



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

décembre 2022



## Edito



A l'heure où les incertitudes économiques menacent d'accroître les inégalités, l'ambition du collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive est plus que jamais d'actualité. Alors que notre collectif entre dans sa quatrième année, nous avançons avec une détermination renouvelée, convaincus que la transition de nos économies ne pourra se faire à rebours de l'impératif d'équité sociale.

Dans ce défi de la transition inclusive, nous, grandes entreprises, sommes convaincues de l'importance de notre rôle. Riches de nos compétences, de nos expertises et de nos écosystèmes, nous sommes en première ligne pour faire de la croissance inclusive une réalité du quotidien.

Pragmatique, la démarche que nous avons engagée ensemble visait à rassembler les bonnes volontés, non à se substituer aux instances et organisations en place. Nous nous sommes efforcés de permettre des alliances et des échanges de bonnes pratiques pour rendre plus performantes et concrètes nos politiques RSE, adapter les chaînes de valeur et mieux prendre en compte les enjeux des territoires.

Ces engagements, nous les avons tenus malgré l'environnement économique chahuté. Le collectif s'est étendu à 36 entreprises de toutes les industries, représentant plus d'1,5 million d'emplois directs. Ensemble, nous avons posé les bases de politiques d'achats plus inclusives, renforcé nos engagements pour l'emploi des jeunes et œuvrons au quotidien pour développer des produits adaptés aux besoins des ménages les plus modestes.

Si les premiers résultats de nos initiatives sont encourageants, il nous faut faire bien plus encore pour contribuer à relever le défi de l'inclusion et de la cohésion sociale. Près d'un Français sur 6 est encore sous ou proche du seuil de pauvreté, une situation qu'aggravent encore le retour des tensions inflationnistes et la crise de l'énergie.

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.

**Thomas Buberl**, CEO d'AXA

## Edito



En 2018, en lançant notre Collectif d'entreprises, nous nous étions fixés trois priorités : agir pour l'emploi des jeunes et l'apprentissage, contribuer à la lutte contre la précarité et soutenir l'économie sociale et solidaire à travers le développement des achats inclusifs.

En dépit d'un contexte marqué par des turbulences nombreuses - crise sanitaire, tensions sur les marchés mondiaux de l'énergie, guerre en Ukraine notamment - nous avons été au rendez-vous. En particulier, en ce qui concerne l'emploi des jeunes, nous avons axé nos efforts sur l'apprentissage avec l'objectif d'atteindre 70 000 apprentis. Cet objectif a été atteint en 2021. Le nombre d'alternants dans les entreprises du Collectif a augmenté de plus de 20 %, entre 2018 et 2021.

Plus encore, notre Collectif a joué, sur chacun de ces champs, un rôle d'émulation et d'accélérateur des bonnes pratiques et des complémentarités, entre des entreprises appartenant à des secteurs d'activité différents.

Alors que le contexte économique s'assombrit à nouveau, nous restons plus que jamais mobilisés autour des trois priorités de 2018.

Nous sommes convaincus que l'enjeu majeur pour nos entreprises comme pour leur écosystème reste celui des ressources humaines, alors que les marchés du travail sont soumis à des bouleversements inédits depuis la crise sanitaire. Il nous faut amplifier l'effort en direction des jeunes non diplômés, au plus près des bassins d'emploi. Il nous faut aussi relever le défi de l'emploi des seniors, et plus largement contribuer à l'émergence d'un système favorisant le développement et l'adaptation des compétences.

C'est pourquoi nous voulons aujourd'hui aller plus loin en matière de formation qualifiante, en nous fixant, d'ici 2025, un objectif global en ce qui concerne la formation qualifiante de nos collaborateurs, sans distinction d'âge ou de statut.

Ces trois dernières années ont permis de construire les fondations d'un collectif engagé, innovant, au service d'une société plus inclusive. Nous sommes convaincus que notre démarche est plus que jamais d'actualité, et va continuer à faire école.

**Sophie Boissard**, CEO de Korian

## Edito



Créé par Emmanuel Faber et Thomas Buberl, le Collectif pour une économie plus inclusive bâtit son impact à la fois à partir des démarches établies par chaque entreprise et à la fois par des mobilisations collectives accompagnées par des réseaux d'experts engagés (100 chances 100 Emplois, L'action tank Business et pauvreté, le Collectif du mentorat).

Le progrès et la maturité d'une société ne peut reposer que sur l'attention aux plus fragiles et se construire sur la richesse de l'inclusion. La conscience qu'il n'y a de transitions que justes, construit des engagements précis sur toutes les chaînes de valeur. Elle rejoint et associe dans chaque entreprise une complémentarité d'acteurs qui transforment et donnent du sens et elle accroît alors la pertinence et l'efficacité.

Au milieu de nombreuses autres initiatives quelle est la spécificité du Collectif ?

Comme un mille-feuille.

Sur chacun des 10 territoires, peut-être plus en 2023, les acteurs se retrouvent pour renforcer l'ambition collective et construire les nécessaires actions de terrain ; ce n'est pas suffisant de se dire ouvert à l'inclusion, faut-il encore se donner les moyens d'y parvenir et de la conquérir. Au niveau national, 4 groupes fécondent des réflexions nouvelles, des partenariats pour les enrichir et la recherche de résultats concrets pour des achats inclusifs, pour la promotion de l'alternance comme tremplin pour ceux qui ont besoin d'un coup de main dans l'acquisition des compétences nécessaires à la construction de leur futur, pour un mentorat qui se construit comme une relation de confiance avec des apprentissages réciproques et enrichissants, pour la recherche des nécessaires initiatives afin de permettre aux plus fragiles d'avoir accès aux biens et services nécessaires à leur vie quotidienne.

Et les Présidents et directeurs généraux qui eux aussi mettent la main à la pâte pour soutenir leurs équipes et permettre d'accroître les résultats de leur mobilisation.

C'est déjà dans ces complémentarités que le Collectif trace un chemin spécifique de responsabilité sociale.

Comme une boussole.

En s'associant dans ce Collectif agile et léger par son organisation, les entreprises souhaitent se rappeler qu'il n'est pas question de porter ces engagements comme des conséquences gênantes de leur résultats mais comme une partie intégrante de leur stratégie et de leur responsabilité, et agissent aussi pour que dans la reconnaissance de celle-ci par les acteurs de l'ESG, cette dimension d'inclusion soit prise en compte.

Comme une ancre.

Construit par des entreprises françaises intervenant partout dans le monde et quelques entreprises exclusivement focalisées sur le territoire français, le collectif s'inscrit exclusivement dans les démarches portées en France. C'est précisément pour accroître et accélérer les dynamiques de responsabilités locales.

Allons de l'avant.

**Gilles Vermot Desroches**, coordinateur

Avec

Ariane de Clippele, Angelina Lamy, Didier Coulomb, Elise Maury, Jacques Berger, Johan Titren, Rachel Compain, Sibylle Quere-Becker

## Sommaire

Édito	3
Tribune dans le JDD : Vers Une économie plus inclusive	7
Organigramme des contributeurs aux différents Groupes de Travail	9
Accès à l'emploi et à la formation	11
Les Collectifs locaux	12
Accès aux biens et services	14
Une politique d'achats plus inclusive	16

Accenture	18	L'Oréal	46
Accor	20	ManpowerGroup	47
ADP	22	Microsoft	48
AG2R LA MONDIALE	24	Nexans	49
AXA	25	Orange	51
BNP Paribas	26	Randstad	52
Bouygues Immobilier	28	Renault	53
BPCE	30	Rexel	55
Carrefour	32	Schneider Electric	56
Crédit Mutuel	34	Sodexo	58
Crit	35	Sonepar	60
Danone	36	Suez	61
Derichebourg	37	The AdeccoGroup	63
EDF	39	TotalEnergies	65
Elsan	41	Transdev	67
Engie	42	Veolia	69
Equans	44	Vicat	70
Korian	45	Vinci	73

Nos partenaires	74
-----------------	----



Tribune dans le JDD :  
Vers Une économie plus inclusive

Le dimanche 17 juillet 2022

# Le Journal du Dimanche

## Vers une économie plus inclusive

Par Thomas Buberl et Sophie Boissard\*

**ALORS** que la France traversait, en 2018, une crise sociale d'une nature et d'une ampleur inattendues, nous étions une dizaine, puis une trentaine de dirigeants d'entreprise à nous réunir pour tenter d'apporter des réponses aux revendications légitimes pour une société plus inclusive, plus juste et plus solidaire. D'autres nous ont rejoints depuis. Notre collectif représente aujourd'hui 1 300 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 1,5 million d'emplois en France, soit 40 % des salariés des 300 plus grandes entreprises françaises.

Alors que l'horizon politique et économique est plus incertain que jamais, nous restons convaincus qu'une coopération étroite entre les entreprises et les acteurs des territoires peut contribuer à l'agilité, la résilience et la cohésion dont notre pays a besoin.

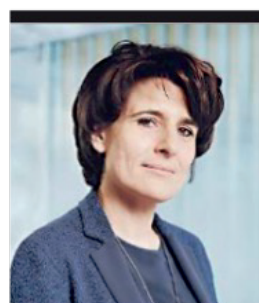
La singularité de notre mobilisation est de porter des initiatives sur toute la chaîne de valeur dans nos entreprises, à partir des trois objectifs fixés initialement : l'emploi des jeunes, la lutte contre la précarité et le développement des achats inclusifs.

