'en régions.

Reflète de l'efficacité des partenariats et des synergies mises en place, ces dispositifs traduisent une véritable volonté de Sodexo de favoriser le **recrutement inclusif et l'insertion** professionnelle de **personnes éloignées de l'emploi**.

17 initiatives, **175** apprenants en France sur des métiers divers tels **qu'Employé(e) Technique de Restauration, Chef(fe) de Cuisine** mais aussi **Technicien(ne) CVC**.

Sur ce dernier métier, une belle histoire a été écrite : **13** demandeurs d'emploi issus de France Travail ont intégré une **POEI** de septembre à décembre 2023.

Ces **13** personnes formées ont **intégré** les équipes de *Sodexo Energie et Maintenance*.

Soit 100% réussite. 100% de fierté.

LES PARCOURS D'EMPLOI PASSERELLE

Depuis bientôt deux ans, **La Passerelle Sodexo** mène avec *Pôle Emploi*, et les acteurs du territoire un travail de terrain et de proximité pour répondre aux besoins d'employabilité des habitants des quartier prioritaire de la ville (#QPV).

En travaillant avec ses partenaires, *La Passerelle Sodexo* met en place des parcours d'emploi allant de l'identification de candidats sur le territoire, en passant par des formations courtes sur mesure, pour proposer in fine aux participants une entrée dans l'emploi en CDI. Les formations se déroulent sur 2 à 3 mois avec un socle de compétences techniques, de compétences dites soft ainsi que des stages d'intégration.

En 2023, la Passerelle a réalisé un parcours d'emploi autour métier de Barista ayant permis le recrutement de 10 CDI chez Sodexo avec l'École de formation Lenôtre. Un nouveau parcours d'emploi a également été lancé **pour des postes d'employés de restauration** pour travailler en entreprise ou à l'hôpital chez Sodexo avec une formation avec l'AFPA. Ce sont 12 personnes éloignées de l'emploi qui sont rentrées en formation avec l'opportunité d'une mise en emploi rapide.

Au total, **plus de 50 personnes se sont inscrites dans les parcours de la Passerelle ces derniers mois.**

SUR **1214** ALTERNANTS EN FRANCE, **469** SONT ISSUS DES QPV SOIT **(38,63 %)**

POUR L'ANNÉE 2023, NOUS AVONS **250** STAGIAIRES DE TROISIÈME, DONT **100** PROVIENNENT DES (REP) ET DES (REP+).



LA PROMO TECHNICIEN(NE) CVC



LA COHORTE EMPLOYÉ DE RESTAURATION – PASSERELLE

ACHETER

LE PROGRAMME IMPACT+

Sodexo a lancé le [programme Impact+](#), qui s'adresse à ses fournisseurs engagés dans l'économie inclusive : structures d'insertion et de l'ESS, Coopératives, ESAT, mais aussi PME et TPE quel que soit leur secteur d'activité. L'un des objectifs d'Impact+ est d'augmenter la part des achats inclusifs dans les dépenses achats totales de Sodexo. Pour cela, le programme offre un accompagnement sur-mesure aux fournisseurs engagés, avec le support de collaborateurs Sodexo.

Pour la première édition en 2021, Impact+ a accompagné 14 entreprises engagées dans l'économie inclusive. En mars 2023 Sodexo a constitué une deuxième promotion Impact+, qui regroupe 5 nouveaux partenaires, tout en continuant l'accompagnement des fournisseurs engagés dans la première vague. Un point d'étape, réalisé avec les Acheteurs contributeurs, a été organisé le 14 mars pour « cultiver l'élan » (Bonnes pratiques, chiffres etc...)



4.652.015€
ACHATS INCLUSIFS EN 2023

Notre progression est liée à un fort développement auprès de 2 structures de l'Insertion qu'il nous faut « sécuriser » pour les rendre durable, tout en nous diversifiant avec d'autres partenaires STPA/SIAE.

Sodexo a signé le Manifeste nous engageant à faire croître les achats avec des acteurs inclusifs (Handicap et Insertion) de 30%.

LE PROGRAMME IMPACT+

OBJECTIFS 2024

+ de 300 nouveaux alternants à la rentrée de septembre 2024



Pionnière du travail temporaire sur son territoire, SOS Intérim propose aux PME et ETI toutes les solutions en intérim sur la Normandie et ses départements limitrophes. Ses 14 agences accompagnent et délèguent près de 1 500 salariés en équivalent temps plein par an dans des secteurs variés notamment logistique, btp, industrie pharmaceutique, agroalimentaire ou encore aéronautique.

Bien qu'engagée historiquement dans son territoire, au plus près des réalités des salariés et des clients, *SOS Intérim* joue aussi un rôle actif au niveau national au sein des commissions juridique et sécurité de *Prism'emploi* (interprofession du recrutement et de l'intérim).

