



Collectif d'Entreprises pour une économie plus inclusive : impact et perspectives ?

décembre 2021

 **COLLECTIF
D'ENTREPRISES**
pour une économie plus inclusive

Édito



Il y a trois ans, lors de la crise des gilets jaunes, nous nous étions retrouvés autour d'une double conviction : pour réussir l'indispensable transition environnementale et technologique en cours, il nous faut anticiper et accompagner les profondes transformations sociales qu'elle suppose ; c'est la condition sine qua non d'un progrès partagé qui bénéficie à chacun et reconnaît la contribution de chacun. Dans ce défi de la transition inclusive, nous, grandes entreprises, quel que soit le secteur d'activité auquel nous appartenons, quelle que soit notre forme juridique, nous avons un rôle actif à jouer, par la diversité des compétences que nous représentons, la richesse de nos écosystèmes et notre expertise sociale.



Pragmatique, la démarche que nous avons engagée ensemble en 2018 visait à rassembler les bonnes volontés, non à se substituer aux instances et organisations en place : nous nous sommes ainsi efforcés de permettre des alliances et des échanges de bonnes pratiques pour rendre plus performantes et concrètes nos politiques RSE, nous avons essayé de penser chaîne de valeur amont et aval et de prendre en compte les territoires.

D'où les trois groupes de travail que nous avons constitués : L'amont, avec l'ambition de promouvoir les « achats inclusifs », et de proximité, avec des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire et des PME. L'aval en construisant des coalitions actives pour proposer des biens et services essentiels accessibles à tous. Et bien-sûr au centre de notre démarche, la promotion professionnelle et le développement du capital humain. C'est pour cela que nous avons pris l'engagement de miser résolument sur l'alternance.

Cet engagement nous l'avons tenu, malgré l'environnement chahuté du Covid, en particulier en construisant dans dix territoires, avec les pouvoirs publics, des écosystèmes pour susciter des vocations notamment parmi les jeunes, recruter et former.

Si les premiers résultats de nos initiatives sont encourageants, il nous faut faire bien plus encore pour contribuer à relever le défi des compétences et de la cohésion sociale. Car aujourd'hui dans notre pays, alors que nous comptons encore 8% de demandeurs d'emploi, les recrutements deviennent difficiles. Il y a dans notre pays 1 million de « NEETS » de moins de 30 ans, qui ne sont ni en éducation, ni en formation, et n'ont pas d'emploi.

Cela doit nous inciter plus que jamais à poursuivre notre mobilisation pour construire de nouvelles solutions d'inclusion dans les années qui viennent. Nous nous y sommes prêts.

Sophie Boissard, CEO de Korian

Thomas Buberl, CEO d'AXA

Édito



Créé par Emmanuel Faber et Thomas Buberl, le Collectif pour une économie plus inclusive tire son impact à la fois de la mobilisation soutenue de chaque entreprise participante et de l'association avec des réseaux experts engagés.

32 entreprises, parmi les plus importantes de France, sont aujourd'hui membres du Collectif. Au sein de ces entreprises, le Collectif permet à des collaborateurs de tout niveau hiérarchique de s'engager en faveur de l'inclusion, dans trois groupes de travail communs.

Le Collectif, c'est un réseau de CEO qui se rencontrent deux à trois fois l'an pour appréhender les enjeux, fixer le cap, préciser les objectifs et évaluer les progrès. Beaucoup d'entre eux sont sponsors soit des groupes de travail, soit des collectifs locaux : Catherine MacGregor et Jean-Pascal Tricoire pour le groupe de travail dédié à l'insertion par l'emploi, Jean-Laurent Bonnafé pour le groupe de travail dédié aux biens et services inclusifs. Les sponsors du groupe de travail dédié aux achats inclusifs sont en cours de renouvellement. Dix CEO sont sponsors des collectifs locaux : Thierry Mallet à Bordeaux, Sophie Boissard à Toulouse, Jean-Bernard Lévy à Marseille, Jean-Pascal Tricoire à Grenoble, Christophe Catoir à Lyon, Nicolas Théry à Strasbourg, André Renaudin à Lille, Philippe Brassac à Rouen, Nathalie Jaoui en Seine Saint-Denis et Alain Roumilhac à Nantes. Être sponsor d'un groupe de travail ou d'un collectif local, c'est s'approprier ses perspectives et favoriser la cohésion, contribuer à sa valorisation.

Chacun des trois groupes de travail réunit des pilotes venus de toutes les entreprises membres, et sous l'animation d'un ou deux responsables : le GT1 est animé par Élise Maury (Engie) et moi-même, le GT2 est animé par Jacques Berger (Action Tank Entreprise & Pauvreté) et Eric Campos (Crédit Agricole), le GT3 est animé par Johan Titren (Adecco) et Sibylle Quéré-Becker (AXA).

Dans chaque entreprise, un Sherpa a la charge d'animer le réseau d'acteurs engagés. Il fait le lien entre les décisions prises par les CEO et leur mise en application sur le terrain. Il assure la cohérence entre les pratiques locales, les mobilisations des différentes filiales et la discussion des dirigeants. Il est attentif à valoriser les engagements de tous ceux qui permettent à chaque entreprise de devenir un territoire d'impact pour l'insertion.

Enfin, les dix collectifs territoriaux permettent aux responsables locaux des entreprises de se retrouver sur le terrain pour générer des initiatives, des réflexions collectives en faveur de l'inclusion sur leur bassin d'emploi et pour participer aux événements qui leur permettent de rencontrer des personnes éloignées de l'emploi, qu'elles n'auraient jamais rencontré sans ce réseau, et ainsi de générer des vocations.

À tous niveaux des 32 entreprises, le Collectif est donc un lieu d'échange, d'émulation, où l'on propose, où l'on invente, où l'on s'engage pour l'inclusion.

Dans les enjeux de RSE, l'époque est aux alliances et aux synergies. Le Collectif rappelle que les engagements se renforcent quand ils sont pris à tous les niveaux de l'entreprise. Nombre des salariés sont personnellement engagés dans ces enjeux. L'adhésion au Collectif par leur CEO vient amplifier l'expérience déjà vécue, les pratiques gagnantes et leur donner une portée stratégique. Le Collectif porte aussi en lui la capacité de construire des mobilisations nouvelles. Les prochains défis sont la création de sous-groupes de travail, dédiés à la création de CFA, à l'accompagnement des migrants ou des réfugiés, à l'expérimentation sur l'emploi des personnes placées sous main de Justice ou à l'amplification du panier de services à destination de personnes nécessiteuses. Pour cela, le Collectif continue de s'appuyer sur les expertises et les réseaux de ses partenaires, l'association 100 Chances 100 Emplois, qui permet aux entreprises du Collectif de rencontrer des jeunes éloignés de l'emploi et l'Action Tank Business & Pauvreté, qui les accompagne dans la création d'offres inclusives pour les plus précaires.

Doté d'une structure souple, mais soudée, le Collectif pour une économie plus inclusive est de ces organisations nouvelles qui créent de l'innovation sociale, grâce à la profonde conviction que le collectif transcende les initiatives individuelles.

Gilles Vermot Desroches, en charge de l'animation du collectif

S o m m a i r e

Édito	3
Accès à l'emploi et à la formation	6
Les Collectifs locaux	7
Accès aux biens et services	8
Une politique d'achats plus inclusive	9
Accenture	10
Accor	11
Adecco	12
ADP	13
AG2R LA MONDIALE	14
AXA	15
BNP Paribas	16
Groupe BPCE	17
Carrefour	18
Groupe Casino	19
Crédit Agricole	20
Crédit Mutuel	21
Groupe Crit	22
Danone	23
EDF	24
Elsan	25
Engie	26
Groupama	27
Korian	28
L'Oréal	29
ManpowerGroup	30
Microsoft	31
Orange	32
Renault	33
Rexel	34
Schneider Electric	35
Sodexo	36
Sonepar	37
Suez	38
Transdev	39
Veolia	40
Vinci	41
Nos partenaires	42

Accès à l'emploi et à la formation

L'emploi et la formation sont des engagements qui ne peuvent être accomplis que sur le terrain, par la rencontre des jeunes et des personnes en situation de précarité. Dans le cadre du groupe de travail dédié à l'emploi, le Collectif s'est donc organisé en Collectifs locaux, dans dix grands bassins d'emplois en France, grâce au soutien d'organisations déjà présentes, comme 100 Chances 100 Emplois ou Pôle Emploi.

Notre responsabilité sociale s'est traduite par la mise en place de groupes locaux, au plus près des besoins. Ils mobilisent les écosystèmes de chaque entreprise du Collectif et réunissent l'ensemble des acteurs (entreprises, collectivités territoriales, associations, services locaux de l'emploi, services publics décentralisés) pour inventorier les besoins de compétences non satisfaits et mettre à disposition leurs moyens (accompagnement dans les projets professionnels, parrainage divers, mentoring, acquisition des codes). En favorisant le partage des offres d'emploi, nous renforçons les liens avec les personnes fragiles et éloignées de l'emploi et notamment les jeunes, avec une attention particulière aux quartiers de la politique de la ville (QPV), notamment dans le cadre du PaQte (Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises), un programme d'accompagnement qui permet aux entreprises de s'impliquer aux côtés des acteurs publics et associatifs afin de mieux inclure les habitants des quartiers populaires. Cette démarche alors qu'elle n'est qu'à sa genèse permet déjà de :

- Favoriser l'échange entre les acteurs engagés, ville par ville des différentes entreprises, leur valorisation dans chacune d'entre-elles.
- D'accélérer les échanges à propos des dynamiques territoriales propres, et de s'enrichir des mobilisations des autres.
- Développer et d'accélérer, entreprise par entreprise, l'engagement porté par la Direction générale de l'entreprise à ses réseaux et implantations locales.
- De construire un lien avec la démarche « La France une chance, les entreprises s'engagent ».

En ce qui concerne l'apprentissage, les résultats sont encourageants. L'objectif établi en 2018 était d'atteindre 70 000 apprentis en 2020. Malgré la crise sanitaire, qui a durement touché de nombreuses entreprises du Collectif, cet objectif a été atteint en 2021. Entre 2018 et 2021, le nombre d'apprentis dans les entreprises du Collectif a augmenté de 21,9%.

2018 : 57 484, soit 3,7% des effectifs
2021 : 70 036, soit 4,5% des effectifs

Si les 6000 entreprises françaises de plus de 250 salariés avaient la même mobilisation en termes d'alternance que les entreprises du collectif, il y aurait 100 000 alternants de plus en France.

En ce qui concerne la formation, les résultats sont également encourageants, malgré la crise sanitaire. Le nombre d'heures de formation dispensées par les entreprises du Collectif à leurs salariés a en effet augmenté de 6% entre 2018 et 2020.

Enfin, un des engagements de ce groupe de travail est de faire connaître les métiers des entreprises membres du Collectif, en participant à des forums emploi ou par des actions phares comme le « Ludo bus Inclusif », un escape game dans un bus de Transdev, qui fait connaître les métiers localement en France.

Les Collectifs locaux

→ Historique

L'accès à l'emploi est l'engagement principal du premier groupe de travail du Collectif. Cet engagement doit s'accomplir localement, au plus près des besoins des jeunes, des personnes en situation de précarité, de handicap et de toutes les personnes éloignées de l'emploi. C'est la raison pour laquelle le groupe de travail dédié à l'emploi s'est organisé autour de six bassins d'emplois où les entreprises du Collectif ont une présence importante : Marseille, Bordeaux, Lyon, Strasbourg, Rouen et la Seine-Saint-Denis. L'action du Collectif s'est étendue à l'automne 2020 à quatre nouveaux bassins : Lille, Nantes, Toulouse et Grenoble, en plus des six bassins historiques. Chances 100 Emplois.



→ Fonctionnement

Chaque bassin d'emploi est sponsorisé par un CEO du Collectif et piloté par plusieurs entreprises, qui identifient les relais et les interlocuteurs locaux qui s'engagent en faveur de l'emploi et de l'apprentissage. Tous les collectifs ont construit leur feuille de route en incluant un volet qualitatif, qui comprend des actions d'accompagnement et de coaching pour des populations éloignées de l'emploi (jeunes en grande précarité, réfugiés, personnes en situation de handicap...). Chaque Collectif s'adapte en effet aux besoins spécifiques de son bassin d'emploi. C'est ainsi que le Collectif de Grenoble a concentré son action sur l'aide aux réfugiés, en lien avec la métropole de Grenoble.

→ Les partenariats

Les liens tissés avec les acteurs locaux sont essentiels. Ils accroissent en effet l'efficacité de nos actions autour de l'emploi et de l'insertion grâce à une meilleure anticipation, une meilleure identification des publics, et une plus large communication des événements, une mobilisation accrue des réseaux pour identifier les jeunes et une meilleure préparation de ceux-ci aux entretiens. Les Collectifs locaux voient ainsi une augmentation du taux de candidats qualifiés pour un premier entretien. Les Collectifs sont donc en partenariat étroit avec les acteurs locaux de l'emploi, notamment Pôle Emploi, les Missions locales et les métropoles, et l'association 100 Chances 100 Emplois. En complément, les collectifs locaux sont connectés au dispositif « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ». La communauté « Les entreprises s'engagent » fédère partout en France les entreprises qui œuvrent pour une société plus inclusive au sein de leurs territoires d'ancrage.

→ Réalisations

Les Collectifs locaux ont largement participé à des forums pour l'alternance inclusive. Ces forums, le plus souvent en format job dating, permettent aux recruteurs des entreprises du Collectif de rencontrer des jeunes éloignés de l'emploi, qu'ils n'auraient jamais rencontrés par des moyens traditionnels. À Marseille, par exemple, le forum en ligne pour l'Alternance Inclusive, organisé en mars 2021, a permis à 300 jeunes de décrocher un entretien et celui organisé au même moment à Strasbourg a débouché sur 130 entretiens.

Les actions d'accompagnement et de coaching forment un volet important des actions des Collectifs locaux, qui ont à cœur de donner aux personnes éloignées de l'emploi les outils et les codes pour réussir un entretien. Ces formations sont dispensées par des collaborateurs engagés, en partenariat avec les acteurs locaux et 100 Chances 100 Emplois.

Accès aux biens et services

La tribune de décembre 2018 mentionnait la volonté des entreprises du Collectif « *d'amplifier ou de mettre en place, avec ses produits et services, des dispositifs spécifiques permettant d'aider au quotidien celles et ceux qui ont du mal à boucler les fins de mois* ». De manière concrète, ce groupe de travail a pour ambition de faciliter, pour des ménages qui en éprouvent la nécessité, l'accès à des biens et services essentiels produits par certaines des entreprises du Collectif.

Pour faciliter cet accès, les principaux leviers sont les suivants :

- Diminuer le prix de vente sans modifier le produit ou le service lui-même, donc en alignant le prix de vente sur le coût de revient.
- Diminuer le prix de vente en ajustant les caractéristiques du produit/service aux besoins spécifiques et essentiels des ménages à faibles revenus.