Les premières actions menées par notre collectif ont un impact concret dans ces trois domaines :

- D'abord, avec le fort développement de l'apprentissage et de la formation. Puis de l'alternance : aujourd'hui nous employons 72 000 alternants, soit une augmentation de 30 % en trois ans, et nous voulons atteindre l'objectif de 81 000. Nous nous sommes fixé à court terme un nouvel objectif, en coopération avec le Collectif Mentorat : le développement du mentorat dans nos entreprises avec 1 % de mentors par organisation, soit 15 000 mentors d'ici à 2023. Nous sommes aussi prêts à définir, sur la base du volontariat, des quotas pour l'accueil des jeunes en situation de précarité.



DIRECTEUR GÉNÉRAL  
D'AXA



DIRECTRICE GÉNÉRALE  
DE KORIAN

- Les entreprises de notre collectif peuvent aussi agir sur le champ des « dépenses contraintes » qui représentent près des deux tiers du budget des ménages précaires, particulièrement impactés par l'inflation. Ainsi, le programme Malin, lancé en partenariat avec l'Association des pédiatres, la Caisse d'allocations familiales, la Croix-Rouge et Blédina, donne accès à une nutrition adaptée et accessible budgétairement pour les enfants jusqu'à l'âge de 36 mois. Soixante-dix mille enfants bénéficient aujourd'hui de bons de réduction permettant d'acheter à prix coûtant. Nous poursuivons notre engagement sur 2023.

Plusieurs banques ont également mis en place des dispositifs innovants pour permettre à leurs clients les moins aisés d'accéder à des offres à coût réduit proposées par plusieurs entreprises. D'autres exemples d'actions sont notables : pour lutter contre la fracture numérique, certains membres du collectif

offrent l'accès à Internet à domicile et des ordinateurs reconditionnés. Déjà 12 000 ménages en bénéficient, avec un objectif pour Orange de 20 000 dès la fin de cette année. Autre initiative, l'accès à des véhicules neufs à prix coûtant, moins onéreux en entretien que des véhicules d'occasion. Mille véhicules seront fournis par Renault en 2022 et 4 000 en 2024.

- Dans le domaine des achats, les entreprises du collectif représentent un volume total de plus de 100 milliards d'euros chaque année en France. Notre objectif est d'orienter une partie de ces achats vers les entreprises sociales et solidaires et vers les territoires qui en ont besoin, et d'engager l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement dans

une démarche d'inclusion sociale. Cela implique de faire évoluer les modèles et les règles des achats dans les entreprises et de définir un objectif de croissance chaque année sous la responsabilité d'un membre de la direction. Les résultats devraient faire l'objet d'une publication dans les rapports extra-financiers de nos adhérents.

Ces trois années l'ont montré, il est possible d'aboutir à des résultats concrets. Nous restons donc mobilisés et souhaitons que de nombreuses entreprises continuent à nous rejoindre pour diversifier et amplifier ces initiatives dans une démarche d'engagement face aux nouveaux enjeux sociaux et environnementaux. ●

\* Coprésidents du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive. Cosignataires : les 39 membres du collectif.

« Les entreprises, aux côtés des acteurs des territoires, peuvent être un facteur de cohésion »

lejdd.fr LA LISTE COMPLÈTE DES SIGNATAIRES

### Liste complète des signataires

Olivier GIRARD - Accenture	Nicolas HIERONIMUS - L'Oréal
Sébastien BAZIN - Accor	Alain ROUMILHAC - Manpower France
Alexandre VIROS - The Adecco Group	Corine de BILBAO - Microsoft France
Augustin de ROMANET - ADP	Christopher GUERIN - Nexans
Bruno ANGLES - AG2R LA MONDIALE	Christel HEYDEMANN - Orange
Thomas BUBERL - AXA	Fabienne DULAC - Orange
Jean-Laurent BONNAFE - BNP Paribas	Gaëtan DEFFRENNES - Randstad
Bernard MOUNIER - Bouygues Immobilier	Jean-Dominique SENARD - Renault
Laurent MIGNON - BPCE	Luca DE MEO - Renault
Alexandre BOMPARD - Carrefour	Guillaume TEXIER - Rexel
Philippe BRASSAC - Crédit agricole	Jean-Pascal TRICOIRE - Schneider Electric
Nicolas THERY - Crédit mutuel	Sophie BELLON - Sodexo
Nathalie JAOUI - Crit Intérim	Philippe DELPECH - Sonepar
Antoine DE SAINT-AFFRIQUE - Danone	Sabrina SOUSSAN - Suez
Thomas DERICHEBOURG - Derichebourg	Patrick POUYANNE - TotalEnergies
Jean-Bernard LEVY - EDF	Thierry MALLET - Transdev
Jérôme STUBLER - Equans	Antoine FREROT - Veolia
Thierry CHICHE - Elsan	Guy SIDOS - Vicat
Catherine MACGREGOR - Engie	Xavier HUILLARD - Vinci
Thierry MARTEL - Groupama	Gilles VERMOT DESROCHES - animateur du Collectif
Sophie BOISSARD - Korian	



# Organigramme des contributeurs aux différents Groupes de Travail

## Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive

Sophie Boissard (Korian) et Thomas Buberl (AXA)

Coordination : Gilles Vermot-Desroches (Schneider Electric, Président 100 Chances 100 Emplois)

### Accès à l'emploi et à la formation

#### Contributeurs



#### Sponsors

Catherine MacGregor (ENGIE)  
Jean-Pascal Tricoire (Schneider Electric)  
Bordeaux : Thierry Mallet (Transdev)  
Grenoble : Jean-Pascal Tricoire (Schneider Electric)  
Lille : Bruno Angles (AG2R La Mondiale)  
Lyon : Alexandre Viros (Adecco)  
Marseille : Luc Rémond (EDF)  
Nantes : Alain Roumilhac (Manpower)  
Rouen : Philippe Brassac (Crédit Agricole)  
Saint-Denis : Nathalie Jaoui (Crit)  
Strasbourg : Nicolas Théry (Crédit Mutuel)  
Toulouse : Sophie Boissard (Korian)

#### Animateurs

Elise Maury (ENGIE)  
Gilles Vermot-Desroches (Schneider Electric,  
Président 100 Chances 100 Emplois)  
Didier Coulomb (Schneider Electric)  
Rachel Compain (ENGIE)

### Mentorat

#### Contributeurs



#### Sponsors

Olivier Girard (Accenture)

#### Animateurs

Ariane de Clippele (Accenture)  
Angéline Lamy (Accenture)

## Accès aux biens et services

### Contributeurs



### Sponsors

Fabienne Dulac (Orange)  
Jean-Dominique Senard (Renault Group)

### Animateurs

Jacques Berger (DG Action Tank Business et Pauvreté)

## Politique d'achats plus inclusive

### Contributeurs



### Sponsors

Thierry Mallet (Transdev)  
Sébastien Bazin (Accor)

### Animateurs

Sybille Quéré-Becker (AXA)  
Johan Titren (Adecco)

## 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, et en lien avec le Service Public pour l'Emploi, et d'Associations proches de ce public.

De nouveaux bassins sont déjà en réflexion pour 2023.

C'est ainsi qu'au plus près des besoins des territoires, avec l'appui des CEO Sponsor, ces Collectifs Locaux mobilisent les écosystèmes de chaque entreprise, réunissent l'ensemble des acteurs (entreprises, collectivités territoriales, associations, services publics pour l'emploi, services publics décentralisés...) afin d'inventorier les besoins de compétences non satisfaits et mettent à disposition leurs moyens (accompagnement dans les projets professionnels, parrainage divers, mentorat, acquisition des codes...).

Ces engagements sont formalisés au travers d'une feuille de route partagée avec l'ensemble des CEO du Collectif.

En favorisant le partage des offres d'emploi, en renforçant les liens avec les personnes fragiles et éloignées de l'emploi, plus particulièrement les jeunes et les habitants des quartiers de la politique de la ville (QPV), notamment dans le cadre du PAQTE, ce programme d'accompagnement permet aux entreprises de s'impliquer aux côtés des acteurs publics et associatifs afin d'accompagner ces publics dans leur insertion professionnelle.

Cette démarche permet de :

- Favoriser l'échange et renforcer les liens entre les acteurs engagés et les entreprises.
- Accélérer les dynamiques territoriales et s'enrichir des projets et des mobilisations des autres.
- Elargir et accélérer, entreprise par entreprise, l'engagement porté par les directions générales auprès de leurs réseaux et de leurs implantations locales.
- Construire un lien avec la démarche « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ».

En ce qui concerne l'apprentissage, les résultats sont encourageants. Malgré la crise sanitaire, qui a durement touché de nombreuses entreprises du Collectif, le nombre d'apprentis entre 2018 et 2022 a progressé de plus de 20 % et laisse penser que le nombre d'apprentis devrait dépasser les 70 000 jeunes et représenter plus de 5 % des effectifs de ces entreprises.

D'autre part, un des engagements de ce groupe de travail est de faire connaître les métiers des entreprises membres du Collectif au travers de forums emploi en présentiel ou en distanciel, au travers d'actions phare comme l'opération Bus Escape Game Transdev, et de permettre aux conseillers d'insertion de mieux connaître les métiers de chacun.

### Mentorat

Dans le cadre du groupe de travail accès à l'emploi et à la formation, le Collectif s'est fixé, en juillet 2022, une nouvelle ambition autour du mentorat : mobiliser 15 000 mentors parmi les collaborateurs de nos entreprises, représentant ainsi 1 % du nombre total des collaborateurs des entreprises du Collectif.