Lien humain singulier et rapide adaptabilité expliquent la longévité et la croissance de l'entreprise : pour assurer une réactivité sans faille aux besoins en travail temporaire, les 70 salariés de l'entreprise prennent systématiquement le temps de connaître vraiment les gens avec lesquels ils travaillent.

En quelques décennies, *SOS Intérim* s'est ainsi imposée comme le chemin le plus court vers l'intérim.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Nous nous engageons fermement en faveur de l'insertion des personnes habitant dans les quartiers sensibles.

Nous sommes convaincus que chacun doit avoir la possibilité de s'épanouir et de réussir dans la vie, peu importe son lieu d'habitation. Nous sommes conscients que les personnes habitant dans les quartiers sensibles rencontrent souvent des difficultés pour accéder à l'emploi, à la formation et à la mobilité sociale. C'est pourquoi nous nous engageons à mettre en place des actions concrètes pour leur offrir des opportunités d'insertion et de développement personnel.

Nous travaillons en collaboration avec les acteurs locaux pour identifier les besoins et concevoir des projets adaptés. Nous sensibilisons également les entreprises et les recruteurs à la diversité et à l'inclusion, pour favoriser l'emploi de tous.

Nous sommes déterminés à agir concrètement pour favoriser l'insertion et contribuer ainsi à une société plus juste et plus solidaire.



MÉLANIE CHARON
PRÉSIDENTE SOS INTÉRIM



MÉLANIE BOTTEREAU
RESPONSABLE RSE



VIRGINIE DESGROISILLES
RESPONSABLE FORMATION



ERIC CHARON
RESPONSABLE COMMUNICATION

14

AGENCES DE TRAVAIL
TEMPORAIRE

1

CABINET DE RECRUTEMENT

7 252

SALARIÉS INTÉRIMAIRES

+ DE 55 ANS

D'EXPÉRIENCE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

SOS Intérim est acteur au sein de l'association *100 Chances 100 Emplois*, en pilotant les bassins de Val-de-Reuil, Evreux, Rouen et Vernon, tout en participant à d'autres bassins en Normandie. Cette association vise à offrir un parcours sur-mesure aux jeunes de 18 à 30 ans, principalement issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Les objectifs de *100 Chances 100 Emplois* incluent la réponse aux besoins économiques locaux en identifiant des potentiels dans les quartiers prioritaires, la promotion de l'égalité des chances à travers des parcours personnalisés d'insertion professionnelle, et la lutte contre les discriminations tout en favorisant la diversité.

En 2023, les équipes de *SOS Intérim* ont parrainé sept jeunes dans leur recherche d'emploi ou de formation, offrant également plus de 3 940 heures de missions d'intérim aux participants avec, notamment, l'embauche de Ema à l'agence de Vernon.

Témoignage Ema :

« Je me suis inscrite à *100 Chances 100 Emplois*, car je faisais face à des difficultés pour trouver du travail. J'étais fréquemment reléguée au statut de second choix. Pendant cette aventure, j'ai rencontré Marion (responsable d'agence à Vernon), qui m'a offert l'opportunité d'intégrer *SOS Intérim*. Aujourd'hui, j'en suis à mon deuxième contrat de remplacement. »

7

JEUNES PARAINÉS DANS LE
CADRE DE 100 CHANCES 100
EMPLOIS

3 940 HEURES
DE MISSION



OBJECTIFS 2024

Prendre en compte dans nos indicateurs, les salariés issus des zones de revitalisation rurale (ZRR).

**LANCEMENT 100 CHANCES
100 EMPLOIS A VERNON**

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Pour l'impression et la distribution de certains documents, *SOS Intérim* fait appel à une SCOP (Société Coopérative et Participative). Ce statut donne donc accès aux salariés de devenir partie prenante des grandes décisions économiques et organisationnelles de l'entreprise. Ce modèle d'entreprise permet un partage équitable des responsabilités et des profits. De plus ce fournisseur est agréé *Entreprise d'Insertion* depuis 2016. Elle propose à des personnes éloignées de l'emploi un parcours alliant travail salarié et accompagnement individualisé.



IMPRIMERIE

100%

DE NOS OBJETS PROMOTIONNELS
SONT ACHETÉS LOCALEMENT ET
CONDITIONNÉS PAR UN ESAT
(ÉTABLISSEMENT ET SERVICE
D'AIDE PAR LE TRAVAIL) D'ÉVREUX.

OBJECTIFS 2024

Mettre en place une politique d'achats responsables suite à la réalisation de notre Bilan Carbone



Depuis 1971, Starbucks Coffee Company s'est engagée à s'approvisionner et à torréfier de façon éthique du café arabica de haute qualité.

Aujourd'hui, avec plus de 36 000 salons dans plus de 84 pays dans le monde, *Starbucks* est le premier torréfacteur et distributeur de café de haute qualité dans le monde.