L'expérience accumulée par les entreprises pionnières en la matière montre que c'est parce qu'elles sont performantes et compétitives sur leurs marchés traditionnels qu'elles peuvent mettre ces compétences au service de la maximisation de l'utilité sociale dans des conditions de marché contrôlées et de manière collaborative.

Le programme Malin :

- Ce programme vise les familles précaires avec un enfant de moins de 3 ans et a pour objectif de leur apporter des conseils nutritionnels pour les accompagner dans la phase de transition alimentaire ainsi que de leur adresser des bons de réduction leur permettant d'acheter de la nourriture adaptée (lait 2^{ème} âge, petits pots...) avec 30 à 40 % de réduction dans leurs magasins habituels.

Le Club Mobilité :

- Ce programme vise à permettre à des travailleurs précaires d'avoir accès à des véhicules neufs (ce qu'ils ne peuvent pas faire dans les conditions habituelles de marché) via une Location avec Option d'Achat (LOA) adossée à un micro-crédit. Cet accès à un véhicule neuf leur permet d'améliorer leur capacité à répondre à des offres d'emploi nécessitant d'avoir un véhicule (éloignement du domicile, zone de déplacement non couverte par les transports en commun, horaires de travail) et fait baisser le coût de leur « automobilité » de 15 à 20 % par rapport aux véhicules fortement kilométrés qu'ils peuvent trouver sur le marché de l'occasion.

L'offre coup de Pouce Livebox :

- Orange commercialise Coup de pouce Livebox, un dispositif complet d'accès à internet comprenant une connexion Internet-TV-Téléphone et un PC portable. Réservée aux foyers en situation de précarité et développée sur le modèle de « social business », l'offre profite à 10 000 bénéficiaires.

En 2021, ce groupe de travail s'est notamment concentré sur la mise en marché des portails de prescription des banques du Collectif vis-à-vis de leurs clientèles fragiles, comme « Axelle » par BNP Paribas ou « Maîtriser son budget » par Crédit Agricole. Ces portails rassemblent les offres inclusives, y compris des offres d'emploi, des entreprises du Collectif et les mettent à disposition de leurs clients fragiles. Ils proposent également un accompagnement dans la gestion du budget des clients en difficulté. La valeur apportée par ces portails est de rendre visible ces offres de services, d'emplois ou prestations sociales, afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

Une politique d'achats plus inclusive

Les entreprises du Collectif contribuent fortement à l'emploi en France. Elles représentent plus de 1,5 million de salariés répartis sur l'ensemble du territoire. Au-delà de l'emploi direct, leur volume d'achat dépasse les 100 milliards d'euros pour les entités basées en France. Les entreprises du Collectif réalisent la grande majorité de ces achats en France auprès de centaines de milliers de fournisseurs dont de très nombreuses PME ancrées dans les territoires. Au travers de leur puissance d'achat, les entreprises du Collectif veulent encourager, promouvoir et accompagner l'inclusion de groupes de personnes et d'entreprises présentant un déficit d'accès, de visibilité, de moyens d'insertion dans l'écosystème économique et social tout en favorisant l'ancrage territorial.

Les premiers engagements communs forts, de nature à promouvoir le développement des achats inclusifs sont les suivants :

- Nommer au sein de chacune des entreprises du Collectif un dirigeant (membre du comité exécutif) qui aura la responsabilité de promouvoir les achats inclusifs dans son organisation et s'assurer de la mise en œuvre effective de ceux-ci dans l'ensemble de l'entreprise.
- Inclure une clause sur les achats inclusifs dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible.
- Mettre en place des processus d'achats et de contractualisation simplifiés pour les entreprises éligibles aux critères d'achats inclusifs.
- Inclure dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible un critère de sélection des fournisseurs reposant sur leur engagement sur l'inclusion (à travers des actions type Joint-Ventures sociales, politique diversité...).
- Mesurer annuellement les progrès réalisés, en s'appuyant sur le partenariat avec Handishare dans le traitement de la donnée.

L'ensemble des entreprises membres ont progressé sur ces actions communes et concrètes favorisant les achats inclusifs.

Afin de pallier l'absence d'instrument de mesure globale de l'empreinte inclusive des achats, le Collectif a pu établir avec le soutien d'Accenture, une solution inédite de mesure des achats inclusifs. Les membres du collectif s'engagent ainsi progressivement dans la qualification de leurs bases de données fournisseurs et la mesure de leurs achats inclusifs.

Les membres du collectif ont apporté une attention particulière à préserver autant que possible les relations économiques avec leurs fournisseurs et notamment les TPE/PME et fournisseurs inclusifs par la mise en œuvre de différentes mesures d'accélération des délais de règlement, de digitalisation des procédures de règlement ou encore de maintien des volumes d'achats en fonction de leurs situations et activités. Le groupe de travail a également pu accueillir Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi, pour une présentation de la filière inclusive Résilience de fabrication de masques, une dizaine de membres du Collectif ayant par la suite passé commande auprès de la filière.

Accès à l'emploi et à la formation

Accenture est un membre actif au sein du GAN (Global Apprenticeship Network) pour porter le sujet et garantir les compétences dans les entreprises. Accenture a maintenu son plan alternance malgré la crise de Covid-19 avec 140 recrutements l'an passé.

- 60 nouveaux collaborateurs, soit 3,33% des nouvelles recrues, viennent des Quartiers Prioritaires de la Ville. L'objectif est d'atteindre 5%.
- 52 recrutements via la Préparation Opérationnelle à l'Emploi en 2021. La POE accompagne et forme des personnes éloignées de l'emploi sur des nouvelles technologies (Java, SAP...).

Cette année, Accenture lance un essai de « recrutement sans CV » dans ses sessions de recrutement, afin de limiter les biais inconscients, de continuer à s'ouvrir à toutes les formes de diversité, qu'elle soit d'ordre sociale, culturelle, d'égalité de genre ou encore concernant les personnes en situation de handicap. Des sessions pilotes seront mises en place sur les entités Strategy & Consulting et Technology Paris dès le mois de novembre 2021.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Acces, Inclusive Tech est la 1^{ère} entreprise d'insertion dédiée aux métiers du numérique, créée en partenariat par le Groupe Ares, leader de l'insertion par l'activité économique, et la Fondation Accenture. L'ambition d'Acces est de faire du numérique un facteur d'inclusion vers le monde du travail. En 5 ans, Acces a permis à 120 personnes de retrouver le chemin de l'emploi.

En 2021, Accenture s'est engagé, aux côtés de ses partenaires historiques, Article 1 et la fondation Mozaïk, à accompagner 100 000 jeunes en France vers l'emploi, via son initiative Des compétences pour réussir, menée par la fondation Accenture. Accenture soutient ces deux associations à hauteur de deux millions d'euros sur 3 ans.

Cet accompagnement se traduit par la construction d'une solution intégrée répondant à l'enjeu de valorisation des « soft skills » des personnes en recherche d'emploi. Cette solution s'appuie sur le passage à l'échelle de 2 plateformes technologiques co-construites par Accenture et ses partenaires en mécénat de compétences : DiversifiezvosTalents.com et Jobready.

Accenture a développé, en mécénat de compétences, la plateforme 1 Jeune, 1 Mentor, pour le Collectif Mentorat. Cette solution sert l'ambition nationale de permettre à 100 000 jeunes en France d'être mentorés d'ici fin 2021. En cinq ans, 1 000 salariés d'Accenture se sont engagés comme mentors, parmi lesquels tous les membres du Comex.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Accenture a aidé à mettre un place un partenariat avec Handishare pour enrichir leurs bases de données fournisseurs avec les informations nécessaires à la production des indicateurs d'achats inclusifs. Ce support a été activé par 14 entreprises du collectif.

De nombreuses actions ont été mises en œuvre par Accenture pour développer les achats inclusifs :

- Nomination d'un sponsor Comex sur les sujets Responsable Procurement.
- Intégration des engagements en matière de diversité et de questions relatives à l'inclusion intégrées dans tous les appels d'offres et pondération des questions relatives à l'inclusion, aux enjeux sociaux et environnementaux à minima 20% de la note globale.
- Travail avec la Fondation Accenture pour identifier des fournisseurs ESS et mesure des indicateurs d'achats inclusifs initiés avec le support d'Handishare pour FY20.
- Mise en place de délais de paiement raccourcis pour les PME.

Accès à l'emploi et à la formation

Malgré la crise sanitaire qui a durement touché le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, l'emploi est resté une priorité pour Accor. Cela s'est manifesté par des actions concrètes :

- Des réunions trimestrielles avec un directeur d'opération et des acteurs locaux, pour aligner les actions du Collectif, et les déployer en régions.
- La création d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) des Chefs, avec d'autres entreprises du Collectif (Adecco, Sodexo, Korian). Ce centre a déjà permis la formation et l'accès à l'emploi de plusieurs dizaines de jeunes au travers de contrats d'apprentissage dans les métiers de bouche à Paris, Lyon ou Marseille, et ce malgré les impacts négatifs de la crise sanitaire. Cette formation de 4 modules, permet à toute personne passionnée de cuisine, d'accéder à une formation reconnue et offrant une vraie employabilité.
- En plus du CFA, sur 2020 et mi 2021, Accor a tenu ses engagements en termes de contrats d'alternance auprès des jeunes sur d'autres postes en hôtels et au Siège (plus d'une centaine).
- L'application du programme de transition collective, un programme de réinsertion professionnelle en partenariat avec Transdev, Korian et Elsan, en réponse à l'appel à manifestation d'intérêts lancé par le ministère du travail en décembre 2020 pour participer au pilote et l'application du projet Tremplin, qui permet aux anciens collaborateurs d'Accor de retrouver un poste.
- Afin de garantir aux étudiants des conditions décentes d'hébergement et des conditions matérielles adéquates pour obtenir leur diplôme et accélérer ainsi leur accès au monde du travail, Accor pendant la crise sanitaire, a voulu garantir aux étudiants en grande précarité des hébergements d'urgence. Le groupe a mis à disposition 13 306 nuitées en France, en coopération avec la région IDF, le CROUS, la Croix Rouge et l'association étudiante Nightline.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Le groupe a nommé un sponsor CSR au comité exécutif, afin que les enjeux sociétaux soient portés au plus près de la direction de l'entreprise. En ce qui concerne sa politique d'achats inclusifs, Accor a mis en place des mesures de communication auprès de ses équipes achats, de suivi et d'évaluation de ses fournisseurs référencés, notamment :

- La communication auprès des équipes achats via un paragraphe dédié aux achats inclusifs dans la politique achats.
- La mesure des dépenses annuelles générées avec les fournisseurs référencés : les entreprises adaptées, les TPE et PME et les entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté : 98% des dépenses d'Accor en France sont réalisées dans des entreprises domiciliées en France.
- Le suivi hebdomadaire de la santé financière des fournisseurs afin d'adapter les mesures mises en place en cas de défaillance identifiée.
- L'évaluation de la démarche RSE des fournisseurs, référencés par le prestataire Ecovadis et l'inclusion de critères RSE dans la grille de sélection des fournisseurs
- L'inclusion d'une clause sur les achats inclusifs dans les appels d'offres lorsque cela est possible.
- Le lancement d'ateliers avec le GESAT, afin de co-construire une offre nationale par filière métier. Cette offre a pour objectif de faciliter le référencement d'entreprises adaptées.
- Projet en cours : la mise en place de KPIs communs permettant de mesurer plus précisément et complètement les actions d'inclusion sociale portées par les achats, via la base Handishare.

Accès à l'emploi et à la formation

En ce qui concerne l'alternance, Adecco a dépassé :

- Ses objectifs de recrutement d'alternants durant la période de crise sanitaire avec près de 8 000 recrutements d'alternants à fin 2021 via la Grande École de l'Alternance.
- Ses engagements pris dans le cadre du PAQTE en matière de recrutement d'alternants résidant en QPV (500 alternants issus des QPV par an) avec 2 268 alternants depuis mai 2018 (+150% / à l'objectif).

Adecco s'est également engagé pour l'emploi inclusif, notamment grâce à :

- La création du dispositif de CDI Apprenant permettant de recruter une personne en CDI intérimaire puis de la former en contrat de professionnalisation et d'apprentissage sur un des métiers identifiés en tension (3 816 personnes recrutées en 2021, dont un tiers ont moins de 26 ans).
- La première expérimentation en 2020 d'une promotion d'alternance inclusive réussie (65 jeunes domiciliés en QPV ou en situation de handicap recrutés au sein du groupe Adecco), renouvelée et intensifiée en 2021.
- La création de deux CFA : « CFA Recruter autrement » et le « CFA des Chefs » en partenariat avec Accor, Korian et Sodexo.
- Une forte mobilisation en faveur des réfugiés : plus de 1000 réfugiés chaque année recrutés en alternance et accompagnés globalement par le Réseau Adecco Inclusion et notamment Humando dans le cadre des programmes HOPE et PIC Réfugiés. Ces actions sont menées en partenariat avec des entreprises et en ciblant des métiers en tension de recrutement.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

- Adecco a créé une cellule d'urgence sociale et a participé aux rencontres du Fond d'Action Sociale du Travail Temporaire avec ManpowerGroup, le Groupe Crit et Entreprises & Pauvreté.

- Le Réseau Adecco Inclusion compte plus de 126 agences. Il fait travailler tous les jours 3 000 personnes - soit 9000 personnes par an - éloignées de l'emploi et en situation de précarité lourde. Ce réseau est constitué d'entreprises de travail temporaire d'insertion et d'entreprises adaptées de travail temporaire.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Les premiers résultats :

- La nomination d'un sponsor achats inclusifs au Comex (CFO Groupe).
- La qualification de la base de données fournisseurs, la mise à jour de la cartographie de fournisseurs inclusifs, de sorte que l'analyse et la mesure des achats inclusifs soient désormais possibles en continu.
- L'introduction d'une clause d'inclusion dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible, ainsi qu'un critère de sélection reposant sur l'engagement pour l'inclusion (10%).
- L'établissement d'un objectif de doublement des achats auprès du secteur adapté et protégé à horizon 2023 (de 60 à 120k€).
- La signature d'un contrat en cotraitance avec une entreprise issue du secteur adapté du handicap.
- La révision des process achats, avec l'ajout d'une charte achats responsables et l'intégration à la revue du devoir de vigilance.

Accès à l'emploi et à la formation

Touché de plein fouet par la crise de Covid-19, ADP a fait le choix de la sauvegarde de l'emploi, en s'appuyant sur un schéma innovant s'appuyant sur différents dispositifs juridiques et sur le dialogue avec les partenaires sociaux : l'activité partielle de droit commun, une rupture conventionnelle collective et une refonte de la structure de rémunération qui a entraîné un effort collectif pour permettre de passer la crise. Dès juin 2020, l'entreprise a actionné un fonds d'aide financière pour soutenir les salariés les plus en difficulté. Près de 80 salariés ont pu en bénéficier pour une valeur moyenne de près de 1 000€.