L'enjeu est ainsi de poursuivre le développement du mentorat dans nos entreprises et d'accroître notre impact collectivement pour promouvoir l'égalité des chances grâce à l'accompagnement des jeunes par le mentorat.

Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'ambition nationale « 1 Jeune, 1 Mentor » d'atteindre 200 000 mentors d'ici à fin 2022, en collaboration avec Les Entreprises s'engagent.



## Les collectifs locaux

### → Historique

L'accès à l'emploi est l'engagement principal du groupe de travail pour l'accès à l'emploi et la formation du Collectif. Cet engagement s'accomplit localement, au plus près des besoins des jeunes, des personnes en situation de précarité, de handicap ou des personnes fragilisées et éloignées de l'emploi. De fait, ces actions sont déployées dans 10 bassins d'emplois, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Rouen, Seine-Saint-Denis, Strasbourg, Toulouse, et de nouveaux bassins sont en réflexion comme Dijon ou Rennes.

### → Fonctionnement

Chaque bassin d'emploi est sponsorisé par un CEO du Collectif et copiloté 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 par exemple 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 l'efficacité des actions autour de l'emploi et de l'insertion, grâce à une meilleure anticipation, une meilleure identification des publics, une plus large communication des événements, une mobilisation accrue des réseaux et ce afin d'identifier les jeunes et de mieux les accompagner. Les Collectifs sont donc en partenariat étroit avec les acteurs locaux de l'emploi, notamment Pôle Emploi, les Missions locales, les Collectivités, l'association 100 Chances 100 Emplois et 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 organisent des forums en présentiel et /ou distanciel pour le recrutement et 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.

Ainsi, le Collectif a participé en lien avec le Collectif de Seine Saint-Denis au Salon Jeunes d'Avenir Porte de La Villette en mars 2022.

**A Marseille**, une journée de présentation Métiers a été organisée à l'Hôtel du Département, suivi d'un eForum recrutement Alternance, suivi de sessions 100 Chances 100 Emplois, afin de ne pas laisser sur le bord du chemin les jeunes ayant un vrai besoin d'accompagnement, et en sortie tous les jeunes sont repartis avec un Mentor du Collectif en lien avec JobIRL.





**Sur Strasbourg**, en partenariat avec la Cité de l'Emploi, Pôle emploi, la Ville et l'Eurométropole le Collectif a organisé un Forum Avenir en présentiel, Quartier Cronenbourg QPV au Centre Socio Culturel « l'Aquarium » afin d'accompagner des jeunes éloignés de l'emploi et de leur proposer des opportunités de recrutement (coaching individuels et collectifs, mentorat, stands associatifs...).

Il a réuni 220 participants dont 55 personnes non inscrites à Pôle Emploi (des invisibles !) et 20 recrutements.

**A Nantes**, les entreprises du Collectif ont ainsi pu bénéficier d'une bonne pratique - le Ludo Bus - d'un de ses membres, Transdev. Fort de cette belle expérience, un escape game a ainsi pu être créé pour être appliqué aux métiers d'une des entreprises du Collectif, Engie. Il permet désormais de sensibiliser aux métiers de l'énergie et d'attirer des jeunes de façon moins conventionnelle. Lors des premières rencontres en septembre, il a déjà permis de sensibiliser plus d'une centaine de jeunes. Ce dispositif sera ainsi partagé avec l'ensemble des Responsables ressources humaines d'Engie sur l'ensemble du territoire national afin d'en démultiplier l'impact.

La force du Collectif réside dans la capacité des entreprises à partager leurs expériences et à permettre à chacune de bénéficier du savoir-faire commun et d'un réseau local.

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, par exemple 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<sup>ème</sup> âge, petits pots...) avec 30 à 40 % de réduction dans leurs magasins habituels. Ce programme va dépasser les 100 000 bénéficiaires en fin d'année 2022. C'est Danone, via sa marque Blédina, qui porte ce programme au sein du Collectif.

### → **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. Ce programme a pour objectif de servir 4 000 bénéficiaires par an. C'est Renault qui porte ce programme au sein du Collectif.

### → **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 environ 15 000 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 visibles ces offres de services, d'emplois ou prestations sociales, afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

En 2022, la crise énergétique et l'augmentation significative du coût de l'énergie ont donné lieu à une impulsion sur la question du coût de l'accès à l'énergie.

Trois nouveaux sujets ont été mis à l'agenda du groupe de travail pour l'accès aux biens et services en 2022 :

- Une carte essence donnant lieu à des remises en caisse pour des ménages ayant à la fois des revenus faibles et des contraintes fortes d'automobilité – Cette initiative est menée avec TotalEnergies.
- Une solution d'automobilité électrique partagée en milieu rural – Cette initiative est conduite avec Renault & TotalEnergies.
- Une analyse du coût de l'automobilité subi par les salariés qui n'ont pas d'autres choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail depuis leur domicile – Plusieurs membres du Collectif ont manifesté leur préoccupation pour cette question : Orange, Microsoft, Suez, Sonepar, Sodexo et Derichebourg.

Fabienne Dulac et Jean-Dominique Senard sont les CEO sponsors de ce GT2 et nous avons défini une feuille de route de rencontres bilatérales pour relancer la dynamique sur le sujet des portails de banque et des offres inclusives auxquelles ces portails donnent accès pour les clients fragiles des banques du Collectif. Nous avons également mis à l'agenda la question du plaidoyer que peut porter le Collectif auprès des pouvoirs publics.



## Une politique d'achats plus inclusive

Les entreprises du Collectif représentent ensemble une capacité d'achats annuelle supérieure à 100 milliards d'euros en France.

Elles 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.

L'année 2022 a été marquée par la volonté de traduire les engagements des entreprises du Collectif en actions communes et concrètes favorisant les achats inclusifs.

Pour rappel, les entreprises du Collectif partagent **5 engagements communs** :

- 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 cela 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 cela est possible un critère de sélection des fournisseurs reposant sur leur engagement pour 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.

**Le 1<sup>er</sup> Forum des Achats Inclusifs du Collectif qui a eu lieu le 3 octobre 2022** a été une des réalisations phares de l'année 2022.

Ce forum a rassemblé 50 « fournisseurs inclusifs » et plus de 350 participants des entreprises membres du Collectif.

Il a permis de mettre en lumière les meilleures pratiques et d'établir un référentiel de « partenaires inclusifs », c'est-à-dire des partenaires qui prennent en compte des territoires, des groupes de personnes et des entreprises souffrant d'un déficit d'accès, d'un déficit de visibilité ou d'un déficit de moyens d'insertion dans le tissu économique et social.

La présence et la participation aux échanges de Sophie Boissard (DG Korian), Thierry Mallet (PDG Transdev), Catherine MacGregor (CEO Engie), Alexandre Viros (Président France The Adecco Group), Sophie Bellon (CEO Sodexo), Jean-Jacques Morin (DG adjoint Accor) et Bertrand Poupert-Lafarge (DG délégué AXA France) ainsi que l'investissement d'Accenture pour supporter l'organisation de l'événement témoignent de l'engagement des dirigeants des entreprises du Collectif. Ils ont souligné l'importance des achats inclusifs dans la stratégie de leurs entreprises en cette période de difficultés.

Les tables rondes avec des fournisseurs inclusifs, tels Café Joyeux, Les Alchimistes, ou encore DSI, ont identifié les leviers concrets permettant de faciliter les processus d'achats avec les entreprises du secteur de l'inclusion en impliquant les filières en amont, en adaptant le cahier des charges au marché des fournisseurs inclusifs, en proposant une procédure de contractualisation simplifiée ou encore en bénéficiant d'un accompagnement au démarrage du partenariat.



Les priorités sur l'année 2023 pour le Collectif sont notamment :

- De mettre en valeur et de développer les partenariats entre les entreprises du Collectif et les « fournisseurs inclusifs », en particulier ceux présents au 1<sup>er</sup> Forum des Achats inclusifs.
- De continuer le partage d'expérience et la co-construction entre membres du Collectif en sous-groupes sur des thématiques précises (contractualisation, communication en interne, mesure d'impact).
- D'organiser la 2<sup>nd</sup>e édition du Forum des Achats Inclusifs.

Annexe : Les participants au Forum des Achats Inclusifs aux côtés des entreprises du Collectif.

#### Les fournisseurs inclusifs :

ANRH	Cafés Joyeux	FMS	MyTroc Pro
Acces Inclusive Tech	Ciorane	GESTFORM	NEWCY
ACTIVADIS	COPIVER	GobUse	Pain et Partage
AEDE	Coup2coeur.net	ELISE	Plüm énergie
AfB France	CVSI EA	Handicall	Recyclea
AIPAS	DEAFI	Handiprint	Réseau Adecco Inclusion
AlterEos	DSI Informatique	HANDIRECT	Sabooj
APASE	DYAD	HANDISHARE	Sainte Agnès
APF	EASE	L'atelier SIIS	Coop Bio Ile de France
APSID'ea	EN 10 SAVEURS	L'Atelier du Courrier	SOTRES
ARES	EPEC	Les Alchimistes	TALARON Services
ATF GAIA	Ergosanté	Linklusion	Talendi
ATIMIC	ESATITUDE	Moulinot Compost	TRIBü
AVEPH	ESAT Jean Pinaud	& Biogaz	Valdelia

#### Les organismes de l'inclusion:

Agence des Economies solidaires (AES)  
Fédération des entreprises d'insertion  
Réseau GESAT



Acteur majeur du Conseil et de la Technologie, Accenture est le partenaire stratégique des entreprises leaders et institutions françaises dans leur transformation technologique et humaine.