Implanté en France depuis 2004, la marque dispose de près de 200 salons de café, notamment à Paris, et couvre aujourd'hui l'ensemble du territoire national. A chacune des ouvertures, *Starbucks* recrute localement en CDI. Aujourd'hui, l'entreprise ALSEA, master-franchisé de la marque *Starbucks Coffee* en France, y emploie plus de 1300 salariés / DONNEE MARINE

La RSE est l'un des piliers de l'entreprise, qui a fait le pari de démontrer que l'excellence des résultats est compatible non seulement avec la responsabilité, mais aussi avec l'innovation sociétale. Nos collaborateurs s'engagent également avec force dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, et notamment pour l'intégration des minorités, telles que les habitants des QPV dans le cadre du PAQTE.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Depuis l'ouverture de son 1^{er} salon en France en 2004, *Starbucks* a constamment cherché à avoir un impact positif sur les communautés et sur l'environnement. L'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité ont toujours été au cœur de la culture de l'entreprise. Si chacun est le bienvenu chez *Starbucks* pour déguster un café, chacun est également accueilli et accompagné pour s'y épanouir professionnellement. C'est donc avec fierté que *Starbucks* participe à l'initiative *PAQTE* afin de continuer à développer la sensibilisation et aller toujours plus loin dans l'inclusion.

AURÉLIA CHORRIN
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

LES RÉFÉRENTS



AURÉLIA CHORRIN
DIRECTRICE DES
RESSOURCES HUMAINES



CHRISTELLE SORIS
RESPONSABLE DES
RESSOURCES HUMAINES

84%

DES EMBAUCHES CONCERNENT
DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

70%

D'EMBAUCHES EN CDI
À L'ISSUE DES SESSIONS POE

59%

TAUX FÉMINISATION

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Starbucks favorise les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) en partenariat avec les acteurs locaux pour toutes les nouvelles ouvertures de salon. Les POE permettent de former les candidats et de les faire monter en compétences sur nos postes opérationnels et décrocher un CDI au sein de l'entreprise *Starbucks*.



104

CANDIDATS AYANT PARTICIPÉ
AUX 9 SESSIONS DE POE
ORGANISÉES DANS LE CADRE
DES NOUVELLES OUVERTURES DE
SALONS

70 %

D'EMBAUCHES EN CDI A L'ISSUE
DES SESSIONS POE

SESSION POE
ORGANISÉE POUR
L'OUVERTURE DU SALON
STARBUCKS SITUÉ À
AVIGNON

OBJECTIFS 2024

- Poursuivre le recrutement des futurs talents à travers les sessions POE dans le cadre de l'expansion de la marque *Starbucks* en France
- Favoriser l'égalité des chances en sensibilisant les équipes à une politique de recrutement axée sur la diversité et l'inclusion

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Starbucks entretient des partenariats avec plus de 300 000 producteurs répartis dans près de 30 pays, dans le but d'assurer la production du meilleur café possible tout en adhérant aux normes éthiques les plus élevées. Les acheteurs de *Starbucks* consacrent une part significative de leur temps à rendre visite aux planteurs et aux fournisseurs. Cela leur permet d'apprendre à mieux les connaître, de les soutenir et de veiller au respect des bonnes pratiques d'approvisionnement responsable.

À l'échelle nationale, *Starbucks* favorise le développement et la compétitivité économique des territoires en travaillant avec des fournisseurs français et/ou européens.



100%

DE NOS FOURNISSEURS DE
PRODUITS ALIMENTAIRES SONT
EUROPÉENS

DONT

50%

DIRECTEMENT IMPLANTÉS
EN FRANCE

OBJECTIFS 2024

- Continuer notre développement en privilégiant des fournisseurs français ou européens
- Maintenir le recours aux prestations du STPA et des TIH



Acteur mondial dédié aux métiers de l'eau et des déchets, SUEZ a pour ambition d'être leader de la gestion durable de la ressource. Avec 40.000 collaborateurs et une présence dans 40 pays, nous travaillons chaque jour au service d'une même ambition : délivrer le meilleur service qui soit dans les domaines vitaux de l'eau et des déchets, pour l'Homme et la planète. Avec des métiers locaux, SUEZ est un acteur majeur de l'inclusion en France. Nous avons une approche globale en faveur du développement de l'emploi pour tous. Les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) font parti des publics sensibles et nous les adressons au travers de différentes initiatives. SUEZ est un partenaire fort de l'insertion, avec des projets innovants et une coopération soutenue avec les acteurs locaux.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

« Nous sommes convaincus que la transition écologique ne peut pas se faire sans la prise en compte des publics les plus fragiles. Dans ce cadre, l'inclusion est un axe majeur dans la stratégie de SUEZ. Nous sommes fortement engagés dans le PAQTE depuis le début et 2680 collégiens d'établissements REP et REP+ ont été accueillis sur nos sites ou en digital ces 6 dernières années. En 2023, nous avons formé plus de 488 nouveaux alternants dont 9,8% sont issus des Quartiers prioritaires de la Ville (QPV) et avons embauché, en CDI ou CDD de + 6 mois, 202 personnes éligibles au dispositif emplois francs. Le PAQTE est un réel levier pour contribuer à nos enjeux de recrutement et dynamise nos projets pour qu'ils soient toujours plus inclusifs et innovants. »