L'entreprise a choisi de maintenir les contrats en cours et de recruter de nouveaux alternants. Malgré la crise, 62 contrats en alternance ont été signés en 2020 et 140 sont signés en 2021. Le groupe s'est également engagé pour l'inclusion grâce à des actions concrètes comme :

- La labélisation du groupe ADP par la plateforme « Engagement jeunes » 2020 qui facilite l'intégration des apprentis sortants dans le marché de l'emploi.
- La fondation de Paris Charles de Gaulle Alliance, qui comprend la Cité des métiers (orientation, information des jeunes sur les formations et emplois), la plateforme Transition collective (accompagnement des salariés dans leur parcours de formation), l'Observatoire (partage des données relatives à l'emploi avec les territoires).
- La création du Pôle Georges Guynemer (développement et renforcement d'une offre de formation professionnelle, initiale et continue, dans les domaines de l'aéronautique, de l'aéroportuaire).
- Le soutien aux associations d'accès et de maintien dans l'emploi, comme Papa Charlie (prêt de véhicule à bas coût pour les salariés des plateformes en situation précaire) et le Comité Habitat (accompagnement tout au long du parcours résidentiel des salariés à faibles revenus).
- Un engagement de recrutement en faveur des personnes en situation de handicap grâce à un dispositif d'ingénierie de recrutement spécifique. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans le groupe sur les 3 dernières années est supérieur à 7%.

- La mise en place de droits spécifiques au travers d'un accord d'entreprise qui vise à inciter les salariés en situation de handicap dans l'entreprise à se déclarer : sur les trois dernières années, ces droits supplémentaires ont incité 78 salariés en situation de handicap à se déclarer pour leur apporter des réponses adaptées à leur problématique de santé.
- Dans le cadre du PAQTE, des partenariats avec des CFA, Proméo (une classe d'alternants en maintenance), et avec les Maisons de l'environnement de CDG et d'Orly ont été signés.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

- 800 k€ annuels d'achats sont effectués auprès des entreprises du secteur adapté et protégé. Dans le contexte de réduction drastique des consommations en 2020, le montant réalisé a été de 595 k€. Il avait dépassé 1 M€ en 2019.
- Le taux de dépenses fait avec des fournisseurs locaux en Île-de-France est de 81% en 2019 et de 77% en 2020.
- Un dispositif d'insertion sociale sur le marché des travaux : Refonte RPDI Orly (2018 -2020), Réhabilitation 2B2D (2017-2020), Liaison des satellites CDG1 (2017-2020), Gare SGP Orly (2018-2022). Au total, sur ces 4 projets en 2019 : 198 632 heures ont été réalisées par des personnes en insertion.
- Sur le reste des dispositifs d'insertion sociale sur le marché des travaux en 2020 : 51 658 heures ont été réalisées et 117 salariés ont été accompagnés en 2020.

Accès à l'emploi et à la formation

Le Groupe AG2R LA MONDIALE développe une politique Diversité & Inclusion qui vise à renforcer l'égalité professionnelle sous toutes ses formes et à favoriser l'intégration dans l'emploi de tous, et notamment des jeunes :

- Le Groupe s'engage depuis plusieurs années en faveur de l'alternance avec comme objectif l'intégration d'au moins 4% d'alternants dans ses effectifs. En 2020, 266 alternants ont été recrutés, soit un peu plus de 5% des effectifs, et 22 alternants ont été embauchés en CDI à l'issue de leur contrat en alternance.
- Le Groupe travaille depuis plusieurs années avec Mozaïk RH, un cabinet de recrutement spécialisé dans l'inclusion économique des jeunes issus des catégories socio-professionnelles les moins favorisées et souvent des QPV.
- AG2R LA MONDIALE s'est engagé dans un projet novateur avec l'Association de la Fondation Étudiante pour la Ville (Afev) en 2020 pour proposer à ses alternants d'accompagner des élèves qui rencontrent des difficultés dans leur parcours.
- AG2R LA MONDIALE est adhérent de l'association Tremplin depuis plusieurs années dans le cadre du développement de sa politique en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Le Groupe s'engage pour l'accès à l'emploi et à la formation à travers de nombreuses thématiques :

- Le Groupe encourage l'accompagnement vers l'emploi à destination des métiers en tension du Bien vieillir et de l'Autonomie : AG2R LA MONDIALE a lancé un grand programme, en synergie avec la DRH du Groupe, pour que les proches aidants puissent valoriser leurs compétences expérientielles dans leur recherche d'emploi, leur évolution professionnelle.
- AG2R LA MONDIALE soutient, en lien avec la priorité fixée par le Comité national Coordination Action Handicap), les actions au service de l'emploi des travailleurs handicapés.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Il y a déjà 8 ans, AG2R LA MONDIALE a nommé un référent RSE au sein de la Direction des achats pour promouvoir les achats responsables. Depuis la création du Collectif, le Groupe a mené plusieurs actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive, comme :

- L'intégration de critères RSE dans les appels d'offres et le recours, autant que possible, à des entreprises adaptées ou aidées pour réaliser des sous-traitances d'actes de gestion.
- La mise en place d'un processus de contractualisation simplifié pour les entreprises éligibles aux critères d'achats inclusifs en lien avec la Direction Juridique.
- La mise en place d'indicateurs de suivi via le système d'information Synertrade, mesurant le volume d'achats au secteur « handicap », aux PME et TPE et le volume d'achats territoriaux.
- Le Groupe travaille actuellement sur un plan de charges favorisant la mise en place d'acteurs locaux pour le nettoyage et l'accueil.
- Durant la crise sanitaire, le Groupe a acheté des masques auprès du consortium Résilience. Les masques Résilience sont tous fabriqués en France par un réseau d'acteurs inclusifs comprenant des PME, des entreprises d'insertion, des entreprises adaptées et des associations.
- Le Groupe AG2R LA MONDIALE a fait le choix d'accompagner lorsque cela était possible ses prestataires dans cette crise, par exemple en modifiant le modèle économique de son agence de voyage afin de permettre une continuité d'activité avec un minimum de perception.

Accès à l'emploi et à la formation

Axa a poursuivi des objectifs ambitieux pour ses recrutements d'alternants (730 en 2021), de jeunes issus de Quartiers Prioritaires de la Ville (366 jeunes de moins de 26 ans en 2020), ses recrutements de Certificats de Qualification Professionnelle (199), et ses recrutements de personnes en situation de handicap, en travaillant avec CHEOPS, les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, les écoles, les CapEmploi, la FFA, des prestataires (Défi RH) et via des sites spécifiques : Talents Handicap, Handicap.fr, HelloHandicap.

Concrètement, ces objectifs ont permis :

- Une diversification des outils de sourcing afin d'attirer des profils d'origine sociale et culturelle variés : 1 jeune, 1 solution ; DiversifiezvosTalents.com ; Plateforme Engagements Jeunes...
- La possibilité pour les équipes RH de s'engager personnellement auprès de jeunes (coaching 100 Chances 100 Emplois, salons Jeunes d'Avenir, Acteurs d'Avenir) et de partager avec d'autres entreprises engagées en faveur de l'employabilité des jeunes.
- L'engagement d'Axa dans de nouvelles initiatives en faveur de l'employabilité des jeunes, comme le programme Skills, qui permet d'agir pour la réinsertion scolaire et professionnelle de jeunes entre 18 et 30 ans issus des QPV en Île-de-France et éloignés de l'emploi.
- Le développement de programmes de mentorat, comme un partenariat avec « Chemins d'Avenir » et la poursuite des partenariats existants avec Télémaque, Proximité, Eloquencia.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Dans ce groupe de travail, AXA a notamment avancé sur les projets suivants :

- Le développement d'une assurance multirisque habitation accessible, développée en collaboration avec 1001 Vies Habitat disponible pour près de 90 000 bénéficiaires (lancement à l'horizon janvier 2022).
- Le projet Per'Mission permettant, à travers la conduite supervisée de faciliter l'obtention d'un permis B pour une centaine de jeunes à travers toute la France, en collaboration avec Total et Renault.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Axa a nommé deux sponsors au Comex d'AXA France afin de promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise et a mis en place des mesures de suivi et d'évaluation de ses fournisseurs, notamment :

- La qualification et l'analyse de la base fournisseur via une mission HandiShare (Décembre 2020).
- L'intégration d'entreprises adaptées au référencement en assistance technique.
- Le changement du mode de fonctionnement en appel d'offres en faveur d'une démarche de sourcing inversé lorsque cela est pertinent.

Ces mesures ont notamment permis la constitution d'une véritable base de connaissance au sein de la direction des achats sur les sociétés du secteur inclusif, mais aussi :

- Le renforcement des clauses sur les achats inclusifs et des critères de sélection reposant sur un volet STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) dans tous les appels d'offre pour lesquels cela est possible.
- L'identification des fournisseurs en portefeuille selon les définitions posées dans le groupe de travail pour le périmètre des achats inclusifs.
- Le challenge des fournisseurs majeurs lors des revues de performance.

Accès à l'emploi et à la formation

- BNP Paribas, mobilisé de longue date en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes, a maintenu ses engagements et son objectif de recruter 2 000 alternants, auxquels s'ajoutent 1 500 stagiaires, et plus de 300 V.I.E en mission. Les 2/3 des postes ouverts en CDI sont accessibles aux nouveaux entrants sur le marché du travail.
- Avec une équipe dédiée au sein du département qui opère le recrutement en France, une véritable démarche d'alternance inclusive a été engagée depuis 2018, sous l'égide de l'AFB ou en collaboration avec des acteurs de l'inclusion, le plus souvent soutenus par la politique d'Engagement avec la société civile de la Banque. Le Groupe détient la plus ancienne fondation d'entreprise de France (1984) et soutient de nombreuses associations (Adie, Afev, NQT, Proximité, Écoles de la 2^{ème} chance). Cet engagement a été prolongé par la signature du PAQTE et d'une Charte Égalité avec le département de la Seine Saint-Denis.
- Les équipes RH et Engagement se sont mobilisées en régions pour apporter leur contribution à l'action du Collectif, en particulier en Seine Saint-Denis.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

BNP Paribas a développé la plateforme AXELLE, accessible sur le site « mabanque.bnpparibas » via une bannière pour les clients en difficulté financière.

- En cliquant sur la bannière, les clients peuvent accéder à des conseils et des offres inclusives sur des produits et services de première nécessité pour diminuer leurs dépenses contraintes et accéder à des sites de recherche d'emploi.
- BNP Paribas a procédé au lancement officiel de la plateforme Axelle mi-septembre 2020, et a invité ses 270 000 clients dits « fragiles » à rejoindre la plateforme.

- La plateforme inclut à la fois des offres d'entreprises (Coup de pouce d'Orange, Programme Malin de Danone, Chèque-eau Veolia, CRIT ou Go Job, Renault Solidaire), des offres proposées par des social business et des associations (Adie, Simplon, Cresus, Lunettes de ZAC, Papernest) et des offres pédagogiques (Debout.fr). Elle présente également l'offre Nickel (filiale du Groupe BNP Paribas).

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Pour répondre aux 5 engagements identifiés pour guider ses politiques d'achats inclusifs, BNP Paribas a mis en place les actions suivantes :

- Un sponsor au Comex pour promouvoir les achats inclusifs a été nommé : le Directeur de l'Engagement d'Entreprise de BNP Paribas, Antoine Sire.
- Pour les appels d'offre appropriés et traités par la fonction centrale du Groupe, il est demandé au soumissionnaire de proposer un partenariat avec un Entrepreneur Social.
- Des processus internes sont allégés pour évaluer la performance CSR. La co-traitance est privilégiée pour donner accès à une part des appels d'offre de BNP Paribas aux Entrepreneurs Sociaux et, dans la grille de pondération des appels d'offre utilisée pour sélectionner les fournisseurs, le poids minimum obligatoire des critères RSE est de 5%.
- L'analyse du chiffre d'affaires réalisé avec le STPA est effectuée dans le cadre du partenariat avec le GESAT. Le Groupe collabore aussi avec la plateforme de l'inclusion pour les SIAE.
- BNP Paribas a mis en place un plan d'action en 2021 concernant un important département IT du Groupe, avec notamment la définition d'un objectif chiffré de co-traitance et d'indicateurs appropriés pour un monitoring régulier à moyen terme.

Accès à l'emploi et à la formation

En ce qui concerne l'emploi, le groupe BPCE a centré son action sur deux priorités : la formation et l'apprentissage. Cet engagement s'est inscrit dans la lignée des ambitions et objectifs du plan stratégique « TEC2020 » lancé sur la période 2018-2020.

Les résultats concrets sont les suivants :

- Un nombre d'heures de formation de 10 millions d'heures sur 3 ans soit un volume de 3,3M d'heures par an.
- Un nombre d'alternants qui tend vers le quota légal de 5% (de l'ordre de 4 500 pour une réalisation 2020 de 4 000 alternants, contre 3 400 il y a 4 ans).
- Une participation des établissements bancaires du groupe aux Collectifs régionaux sur la base d'un appel à volontariat avec la liste des entreprises participantes au sein du réseaux des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Le Groupe BPCE a largement contribué au groupe de travail sur l'accès aux biens et services pour les personnes fragiles, grâce à sa capacité exceptionnelle à identifier et à toucher ces personnes.

Le groupe a donc travaillé sur les projets suivants :

- Une offre de LOA inclusive en partenariat avec Renault, en ligne avec un objectif de 1 000 véhicules livrés en 2021 (Dacia Sandero) sur le territoire national. Une première étude d'impact montre que cette offre est bien dans la cible clients fragiles avec un taux de satisfaction supérieur à 95% et quasi 100% de taux de recommandation et un impact net sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.
- Un test d'offre d'un vélo à assistance électrique avec la Caisse d'Épargne Hauts-de-France (CEHDF) et un bailleur social des Hauts-de-France pour permettre aux locataires d'accéder aux mobilités douces.

- Le lancement d'un partenariat pilote en Caisse d'Épargne Hauts-de-France (CEHDF) et Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou Charentes (CEAPC) avec Orange via un numéro vert pour accès à l'offre « Coup de Pouce » (box internet + téléphone fixe).
- Le lancement en cours d'une offre en Caisse d'Épargne Ile-de-France (CEIDF) et Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche (CELDA) avec comme partenaire le Réseau ENVIE (reconditionnement et insertion par l'activité éco) sous forme de deux kits d'équipements ménagers reconditionnés et garantis (haut et moyen de gamme frigo, cuisinière...).
- La prise de contact avec les distributeurs de matériel santé/dépendance pour voir si une offre est possible pour des personnes modestes qui ont besoin de s'équiper pour leur maintien à domicile.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

La filiale BPCE Achats a contribué en 2021 aux travaux du marché de l'inclusion (Ministère du travail, de l'emploi et de l'inclusion), qui visent à identifier des structures de l'insertion et partager des retours d'expérience, et communiqué auprès de la Filière Achats sur l'existence de cette plateforme.