## Accès à l'emploi et à la formation

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.

En 2022, Accenture a accéléré son soutien à l'ambition nationale autour du mentorat, dans la continuité du plan 1 Jeune, 1 Mentor. Dans le cadre du Collectif des Entreprises pour une Economie Inclusive, Accenture anime l'ambition collective fixée autour du mentorat d'atteindre 15 000 mentors au sein des entreprises du Collectif. Accenture accompagne dans ce cadre le Collectif Mentorat en réalisant un kit d'engagement des entreprises, et soutient des associations de mentorat comme Proxités, l'AFEV ou Article 1 dans leur changement d'échelle. Accenture s'est par ailleurs engagé à doubler son nombre de mentors à horizon fin 2023.

Accenture est un membre actif au sein du GAN ([Global Apprenticeship Network](#)) pour porter le sujet et garantir les compétences dans les entreprises. Nous continuons à nous investir sur la place de l'alternance au sein de nos

effectifs et avons recruté 160 apprentis l'an passé, ce qui représente une hausse de 15 % par rapport à l'année précédente.

Pour donner sa chance à chaque candidat, Accenture s'appuie en début de process sur un parcours de jeux cognitifs qui nous permet de supprimer tous biais lors de nos prises de décision. Ce process nous a permis de recruter 98 nouveaux collaborateurs issus des Quartiers Prioritaires de la Ville, soit 5,2 % des nouvelles recrues. En complément, nous travaillons aussi avec le Pôle Emploi pour accompagner et former des personnes éloignées de l'emploi sur des nouvelles technologies (Java, SAP, Salesforce, Oracle...). Ce principe de POE, Préparation Opérationnelle à l'Emploi, nous a permis d'accompagner et recruter 70 collaborateurs en 2022 sur Paris, Nantes et Clermont-Ferrand.

Cette année, Accenture s'associe à Mozaik RH, pour promouvoir les métiers du secteur et réaliser un job dating lors du sommet de l'inclusion économique. Ces rencontres permettront de créer des échanges, donner des conseils mais également recruter de futurs nouveaux collaborateurs.

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

Acces Inclusive Tech est la 1<sup>ère</sup> entreprise d'insertion dédiée et adaptée aux métiers du numérique, créée en partenariat par le Groupe Ares, leader de l'insertion par l'activité économique en Île-de-France, et la Fondation Accenture. L'ambition d'Acces est de faire du numérique un facteur d'inclusion vers le monde du travail. En 6 ans, Acces a permis à 150 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 : Diversifiezvos talents.com et Jobready. A fin septembre, le nombre de bénéficiaires atteint s'élève à 50 000.

Accenture, par son mécénat de compétences, continue par ailleurs de soutenir des initiatives comme Le Programme Malin qui accompagne les parents, notamment ceux sous contrainte budgétaire, pour qu'ils donnent à leurs enfants une alimentation de qualité et adaptée à leurs besoins. Accenture accompagne le Programme Malin dans sa stratégie digitale.



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

Accenture a assuré la logistique et la coordination de l'organisation du forum des Achats Inclusifs qui a eu lieu le 3 octobre 2022.

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

- Création d'un « Guide STPA » - « Tout savoir pour passer à l'action et acheter responsable » pour favoriser la connaissance de ce secteur, et ainsi convaincre les prescripteurs internes et augmenter nos dépenses.
- Augmentation du Chiffre d'Affaires réalisé avec le secteur protégé (+ 70 % sur 1 an).
- Déploiement d'un outil de référencement, évaluant systématiquement les pratiques notamment « inclusion » de nos fournisseurs. Tout fournisseur travaillant avec Accenture France devra compléter ces informations et non plus seulement ceux participant à des Appels d'Offres.
- Mise en place de procédures allégées pour simplifier le référencement des PME.
- Renforcement du rôle et des responsabilités du référent Achats Responsables.

**L'hôtellerie a toujours placé l'humain au cœur de son modèle.** L'essence de notre métier est de prendre soin des autres. Par nature donc, Accor ne peut exister sans ces 230 000 femmes et hommes qui, tous les jours, se mettent au service de nos clients. Chez Accor, nos talents sont notre différence et notre culture. Ce sont ces talents qui font la force de notre Groupe, qui font battre le cœur de nos 5 300 établissements. Plus que jamais, Accor s'engage à leurs côtés pour leur permettre d'exprimer tout leur potentiel.

Être au service de l'humain, cela commence aussi par les Achats. En mobilisant ce service, qui représente pour le Groupe près de 1,3 milliard d'euros de volume d'affaires par an, Accor souhaite renforcer sa stratégie dite d'achats inclusifs, et de proximité, en privilégiant la collaboration avec des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire et des PME. Accor a notamment mis en place un processus de suivi et d'évaluation de ses fournisseurs référencés.

## Accès à l'emploi et à la formation

Accor veut jouer un rôle clé dans les actions favorisant l'inclusion sociale et économique en offrant un accès à l'emploi et à la formation. Pour **faire de l'hospitalité un ascenseur social** et attirer et fidéliser les talents de demain, le Groupe a lancé un certain nombre d'initiatives engagées en France, notamment destinées aux jeunes.

- La création d'un Centre de Formation d'Apprentis (**CFA**) des Chefs, avec d'autres entreprises du Collectif (Adecco, Sodexo, Korian). Ce centre a permis la formation et l'accès à l'emploi de plusieurs dizaines de jeunes grâce à des contrats d'apprentissage dans les métiers de bouche à Paris, Lyon ou Marseille. Cette formation très concrète a pour but d'offrir très rapidement un accès à un emploi.
- Accor est resté engagé en proposant des **contrats d'alternance** auprès des jeunes. A date, Accor a accueilli plus de 105 jeunes au siège du Groupe et plus de 210 au sein d'hôtels en France.
- 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 a garanti, pendant la crise sanitaire, des hébergements d'urgence aux **étudiants en grande précarité**. Le Groupe a mis à disposition 13 306 nuitées en France, en coopération avec la région Île-de-France, le **CROUS**, la **Croix Rouge** et l'association étudiante Nightline.

### → S'engager pour l'insertion professionnelle

Parmi les nombreuses initiatives menées par le Groupe, deux s'illustrent particulièrement dans le cadre des objectifs que s'est fixé le Collectif :

- À l'initiative du fond de dotation Accor Heartists Solidarity et sur la base d'une coopération entre les Opérations France et le service Talent & Culture, le Groupe soutient financièrement plusieurs ONG en faveur de

l'insertion professionnelle des réfugiés. C'est le cas par exemple dans la région de Lyon, où Accor soutient depuis juin 2022 l'action de l'ONG Weavers avec l'insertion réussie de près de 25 réfugiés au sein des hôtels Accor.

- En partenariat avec Transdev, Korian et Elsan, Accor a lancé un **programme de réinsertion professionnelle** en réponse à l'appel lancé par le Ministère du Travail en décembre 2020. Le Groupe a ainsi participé au pilote et des collaborateurs Accor et AccorInvest se sont vus proposer un nouveau poste dans les sociétés partenaires.

### → Promouvoir la diversité

- Depuis 3 ans, grâce à son réseau interne RIISE, notamment fondé pour promouvoir la parité femme/homme et soutenir la diversité interne, Accor a développé plus de 60 relations de **mentoring** hôtels/siège par an. Accor travaille également sur la mise en place d'un mentoring externe.

### → Solidarité envers les collaborateurs

- En mars 2020, alors que le monde du voyage était à l'arrêt et que la très grande majorité de nos 5 300 hôtels ont été contraints de fermer, laissant la quasi-totalité de nos collaborateurs sans possibilité d'exercer leur métier, Accor a fait le choix de continuer à les soutenir et à être présent, en particulier pour les plus fragiles d'entre eux. Le Fonds All Heartist, doté de 70 millions d'euros dès le début de la crise sanitaire, a permis de soutenir financièrement et de contribuer à maintenir sur le long terme dans leur emploi plus de 100 000 collaborateurs à fin septembre 2022 dans la plupart des pays où les marques hôtelières Accor sont présentes.

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

Le 3 octobre 2022, au sein du siège monde Accor s'est tenu le tout **premier Forum des achats inclusifs** dont les objectifs étaient :

- D'appuyer l'engagement concret du Groupe sur la thématique des achats inclusifs.
- De démontrer à l'ensemble des directions achats des entreprises participantes la création de valeur d'une stratégie inclusive.
- De rendre visibles les fournisseurs inclusifs et faciliter la mise en relation avec les directions des achats.

### → En quelques chiffres :

- Plus de 350 visiteurs.
- 50 fournisseurs inclusifs.
- 25 directions des achats représentées.
- 6 CEOs mobilisés dans l'animation de panels.

### → Sébastien Bazin et Thierry Mallet :

*« Le succès de cet événement témoigne que ce forum était une nécessité et va continuer à l'être. Il permet d'expliquer et de montrer très concrètement comment les entreprises du Collectif, les plus grandes « donneuses d'ordre » en France, s'efforcent d'orienter une partie de leur volume d'achats vers des entreprises de l'économie sociale et solidaire et vers les territoires délaissés. Il est impératif de construire un nouveau logiciel dans la relation clients-fournisseurs, qui permet de nourrir encore davantage le lien social ».*

Cet événement a renforcé les mesures déjà mises en place par le Groupe auprès de ses équipes achats et de ses fournisseurs référencés :

- La politique d'achats inclusifs volontariste incluant :
  - Un paragraphe dédié aux achats inclusifs dans la politique achats.