LAURENT-GUILLAUME GUERRA
DIRECTEUR DES RESSOURCES
HUMAINES GROUPE

LES RÉFÉRENTS



BENOIT BONELLO
DIRECTEUR INNOVATION
SOCIALE



AMÉLIE RAMBAUD
DIRECTRICE ADJOINTE
INNOVATION SOCIALE



SARAH WALBERT-COURTIN
CHARGÉE DE PROJET
INNOVATION SOCIALE

8,8 MDS €

DE CA

40 000

COLLABORATEURS
DANS LE GROUPE

68 MILLIONS

DE PERSONNES DESSERVIES EN
EAU POTABLE DANS LE MONDE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

SUEZ s'engage avec *Un Stage Et Après*

En 2023, SUEZ a collaboré avec l'association «Un Stage Et Après» pour offrir une immersion professionnelle sous l'angle de l'engagement social et écologique à une vingtaine d'élèves du collège Lucie Aubrac d'Argenteuil. SUEZ a coordonné le programme «éco-orientation» proposé par USEA, ponctué de temps forts tout au long de l'année scolaire : atelier sur les métiers de l'environnement en novembre, visite d'une unité de valorisation énergétique en janvier, journée sur l'engagement bénévole et découverte d'un jardin pédagogique en février, et participation à un «forum des métiers engagés» en mars. Les collégiens candidateront au prix de l'action éco-délégué en avril 2024.

Former et recruter sur nos métiers en tension

En 2023, SUEZ en collaboration avec HUMANDO et ADEQUAT a formé 11 apprentis (dont 6 personnes très éloignées de l'emploi et 5 réfugiés) aux métiers de canalisateur/opérateur réseau et mécanicien poids lourd. Ces apprentis ont été suivis à la fois par un tuteur SUEZ et un accompagnateur d'une structure d'insertion (accompagnement social et professionnel) afin d'assurer leur apprentissage et une intégration dans la durée au sein de l'entreprise.



VISITE AVEC LES COLLÉGIENS DE L'UNITÉ DE VALORISATION ÉNERGÉTIQUE D'ARGENTEUIL (95)

OBJECTIFS 2024

En 2024, SUEZ prévoit de pérenniser l'accueil de collégiens issus de quartiers prioritaires sur ses sites.

2024 sera aussi l'occasion de proposer de nouvelles actions de sensibilisation sur nos métiers à des élèves de seconde et seconde professionnelle dans le cadre de l'opération «Mon stage de seconde»

170

STAGIAIRES SUR
13 SESSIONS

47

ALTERNANTS ISSUS
DES QPV SOIT 9,8%

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Focus sur la thématique de l'insertion par l'activité économique en Ile de France

La Direction de l'Innovation Sociale a renforcé le déploiement de sa stratégie d'achats responsables et a pu monter en compétences les acheteurs sur la thématique de l'insertion par l'activité économique. Ainsi, 7 agences ont pu être formés sur 2 sessions, ce qui représente désormais au moins 1 acheteur par agence formé à l'IAE en IDF.

Diversifier notre portefeuille de partenaires

La diversification de notre portefeuille de partenaires, avec notamment le recours aux acteurs du secteur adapté, nous a permis de déployer diverses expérimentations ; à titre d'exemple, nous confions à l'ANRH, la prestation de prise de rendez-vous avec les usagers, avant l'intervention de nos équipes terrains pour diverses interventions dans nos métiers de l'eau.



DÉPENSES HANDICAP 2023 :

5 006 228 €

DÉPENSES INSERTION 2023 :

27 350 694€

OBJECTIFS 2024

SUEZ est un partenaire majeur de l'insertion en France et sous-traite une partie de ses activités de tri à des acteurs de l'insertion comme ARES, VITAMINE T, REBOND ou IDEES ;

Notre engagement pour 2024 est de créer davantage d'emplois en insertion sur de nouveaux métiers, et de continuer ainsi à proposer de nouvelles offres à impact positif.



Présent dans 17 pays, 5ème groupe RH européen, Synergie est le 1er groupe français en ressources humaines.

Notre réseau d'agences met son expertise (recrutement CDD-CDI, intérim et CDI Intérimaire (CDII), formation et conseil RH) au service des chercheurs d'emploi et des entreprises sur l'ensemble des métiers.

Une équipe de 12 personnes compose le Pôle Diversité de Synergie dédié à l'inclusion des personnes en situation de handicap, à l'insertion du public éloigné de l'emploi, à l'égalité professionnelle femme/homme et à l'emploi des seniors.

Synergie, signataire du *PAQTE* dès 2018, l'a décliné en 2023 dans 13 départements: Ardèche, Alpes Maritimes, Bouches-du-Rhône, Drôme, Gironde, Haut Rhin, Isère, Loire Atlantique, Marne, Rhône, Saône et Loire, Vaucluse, Var.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

VICTORIEN VANEY

Président directeur général



L'engagement sociétal du Groupe Synergie fait partie de son ADN depuis sa fondation.