En 2021, le Groupe BPCE a mis en place un système d'identification des fournisseurs du domaine de l'inclusion dans la base de dépenses (power BI).

L'identification des fournisseurs du domaine de l'inclusion dans la base de dépenses permet aux acheteurs de la Filière Achats de partager un état des lieux de l'existant sur le recours aux fournisseurs de l'inclusion (par catégorie d'achat, par fournisseur, par entreprise du groupe utilisatrice).



Accès à l'emploi et à la formation

Comptant parmi les premiers employeurs de France, Carrefour dispose de plus de 300 métiers. Parmi ceux-ci, de nombreux postes dans des magasins et entrepôts sont accessibles à tous, avec ou sans diplôme ni expérience, tournés vers les travailleurs des territoires où sont implantés nos établissements, quels que soient leur âge, leurs caractéristiques socioprofessionnelles ou leur origine.

Dans le contexte inédit de crise sanitaire qui a marqué l'année 2020, cela a donné à Carrefour une vraie capacité d'action et une responsabilité particulière pour tendre la main aux 750 000 jeunes qui entraient sur le marché du travail.

Dès fin 2020, Carrefour a pris 2 grands engagements :

- Embaucher 15 000 jeunes en 2021, en leur proposant soit un CDI (7 000) soit un contrat d'alternance (8 000), selon le stade de leur parcours. Cela représente 5 000 jeunes de plus recrutés en contrats longs et qualifiants, notamment sur l'apprentissage, multiplié par 2.
- Que ces recrutements bénéficient pour moitié à des jeunes issus de quartiers défavorisés.

A la fin du troisième trimestre 2021, Carrefour avait atteint ces engagements à hauteur de 90%.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

La Fondation Carrefour a pris des engagements rapides en lien avec la crise sanitaire pour lutter contre la précarité alimentaire à court terme, notamment par des dons à destination d'achats de denrées alimentaires (MC93, Aurore, Les Petites Cantines Strasbourg, Table de Cana Marseille, Ordre de Malte, Solidarité Saint-Bernard (18^{ème}), HopHopFood et Student Pop pour les étudiants).

La Fondation s'engage pour favoriser l'insertion des publics précaires, particulièrement chez les jeunes. Carrefour soutient tous les ans des associations œuvrant à l'insertion ou à la réinsertion (École de la 2^{ème} Chance, Adie, Apprentis d'Auteuil, etc.).

Enfin, Carrefour œuvre pour développer l'attractivité des métiers agricoles face au non renouvellement des agriculteurs. Carrefour soutient deux écoles d'agriculture qui œuvrent pour former les jeunes ouvriers agricoles à l'entrepreneuriat et à la reprise d'exploitations et former la nouvelle génération d'agriculteurs acteurs de la transition alimentaire.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Carrefour accompagne les producteurs dans leur transition agricole via différents systèmes de financement :

- Finifac qui propose des services financiers pour faciliter les paiements et la gestion de la trésorerie des fournisseurs Carrefour.
- #JeParticipe, lancé en 2019 par Carrefour en partenariat avec Miimosa, qui propose aux particuliers de soutenir des agriculteurs et entrepreneurs engagés dans la Transition Alimentaire à travers des dons associés à des contreparties en nature ou via des prêts rémunérés entre 2% et 5%.
- Un fonds d'investissement destiné à soutenir les entreprises engagées dans la Transition Alimentaire via des prêts pour financer des investissements matériels ou un changement d'échelle
- Une enveloppe dédiée à l'aide à la conversion au bio pour soutenir financièrement des producteurs se lançant dans l'agriculture biologique pendant la période de conversion qui impose d'attendre plusieurs années avant de pouvoir apposer le logo AB sur leurs produits.



Accès à l'emploi et à la formation

Le groupe Casino est partenaire de plusieurs dispositifs pour faciliter l'insertion des plus démunis, notamment avec son enseigne Franprix. Afin de soutenir l'insertion des sans domicile fixe, Franprix s'est engagé avec Emmaüs Défi afin de construire conjointement un programme qui permet à des personnes exclues de la vie sociale et professionnelle de retrouver progressivement un emploi. Une vingtaine de sans domicile fixe ont déjà bénéficié de ce programme qui leur permet d'aller vers une embauche progressive en CDI.

Le groupe Casino a continué en 2021 à développer ses actions en faveur de l'insertion des jeunes par l'emploi au travers notamment de plus de 7 000 contrats d'alternance dans le monde, contre 6 500 en 2020.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Par ailleurs, le groupe Casino avec son enseigne Casino a mis en place un dispositif de soutien aux étudiants précaires, en leur proposant une réduction de 10% sur tous les produits jusqu'en juin 2021, puis en proposant un abonnement étudiant pour 2 euros par mois, qui leur permet de bénéficier de 10% de réduction sur les produits de l'enseigne pendant toute l'année.



Accès à l'emploi et à la formation

Le Groupe Crédit Agricole est engagé en faveur de mesures concrètes pour l'accès à l'emploi et à la formation comme le partenariat APELS – LCL :

- Développé en partenariat avec l'Agence Pour l'Éducation par Le Sport, le programme « Point de rencontre » permet à des jeunes de suivre une formation de 18 mois au sein de LCL dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Plus de 100 jeunes ont été accompagnés par LCL depuis 2015. A l'issue de leur contrat de professionnalisation, 68% des participants des deux premières promotions ont été embauchés en CDI ou CDD.

En 2021, les axes clés de la politique d'inclusion des jeunes dans le Groupe auront été les suivants :

- Préserver les volumes d'accueil des alternants, des stagiaires du supérieur, des VIE ainsi que le maintien du cap 2020 avec l'accueil de 18 000 nouveaux jeunes collaborateurs, dont 5 000 stagiaires, 5 000 alternants (en augmentation de 50% par rapport à 2018) et 8 000 CDI & CDD de moins de 30 ans.
- La mobilisation des équipes pour organiser Mobil-Jeunes, un événement 100% digital à destination des alternants et stagiaires en fin de mission dans le groupe.
- Le lancement d'une campagne de recrutement de mentors bénévoles parmi les salariés du groupe pour accompagner les jeunes, en particulier dans leurs recherches d'un 1^{er} emploi.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Au sein de chacun des sites bancaires des 39 Caisses régionales de Crédit Agricole, un portail « Maitriser son budget » a été mis en ligne en juillet 2020, ouvert à l'ensemble des clients et prospects, et qui est construit autour de quatre modules :

- Un module d'éducation budgétaire.
- Un module présentant les offres d'entrée de gamme du groupe Crédit Agricole et notamment son offre bancaire EKO.

- Un module d'orientation des clients vers les « Points passerelles », organisations dédiées auprès des Caisses pour accompagner les clients faisant face à un « coup dur » (décès, divorce et séparation, chômage, maladie).
- Un module présentant les offres extra-bancaires des entreprises du Collectif et orientant vers leur site respectif.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

L'inclusion est devenue un axe prioritaire dans le déploiement de la politique achats RSE au titre du PMT 2022. Pour cela la Direction des Achats Groupe :

- S'est dotée dans le cadre de sa Gouvernance d'un Référent Achats Responsables rattaché à la direction des achats Groupe qui gère l'ensemble des thématiques RSE dont les achats inclusifs.
- Intègre les fournisseurs spécialisés dans ses appels d'offres dès que cela est pertinent. Lorsque la catégorie d'achats le permet, certains fournisseurs du Secteur du travail protégé et adapté sont intégrés dans les référencements.
- Inclut les achats inclusifs dans l'évaluation de ses fournisseurs. Ainsi, l'évaluation des offres intègre une section RSE qui pèse 15% de la note globale dans les appels d'offres.
- A pris l'engagement d'augmenter de 50% le volume de dépenses dédiés aux achats inclusifs dans le cadre du PMT 2022. Cet engagement est inclus dans les objectifs des acheteurs.



Accès à l'emploi et à la formation

La Direction Générale de Crédit Mutuel Alliance Fédérale a réaffirmé ses engagements en matière d'alternance en se fixant un objectif ambitieux de 1 300 recrutements par an sur 3 ans.

2019 : 1 474 alternants
 2020 : 1 462 alternants
 Octobre 2021 : 1 423 alternants

En Octobre 2021, plus de 1 400 recrutements d'alternants avaient déjà été réalisés depuis le début de l'année. L'objectif de 1 300 recrutements a donc été dépassé.

Dans le cadre du PAQTE, le Groupe a mis en œuvre le suivi des recrutements alternants issus des QPV et des communes de moins de 5 000 habitants.

Les équipes DRH Crédit Mutuel Alliance Fédérale ont participé aux actions du Collectif dans les 10 bassins d'emplois où il œuvre (Exemple : Forum ou eForum Alternance) et aux actions de 100 Chances 100 Emplois.

Chez Crédit Mutuel Alliance Fédérale, cela a suscité :

- La mobilisation des équipes RH en local pour s'impliquer et expérimenter des dispositifs locaux avec d'autres entreprises, par exemple à Marseille et Lille avec l'APELS, ou à Bordeaux, Strasbourg, Marseille et Nantes avec 100 Chances 100 Emplois. Ces dispositifs ont permis des recrutements en alternance, ou des immersions dans le cadre de découverte de l'entreprise.
- Des partages d'expériences entre les différentes équipes.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Le Crédit Mutuel a été en contact permanent avec l'Action Tank Entreprise & Pauvreté, qui accompagne le groupe de travail dédié aux offres de biens et services pour les personnes en situation de précarité. L'Action Tank a encouragé le Crédit Mutuel à intégrer les offres des partenaires.

Les travaux du Collectif ont été restitués à chaque CCFV (Comité de Clientèle Fragile & Vulnérable). Le CCFV d'avril 2021 a notamment permis la validation de l'intégration des offres des partenaires industriels sur le Kiosque à Service, dans un univers dédié qui sera créé spécialement.

L'Univers Clientèle Fragile est désormais disponible. Les offres des partenaires Danone et Crit sont en cours d'intégration.

Chez Crédit Mutuel Alliance Fédérale, cela a suscité :

- Des échanges fructueux avec les autres membres du Collectif sur les actions déployées en faveur de la clientèle fragile et vulnérable.
- Le partage de best practices et des avancées des confrères du Collectif.
- Une position commune de l'ensemble des banques du Collectif. Toutes sont en faveur d'un déploiement des offres des partenaires sur leurs plateformes.trice).

Le Groupe Crit a rejoint le Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive en février 2019. Convaincu de l'importance de partager les bonnes pratiques et d'œuvrer en commun pour l'inclusion des personnes dites les plus fragiles, Crit s'est impliqué depuis le début dans les trois groupes de travail constituant ce Collectif.

Accès à l'emploi et à la formation

Le Groupe a augmenté chaque année son nombre d'alternants parmi ses collaborateurs permanents. Cette progression s'est maintenue malgré le contexte sanitaire : 211 alternants en 2019, 307 en 2020 et 315 en 2021.

Sur un grand nombre des Collectifs locaux, Crit a fait du mécénat de compétences en mettant à profit l'expertise de certains de ses collaborateurs en matière de techniques de recherche d'emploi pour des publics éloignés de ce marché. Nathalie Jaoui, présidente de Crit, s'est engagée personnellement dans les actions du Collectif 93 en acceptant d'en être la CEO sponsor. C'est à ce titre qu'elle signe le 7 décembre 2021 une charte d'adhésion au nom du Collectif 93 pour « La Seine-Saint-Denis une Chance, les entreprises s'engagent. » Le Collectif de la Seine-Saint-Denis a organisé en 2019 et 2020 une action phare en faveur d'alternants de ce Département qui n'avaient pas encore trouvés d'entreprises pour les accueillir lors de ces rentrées scolaires (dans le cadre du salon Jeunes d'Avenir organisé par AEF). Les entreprises membres du Collectif 93 ont également animé de nombreuses sessions de coaching auprès de jeunes suivis par l'École de la 2^{ème} Chance de la Seine-Saint-Denis.

L'inclusion par l'activité économique a été au bénéfice d'autres cibles que les jeunes. Par exemple, Crit et les autres sociétés du Collectif de Grenoble se sont investies dans le programme Rising qui vient en aide aux personnes réfugiées pour, notamment, les faire accéder à un emploi. Aussi, le Collectif 93 s'est associé avec le Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis pour tenir un espace recrutement pour les personnes en situation de handicap lors du Handiforum en juin 2021. Co pilote du Collectif toulousain, Crit s'est également mobilisé pour organiser un salon pour cette même cible.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Les réunions organisées dans le cadre de ce groupe de travail ont permis à Crit de nouer des partenariats bilatéraux avec d'autres sociétés du Collectif.

- **Un partenariat avec Orange** : Crit s'est associé à Orange afin de faire connaître auprès de ses intérimaires l'offre sociale Coup de Pouce Livebox, un dispositif d'accès à internet et à un ordinateur portable à moindre coût. Crit s'est positionné en « prescripteur » de publics en difficulté sur ces questions.
- **Un partenariat avec BNP Paribas** : BNP Paribas a développé Axelle, une plateforme à destination de ses clients les plus fragiles, regroupant différentes offres inclusives. L'ensemble des offres d'emploi proposées par Crit y sont transmises automatiquement et de manière actualisée.
- **Un partenariat avec Crédit Agricole** : Crit a été identifié sur les différents sites des caisses régionales du Crédit Agricole comme partenaire emploi. Crit s'est également rapproché des Points Passerelles du Crédit Agricole pour venir en aide à des personnes sans emploi qui auraient des difficultés financières.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Le recours au milieu protégé/insertion, la sélection de fournisseurs locaux et de TPE/PME sont autant de considérations incluses dans les procédures achats du Groupe. Crit a toujours participé aux travaux de ce groupe de travail et a été amené à recourir aux prestataires identifiés par celui-ci pour ses propres achats. À titre d'illustration, Crit a passé commande, au plus fort de la crise sanitaire, de masques auprès de Résilience, prestataire connu grâce au Collectif.

Accès à l'emploi et à la formation

Danone a accueilli 433 alternants en 2020 en France, contre 300 en 2018, ce qui représente une progression de 45% sur deux ans. Dans l'ensemble, au sein des entités de Danone en France, les alternants représentent en moyenne un peu plus de 5% des effectifs.