- L'ajout d'une clause sur les achats inclusifs dans les appels d'offres et contrats lorsque cela est possible (dans nos contrats de sous-traitance responsable par exemple).

- L'insertion en cours de critères spécifiques à l'inclusion dans la grille de sélection des fournisseurs.

- Le suivi des fournisseurs inclusifs par :

- La mesure des dépenses annuelles générées avec les fournisseurs inclusifs référencés :

- Les TPE / PME.

- Les structures d'insertion par l'Activité Economique (entreprise d'insertion, située en zone de revitalisation rurale ou quartier prioritaire).

- Les structures de Travail Protégé et Adapté (entreprise adaptée ou établissement de Service et d'Aide par le Travail).

- 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 inclusive des fournisseurs référencés par les évaluations [Ecovadis](#) et des audits sur site intégrant des points sur l'inclusion dans le référentiel d'audit.

- Le lancement d'ateliers spécifiques pour faciliter le référencement d'entreprises adaptées et, ainsi, accélérer le développement d'achats inclusifs : en exemple les réflexions menées avec le [GESAT](#) en 2021 dans le but de co-construire une offre nationale par filière métier.

- Le Groupe a nommé un sponsor au Comité Exécutif pour porter les enjeux des achats inclusifs au plus près de la direction de l'entreprise.



En inscrivant le développement durable au cœur de ses activités et de sa raison d'être, le Groupe ADP s'est donné un objectif clair : devenir un acteur incontournable de ce changement de paradigme pour contribuer à un monde plus durable et équitable. Plus concrètement, cela se traduit par exemple par des partenariats et des initiatives en faveur de l'insertion professionnelle et de la formation.

## Accès à l'emploi et à la formation

Au côté de ses actions de recrutement et de formation en tant que marque employeur, le Groupe ADP, toujours au plus près des territoires d'emprise, se positionne comme un intégrateur RH de la communauté aéroportuaire au bénéfice des salariés et des habitants.

Intégrateur de services à 96 %, Groupe ADP est l'animateur engagé d'une véritable communauté aéroportuaire de plus de 1 000 entreprises prestataires sur ses trois plates-formes qui employaient fin 2021 quelques 82 000 personnes à Paris-Charles de Gaulle, 24 000 à Paris-Orly et 3 000 à Paris-Le Bourget. Plusieurs milliers de recrutements ont été réalisés en 2022 à la faveur de la reprise du trafic aérien et de l'activité économique.

Le nouveau contexte prévalant après la pandémie pour le secteur de l'aérien et de l'aéroportuaire fait de l'ambitieuse stratégie RSE de Groupe ADP – *Pioneers 2025 for Trust* – le core business de l'entreprise. À ce titre, son pilier sociétal, baptisé Territoires, tient une place essentielle au sein de cette feuille de route au côté du pilier Environnement, le développement durable irriguant la totalité des objectifs et actions du groupe.

Entité économique centrale, mais aussi acteur majeur de mobilités actives, de loisirs et de vie sur ses territoires d'emprise, Groupe ADP se veut notamment intégrateur RH. Cette ambition repose sur une volonté d'ancrage territorial fort : Groupe ADP ne crée de valeur que si son activité en génère pour les territoires de ses plates-formes. L'activité de Groupe ADP doit d'abord bénéficier aux résidents des départements d'implantation. C'est particulièrement sensible pour ceux de Paris-Charles de Gaulle qui concentrent de nombreuses difficultés structurelles et conjoncturelles dont souffrent leurs habitants.

Dans ce cadre, quatre grands domaines font l'objet de toute notre attention : la formation, l'emploi, l'insertion – en particulier par l'activité économique – et le développement de l'ESS et de l'économie circulaire.

**La Formation :** pour nombre de ses projets, Groupe ADP s'appuie sur l'outil partenariat qu'il a créé avec Air France il y a plus de 10 ans : le GIP Paris-Charles de Gaulle Alliance, qui regroupe autour de ces deux entreprises, l'Etat, la Région, les trois départements d'emprise de Paris-Charles de Gaulle et les collectivités locales gérant les territoires

afférents. Avec ce partenaire expert de proximité, comme d'autres acteurs locaux, Groupe ADP travaille à identifier les métiers des secteurs d'activité de nos plates-formes en évolution comme ceux qui commencent à émerger et à imaginer ceux qui vont naître dans la prochaine décennie du fait du développement durable, de la transition énergétique et de la transition écologique. Ce travail permet de s'attacher aux référentiels de compétences nécessaires afin de proposer les programmes de formation adéquats aux salariés et demandeurs d'emploi résidents de nos territoires. D'autres projets s'attachent à créer de nouveaux outils de formation innovants, attractifs et plus efficaces.

**L'Emploi :** là encore avec Paris-Charles de Gaulle Alliance mais aussi l'ensemble des Services Publics de l'Emploi (SPE), les départements et collectivités locales, et surtout avec le plus grand nombre possible d'entreprises de nos plates-formes, Groupe ADP s'attache à favoriser l'emploi des résidents de nos territoires, en particulier les demandeurs les plus éloignés de l'emploi. Des partenariats concrets avec les acteurs locaux y travaillent.

De récentes initiatives illustrent notre démarche innovante et pragmatique. Groupe ADP a participé il y a deux ans à la création de l'Association des Métiers Aéroportuaires (AMA), qui regroupe déjà une cinquantaine d'entreprises. Chargée notamment de la promotion des métiers aéroportuaires, en particulier ceux en tension, elle devient membre d'un nombre croissant de partenariats avec les collectivités locales et appuie les actions des SPE et des entreprises des plates-formes. En 2022, Groupe ADP préside AEROWORK, nouveau portail d'opportunités professionnelles qui agrège les offres des recruteurs des métiers de l'aéroport. Il a été créé par une douzaine d'entreprises majeures de l'aéroportuaire réunies en association (AIRH) et se caractérise par son offre orientée résolument candidats : pas de CV ni de photo nécessaire. Un questionnaire de personnalité décalé permet de définir, au moyen d'un algorithme qui se nourrit d'IA, un profil à partir duquel sont proposées des familles de métiers et les offres de recrutement à pourvoir. Ce dispositif s'adresse tout particulièrement aux demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et aux personnes éloignées de l'emploi. La plupart des métiers de l'aéroport nécessitent des formations « maison » à l'embauche. AEROWORK a rencontré d'emblée un grand succès auprès de ses cibles comme des recruteurs et a été déjà primé à deux reprises par le monde du digital RH.

Plus largement, Groupe s'associe, accueille ou appuie de nombreux événements et forums de recrutement. Ce fut notamment le cas au printemps 2022 pour favoriser les recrutements à réaliser en urgence pour faire face à la reprise du trafic aérien plus rapide que prévu.

Groupe ADP croit en l'enjeu de la découverte des métiers et du monde de l'entreprise dès le collège. À ce titre, associé à plusieurs entreprises aéroportuaires ou implantées sur nos plates-formes, Groupe ADP industrialise un dispositif Stages de 3<sup>e</sup> centré sur une semaine multi-entreprises et 100 % aéro à terme, avec un objectif de 1 500 stagiaires accueillis chaque année. Groupe ADP accueille également plus de 250 alternants dans l'ensemble de ses entités parisiennes, conscient de l'enjeu de l'apprentissage comme facteur essentiel de réussite de l'embauche et de l'employabilité. Au-delà, il soutient des appels à projet permettant une meilleure adéquation de la formation dispensée au regard des attentes des apprentis et des besoins des entreprises tutrices.

**L'Insertion :** Groupe ADP s'associe à plusieurs initiatives locales en matière d'insertion par l'activité économique. Il le fait en partenariat avec l'Etat, les collectivités et entreprises locales. Notamment dans le cadre des programmes

de revitalisation consécutifs à la crise pandémique mais aussi de façon plus structurelle au moyen des clauses d'insertion dans ses marchés. Au-delà des marchés de travaux, il réfléchit à la contribution des marchés de maintenance, qui permettraient plus de qualité même si moins de volume.

Groupe ADP finance et appuie un ensemble d'entités d'insertion dont l'objectif principal est de lever les freins à l'embauche : Comité Habitat pour le logement des bas salaires, Papa Charlie (location de voitures à petits prix), Filéo (transport à la demande), Crèches en horaires atypiques...

**ESS et Economie Circulaire :** Groupe ADP multiplie les contrats avec des entreprises locales et relevant de l'ESS et de l'économie circulaire dans le cadre des marchés d'exploitation de ses plates-formes : équipement, alimentation, propreté... Nombreux sont les domaines concernés.

Les tensions sur de nombreux métiers exercés sur les aéroports demandent une véritable transformation de l'écosystème public / privé pour être capable collectivement de repérer, mobiliser, accompagner, former, recruter et fidéliser des populations éloignées de l'emploi.

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

La mise en place de droits spécifiques au travers d'un accord d'entreprise qui vise à l'accompagnement des salariés en situation de handicap dans l'entreprise : sur les trois dernières années, ces droits supplémentaires ont incité 60 salariés en situation de handicap à se déclarer pour recevoir des réponses adaptées à leur problématique de santé.