Nous consacrons notre énergie au quotidien, pour recruter, former et accompagner les personnes en recherche d'emploi, depuis plus de 50 ans.

Chacune des actions du Groupe et de ses collaborateurs est porteuse de nos engagements en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement et se situe au cœur de la performance de notre groupe de même qu'elle apporte la garantie de la pérennité et de l'efficacité de notre mission.

C'est pourquoi nous sommes engagés dans le programme *PAQTE* en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la ville, aux côtés de l'État, depuis sa création.

Notre vocation première est de lutter contre toute forme de discrimination afin de favoriser l'inclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Nos équipes sur le terrain et notre direction RSE œuvrent au quotidien pour faire évoluer les pratiques et assurer l'égalité réelle des chances pour tous.

Rappelons avec fierté notre bilan 2023 qui va naturellement bien au-delà de ces quelques chiffres :

- 2 379 recrutements dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) sur 13 départements,
- 160 alternants issus des QPV,
- 709 CDI II QPV,
- 754 emplois francs.

Nous avons à cœur de faire chaque jour la preuve de notre engagement et d'impacter positivement l'ensemble des écosystèmes dans lesquels nous intervenons et des territoires au sein desquels nous sommes solidement implantés.

Nous pouvons être fiers de ce bilan, qui conforte l'engagement de *Synergie* au service d'un avenir meilleur.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

LES RÉFÉRENTS



—
VICTORIEN VANEY
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL



—
BRIGITTE THIECK
DIRECTRICE RSE GROUPE



—
CHRISTOPHE AUGÉARD
RESPONSABLE MISSION
DIVERSITÉ INSERTION

5 000
COLLABORATEURS
PERMANENTS DONT
1 500
EN FRANCE

770
AGENCES AU SERVICE
DES CANDIDATS DONT
373
EN FRANCE

65 000
INTERIMAIRES DÉTACHÉS
QUOTIDIENNEMENT
EN ETP DONT
30 000
EN FRANCE

RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Initiative 1 :

Synergie Reims a participé au printemps 2023 à la *Caravane de l'emploi*. Ce forum réalisé aux pieds d'immeubles situés au sein des QPV comme Châtillons a permis la rencontre avec de nombreux candidats.

Initiative 2 :

Synergie Romans sur Isère a créé son *Job N'Pétanque*. Une journée riche en rencontre et en bonne humeur pour réinventer les entretiens de recrutement. La journée s'est concrétisée par la valorisation des candidats rencontrés auprès de nos clients/prospects.

Initiative 3 :

Notre Direction Opérationnelle Nord Ouest a organisé son *Job Tour*. Celui-ci a sillonné de nombreuses routes et s'est posé dans 180 lieux différents pour aller à la rencontre des candidats. Véritable outil de proximité, il est également un levier de communication efficace.

Initiative 4 :

Le 5 décembre 2023 s'est déroulé la 10^{ème} édition du *Forum Mix&Métiers* à Lyon. Cet événement, 100 % dédié à l'emploi des Femmes a permis à plus de 300 femmes en recherche d'emploi d'assister à une conférence de Régis Rossi sur le thème «Rendre possible l'impossible». Elles ont eu ensuite l'opportunité de rencontrer sur le forum, une vingtaine d'entreprises partenaires ainsi que des associations spécialisées.



FORUM MIX&MÉTIER - UN ÉVÈNEMENT 100 % DÉDIÉ À L'EMPLOI DES FEMMES

2 379

RECRUTEMENTS QPV

754

EMPLOIS FRANCS

OBJECTIFS 2024

Déployer de nouvelles conventions de proximité.

Continuer à sensibiliser nos collaborateurs à cette démarche en privilégiant l'implication volontaire.

Continuer à recruter autrement en développant le nombre des emplois francs et les délégations des personnes issues des QPV.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Initiative 1 :

Suite à la création d'un groupe de travail sur les achats responsables, la *Mission Insertion* a rencontré la société *BAMe* - Restauration d'entreprise locale et solidaire situé en QPV. Cette rencontre a permis de référencer ce nouveau prestataire pour nos déjeuners.

Initiative 2 :

Synergie a lancé en 2023 une nouvelle campagne d'engagement de nos fournisseurs afin de les faire adhérer à notre charte Achats responsables et de compléter notre questionnaire RSE.



NOTRE MÉTIER
C'EST L'EMPLOI

CHARTE ACHATS RESPONSABLES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

Conformité à l'éthique, à la croissance durable et à la protection des données

**CHARTE ACHATS RESPONSABLES
FOURNISSEURS ET PARTENAIRES
DE SYNERGIE.**

74 %

DE NOS FOURNISSEURS
DE PLUS DE

200 000 €

DE DÉPENSES ONT SIGNÉ
NOTRE CHARTE D'ACHATS
RESPONSABLES

OBJECTIFS 2024

Augmenter le taux de nos achats responsables au niveau du groupe.