Danone se mobilise pour l'accès à l'emploi des jeunes et des publics qui en sont éloignés :

- Des missions de coaching, notamment via l'École de la 2^{ème} Chance ou des forums pour l'emploi. Cela permet une progression sur l'autocensure des jeunes. Les résultats de ce projet seront visibles dans quelques années si nous continuons à être régulièrement à leur contact.
- Des actions en lien avec des forums de l'alternance organisés par Pôle emploi, comme le projet FAIR[E], une nouvelle initiative qui vise à aider des demandeurs d'emplois longue durée, des jeunes sans qualification, des bénéficiaires du RSA... à retrouver un emploi.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Lancé en 2008, en partenariat avec l'Association des Pédiatres, la CAF, la Croix Rouge Française, et Blédina, le programme Malin est un service pour les familles à bas revenu en France apportant du conseil nutritionnel et donnant accès à une nutrition adaptée et accessible budgétairement pour des enfants, dès la grossesse jusqu'à leurs 36 mois.

- 90 000 parents, sans distinction de revenus, de la grossesse aux 5 mois de l'enfant, ont été contactés chaque mois via un courriel de la Caisse nationale de l'allocation familiale (Cnaf).
- 6 000 nouveaux enfants, vivant dans des familles précaires, ont été inscrits chaque mois pour bénéficier de l'offre budgétaire. Au début de l'année 2022, notre force de frappe sera supérieure à celle des Restos du Cœur sur les enfants en bas âge.

- Au 1^{er} novembre 2021, 35 000 enfants précaires sont inscrits dans la base de données. Notre ambition est que 160 000 enfants soient inscrits à terme.
- Malin a engagé une stratégie de prescription à travers les banques du collectif mais aussi via les mutuelles et les assurances.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Les achats des entités de Danone en France portent en majorité sur des fournisseurs établis en France (base Siret en rang 1), à hauteur de 77% toutes catégories d'achat confondues.

- Augmentation régulière de la part des achats faits par Danone en France, notamment pour les ingrédients avec une projection en 2022 à 68% contre 63% en 2019, nomination d'un sponsor COMEX pour promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise et inclusion d'une clause RSE dans tous les appels d'offre.
- Maintien du total des achats par Danone en établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) en dépit du contexte Covid.
- Le programme « Sauvez Williams » : relocalisation durable en France de la culture de poires grâce à des contrats de longue durée avec des fermiers en France.
- Partenariats avec des acteurs du handicap : Danone a notamment mis en place une cafétéria solidaire via l'entreprise Sogeres, le service Factotum avec l'Association des Paralysés de France, et la gestion du courrier avec l'ESAT Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés.
- Danone est cofondateur de la joint-venture sociale Lemon Aide / Lemon Tri, qui vise la réinsertion de personnes éloignées de l'emploi avec deux activités, la collecte de déchets tertiaires valorisables et le tri de déchets plastique afin de les revendre à des recycleurs.

Accès à l'emploi et à la formation

En 2021, le groupe EDF a maintenu ses objectifs de recrutement malgré la crise sanitaire et les a renforcés pour les jeunes diplômés, les alternants et les stagiaires. Le Groupe aura accueilli 8 000 nouveaux salariés (dont 5 300 jeunes) en CDI principalement, 6 800 alternants - dont 4 000 pour la promotion 2021 - 2022, ainsi que 3 500 stagiaires.

Pour le groupe EDF, attaché aux valeurs de service public, accueillir, former et accompagner des alternants relèvent d'une responsabilité et d'un engagement qui font partie de son ADN. Plus de 5 500 tuteurs, salariés de l'entreprise, sont ainsi impliqués dans l'accompagnement et la réussite des alternants. Le groupe a augmenté depuis 2018 les volumes de recrutement d'alternants pour aider les jeunes à surmonter cette crise. EDF se donne une double ambition pour l'accueil de jeunes éloignés de l'emploi :

- Développer le recrutement des jeunes notamment issus des Quartiers Prioritaires de la Ville et accompagner 1 000 jeunes, en 2022, à travers des actions de mentorat (« 1 jeune, 1 mentor »).
- Maintenir l'engagement pour l'alternance (1 alternant sur 3 issu de Quartiers Prioritaires de la Ville et de Zones Rurales Revitalisées).

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

La solidarité est au cœur des valeurs d'EDF et de sa politique commerciale, dans le cadre de ses missions de service public. EDF a ainsi noué depuis 30 ans un partenariat actif avec les Fonds de Solidarité Logement dont elle est le premier contributeur après les collectivités, avec plus de 20,3 millions d'euros versés en 2020. La politique Solidarité d'EDF repose sur trois piliers :

- **La prévention :** diffusion de conseils simples et pratiques pour faire des économies d'énergie, outils de suivi de consommations.
- **L'accompagnement des clients :** les conseillers clients d'EDF sont sensibilisés aux situations de précarité énergétique et déploient notamment le service « Accompagnement Énergie ».

Ils réalisent les premières détections de situations sensibles et orientent les clients, le cas échéant, vers les experts Solidarité (un peu plus de 230 présents sur tout le territoire). EDF a décidé d'aller plus loin que ses obligations réglementaires pour remplacer la coupure par une réduction de puissance minimale garantie à 1 kVA tout au long de l'année et non plus seulement pendant la période de trêve hivernale. Cette solution permet de maintenir les usages essentiels de l'électricité d'un ménage jusqu'à la régularisation du paiement de sa facture.

- **L'aide au paiement :** EDF développe des actions volontaires en matière de plans de paiement, d'échéanciers, d'accompagnement à la gestion budgétaire. Dans le cadre du dispositif gouvernemental des « Certificats d'économie d'énergie », EDF aide les particuliers à financer leurs travaux de rénovation énergétique en mettant en place le site « Prime énergie EDF ». Depuis 2019, l'offre « Mon chauffage durable » vient également aider les ménages à réduire leurs factures énergétiques en remplaçant leur chaudière par une pompe à chaleur.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

EDF a nommé un sponsor Handicap au Comex, et a mené plusieurs actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive, comme :

- La confirmation des outils de mesure des achats inclusifs du groupe et l'augmentation des achats au STPA entre 2019 et 2020 (de 11,4M€ à 12,8M€).
- La mise en place, dès que possible, d'une ouverture vers le secteur protégé et adapté dans les appels d'offre et des clauses d'inclusion (marché intérim par exemple) et l'autorisation d'achat de gré à gré, hors appel d'offres, pour les achats inférieurs à 20 K€ au secteur protégé et adapté ou d'insertion par l'activité économique.

Accès à l'emploi et à la formation

- Elsan a quasiment doublé son nombre d'alternants recrutés entre 2019 et 2021, malgré le contexte très difficile de la crise sanitaire qui a perturbé le fonctionnement de ses hôpitaux et cliniques depuis mars 2020 : de 80 à 142. L'objectif reste d'atteindre 200 alternants, en débloquent les mécanismes de la formation professionnelle au sein de l'OPCO Santé par la négociation d'un accord de branche (associant Korian) sur la formation professionnelle, l'alternance et le tutorat.
- Elsan s'est mobilisé avec les DRH du Collectif sur la transition collective (dispositif « Passerelle ») en travaillant notamment avec Accor, Air France et Transdev sur des possibilités de transition de salariés vers les métiers soignants.
- Un projet de CFA Elsan est en ce moment à l'étude grâce aux partages de bonnes pratiques du groupe de travail sur l'accès à l'emploi et à la formation. Elsan a aussi contribué à la création d'un nouvel IFAS (Institut de formation des aides-soignants) innovant à Metz, en lien avec la Région Grand-Est et mettant en œuvre de nouveaux outils numériques de formation. La clinique Elsan de Metz a pris l'engagement d'embaucher une dizaine d'élèves de cet IFAS récemment inauguré dès leur sortie en 2022.
- Elsan et la Croix-Rouge française ont signé le 5 octobre 2021 un accord de coopération pour promouvoir et valoriser les métiers en tension du secteur sanitaire au travers de l'apprentissage. Les 140 établissements de santé du groupe Elsan proposeront en priorité aux étudiants des 70 instituts régionaux de formation sanitaire et sociale (IRFSS) de la Croix-Rouge des stages et une première expérience terrain, ainsi que des postes disponibles en sortie de cursus de formation.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

- Elsan a mis en place une offre de bilan de santé pour les patients fragiles, qui leur permet de bénéficier d'une prise en charge pluridisciplinaire en amont et en aval d'un séjour hospitalier. Ce bilan inclut un accès gratuit à des professionnels de santé non pris en charge par l'assurance maladie (diététiciens, psychologues). Ce dispositif est organisé de manière à permettre la prise en charge par l'assurance maladie en hôpital de jour. Au-delà de cette offre nationale, des initiatives de bilan « hors les murs » pour les publics fragiles ont été mises en œuvre, par exemple par les soignants de la clinique des Cèdres à Brive en lien avec Emmaüs.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Le groupe Elsan a mené plusieurs actions pour promouvoir la politique d'achats inclusifs, comme :

- La signature d'une convention avec l'AGEFIPH en juillet 2020, comprenant 6 axes de travail, dont le développement des achats auprès du secteur du handicap.
- L'insertion d'une clause sociale dans les conventions de référencement des fournisseurs.
- La création d'un mémo sur les achats auprès du secteur du handicap pour les établissements du groupe.
- Le référencement au niveau national de prestataires du secteur du handicap. En 2020, 61% des établissements de santé du groupe Elsan ont fait appel aux entreprises du secteur handicap dans leurs territoires.

Accès à l'emploi et à la formation

Concrètement, cet engagement s'est traduit par des actions et partenariats nouveaux grâce aux échanges du Collectif :

- À Lyon, 300 jeunes n'ayant pas trouvé d'alternance ont été appuyés par le collectif, une pratique partagée au sein des réseaux RH des territoires Engie qui a pu être démultipliée suite à plusieurs forums.
- À Lille, l'opération « Squad emploi » de mentorat a été un succès, un jeune est mentoré par un manager sur 6 mois, ce sujet est un enjeu pour Engie, dès 2022 les RH des entités développeront le mentorat avec les managers.
- Globalement, pour Engie un nouveau partenariat avec 100 Chances 100 Emplois, association peu connue parfois dans la filière RH Engie.
- Grâce au forum en partenariat avec la mission locale de Grenoble, un jeune migrant a pu être accueilli au sein des équipes Engie.

Des partenariats ou des rencontres avec de nouvelles associations ont été rendus possibles grâce au partage avec les autres DRH du Collectif. À titre d'exemple, un des enjeux d'Engie est de faire connaître ses métiers aux lycéens. L'association « Toi Demain » a été présentée lors d'une réunion du collectif de Lille. Elle accompagne des collégiens et lycéens et travaille avec les entreprises pour enrichir leur projet d'orientation professionnelle.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

En 2019, conscient de l'importance de ces questions dans le cadre de la transition énergétique, Engie s'est réuni avec les Présidents des associations Emmaüs, Secours catholique, Secours populaire, la Croix Rouge et le CLER pour partager en janvier 2020 un « Plaidoyer contre la précarité » et proposer au gouvernement des solutions pour y remédier.

Aujourd'hui, le monde doit faire face à une crise énergétique historique avec une augmentation massive des prix du gaz et de l'électricité. Engie renforce son action auprès des ménages précaires avec la mobilisation du réseau des travailleurs sociaux. Le Groupe met à disposition un site web spécialisé pour réaliser des accompagnements personnalisés auprès d'un public fragile et leur proposer des solutions. Il s'agit avant tout de moduler et d'étaler le règlement des factures en élaborant des plans d'apurement. L'actualité récente engage Engie dans de nouvelles dispositions.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Les premiers résultats chez Engie :

- La mise en place sponsor au COMEX pour promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise.
- La création d'une politique d'achat inclusifs.
- Le challenge des fournisseurs majeurs lors des revues de performance.
- La mesure des achats inclusifs réalisée : PME, QPV, ZRR, Insertion, Handicap.
- Objectif est donné aux autres branches du groupe pour qu'ils déterminent les critères des achats inclusifs et qu'ils commencent à les mesurer (fait aux US, en Espagne, en Australie).
- Une journée d'étude réalisée avec Socio Biz (Groupe Ares) qui a validé l'opportunité de créer une Joint-Venture Insertion sur les métiers du Facility Management.

Accès à l'emploi et à la formation

Dans le contexte de la crise sanitaire et économique, Groupama a complètement maintenu son niveau de recrutement, notamment des jeunes.

- En 2019, le nombre d'alternants chez Groupama était d'environ 850. Pour l'année 2021, le groupe a annoncé le recrutement de 900 alternants et de 600 stagiaires. Depuis 2020, plus de 30% d'une promotion d'alternants est recrutée en CDI ou CDD.

Groupama a également mené des actions de soutien dirigées vers l'insertion des jeunes, comme :

- Du coaching pour des entretiens d'embauche au salon Jeunes d'Avenir.
- Pour la connaissance des métiers de l'assurance, Groupama Loire Bretagne lance une appli GAME UP.
- Des salons de recrutement, dont « Nos vraies rencontres ».
- Un partenariat avec l'association Proximité sur le site de Nanterre (parrainage de jeunes issus de QPV par des salariés de GMA et filiales).
- L'opération « don de jours », en septembre 2021 : environ 1 300 jours recueillis en faveur d'associations œuvrant pour les jeunes.

En novembre 2019, Groupama a signé un Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique. Ainsi, en 2020, le taux d'emploi direct « TH » a progressé à 5,41%, contre 4,34% en 2019.

La stratégie RSE pour les années 2022-2024 mettra notamment l'accent sur le recrutement local qui illustre la contribution de Groupama au développement économique et social des territoires.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

- Groupama Loire-Bretagne a participé aux « mutuelles communales » (habitants aux revenus modestes orientés par les communes, dont la ville de Nantes, vers des offres de service de base d'assureurs) et aux partenariats avec des bailleurs sociaux (Neotoa, Silene...) pour proposer des offres d'assurance multi-risque habitation aux conditions spécifiques pour les locataires.
- En 2021, le groupe a engagé le déploiement dans l'ensemble des entreprises Groupama du service accessibilité des services clients sourds et malentendants dans les agences.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Le développement des achats inclusifs est une des deux priorités de la Direction Achats pour 2021-2022. Il passe par la formation des opérationnels et la recherche de sourcing des fournisseurs.

- En décembre 2021, Groupama participera au Forum Achats Inclusifs organisé par le Collectif, et présentera une sélection de ses fournisseurs.
- Pendant la crise sanitaire et économique, Groupama a maintenu son niveau de commandes.
- Groupama a passé commande de 200 000 masques auprès de la filière Résilience qui fait travailler des travailleurs handicapés.
- Groupama a déroulé son « plan 2020 » destiné à accroître les achats des entreprises du groupe auprès du secteur adapté (STPA), qui comprend notamment la sensibilisation des acheteurs, la détermination de 12 catégories d'achats prioritaires, le sourcing des fournisseurs. La clause « TH » a été rendue systématique dans les contrats avec les sociétés d'intérim.