Ce 10<sup>e</sup> accord handicap permet aux salariés de bénéficier d'aides financières et humaines pour compenser leurs situations de handicap (remboursement de prothèses auditives, interprètes LSF, fauteuils ergonomiques, formations...).

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.

Un nouveau partenariat avec Sciences Po a été signé en 2022 afin de favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap, notamment par le biais d'un mentorat entre managers et étudiants afin de les accompagner dans leur projet professionnel.

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

800 k€ annuels d'achats sont visés auprès des entreprises des secteurs adaptés et protégés (STPA). Dans le contexte de réduction drastique des consommations, conséquence de la pandémie Covid-19 en 2021, le montant réalisé a été de 635 k€. Il avait enregistré son point bas de 595 K€ en 2020, mais dépassait 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 et 2021. L'objectif est renforcé dans le cadre de la nouvelle stratégie « 2025 Pioneers », avec une zone élargie aux

150 km autour de Paris dans laquelle l'objectif est de réaliser 80 % des dépenses du Groupe, et de faciliter 20 % de celles-ci en faveur des PME.

Un dispositif d'insertion sociale a été déployé avec succès entre 2017 et 2021 à l'occasion des 4 plus grands chantiers menés par le Groupe à Orly et Roissy (plus de 100 000 heures d'insertion et 100 salariés repositionnés dans le marché de l'emploi chaque année) ; ce dispositif a été reconduit à partir de 2022 pour les projets dépassant le seuil de 50 M€ : 6 % des heures totales de ces projets sont dédiées à l'insertion sociale.

Travailler à plus d'inclusion fait partie de l'ADN d'AG2R LA MONDIALE. Nous multiplions nos actions en direction d'une économie plus solidaire, vecteur d'intégration. Nous sommes inclusifs par notre modèle de gouvernance et nos valeurs paritaire et mutualiste.

## Accès à l'emploi et à la formation

Le Groupe AG2R LA MONDIALE développe une politique Diversité et 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 2021, 222 alternants ont été recrutés, soit plus de 4 % des effectifs, et 11 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 socioprofessionnelles les moins favorisées et souvent des QPV.

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.
- En 2022, le Groupe est fier de comptabiliser 2 entreprises adaptées parmi **son top 15 des fournisseurs** (en CA dépensé).
- 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 sur un plan de charges favorisant la mise en place d'acteurs locaux sur l'ensemble des prestations de service et notamment 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 partenaires dans la crise COVID, 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 (16 % de nos recrues en 2021), ses recrutements de Certificats de Qualification Professionnelle (entre 150 et 200 par an), et ses recrutements de personnes en situation de handicap (près de 100 entre 2020 et 2022). Pour atteindre ces objectifs, AXA s'appuie sur une démarche concrète et variée :

- Une diversification des outils de sourcing afin d'attirer des profils d'origine sociale et culturelle variés : [1jeune-1solution.gouv.fr](http://1jeune-1solution.gouv.fr), [handicap.fr](http://handicap.fr), [AGEFIPH.fr](http://AGEFIPH.fr)...
- La possibilité pour les équipes RH de s'engager personnellement auprès de jeunes ([coaching 100 Chances](#))

100 Emplois, salons Jeunes d'Avenir, Acteurs d'Avenirs) 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'Avenirs » et la poursuite des partenariats existants avec [Télémaque](#), [Proxité](#), [Eloquentia](#).

## 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 un bailleur social, disponible pour près de 90 000 bénéficiaires. Ce partenariat a été lancé en octobre 2022.
- La distribution de mutuelles santé à des travailleurs

indépendants dans le cadre d'un partenariat avec « Petits-Fils » (groupe Korian). Cette assurance santé intègre des services tels que la téléconsultation médicale ou l'accompagnement en cas d'hospitalisation. Ce partenariat a été lancé en décembre 2021. Depuis décembre 2021, c'est plus de 400 auxiliaires de vie qui ont choisi cette couverture santé.

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

Au-delà de la nomination de sponsors au Comex d'AXA France afin de promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise, une gouvernance trimestrielle des achats inclusifs animée par le CFO (sponsor Comex) a été mise en place. Elle regroupe des responsables des achats et des responsables de la Diversité et de l'Inclusion.

Elle a pour mission de promouvoir ce sujet au plus haut niveau de l'entreprise, de définir la feuille de route et de suivre les réalisations.

Dans ce cadre :

- Un arbitrage stratégique a été effectué en faveur du STPA pour la gestion de notre standard téléphonique.
- Un projet de création d'une pépinière sociale axée sur le développement de compétences IT a été initié, en co-construction avec un partenaire retenu suite à un appel d'offre.

- Une accélération du recours aux prestations d'assistance technique IT auprès des entreprises de l'inclusion a été enclenchée.

AXA s'est par ailleurs fortement mobilisé, en tant que copilote du groupe de travail pour une politique d'achats plus inclusive, dans l'organisation du Forum de l'Inclusion qui a rassemblé le 3 octobre plus de 350 participants dont 50 fournisseurs du secteur de l'inclusion.

Enfin, une collaboration avec l'Agence de l'économie solidaire (AES) a été initiée dans un objectif notamment d'optimisation de notre sourcing de fournisseurs appartenant au secteur de l'inclusion (événementiel, IT..).

Les cinq engagements pris dans le cadre du groupe de travail ont ainsi tous été mis en œuvre. Sur le volet Processus Achat, nos efforts en 2022 ont porté principalement sur la structuration de contrats de co-traitance entre les entreprises dites « classiques » et celles du secteur de l'inclusion.



## Accès à l'emploi et à la formation

### Accès à l'emploi et à la formation

- BNP Paribas, de longue date mobilisé en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes, a renforcé ses engagements en recrutant 2 500 nouveaux alternants en 2022, auxquels s'ajoutent 1 500 stagiaires, et plus de 300 V.I.E en mission. En outre, les 2/3 de nos postes ouverts en CDI sont aujourd'hui accessibles aux nouveaux entrants sur le marché du travail. Le Groupe s'est associé dès son lancement au plan gouvernemental « 1 Jeune, 1 solution » en publiant sur la plateforme de nombreuses opportunités.
- À la rentrée 2022, BNP Paribas a ouvert son CFA d'entreprise, « CFA B-School by BNP Paribas », qui forme d'ores et déjà une soixantaine d'étudiants sur les métiers du réseau bancaire en Ile de France.
- Avec une équipe dédiée au sein du département Staffing Conseils et Solutions, qui opère le recrutement pour l'ensemble du Groupe en France, le développement d'une véritable démarche de recrutement inclusif a été initiée en 2018, en complément de l'action plus ancienne de la Mission Handicap.
- Différents programmes sont développés, notamment sous l'égide de l'AFB en partenariat avec des acteurs de l'inclusion, tels Mozaik RH, l'Ecole de l'Inclusion par le Sport (APELS), Each One et Sistech (pour les publics

réfugiés), ou Simplon et les DesCodeuses (inclusion numérique).

- 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.

### Mentorat

- BNP Paribas a décidé de contribuer davantage à l'action « Un jeune, Un mentor ». Historiquement impliqué dans le mentorat, BNP Paribas compte déjà près de 500 collaborateurs mentors chaque année, via les nombreuses associations spécialisées dans l'accompagnement de jeunes issus de quartiers défavorisés dont le groupe est partenaire, et fait partie des premiers mécènes et entreprises impliquées dans le mentorat en France. Le Groupe s'est fixé l'ambition d'accompagner 1 000 jeunes d'ici fin 2023.
- Le Groupe détient la plus ancienne fondation d'entreprise de France (1984) ; il est engagé historiquement dans l'égalité des chances en soutien de nombreuses associations (*Adie, Afev, NQT, Proximité, Écoles de la 2<sup>e</sup> chance...*). Cet engagement a été prolongé par la signature du **PAQTE** et d'une Charte Egalité avec le département de la Seine Saint Denis, qui inclut un volet emploi.

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

- La Banque Commerciale en France a développé la [plateforme Axelle](#), accessible sur le site « mabanque.bnpparibas » et l'appli « mescomptes » 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. Nous avons invité nos 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](#), [CareMakers de renault Dacia](#), Chèque-eau Veolia, CRIT ou [Go Job](#)), des offres proposées par des social business et des associations ([Adie](#), [Simplon](#), [Cresus](#), [Lunettes de ZAC](#), [Papernest](#), [Tablée des Chefs](#)) dont l'outil Budget Grande Vitesse de Cresus qui apprend à gérer son budget et fait le lien avec toutes les aides de l'état, ou encore l'offre [Nickel](#) (filiale du Groupe BNP Paribas).

- À fin septembre 2022, plus de 10 000 pages avaient été vues sur la plateforme cette année, 75 % des clients ont trouvé des contenus intéressants et 60 % ont déclaré avoir pu faire des économies.