Former nos Directions Operationnelles aux Achats responsables.



THE ADECCO GROUP

The Adecco Group est le leader mondial des solutions emploi. A travers notre réseau de plus de 1 400 bureaux et agences partout en France et aux côtés de nos 9 000 collaborateurs, nous transformons le monde du travail. Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie en constante évolution.

Le Groupe s'appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois business units internationales : **Adecco**, premier réseau d'agence d'emploi ; **Akkodis** (AKKA Technologies & Modis), leader mondial sur le marché de l'ingénierie et de la R&D ; et **LHH**, regroupant LHH Recruitment Solutions, LHH Career Transition & Mobility, LHH Leadership Development, LHH Advisory et les marques **Pontoon** et **General Assembly**.

Acteur engagé sur le marché de l'emploi, The Adecco Group agit au quotidien pour donner à toutes et tous les mêmes chances d'accéder à l'emploi et devenir acteur de sa vie.

En signant le PAQTE, The Adecco Group poursuit son action en faveur de la diversité et l'inclusion.

www.adeccogroup.fr

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Notre conviction est simple : pour nous, la diversité est créatrice de valeur.

Notre engagement est d'investir pour faire progresser la diversité en entreprise, car elle favorise la créativité et ajoute de la valeur. Nous accompagnons toutes les trajectoires professionnelles – et notamment des personnes résidant dans des quartiers prioritaires (QPV) – pour agir concrètement et pour que chacun-e puisse se réaliser professionnellement.

Au-delà de nos actions, nous avons une responsabilité collective d'agir pour œuvrer aux conditions de réalisation d'un marché du travail ouvert et inclusif dans lequel chacun et chacune a sa place, peu importe d'où il ou elle vient.

LES RÉFÉRENTS



CAROLINE SCHILD
CHARGÉE DE MISSION NON-DISCRIMINATION ET DIVERSITÉ
THE ADECCO GROUP



JOHAN TITREN
DIRECTEUR DE L'IMPACT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
THE ADECCO GROUP



DENIS MACHUEL
CEO THE ADECCO GROUP

10%

DES INTÉRIMAIRES
DOMICILIÉS EN
QPV

110 000

INTÉRIMAIRES
DÉLÉGUÉS PAR
SEMAINE

1400

BUREAUX ET
AGENCES PARTOUT
EN FRANCE

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

1066 jeunes des QPV sensibilisés.

Via l'accueil de jeunes du collège Louis Issaurat de Créteil par les équipes du Groupe Adecco, en partenariat avec «Tous en Stage» ou à travers des simulations d'entretiens menées par Akkodis auprès de jeunes diplômés accompagnés par «Sport dans la ville» à Lyon.

731 personnes des QPV recrutées en alternance.

Grâce aux actions menées par la Grande Ecole de l'Alternance et au programme d'Alternance Inclusive développée au sein de The Adecco Group.

100% des collaborateurs du Groupe formés à la non-discrimination.

A l'instar des agences Adecco de Marseille et Aix en Provence qui, engagées contre les discriminations, ont organisé le 1^{er} jobdating inclusif au cœur de la cité marseillaise du Plan d'Aou.

**SENSIBILISATION
DES JEUNES DU
COLLÈGE LOUIS
ISSAURAT DE
CRÉTEIL AU MONDE
DE L'ENTREPRISE
CHEZ THE ADECCO
GROUP À PARIS
LA DÉFENSE EN
PARTENARIAT
AVEC « TOUS EN
STAGE ».**



1066

JEUNES SENSIBILISÉS

17%

DES ALTERNANTS RECRUTÉS
RÉSIDENT EN QPV

OBJECTIFS 2024

- Sensibiliser 800 jeunes des QPV au monde du travail par l'accueil, le mentorat et des ateliers métier.
- Former 500 alternants issus des QPV
- Recruter 1 000 personnes en CDI Intérimaire résidant en QPV.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Nous avons mis en application notre plan d'action en 2023 en :

- Formalisant notre politique Achats Responsables et Inclusifs (refonte de la Politique, mise en place d'un tableau de bord et de KPI)
- Participant à plusieurs événements (2^{ème} forum des Achats Inclusifs 2023, visite et atelier participatif avec l'association «Enjoué», comité du Parcours National des Achats Responsables, etc.)
- Menant des actions Achats ciblées (référencement de traiteurs adaptés, mise en place du tri des déchets au sein des bureaux LHH RS, référencement imprimeur responsable, etc.)

Ce qui nous a permis d'atteindre les objectifs ambitieux fixés pour 2023 :

- Amélioration de notre notation *Ecovadis* pour les Achats Responsables (80/100)
- + 26% d'Achats Inclusifs par rapport à 2022



OBJECTIFS 2024

Croissance de 30% des achats inclusifs à horizon 2025.