Accès à l'emploi et à la formation

- Korian est à l'origine, avec ses partenaires Sodexo, Accor, Accor Invest et The Adecco Group, du CFA des Chefs mis en place en 2020. Le CFA des métiers du soin, créé par Korian début 2020, a recruté 148 apprentis pour sa 1ère année, et le CFA des Chefs a recruté 35 apprentis Korian, dont 20 en situation de handicap.
- A date, 530 nouveaux apprentis ont d'ores et déjà été recrutés depuis le début d'année soit 2,7% des effectifs. La majorité de ces apprentis sont recrutés via les partenaires locaux dans les territoires (missions locales, Écoles de la 2^{ème} chance, Pôle Emploi) et 13% des apprentis sont issus des QPV.
- Enfin le groupe a lancé son programme « Passerelles » qui consiste à offrir à des salariés de secteurs en restructuration des postes sur les métiers en tension grâce à un programme de formation pour obtenir son diplôme d'État d'aide-soignant. Le groupe a ainsi engagé en 2021 ce programme à hauteur de 70 salariées environ, en visant 200 recrutements de ce type en 2022.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Korian a notamment travaillé son offre solidaire vis-à-vis de ses propres salariés :

- Plusieurs programmes solidaires ont été développés et portés par la Fondation Korian France en direction des femmes de Korian, qui représentent 82% des effectifs et qui sont pour 25% d'entre elles des mères célibataires.
- Un partenariat avec le réseau de « maisons des femmes » a été établi à partir de la maison-mère de Saint-Denis visant à lutter contre les violences faites aux femmes et financé via le Fonds de solidarité Covid Korian créé à cette fin au printemps 2020, financé par des réductions volontaires des salaires des mandataires sociaux et des membres du Comex du Groupe. Korian est également membre du réseau « Une femme sur trois » de lutte contre les violences domestiques faites aux femmes.

Des permanences d'accès au droit en présence d'avocats spécialisés sont organisées à proximité des sites depuis septembre 2021 afin de permettre aux salariées de Korian de trouver des solutions à des situations individuelles et familiales souvent très complexes.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

La Direction des Achats participe activement aux actions solidaires et inclusives du Groupe via la politique d'achats responsables et via le soutien aux nombreuses actions mises en place :

- La mise en place d'un sponsor au COMEX : Philippe Garin, CFO du Groupe en charge des achats.
- La mise en place de clauses sur les achats inclusifs dans tous les appels d'offre et la mise en place dans les appels d'offre pour lesquels c'est possible d'un critère de sélection reposant sur l'engagement pour l'inclusion.
- Le challenge des fournisseurs majeurs lors des revues de performance.
- L'analyse des achats en France par Handishare et la souscription à Handeco (bases de données de fournisseurs inclusifs).
- Le développement des partenariats avec des producteurs locaux renforcés ou des contrats tripartites exclusifs avec des producteurs locaux et ESS.

Les premiers résultats de la mesure des achats inclusifs, pour l'année 2020 sont encourageants : 82% des achats du Groupe sont faits en France, 20% des achats sont faits auprès de PME. Le handicap, les structures d'insertion et l'ESS représentent 6,4% des fournisseurs du Groupe.

Accès à l'emploi et à la formation

L'Oréal a toujours exprimé sa volonté de renforcer sa participation au développement économique et social de son écosystème, en contribuant à la formation et à l'insertion dans l'emploi des personnes issues de milieux défavorisés. En 2020, en dépit d'un contexte sanitaire et économique compliqué, L'Oréal a fait le choix de maintenir ses 2 000 offres de stages et alternances, dans le cadre des objectifs PAQTE. L'Oréal soutient l'alternance qui est une voie d'insertion professionnelle efficace pour les jeunes des milieux populaires. Chaque année, L'Oréal recrute 800 alternants, dont 300 sont issus des QPV & ZRR.

Lancé en Septembre 2021, le programme « L'Oréal 4 Youth » offre aux jeunes de multiples opportunités professionnelles de début de carrière (18K Opportunités de travail d'ici fin 2021 et 25K dès 2022) et des actions pour favoriser leur employabilité :

- 100k étudiants auront accès à « L'Oréal Open University » avec des contenus de formations et des masterclasses pour les perfectionner sur des ensembles de compétences essentielles pour l'avenir.
- 1 500 jours de coaching seront offerts chaque année, à des étudiants et des jeunes chercheurs d'emploi par des professionnels RH qui leur donneront des conseils pour réussir leurs candidatures et leurs entretiens.
- 1 000 leaders de L'Oréal vont se mobiliser pour « mentorer » des étudiants issus de milieux défavorisés et pour donner du mécénat de compétence à de jeunes entrepreneurs sociaux.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

L'Oréal accorde une importance à mettre sa politique d'achat au service d'un impact social et sociétal positif. Grâce à une démarche engagée, le groupe partage la valeur ajoutée et incite la création d'emplois avec l'ensemble de son écosystème et pour des populations défavorisées.

Les chiffres clés des achats inclusifs en 2020 :

- 2 509 emplois temps plein et pérennes pour les publics cibles du Programme, soutenus en France grâce au Programme Solidarity Sourcing.
- 95% des achats de l'Affaire L'Oréal France sont fabriqués en France.
- 1/3 des montants d'achats de l'Affaire L'Oréal France est réalisé avec des PME.

Le Programme « Solidarity Sourcing », mis en place par L'Oréal en 2010, est le programme mondial d'achats solidaires de L'Oréal. Il oriente une partie des achats vers des fournisseurs qui permettent aux personnes en situation de vulnérabilité économique et sociale, en particulier sur le marché du travail, d'accéder à l'emploi et à des revenus durables. Avec ses fournisseurs, en 2020 L'Oréal a travaillé à travers 77 projets d'achats inclusifs en France (1 projet sur 5) à soutenir l'emploi décent et pérenne des communautés les plus vulnérables : personnes en situation de handicap, publics cible de l'insertion par l'activité économique, femmes victimes de violences, etc. Le Groupe soutient également l'activité économique et l'emploi chez ses fournisseurs localisés dans les ZRR et QPV, les acteurs de l'économie sociale et solidaire, les EPV et l'entrepreneuriat féminin.

- En 2020, les achats solidaires sur le territoire français ont représenté 2 509 emplois à temps plein. Le nombre d'emplois générés par le programme Solidarity Sourcing en France est en hausse de 6 % par rapport à 2019 (+ 147 emplois). Près de 28 % des bénéficiaires sont des personnes en situation de handicap (693 emplois). Plus de la moitié des bénéficiaires sont localisés dans des zones classées vulnérables (1 306 emplois).

L'ensemble des membres du Comex de ManpowerGroup, sous le leadership d'Alain Roumilhac, s'est mobilisé autour de l'inclusion sur les 4 thèmes : **Acheter, Recruter, Partager, Innover**, qui s'est clôturé en septembre 2021 chez Emmaüs défi dans le 19^{ème} arrondissement de Paris.

Accès à l'emploi et à la formation

Tous les membres du Comex de ManpowerGroup se sont investis personnellement dans le programme 1 Jeune /1 mentor, grâce aux partenaires Sport dans la Ville et Article 1.

ManpowerGroup est engagée pour l'accès à l'emploi et à la formation, via :

- La création du CFA Manpower Academy avec Sarah El Haïry et Patrick Toulmet, comme Marraine et Parrain officiels. C'est l'un des maillons clés de la politique de Formation et Compétences des salariés intérimaires de Manpower pour qualifier des jeunes intérimaires et faciliter leur intégration dans le monde du travail. Il est également un rouage essentiel de la politique RH de ManpowerGroup France pour ses salariés permanents pour attirer des candidats et leur proposer un emploi dans le domaine du recrutement.
- Un soutien financier et en mécénat de compétences d'une quinzaine d'associations œuvrant à l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes principalement, via la Fondation ManpowerGroup.
- Le suivi mensuel de divers indicateurs dont les heures dédiées aux dispositifs d'insertion.
- La mise en place des « Matinales de la RSE et de l'insertion » pour sensibiliser des collaborateurs du groupe en régions.
- L'ouverture de la plateforme d'engagement citoyen ManpowerGroup (Wenabi), au mois de juin 2021.
- Le développement des Emplois Francs.

Quelques chiffres :

- ManpowerGroup s'est engagée en faveur des Quartiers de la Politique de la Ville (QPV) dès 2013, a renouvelé son engagement en 2017 et a signé à ce jour près de 40 déclinaisons territoriales du PAQTE.

- ManpowerGroup a signé le 1000^{ème} emploi Franc en présence de Thibaut Guilluy au sein de son agence de Saint-Denis en Mai 2021. Depuis le début du dispositif en avril 2018, 1 376 demandes Emplois Francs ont été traitées par Manpower, pour accompagner l'ambition de l'Etat.
- 35 000 intérimaires ont été formés chez Manpower France.
- 3000 alternants accompagnés par an, dont 6% issus des QPV.
- 328 stagiaires de 3^{ème} accueillis, dont 100% issus des QPV.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

ManpowerGroup a mené plusieurs actions pour promouvoir la politique d'achats inclusifs :

- La nomination d'un sponsor « achats inclusifs » au Comex.
- L'insertion d'une clause « développement durable, RSE et Droits Humains fondamentaux » dans tous les contrats types.
- L'identification des fournisseurs inclusifs déjà présents dans la base d'achats.
- La sélection des fournisseurs sur la base d'une grille de critères RSE.
- Le suivi des montants d'achats inclusifs générés en France.
- Le développement de partenariats et de fournisseurs inclusifs.
- Développement de ses achats dans le secteur protégé en 2020.

Accès à l'emploi et à la formation

- Depuis 2018, les programmes École IA et Cloud Microsoft by Simplon ont formé plus de 600 demandeurs d'emploi aux nouveaux métiers de développeur en intelligence artificielle et cloud. Cela représente 28 Écoles IA et 2 Écoles Cloud sur l'ensemble du territoire (incluant une promotion « féminine » et une promotion « Intelligence atypique »). Microsoft met également à disposition des contenus de formation gratuits au travers de la Global Skills Initiative (de contenus de littérature de base jusqu'à des parcours métiers).
- Sur le sujet de l'accessibilité numérique, Microsoft a accompagné de nombreuses entreprises sur l'usage des outils d'accessibilité favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap (près de 80 entreprises sensibilisées en 2020).
- Avec son projet « Ma PME numérique », Microsoft France mobilise son écosystème pour apporter des réponses concrètes aux enjeux de reprise économique des PME, notamment par la création de formations gratuites pour faciliter la relance des PME/TPE. Microsoft a l'ambition de créer un module de formation à destination des PME/TPE sur l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Microsoft France a également mené une collaboration sur la Grande cause pour le Handicap avec l'association Make.org, une organisation neutre et indépendante dont la mission est de faire participer les citoyens et de mobiliser l'ensemble de la société civile pour transformer positivement la société. Une formation MOOC à destination des PME/TPE sur l'emploi des personnes en situation de handicap sera disponible gratuitement le 15 novembre 2021.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Microsoft France a créé des offres spécifiques pour les associations, notamment celles en charge d'accompagner les personnes en situation de précarité. Microsoft est engagé auprès de l'association Solidatech pour fournir ces solutions. Ainsi, de nombreuses associations ont pu bénéficier d'offres gratuites sur les solutions Microsoft.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

L'entreprise a lancé un groupe de travail auprès des équipes achats Microsoft au niveau Européen, pour ces actions spécifiques :

- Sensibiliser les acheteurs sur les objectifs à atteindre.
- Ajouter des clauses spécifiques dans les appels d'offres sur la politique des fournisseurs et partenaires de Microsoft.
- Demander aux achats d'augmenter la part des achats vers le secteur protégé et adapté.

Accès à l'emploi et à la formation

- En 2020, Orange a accueilli près de 4 700 alternants en France, soit 5,7% des effectifs CDI. Ce résultat est supérieur à la moyenne nationale qui se situe autour de 3,5%. Sur cette même période, près de 30% des recrutements en CDI ont été au profit de personnes ayant réalisé une alternance ou un stage au sein d'Orange (+2% par rapport à 2019). Pour 2021, Orange a maintenu ses engagements (environ 4 700 jeunes seront présents dans les équipes en France).
- Depuis plusieurs années, Orange mène des actions en faveur de l'insertion des jeunes au travers de partenariats associatifs (Article 1, Capital Filles, Énergie Jeunes, Nos Quartiers ont du Talent et Proximité). Sur la période 2020-2021, 550 salariés Orange accompagnent des jeunes de tous niveaux dans leur scolarité et choix d'orientation.
- Orange s'est engagé auprès des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) en signant la charte PAQTE de 2018. Près de 16% des recrutements tous dispositifs confondus (alternance, stage, CDI et CDD) sont au profit de personnes issues des ZUS et CUS.
- Orange souhaite pouvoir accueillir et former via un contrat en alternance 230 personnes en situation de handicap sur 2022, 2023, 2024.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

- L'offre coup de Pouce Livebox : Orange commercialise Coup de pouce Livebox, un dispositif complet d'accès à internet comprenant une connexion Internet-TV-Téléphone et un PC portable. Réservée aux foyers en situation de précarité et développée sur le modèle de « social business », l'offre profite à 10 000 bénéficiaires.
- Orange propose également des Ateliers Numériques de sensibilisation au numérique. Gratuits et ouverts à tous, ces ateliers se déroulent dans les boutiques Orange et en distanciel. En 2021, Orange ambitionne d'accompagner 20 000 personnes.
- Les travaux menés au sein du Collectif ont permis de relayer ces dispositifs auprès de la clientèle fragile des banques en s'appuyant sur les plateformes « Axelle » de BNP-Paribas et « Maîtrisez votre budget » du Crédit Agricole, le « Parcours confiance » de la Caisse d'Épargne et les Points Passerelle.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Orange est administrateur et membre du Collège des entreprises du réseau GESAT depuis 2013.

Le montant des achats auprès des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) est en constante croissance depuis plusieurs années pour dépasser les 20M€ en 2019. Le montant des achats auprès des structures du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) est de 19,1M€ pour 2020. La crise sanitaire a eu un impact très minime sur les achats solidaires et inclusifs d'Orange du fait de la relation solide et pérenne entretenue avec les entreprises du secteur du travail protégé et adapté.

Au 30 juin 2021, le montant facturé par les établissements du STPA à Orange était de +15% par rapport à la même période en 2020. L'activité en faveur du STPA suit la tendance générale des achats portés par le groupe. Les prestations achetées par le Groupe sont extrêmement diversifiées et concernent tant des prestations de nettoyage de locaux que des prestations réseaux, cœur de métier d'Orange. Depuis 5 ans, le Groupe promeut les contrats de co-traitance permettant ainsi de développer l'emploi local et l'inclusion de personnes en situation de handicap ou d'insertion.