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

BNP Paribas a mis en place les actions suivantes :

- Un sponsor comex pour promouvoir les achats inclusifs a été nommé : le Directeur de l'Engagement d'Entreprise de BNP Paribas, Antoine Sire.
- Pour chaque appel d'offre traité par la fonction centrale du Groupe, Group Strategic Sourcing, il est demandé au soumissionnaire de proposer un partenariat avec un Entrepreneur Social (via le questionnaire RSE).
- Des processus internes sont allégés pour évaluer la performance CSR, amplifier le recours à la digitalisation et accélérer les paiements (cible TPE). La pratique de la co-traitance est privilégiée pour donner accès à une part des appels d'offre de BNP Paribas aux Entrepreneurs Sociaux (fragmenter un trop gros volume d'affaires impossible à réaliser par un seul E.S.).
- Dans la grille de pondération des appels d'offre utilisée pour sélectionner les fournisseurs, le poids minimum obligatoire des critères RSE est de 5 %. Ce plancher minimum sera relevé à 10% pour valoriser les propositions de co-traitance (volume confié, trajectoire et suivi contractuel).
- L'analyse du chiffre d'affaires réalisé avec le STPA est effectuée dans le cadre du partenariat avec le GESAT, le Groupe collabore également 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.
- BNP Paribas a contribué au Forum des achats inclusifs le 3 octobre 2022 pour contribuer à améliorer la visibilité du sujet, permettre de développer les chiffres d'affaires de nos partenaires et créer de nouvelles opportunités d'achats inclusifs.

Depuis plus de soixante ans, Bouygues Immobilier a développé une expertise complète et reconnue sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'immobilier, en France, comme à l'international. Notre mission est de concevoir des lieux de vie qui prennent en compte tous les usagers à toutes les échelles : celle de l'opération, du quartier et de la ville. Des espaces utiles, humains et durables. Nous proposons des lieux où vivre, travailler et se retrouver !

Plus que jamais, les Français attendent des entreprises qu'elles s'engagent concrètement pour un monde plus responsable. Nous entendons prendre la mesure du rôle sociétal qui est le nôtre en contribuant à la construction d'une ville plus inclusive en lien aussi avec la mission de la Fondation d'entreprise de Bouygues Immobilier.

Nous contribuons par diverses actions aux objectifs du Collectif pour une entreprise plus inclusive, que nous avons rejoint cette année, en 2022.

## Accès à l'emploi et à la formation

### Apprentissage

Depuis deux ans, Bouygues Immobilier mène une action très dynamique sur l'apprentissage.

En 2022, nous avons accueilli 129 alternants, soit environ 8 % des effectifs de l'entreprise et 30 % de plus qu'en 2021.

Nous travaillons également à des recrutements plus « inclusifs » sur les métiers de data Analyst et data Scientist, en partenariat avec le CFA Gustave Eiffel.

### Mentoring et coaching inclusif

Bouygues Immobilier compte 47 « collaborateurs – mentors » dans le cadre du dispositif porté par la [Fondation Francis Bouygues](#), soit 3 % des effectifs de l'entreprise. Ce dispositif permet à des bacheliers issus de milieux défavorisés et titulaires d'une mention « bien » ou « très bien » d'accéder à des études supérieures. Il offre à ces étudiants un soutien financier et un accompagnement humain dans la durée : le temps de l'achèvement des études, parfois jusqu'à 5 ans.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la mixité, nous avons développé un programme de mentorat interne afin de faciliter la promotion de femmes dans l'entreprise. Nos parrains et marraines accompagnent ainsi pendant un an 20 collaboratrices afin de contribuer à leur développement professionnel.

Dans le cadre du programme « entrepreneur » monté par l'association [Ticket for Change](#) que notre fondation soutient depuis 2017, nous coachons des entrepreneurs à impact. Ainsi, les 11 entrepreneurs à impact sélectionnés pour l'édition 2022 ont été coachés individuellement pendant 6 mois par 18 collaborateurs de Bouygues Immobilier.

Lors des [Journées solid'R](#) organisées en octobre 2022 par Bouygues Immobilier auprès de ses 1 600 collaborateurs pour soutenir une soixantaine d'associations sur l'ensemble du territoire, 57 personnes, jeunes en formation ou en insertion, ont bénéficié d'une journée de coaching professionnel par les collaborateurs de l'entreprise.

### Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Depuis 2010 et à travers la signature d'accords d'entreprise relatifs à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, nous nous engageons à développer l'employabilité des personnes handicapées par le recrutement sur tous les types de contrats et le recours à la sous-traitance avec le secteur protégé.

Nous avons par ailleurs mis en place de nombreux dispositifs pour accompagner nos collaborateurs en situation de handicap : financement des adaptations de postes de travail (financement appareillage auditif, prise en charge d'adaptation des véhicules de fonction ou de service, logiciels spécifiques...) et organisationnelles. De nombreuses actions de formation et de sensibilisation ont lieu chaque année. A ce titre, nous sommes heureux et fiers de soutenir depuis plus d'un an la jeune championne de para athlétisme Typhaine Soldé, qui par sa résilience et sa force de caractère, nous invite à porter un autre regard sur le handicap. Typhaine a par ailleurs été recrutée en alternance dans l'une de nos agences de la région BPLC.

Nous participons enfin chaque année à l'[Open Forum ESSEC](#) dédié à l'emploi, les stages et à l'alternance à destination des personnes en situation de handicap, et soutenons depuis 2020 l'école de la deuxième chance dans les Hauts de Seine.

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

Dans un contexte de hausse du prix du foncier et du mal logement, Bouygues Immobilier se mobilise sur l'accès au logement pour tous :

### Accès à des logements abordables pour les populations modestes

Bouygues Immobilier s'attache à couvrir tous les types de besoins en proposant à ses clients :

- Des solutions de logement locatif social et intermédiaire : 2 300 logements ont été réservés par les bailleurs sociaux en 2021 soit 25% des projets de logements de BI à l'échelle de la France.
- Des solutions d'accession sociale (BRS, PSLA...) en partenariat avec des bailleurs.
- La construction de résidences sociales pour personnes défavorisées (jeunes actifs, personnes en situation d'exclusion...).
- Des résidences étudiantes sociales ou seniors sociales, en partenariat avec des exploitants, tels que ESPACIL.

- En 2022 : un partenariat a été conclu avec [ADOMA](#), acteur majeur de l'insertion par le logement, pour proposer des solutions de logement très social et d'hébergement adaptées à toutes celles et ceux – salariés ou sans emploi, personnes seules ou familles – qui traversent des difficultés économiques et d'insertion et ne trouvent pas à se loger dans le parc immobilier traditionnel.

### Empowerment dans les quartiers prioritaires de la ville

Notre [fondation](#) soutient également depuis 2020 l'association [Voisin Malin](#). Implantée au cœur des quartiers populaires depuis 2011, cette association recrute et forme des habitants de ces quartiers, motivés et désireux d'aider les autres. Salariés de l'association en CDI, les Voisins Malins informent leurs voisins au cours de campagnes de porte-à-porte en partenariat avec les acteurs locaux : bailleurs sociaux, collectivités territoriales... Ils transmettent aux habitants des quartiers des informations utiles pour améliorer leur situation et recréer du lien avec les institutions sur tous les sujets de la vie quotidienne : habitat et cadre de vie, accès à l'emploi et aux soins par exemple.

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

Bouygues Immobilier s'implique dans la mise en œuvre d'une [Politique Achats](#) alignée avec la charte RSE fournisseurs et sous-traitants. Elle contribue à créer localement de la valeur sociale et environnementale, dans un climat et un souci d'équité. Cette démarche s'articule autour de ces trois piliers :

- Accompagner les prestataires et sous-traitants dans l'intégration des enjeux environnementaux ambitieux en ligne avec les engagements de Bouygues Immobilier.
- Garantir des pratiques éthiques et équitables pour assurer un écosystème d'affaires sain et ouvert.

- Faciliter l'intégration des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire et du secteur protégé et adapté.

Bouygues Immobilier porte par ailleurs une attention particulière au sourcing local de ses matériaux. En 2022, l'entreprise a ainsi dévoilé sa nouvelle signature de logement « Cœur de Vie » : des logements durables, confortables et configurables dont près de 2/3 des matériaux et équipements sont produits en France.

Le Groupe BPCE s'est inscrit dans la démarche du Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, lancée fin 2018, afin de se mobiliser en faveur des personnes en situation de précarité et de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Notre objectif étant de proposer collectivement des offres réservées à nos clients les plus fragilisés par la hausse de leurs dépenses contraintes. Nous trouvons qu'il est impactant et riche de s'engager au côté de grands opérateurs comme ENGIE, Orange, Veolia ou des producteurs comme Danone, pour que notre action soit plus forte.

## Accès à l'emploi et à la formation

En ce qui concerne l'emploi, le Groupe BPCE centre son action sur deux priorités : la formation et l'apprentissage. Cet engagement s'inscrit dans la durée dans la lignée des ambitions et objectifs stratégiques. Les résultats sont les suivants :

- Un nombre d'alternants s'élevant à 4 200 alternants en 2022 contre 4 000 il y a un an. Depuis 2018, le chiffre des alternants ne cesse de progresser avec une hausse de 31 % sur les cinq dernières années.
- L'accès à l'apprentissage pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (5,8 % des apprentis en 2021) afin de permettre l'insertion profes-

sionnelle de la jeunesse de nos quartiers et la diversification de nos talents.

- Le développement de parcours de formations propres / adaptés au Groupe BPCE dédiés aux personnels embauchés par la voie de l'apprentissage au travers d'un Centre de Formation des Apprentis interne.
- 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 LOA inclusive en partenariat avec Renault : plus de 1 500 véhicules livrés depuis 2017 et un impact net sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Depuis 2022, une offre de véhicules électriques (Dacia Spring) a été mise en place à partir de 40€ / mois (avec la prime à la conversion et subventions régionales). 3 véhicules financés à date dont 1 en achat direct.
- Le 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) : 20 contrats conclus depuis le début de l'expérimentation sur un mode de prescription qualifié via les cellules traitement clients fragiles. Nous cherchons à tester un sourcing plus massif via SMS/Mail avec une Caisse mais cela prend du temps. Entretemps nous généralisons l'offre au national via la filière Parcours Confiance (volumes limités).