9%

DES ACHATS INCLUSIFS ET LOCAUX (QPV, STPA ET SIAE)

563

FOURNISSEURS RESPONSABLES ET LOCAUX (QPV, STPA ET SIAE)



Une nouvelle ère est en marche. L'urbanisation croissante, partout dans le monde, et les enjeux environnementaux se conjuguent au même moment pour redessiner de nouvelles formes de mobilité. Les nouvelles technologies apportent des solutions qui conduisent à refaçonner nos villes, nos habitudes et nos modes de déplacement. Précurseur et leader technologique, l'équipementier automobile *Valeo* a su anticiper ces changements. Le Groupe développe systèmes et technologies innovantes pour réduire les émissions de CO2 et développer une mobilité autonome et connectée, accessible à tous et adaptée à chacun. Au coeur des révolutions du secteur automobile, *Valeo* a transformé en profondeur son portefeuille de produits pour renforcer son leadership dans l'électrification et l'aide à la conduite, deux segments qui connaîtront une forte croissance dans les prochaines années.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

La diversité fait partie des valeurs de Valeo qui s'engage à donner une opportunité à chacun et à chacune. Nous voulons faire de la diversité une force car c'est en travaillant ensemble, en équipe, que nous pourrons atteindre nos objectifs. Le Groupe est signataire du PaQte depuis 2018. Le PaQte représentait une occasion pour Valeo de formaliser les actions qui étaient déjà menées en terme d'insertion et d'inclusion. Le Groupe mène en effet des actions porteuses autant en termes d'égalité culturelle, générationnelle que d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous sommes très fiers d'avoir un vivier de talents très jeunes. Ces talents, c'est notre priorité que de les recruter et de les former en interne afin qu'ils puissent évoluer et s'épanouir au sein de nos équipes.

VALEO C'EST UN CHIFFRE
D'AFFAIRE DE
22 MILLIARDS

C'EST
30
SITES EN FRANCE

ET
112 740
COLLABORATEURS DONT 14 030
EN FRANCE

LES RÉFÉRENTS



PARK AGNÈS
DIRECTRICE DÉLÉGUÉE DES
RESSOURCES HUMAINES DU
GROUPE VALEO.

Elle est le signataire du PaQte au nom de Valeo. Très engagé pour la diversité, elle a su mobiliser ses équipes autour de valeurs communes et de projets ambitieux.



MOULON ANNABELLE
DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES DE VALEO FRANCE

Elle supervise l'atteinte des objectifs que le Groupe s'est fixé en terme d'insertion et de professionnalisation des jeunes et mobilise le pays à réaliser ces engagements.



CHENARD LORÈNE
DIRECTRICE DE LA DIVERSITÉ,
DE L'ÉQUITÉ, DE L'INCLUSION ET
DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE
DU GROUPE VALEO

Elle promeut la diversité au sein du groupe, encourage les actions visant à atteindre les objectifs fixés dans ce domaine, et renforce l'implication des employés dans ces questions à tous les stades de leur vie professionnelle.

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Valeo s'engage dans diverses activités visant à favoriser l'insertion professionnelle des habitants des quartiers populaires. Le Groupe a collaboré avec le *Programme d'Excellence des Élites de nos Quartiers*, une initiative lancée par *Do Well Do Good*, pour former des leaders issus de milieux socio-économiques défavorisés, promouvant ainsi l'égalité des chances en offrant des opportunités de stage aux étudiants de première année de master. De plus, le site de La Verrière a établi un partenariat avec l'association *FACE* (Fondation Agir Contre l'Exclusion) Yvelines, afin d'aider les habitants du quartier à définir leurs projets professionnels et à retrouver un emploi. La troisième édition de la *Job Academy @LVR*, organisée en 2023, a vu la participation de 11 personnes aux ateliers de trois mois et demi portant sur la rédaction de CV, les simulations d'entretien embauche, et bien d'autres aspects, dont quatre ont trouvé un emploi avant la fin du programme.

Le Groupe s'est engagé à ce que plus de 35 % des recrutements soient des moins de 25 ans d'ici 2030. En 2023, 60 % de nos sites français ont établi un partenariat avec des établissements du primaire ou secondaire locaux, tandis que 13 % d'entre eux ont des relations officielles avec des institutions d'enseignement supérieur. Grâce à cette politique ambitieuse, les alternants représentent 6,9 % de l'effectif en France.



**LA PROMOTION
2023/2024 DU PEEQ**

OBJECTIFS 2024

+35% des recrutements soient des jeunes de moins de 25 ans

Accueillir 40 élèves de seconde générale et technologique en 2024

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise, VALEO s'engage à effectuer des achats inclusifs à travers ses relations avec les fournisseurs afin de contribuer à la vitalité des territoires. Le Groupe est en relation avec 11 entreprises adaptées, contribuant ainsi au développement de l'activité économique dans d'autres établissements de proximité.