Accès à l'emploi et à la formation

Renault Group emploie, au 30 septembre 2021, 799 apprentis soit entre 5,5 et 6% de son effectif de référence. L'objectif entre 750 et 850 pour 2022 est conservé. L'apprentissage permet par sa durée l'acquisition de nombreuses compétences opérationnelles au détour des missions qui sont confiées au jeune. Le groupe favorise également la formation infra bac dont sont issus 1 à 2% de ses alternants. Au total, ce sont 24% des alternants qui bénéficient de dispositifs d'insertion. Depuis 2 années, le groupe participe au dispositif Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises (PACTE) qui favorise l'alternance des jeunes issus de quartiers prioritaires et lutte contre les recrutements discriminatoires.

- La Fondation Renault a proposé 200 000€ à Solidarités Nouvelles face au Chômage pour équiper informatiquement un atelier en Normandie afin d'accompagner 480 personnes en recherche d'emplois.
- Un aide de 227 000€ a été accordée par la Fondation Renault aux Écoles de Production. Ces écoles proposent aux jeunes de 15 à 18 ans des formations qualifiantes dans des métiers qui recrutent, notamment autour de l'automobile, la métallurgie et la construction. Ce sont 56 élèves des Écoles de production de Lille et Lens qui ont eu leur matériel pédagogique financé. 238 boîtes à outils ont également été proposées aux nouveaux apprentis des Écoles.
- Emmaüs Connect, grâce à l'aide de 205 000€ versée par la Fondation Renault, a permis à 600 femmes en situation de précarité d'acquérir des compétences en vue de résorber leur fracture numérique. A la suite de cela, une expérimentation d'insertion professionnelle a été proposée pour 20 d'entre elles.
- La Fondation Raoul Follereau a accompagné 20 créateurs d'entreprise à mener leur projet en milieu rural dans les Hauts de France. Elle a bénéficié d'une aide de 120 000€ de la part de Fondation Renault.
- Initiative France, grâce aux 200 000€ de la Fondation, a aidé 20 femmes issues de quartiers urbains prioritaires dans la création de leur propre emploi. 15 jeunes également issus de milieux défavorisés ont bénéficié d'un accompagnement à la création de start up via les 180 000€ fournis à Time 2 Start.
- Entreprendre pour Apprendre (EPA) a sensibilisé 90 jeunes détenus dont 18 femmes au monde de l'entreprise grâce au projet pédagogique Mini-Entreprise. Parallèlement, Sortir de prison Intégrer l'Entreprise (SPIE), avec 130 000€ d'aide octroyées par la Fondation Renault a fourni un accompagnement sur mesure pour 25 détenus afin de préparer leur réinsertion professionnelle via notamment un soutien psychologique, un soutien à la mobilité et un fonds d'aide à la sortie de prison.

- Douze réfugiés en situation d'insertion professionnelle ont bénéficié en plus d'une aide au permis de conduire, de cours de français langue étrangère (FLE) via le financement de la Fondation Renault au sein de Habitat & Humanisme.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Le Groupe Renault a mis en place une offre de LOA avec financement par microcrédit. Il s'agit d'un dispositif de location de véhicule avec option d'achat pour donner accès à la mobilité aux personnes qui en ont besoin : demandeurs d'emploi, intérimaires, salariés fragiles, personne en situation financière contrainte. Ce sont plus de 400 personnes qui bénéficient cette année de ce dispositif. Il est complété par l'offre de 320 Garages Solidaires pour un entretien et des réparations plus inclusifs. Plus de 94% d'entre elles sont satisfaites du véhicule et de l'accompagnement et 100% recommanderaient le dispositif. Depuis la création de l'offre, la proportion de bénéficiaires en recherche d'emploi est passée de 26% à 11% et ceux en CDI de 26% à 43%. En plus de favoriser l'insertion professionnelle, ces achats inclusifs permettent aux bénéficiaires d'améliorer leur satisfaction de vie générale. Ils déclarent une satisfaction à 8,4/10, soit 1,9 point au-dessus des déclarations de la population de référence.

Depuis presque 10 ans, la société d'investissement à impact social de Renault Group, Caremakers Invest, lutte contre la pauvreté et l'exclusion en France au travers de la mobilité. Il s'agit de l'un des volets du programme d'entrepreneuriat social Mobilize. En complément de la dotation du groupe, un fonds commun de placement solidaire pour les employés qui donne un accès direct à plus de 7 000 collaborateurs de Renault en France qui partagent les valeurs d'inclusion a été créé. 3,4M€ ont été investis dans 16 projets.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

En 2020, plus de 7,6 millions d'euros d'achats ont été réalisés auprès du Secteur du Travail Adapté Protégé (STAP), de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) et des TPE/PME. Des partenariats sont ainsi mis en place avec des ESAT et des CAT.

Accès à l'emploi et à la formation

Rexel s'est engagé pour l'emploi des jeunes, notamment en menant une campagne ambitieuse de recrutement d'alternants : 330 alternants étaient présents au sein de Rexel en 2019 et 300 en 2021. Cette campagne est soutenue par l'implication locale des responsables RH auprès des écoles pour créer des relations fortes. A noter que 60% des alternants signent un contrat avec Rexel à la fin de leur contrat d'apprentissage. Rexel a également noué plusieurs partenariats :

- Avec l'école l'AFRORP, afin de créer le premier CFA Rexel en septembre 2021.
- Avec Engagement Jeune (PAQTE) afin de proposer aux alternants quittant Rexel à la fin de leur contrat des possibilités d'emploi grâce aux réseaux d'entreprises partenaires

Rexel s'est engagé pour un emploi plus inclusif, notamment par :

- La signature par Rexel France, le 11 juillet 2019, du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, aux côtés d'une centaine d'entreprises engagées.
- Le renouvellement pour la 3^{ème} fois de l'accord Handicap de Rexel France en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, 15 ans après la première initiative.
- L'organisation du premier Café Inclusif au siège en novembre 2021 dans l'objectif de présenter aux collaborateurs les actions menées en faveur de la diversité, de l'inclusion et du handicap, et l'écosystème de partenaires associés.
- La réalisation d'une grande enquête interne diversité auprès des 24 000 collaborateurs du Groupe Rexel, avec un fort taux d'engagement et un taux de d'avis favorables de 86%.
- L'accompagnement de plus de 100 collaborateurs chaque année dans le cadre de la Mission Handicap Rexel.

D'autre part, depuis mars 2021, Rexel est partenaire de l'association « Tremplin » en faveur de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap.

Pour une plus grande inclusion des femmes dans la filière industrie-électricité

Rexel a noué des partenariats avec :

L'association Capital Filles :

102 mairaines Rexel accompagnent des jeunes femmes issues de quartiers défavorisés depuis 2019 dans leur découverte du monde de l'entreprise. Une session de coaching en prise de parole a été organisée pour les préparer au grand oral du bac 2021.

L'association force Femmes :

2 conférences organisées en 2021, incluant 50 femmes de plus de 45 ans en recherche d'emploi, sur les techniques de rédaction de CV et d'entretien.

D'autres actions sont menées en faveur de l'inclusion des femmes en interne, comme :

- La création en cours d'un réseau interne mixte et majoritairement féminin travaillant les thématiques d'égalité Hommes-Femmes et s'impliquant dans les partenariats associatifs Rexel.
- L'enrichissement d'une formation dédiée au recrutement à destination des managers avec une partie étoffée sur la lutte contre la discrimination dans son ensemble et notamment vis-à-vis des femmes.
- Diverses actions de communication internes et externes sur les thématiques diversité et inclusion, incluant la sensibilisation à l'inclusion des femmes et la lutte contre les stéréotypes.
- Le développement en cours de parcours d'intégration spécifiques jeunes et femmes.

Accès à l'emploi et à la formation

Jean-Pascal Tricoire, ainsi que le management de Schneider Electric France se sont mobilisés pour réaffirmer l'importance de l'alternance et pour donner un objectif ambitieux sur 3 ans : une augmentation de 30% du nombre d'alternants chez Schneider Electric France. Une démarche nouvelle a été mise en œuvre pour développer « l'Alternance Inclusive ».

Le groupe a assuré le suivi des recrutements d'alternants issus des QPV dans le cadre du PAQTE avec une augmentation significative : 20 recrutements en 2020, 45 en 2021 à ce jour.

Les équipes locales de Schneider Electric ont participé aux actions du Collectif dans les 10 bassins d'emploi, en plus des actions de l'association 100 Chances 100 Emplois. Par exemple, des Forum ou eForum Alternance pour recruter des profils qui naturellement n'auraient jamais postulé chez Schneider Electric comme à Aix-en-Provence ou Grenoble, où des réfugiés ont été recrutés.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Ce groupe de travail a vu naître l'émergence d'une mobilisation nouvelle pour saisir comment Schneider Electric pouvait construire une offre pour des clients pauvres, quels clients, sur quels critères. Ainsi est née une offre d'accompagnement des personnes en situation de précarité énergétique pour les accompagner au moment des travaux des plans « contre les passoires énergétiques » afin de mettre en sécurité électrique leur maison ou logement.

Ce projet s'est concrétisé par :

- La réalisation de diagnostics pour qualifier le besoin et définir l'offre, les parties prenantes et les canaux d'accès.
- La finalisation des supports de communication (brochure, éléments de diagnostic, site internet...).
- Le lancement des premières expérimentations à Roubaix, Beauvais, Compiègne et Creil.

Chez Schneider Electric, cela a suscité :

- La création d'un écosystème autour de l'offre, par la mobilisation d'associations, de collectivités, d'entreprises et de structures partenaires de l'offre.
- La mobilisation d'équipes pluridisciplinaires autour du projet d'offre inclusive.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Les actions mises en place :

- La mise en place un système de mesure des achats inclusifs.
- Le groupe a demandé à son partenaire des Achats Tail de réaliser 6% de ses Achats inclusifs auprès du secteur adapté et protégé.
- La mise en place d'un sponsor au COMEX et Vice President Indirect Procurement pour promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise.
- La mise en place de clause sur les achats inclusifs dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible : FM, Agence Temporaire, Crèches et la mise en place dans les appels d'offre pour lesquels c'est possible d'un critère de sélection reposant sur l'engagement pour l'inclusion.
- Le challenge des fournisseurs majeurs lors des revues de performance.
- L'analyse des Achats France par Handishare, qui a permis d'effectuer la photographie 2020 des Achats auprès de PME.

Il est tout d'abord important de souligner que la crise du Covid a fortement impacté Sodexo France et ses équipes.

Accès à l'emploi et à la formation

En 2020, Sodexo s'est engagé pour l'accès à l'emploi et à la formation en France, notamment par :

- La création du CFA des chefs en partenariat avec Accor, Korian et Adecco. 2020 a vu le lancement de la 1^{ère} promotion, avec 93 recrutements d'apprentis dont 44 issus des QPV, à Lyon, Paris et Marseille, pour un titre professionnel de cuisinier sur une année (CAP Cuisine).
- La participation à la Job Academy avec la Promotion Gaston Lenotre : 9 parrainages de personnes éloignées de l'emploi avec le partenaire FACE 78.

En 2020, Sodexo a recruté 389 alternants dont 96 alternants recrutés en QPV. Depuis septembre 2021, Sodexo accueille 531 apprentis au sein des sites, un niveau équivalent à celui d'avant crise malgré le ralentissement de l'activité. 47% des apprentis CFA des Chefs sont issus des QPV et 12% des apprentis du CFA étaient sortis du système scolaire.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Sodexo lance un nouveau modèle économique inclusif, La Passerelle. Ce modèle innovant repose sur la volonté de participer au développement de l'employabilité des habitants, de contribuer à la prévention santé par des actions de sensibilisation à l'alimentation, de contribuer au lien et à la cohésion sociale et de contribuer à l'attractivité du territoire. A Clichy-sous-Bois, un lieu qui ouvrira début 2022, conçu avec et pour les habitants regroupera quatre activités :

- Une légumerie, moteur économique du projet, qui soutiendra le modèle en participant à l'employabilité des habitants et à la promotion d'une alimentation plus végétale et locale.

- Une crèche proposera 21 berceaux aux habitants, alors que la garde d'enfants reste aujourd'hui l'un des premiers freins à l'emploi et à la formation.
- Une salle de formation, afin de pallier l'offre insuffisante de structures de formation sur le territoire, et de répondre ainsi à la demande des acteurs locaux.
- Une salle de cohésion sociale, lieu co-animé par les parties prenantes locales.

Grâce à ce lieu, une vingtaine d'emplois directs seront créés. 500 personnes bénéficieront des différentes actions, animations et formations chaque année.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

- Un membre du Comité de Direction France a été nommé Sponsor « Achats Inclusifs » afin d'y porter le sujet. En parallèle, des référents dans chacun des segments d'activité sont en charge de coordonner la dynamique au sein de leur organisation opérationnelle.
- Une aide au sourcing « Fournisseurs Inclusifs » a été transmise aux acheteurs et responsables régionaux achats.

Sodexo a par ailleurs 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 leur offre un accompagnement sur-mesure. Pour cette première édition en 2021, Impact+ regroupe 14 entreprises engagées dans l'économie inclusive.

Les travaux de Sonepar au sein du Collectif ont été focalisés sur le groupe de travail dédié à l'emploi et à la formation.

Accès à l'emploi et à la formation

Les équipes locales Sonepar France ont participé :

- Aux différentes réunions du Collectif (Lyon, Grenoble, Bordeaux, Toulouse, Marseille...).
- Au « Sommet de l'Inclusion Économique » en novembre 2021.

Les équipes de Sonepar ont également participé aux différentes actions du Collectif dans différents bassins d'emploi :

- En Île-de-France : Intervention dans des écoles, lycées, CFA.
- À Lille : Salon « Jeune d'Avenir » pour les postes en alternance, Forum « Emploi alternance ».
- À Bordeaux : Forum avec 100 Chances 100 Emplois en mai et septembre 2021, rencontres de jeunes et simulations d'entretiens.
- À Toulouse : Salon de l'alternance « Mon job en un clic ».
- À Marseille : Salon « Alternance Inclusive en mars 2021 ».
- À Grenoble : Simulation d'entretiens dans le cadre du suivi de la promotion jeunes réfugiés.

Chez Sonepar, cela a permis :

- Aux représentants RH locaux de faire connaître Sonepar France et de partager avec différentes entreprises engagées elles aussi dans le Collectif.
- Un nombre du recrutement d'alternants en hausse de 16% par rapport à 2020 : 235 alternants en 2020 contre 273 alternants fin septembre 2021.
- Une augmentation de la part de femmes dans l'entreprise (+ 0,75% par rapport à 2020).
- Diverses actions sociétales, des participations à différentes actions comme la « Marche pour octobre rose », « à vos baskets contre le cancer » ...

En 2022, Sonepar explorera ces pistes, pour approfondir son action en faveur de l'emploi inclusif :

- Collaborer avec une association qui récupère des vêtements de travail ensuite mis à disposition de personnes en recherche d'emploi.
- Renforcer les actions de sensibilisation sur le handicap et de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Développer les actions pour poursuivre les recrutements diversifiés suite au Sommet de l'Inclusion Économique
- Mettre en place une sensibilisation sur les biais cognitifs.
- Mettre l'accent sur le recrutement des alternants post-études.