11

ENTREPRISES ADAPTÉES



Vicat, est une entreprise française, familiale, créée il y a près de 200 ans dans la lignée de Louis Vicat, inventeur du ciment artificiel en 1817.

Aujourd'hui présent dans 12 pays et employant plus de 9 900 collaboratrices et collaborateurs, le Groupe développe une offre innovante de matériaux de construction minéraux et biosourcés répondant aux besoins des métiers de la construction. Partout où ces cimenteries, carrières de granulats, centrales à béton sont implantées, *Vicat* produit localement en développant les emplois sur les territoires.

Accompagné par sa fondation d'entreprise, *la Fondation Louis Vicat*, le Groupe mène des actions concrètes d'inclusion au profit des publics les plus fragilisés et lutte contre les diverses formes de discrimination.

Acteur reconnu de la transition énergétique et solidaire, et de l'économie circulaire, le Groupe agit pour un développement durable par des actions concrètes : axer notre R&D autour de la réduction de notre bilan carbone, diminuer nos consommations d'énergies, renforcer notre démarche d'économie circulaire, préserver la biodiversité et promouvoir l'égalité professionnelle, la diversité et l'inclusion sur nos lieux d'implantation, dans le respect des objectifs de Développement Durable de l'ONU.

L'ENGAGEMENT DE NOTRE ENTREPRISE

Comme les années précédentes, VICAT et La Fondation Louis VICAT ont porté de nombreuses actions en faveur de l'inclusion.

Forts de nos partenariats avec des acteurs engagés et reconnus, nous poursuivons nos objectifs : contribuer au développement de nos territoires, promouvoir nos métiers industriels, sensibiliser aux enjeux environnementaux, accroître la performance de notre Groupe en prônant la parité et en intégrant des profils issus de la diversité.



CHRISTOPHE BÉRENGER
DGA EN CHARGE DES
RH, SANTÉ, SÉCURITÉ
ET INCLUSION



« Sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise le plus tôt possible, c'est favoriser leur future insertion professionnelle. »

SOPHIE SIDOS,
PRÉSIDENTE DE LA FONDATION
LOUIS VICAT, PRÉSIDENTE
DU MEDEF ISÈRE, PRÉSIDENTE
DES CCE



« En 2023, nous sommes restés engagés sur le chemin de la réussite pour tous ces jeunes : poursuivons en 2024 ! »

CHRISTOPHE BÉRENGER
DGA EN CHARGE DES
RH, SANTÉ, SÉCURITÉ ET
INCLUSION



« L'engagement de nos collaboratrices et collaborateurs n'a pas fléchi en 2023. Nul doute que nous progresserons encore en 2024 ! »

MARIE RIBERON
RESPONSABLE RECRUTEMENT,
TALENTS ET INCLUSION

+ DE 1%

DE MENTORS DANS
NOS ÉQUIPES.

6,7%

D'ALTERNANTS
EN 2023-2024.

+ DE 2M€

INVESTIS DANS
LA JEUNESSE.

SENSIBILISER / FORMER / RECRUTER

QUELQUES INITIATIVES

Vicat contribue à la découverte des métiers industriels en ouvrant régulièrement ses sites.

Par ailleurs, de nombreuses/nombreux collaboratrices et collaborateurs interviennent dans les établissements scolaires (du collège à l'université), pour parler de leurs parcours et ainsi donner envie aux jeunes de s'engager vers la réussite.



VISITE DE LA CIMENTERIE
DE MONTALIEU (38)
AVEC DES ÉTUDIANTS.

+ DE 150

STAGIAIRES DE 3^{ÈME}

DONT 50%

ISSUS DES COLLÈGES REP-REP+.

PRÈS DE 10%

D'ALTERNANTS ET DES VIE ISSUS
DES QPV OU ZRR.

OBJECTIFS 2024

Conserver un minimum de 6% d'alternantes et alternants, en atteignant la parité et en dépassant les 10% d'alternantes/alternants et des VIE issus des ZRR et QPV.

ACHETER

QUELQUES INITIATIVES

Nous avons organisé avec l'Agence des Économies Solidaires la formation aux achats inclusifs de l'ensemble des acheteurs français.

En tant qu'adhérent au « Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive », Vicat a participé au 2^{ème} forum des achats inclusifs, et contribue au travers du «GT3» à l'amélioration des processus d'achats inclusifs.

540K€

D'ACHATS INCLUSIFS

45

FOURNISSEURS



OBJECTIFS 2024

+ 10% d'achats inclusifs

HUGUES SOREZ AVEC
LES DIRECTRICES ET
DIRECTEURS ACHATS À
PARIS LORS DU FORUM DU
16 OCTOBRE 2023.

EN
COLLABORATION
AVEC



**SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE
LA CITOYENNETÉ
ET DE LA VILLE**

*Liberté
Égalité*

IMPACT
partners



PAQTE

LE PACTE AVEC LES
QUARTIERS POUR TOUTES
LES ENTREPRISES

CONTACT@PAQTE.FR

WWW.PAQTE.FR