Accès à l'emploi et à la formation

Suez a poursuivi son engagement sur l'alternance, en faveur des jeunes issus des QPV, ainsi qu'en faveur des réfugiés :

- 1 200 alternants en 2020.
- 1 738 stagiaires des QPV accueillis entre 2019 et 2021, 9% d'alternants issus des QPV en 2020 (x3 par rapport à 2018).
- La promotion HOPE a formé 12 réfugiés sur le métier de conducteur de poids lourd en 2018-2019, la promotion Lotus, lancée en juin 2021, a formé 9 réfugiés sur le métier de mécanicien-réparateur de poids lourd.

En outre, Suez a mené de nombreuses actions de présentation métiers et de visites de sites à destination des acteurs de l'emploi et de l'insertion et de publics éloignés de l'emploi.

Enfin, Suez accompagne des demandeurs d'emplois vers la création d'entreprise via ses incubateurs Maison pour Rebondir (à Clichy et Bordeaux) : 127 demandeurs d'emplois ont été accompagnés dans la création de leur entreprise en 2019 et 102 entrepreneurs en 2020.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Suez a mené de nombreuses actions en faveur des clients fragiles de Suez Eau France comme :

- L'expérimentation de 3 plomberies solidaires en Île-de-France et à Saint-Etienne.
- Un partenariat avec les PIMMS (en particulier à Dijon, Bordeaux, Saint-Etienne, Montargis, Creil, Yvelines) qui a permis : accueil des usagers en situation de précarité, ateliers, médiation sortante... environ 10 000 personnes touchées / an.
- Des diagnostics de précarité hydriques par le LyRe (le centre de recherche de Suez).
- De nombreux fonds de solidarités Eau, des dispositifs de chèques Eau...

D'autre part, à ce jour, Suez compte deux filiales agréées « Entreprise d'Insertion » :

- Rebond Insertion, qui propose à ses clients des services dont opérateurs de cabines de tri, propreté urbaine, collecte du dernier km, intérim d'insertion.
- Elle employait 525 salariés en insertion en 2020 et depuis sa création en 2002, Rebond Insertion a accompagné plus de 9 000 personnes en difficulté d'insertion.
- Val Plus, qui emploie 46 personnes en insertion sur des activités de tri de déchets et de démantèlement de matelas.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Suez sous-traite certaines activités à des structures d'insertion :

- Chaque année ce sont plus de 1 500 personnes en insertion qui travaillent sur des contrats confiés par Suez à des structures d'insertion dont les partenaires privilégiés de Suez (Groupe ID'EES, Vitamine T, ENVIE et Rebond Insertion).

Suez co-traite également certaines activités avec des acteurs de l'insertion. Par exemple, Suez a mis en œuvre un partenariat national avec TAPAJ (une structure innovante qui accompagne l'insertion de jeunes en errance) déployé notamment à Bordeaux ou à Dijon où TAPAJ collecte à vélo les cartons des commerçants en centre-ville.

Autre exemple, le marché de collecte d'ordures ménagères à Lyon dans lequel une partie du service complet (entrée et sortie de bacs) est sous-traité à l'entreprise d'insertion BUERS Services.

Au cœur de la Raison d'Être du groupe Transdev se trouve le bien commun. Cela engage le groupe quotidiennement à accélérer en termes d'accès à l'emploi et à déployer des politiques toujours plus inclusives pour les territoires. Thierry Mallet et l'ensemble des managers de Transdev sont moteurs de ces engagements et participent régulièrement aux actions des collectifs locaux.

Accès à l'emploi et à la formation

Des initiatives sont mises en place pour couvrir des situations très différentes parmi lesquelles :

- **Courant 2020**, dans le cadre du plan de relance économique des territoires, Transdev a pris l'initiative du lancement d'une plateforme territoriale de mobilité professionnelle en région AURA. Son objectif, en constituant un réseau d'entreprises locales et de créer des passerelles entre les entreprises qui doivent revoir leurs effectifs à la baisse et les besoins de recrutement de celles qui doivent recruter.
- **En septembre 2020**, Transdev lance l'Académie by Transdev pour mettre en place des sessions de formations d'apprentis conducteurs pour les moins de 26 ans dédiées et dispensées localement : 90 apprentis ont engagé une formation de conducteurs entre septembre et décembre 2020 et plus de 250 apprentis conducteurs sont prévus en 2022, puis un rythme de 500 apprentis par an à partir de 2023. La formation est dispensée par le CFA Transdev et par des structures partenaires (ECF et AFTRAL notamment).

Côté alternance, Transdev recrute chaque année près de 700 alternants sur l'ensemble des métiers, de la conduite aux fonctions supports.

Le Collectif est présent dans 10 grandes villes de France. Transdev participe activement aux collectifs locaux sur chacune des 10 villes retenues par le collectif. Thierry Mallet est sponsor sur le collectif bordelais et Transdev co-pilote le collectif rouennais.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Les actions mises en place :

- L'analyse de l'intégralité de la base de données fournisseurs et qualification de la base en matière d'achats inclusifs, qui a permis la mesure du volume et du profil d'achats auprès des structures de l'insertion, du handicap et des QPV.
- La collecte et la valorisation de nos bonnes pratiques sur les territoires en matière d'achats inclusifs.

Chez Transdev, cela a suscité :

- Une accélération de la dynamique en faveur des achats inclusifs grâce au développement d'un tableau de bord Achats inclusifs, permettant aux managers un pilotage des actions à la maille de leur territoire et d'un tableau de bord pour la DRH qui facilite l'identification des dépenses auprès des EA et ESAT et optimise la DOETH.
- Le renforcement des partenariats promouvant les Achats inclusifs : comme avec le prestataire HANDECO, pour un accompagnement sur des problématiques de sourcing.
- Une animation interne & externe par Transdev : des interventions en comité de direction France, auprès du réseau Achats, auprès du club achats des Sociétés d'Économie Mixte, des partages d'expériences en réunions Achats mensuelles, une participation le 07/12 à un speed meeting ayant pour objectif la mise en relation avec des fournisseurs de l'ESS qualifiés.
- La signature d'un contrat avec la société Recygo, en partenariat avec l'entreprise Versoo (Un ESAT dont l'objectif est l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés), dont l'activité est de mettre en place des collecteurs sécurisés et normalisés pour les masques usagés.
- La préparation avec la DRH d'un Accord avec ERGO Santé, une entreprise adaptée.
- Le lancement de l'Appel d'Offres Interim France intégrant des critères d'évaluation sur les dimensions Handicap et Insertion.

Accès à l'emploi et à la formation

- Veolia a participé à ce groupe de travail notamment la définition des priorités, et a contribué à sa visibilité en adoptant à une approche collective avec d'autres groupements dans lesquels Veolia participe activement (FIPA/GAN/Salon Jeunes d'Avenir).
- Veolia a contribué aux Collectifs régionaux notamment en Seine Saint-Denis et à Lyon (tenue de plusieurs réunions au Campus de Lyon notamment).
- L'engagement dans le Collectif, ainsi que sur d'autres Collectifs, était une des dimensions du « Pacte alternance », signé par le Président Antoine Frérot, qui avait préalablement défini la nouvelle stratégie de développement de l'Alternance chez Veolia et notamment la mise en visibilité de ses engagements et de son approche de promouvoir l'alternance à tous les niveaux de qualification.

Accès aux biens et services pour les personnes en situation de précarité

Veolia Eau France a participé à l'expérimentation menée par les banques du Collectif (plate-forme Axelle de BNP Paribas, Maîtrise son budget du Crédit Agricole), afin d'informer les clients fragiles sur :

- Les aides financières auxquelles ils pourraient avoir droit pour payer leurs factures d'eau, si elles sont accessibles dans leur commune, notamment le Fonds Solidarité Logement, des départements, et les Chèques Eau, ainsi que les démarches à entreprendre pour en bénéficier.
- L'importance de détecter les fuites d'eau, et apporter des conseils pour réduire dans la durée les factures d'eau. Ces conseils sont particulièrement importants car ils peuvent dans certains cas déterminer l'attribution ou non de l'aide financière.

Il ne s'agit pas d'offres en tant que telles proposées par Veolia Eau France aux clients fragiles, mais d'une information utile en particulier pour les usagers en situation de précarité hydrique.

Cette démarche a contribué à la structuration des messages sur les aides financières, la détection de fuites et la maîtrise des consommations d'eau, dans le cadre d'une démarche plus globale de Veolia Eau France, avec ses partenaires (UNCCAS, collectivités, bailleurs sociaux) pour faire connaître et lever les freins à l'accès aux dispositifs d'aide au paiement des factures sur les territoires où l'entreprise opère.

Accès à l'emploi et à la formation

En dépit du contexte sanitaire, le groupe VINCI est resté très engagé sur le thème de l'emploi et a maintenu une politique d'embauche volontariste qu'il s'agisse de recrutements en CDI ou en contrat d'apprentissage.

Un programme ambitieux visant à intégrer chaque année 5 000 alternants a été lancé en septembre 2021, « Apprentissage : VINCI s'engage ! » qui met en relation, via une plateforme dédiée les établissements de formation, les étudiants en recherche et les entreprises du Groupe prêtes à les accueillir. Les premiers résultats sont très prometteurs.

Un lien entre les sites Job du groupe et la plateforme « 1 jeune, 1 solution » lancée par le gouvernement a été créé afin d'aspirer l'ensemble des offres d'emplois éligibles postées par le Groupe.

Le programme « Give me five », qui vise à aider les collégiens scolarisés en zone REP et REP+ dans leurs choix d'orientation, a été maintenu durant la crise sanitaire et près de 3 000 collégiens ont été ainsi intégrés. En complément, le dispositif STEP (Stratégie Territoriale pour l'EmPloi) a été déployé dans le cadre de 5 projets expérimentaux dans des quartiers prioritaires de la ville, avec pour mission première de développer l'employabilité durable de publics très éloignés de l'emploi.

Habileo'h, la première entreprise à mission du groupe VINCI a été créée. Elle a pour objectif de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap et ainsi de compléter le dispositif de son tissu régional Trajeo'h qui se destine au maintien de ces personnes dans l'emploi.

Le groupe Vinci s'est également engagé pour l'insertion par :

- La création en 2021 sur la région IDF du premier Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et Qualification (GEIQ) TH, en charge d'accueillir, de former et d'intégrer dans les entreprises adhérentes VINCI, des personnes reconnues travailleurs handicapés.
- L'accompagnement par VINCI Insertion Emploi (ViE), structure unique en France, de plus de 3 000 personnes en insertion chaque année sur les opérations du groupe VINCI. Cette année, 500 personnes ont été intégrées en contrat d'alternance et 600 ont été recrutées.

Des actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive

Le Groupe s'engage à recourir à des fournisseurs et sous-traitants locaux pour contribuer au développement socio-économique des territoires de manière durable. Une empreinte socio-économique réalisée récemment montre que 57 % des fournisseurs de VINCI pour les activités françaises sont de rang 1, tout type d'achats confondu :

- Par des partenariats avec les TPE/PME.
- Par la prise en compte et l'intégration de structures d'insertion (travail temporaire d'insertion...).

Nos partenaires



Né en 2004 de la rencontre de Jean-Louis Borloo, Ministre des Affaires Sociales et de Henri Lachmann, PDG du groupe Schneider Electric, le programme **100 Chances 100 Emplois** vise à répondre aux besoins économiques d'un territoire tout en contribuant à rétablir l'égalité des chances pour les jeunes adultes, de 18 à 30 ans.

Il propose via « Trust & Go » des parcours individualisés à des jeunes peu qualifiés ainsi qu'à des jeunes diplômés victimes de discrimination pour leur permettre de construire leur parcours et trouver un emploi ou une formation. Aujourd'hui, il mobilise 1500 entreprises, sur 41 bassins d'emploi.

La démarche « Trust & Go » repose notamment sur une semaine de mobilisation durant laquelle les jeunes rencontrent des chefs d'entreprise et travaillent sur leur projet professionnel. Ils y structurent leur motivation, acquièrent certains codes professionnels et dessinent un projet clair. Ils peuvent alors, un par un, présenter ce projet devant les autres jeunes et les entreprises qui les conseillent, leurs ouvrent leurs réseaux, leurs donnent des pistes... Lors du parcours d'intégration professionnelle, ils bénéficient de visites d'entreprises, mini stages, période de mise en Situation en Milieu Professionnel, parrainage, intérim, CDD, alternance, CDI... L'opportunité pour clarifier et structurer leur projet.

100 Chances 100 Emplois est, depuis la création du Collectif, l'ancrage local du groupe de travail dédié à l'emploi et son fil rouge. L'association permet aux entreprises du Collectif de rencontrer des personnes éloignées de l'emploi, qu'elles n'auraient probablement jamais rencontrées sans ce dispositif.

Action Tank Entreprise & Pauvreté

L'**Action Tank Entreprise & Pauvreté** a été créé en 2009 au sein de la Chaire Social Business d'HEC. Il a pour ambition de développer, avec des entreprises, la société civile, les pouvoirs publics et la communauté académique, des initiatives soutenables économiquement pour lutter contre la pauvreté en France. Pour cela, trois objectifs opérationnels ont été identifiés :

- Encourager la mobilisation des grandes entreprises qui, en décidant d'agir pour une économie plus inclusive et en mettant leur expertise au service de l'utilité sociale, veulent redonner du sens à leur action tout en créant de la valeur pour la société. L'Action Tank propose à ces entreprises un lieu où elles peuvent, de manière collective avec les autres partenaires impliqués et les autres membres, confronter, élaborer et accompagner des projets où leurs compétences, leurs produits, leurs services seront un composant-clé d'une utilité sociale significative et démontrée.

- Favoriser la fertilisation croisée entre entreprises, acteurs publics et la société civile. Tous les partenaires partagent la même volonté de renouveler les pratiques dans la lutte contre la précarité par des approches innovantes qui s'appuient sur les expertises de chacun, capitalisent sur des démarches développées de longue date par les uns et les autres, cherchent à les articuler dans un but commun pour venir compléter, voire faire évoluer, l'arsenal des politiques publiques existantes.

- Maximiser l'impact par le changement d'échelle, dans l'équilibre économique. Tous les programmes de l'Action Tank visent à créer ou à ajuster des offres de produits ou services essentiels afin de les rendre plus accessibles à certaines catégories de la population. Ces programmes ont tous vocation à être étendus à l'ensemble des catégories visées pour en maximiser l'impact.

L'Action Tank Entreprise & Pauvreté accompagne les entreprises du Collectif dans la conception d'offres inclusives et leur mise à échelle, pour en faire bénéficier le plus grand nombre.

Collectif d'Entreprises

pour une économie plus inclusive :
impact et perspectives ?

accenture



Adecco



L'ORÉAL