- Le lancement en cours d'une offre en Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) et Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche (CELDA) avec comme partenaire le Réseau ENVIE (reconditionnement et insertion par l'activité économique sous forme de deux kits d'équipements ménagers reconditionnés et garantis (haut et moyen de gamme frigo, cuisinière...)).



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

- La filiale BPCE Achats a participé au premier forum des achats inclusifs du Collectif du 3 octobre. En 2021, BPCE Achats a organisé une matinale Achats sur le STPA, regroupant les Filières Achats et Référents Handicap du groupe afin de présenter le bilan 2021 du recours au STPA et les accompagnements possibles pour accroître le recours au STPA. Enfin, la filiale a rencontré l'Agence des Economies Solidaires sur leur proposition d'accompagnement opérationnel de développement du recours au secteur inclusif (projet sur 2023).

Après la mise en place en 2021 de l'identification des fournisseurs du domaine de l'inclusion dans la base de dépenses Achats qui a permis de partager les pratiques en termes d'achats inclusifs, l'année 2023 permettra de réaliser des projets opérationnels d'accompagnement pour accroître le recours au marché de l'inclusion.



Fort d'un réseau multi-formats de plus de 13 000 magasins dans près de 40 pays, le Groupe Carrefour est un des leaders mondiaux du commerce alimentaire. Carrefour a réalisé un chiffre d'affaires de 81,2 milliards d'euros en 2021. Son réseau de magasins intégrés comptabilise plus de 370 000 collaborateurs qui contribuent à faire de Carrefour le leader mondial de la transition alimentaire pour tous, en offrant chaque jour une alimentation de qualité, accessible partout et à un prix raisonnable. Au global, plus de 500 000 personnes travaillent sous enseigne Carrefour dans le monde.

## 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 les établissements, quels que soient leur âge, leurs caractéristiques socioprofessionnelles ou leur origine. Depuis le contexte inédit de crise sanitaire qui a marqué l'année 2020, Carrefour a fait preuve d'une vraie capacité d'action et d'une responsabilité particulière pour tendre la main aux 750 000 jeunes qui entraient sur le marché du travail en embauchant en 2021 15 000 jeunes en CDI (7 000) et en alternance (8 000), dont plus de la moitié issue des quartiers défavorisés.

Dans la continuité de ses engagements, Carrefour a maintenu son soutien aux jeunes en 2022 notamment au travers du recrutement de plus de 4 500 jeunes en alternance au sein de ses sièges, magasins, usines et entrepôts.

Au-delà de ces publics, Carrefour entend réaffirmer dans le cadre de son plan stratégique à 2026, son engagement en faveur de ses valeurs historiques : l'égalité des chances, la promotion interne, la diversité et l'inclusion.

Carrefour renforcera ainsi l'ascension sociale en multipliant les actions pour le recrutement et l'évolution des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion interne via L'école des leaders, un parcours de formation unique permettant à tout collaborateur d'accéder à des postes et responsabilités supérieures.

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

La Fondation Carrefour est mobilisée auprès des plus précaires depuis sa création, au travers de ses trois programmes d'intervention (agriculture durable et solidaire, anti-gaspillage solidaire et engagement sociétal). En 2021, la Fondation a accompagné 72 partenaires associatifs dans la mise en place de solutions de moyen et long terme pour un meilleur accès à une alimentation durable et saine.

Lors de situations d'urgences environnementales et sanitaires, la Fondation Carrefour déploie son dispositif d'aide d'urgence (plus de 18 millions d'euros engagés depuis 2000 dont près de 4 millions pour la crise Sanitaire COVID-19). Ce fut notamment le cas durant la pandémie où elle a pris des engagements rapides contre la précarité alimentaire, par des dons à destination d'achats de denrées alimentaires (MC93, Aurore, Les Petites Cantines Strasbourg, Ordre de Malte, Solidarité Saint Bernard (18<sup>e</sup>), Cité U, HopHopFood et Student Pop pour les étudiants). A long terme, elle soutient les associations nationales telles

que les Banques Alimentaires et les Restos du Cœur dans la transformation de leurs modèles vers une démarche durable (approvisionnement responsable, la formation des bénévoles sur l'alimentation durable).

La Fondation s'engage pour favoriser l'insertion des publics précaires, particulièrement chez les jeunes, par exemple en partenariat avec les Apprentis d'Auteuil qui les forment aux métiers du maraîchage. Carrefour soutient tous les ans des associations œuvrant à l'insertion ou à la réinsertion (École de la 2<sup>e</sup> Chance, Adie, etc.).

Enfin, la Fondation Carrefour œuvre pour développer l'attractivité des métiers agricoles face au non renouvellement des agriculteurs notamment dans le soutien d'organismes d'agriculture qui mènent des études sur l'entrepreneuriat et l'agriculture afin de 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 solutions de crédit pour les PME et le monde agricole.
  - #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 jusqu'à 7 %.
  - 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.
- En partenariat avec la plateforme de financement participatif [MiiMOSA](#) qui a lancé en 2021 un nouveau fonds de dette, Carrefour a investi 5 millions d'euros pour soutenir la transition alimentaire. Ce fonds s'oriente vers 11 thèmes : contribuer à la sécurité et la souveraineté alimentaire, s'assurer de la santé humaine, lutter contre le changement climatique, préserver la biodiversité, préserver les ressources naturelles, produire des énergies renouvelables, lutter contre le gaspillage alimentaire, assurer le bien-être animal, contribuer à l'emploi et au développement territorial, offrir des conditions de travail et un niveau de vie décentes, contribuer à la cohésion sociale.
  - La Fondation Carrefour soutient des acteurs associatifs, qui favorisent les pratiques agricoles telles que l'agroécologie, la conversion au bio ou l'agriculture urbaine ou encore la lutte contre la déforestation. En 2021, 24 projets liés à l'agriculture durable et solidaire ont été financés par la Fondation qui représentent 33 % de ses soutiens.

Banque mutualiste, éthique solidaire et responsable, Crédit Mutuel Alliance Fédérale propose une offre multiservice à une clientèle de particuliers, de professionnels de proximité et d'entreprises de toutes tailles.

En 2020, Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'est doté d'une raison d'être en phase avec ses valeurs « Ensemble, écouter et agir ». C'est aussi la première banque à adopter le statut d'entreprise à mission qui traduit son engagement mutualiste historique, inclusif, éthique et solidaire.

Employeur socialement responsable, la politique des Ressources Humaines de Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'articule autour du développement des compétences, de la diversité et de l'égalité des chances.

## Accès à l'emploi et à la formation

Fortement engagé pour l'emploi des jeunes, Crédit Mutuel Alliance Fédérale poursuit et renforce ses engagements en matière d'alternance. Depuis 2018, l'objectif fixé de recruter 1 300 alternants par an est largement atteint (1 474 alternants en 2019, 1 462 alternants en 2020 et 1 515 alternants en 2021).

En septembre 2022, ce sont un plus de 1 500 recrutements d'alternants réalisés depuis le début de l'année. Au-delà du nombre, Crédit Mutuel Alliance Fédérale est attentif au suivi des recrutements d'alternants issus des QPV et des zones rurales. A date, 46 % des alternants recrutés sont issus des QPV et des zones rurales.

Dans le cadre de ses engagements, Crédit Mutuel Alliance Fédérale souhaite pouvoir accueillir et former via

un contrat d'alternance 100 personnes en situation de handicap sur 2022, 2023 et 2024.

Par ailleurs, avec le soutien de la Fondation Crédit Mutuel Alliance Fédérale, le groupe se mobilise pour l'accès à l'emploi des jeunes et des publics éloignés de l'emploi en participant à des missions de coaching ou de mentorat via l'association NQT ou des forums pour l'emploi.

Les équipes Ressources Humaines des différentes entités Crédit Mutuel Alliance Fédérale ont participé aux actions du Collectif d'Entreprises pour une économie plus inclusive dans les 10 bassins d'emplois où il œuvre, ainsi qu'aux actions de 100 Chances 100 Emplois.

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

Crédit Mutuel Alliance Fédérale permet à des clients en situation de fragilité de bénéficier d'un soutien financier en développant des partenariats avec plusieurs associations comme l'ADIE, Initiative France, France Active pour favoriser l'octroi de microcrédits.

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.

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

En 2022, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a mis en place une Mission Handicap Groupe avec la volonté d'accompagner le recrutement, l'intégration et le maintien dans

l'emploi des personnes en situation de handicap, mais également le développement des relations avec le secteur protégé et adapté.

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 Directrice Générale du Groupe CRIT, s'est engagée personnellement dans les actions du Collectif 93 en acceptant d'en être la CEO sponsor. Seul Collectif local couvrant un département entier, les membres du Collectif 93 ont tissé des liens étroits avec des parties prenantes de ce territoire telles que le Conseil Départemental, les Ecoles de la 2<sup>e</sup> Chance du 93, mais

aussi avec les Missions Locales de ce territoire. Ces divers partenariats ont permis d'organiser depuis 2019 des sessions de recrutement, de coaching et des présentations métiers visant l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes de la Seine-Saint-Denis.

Des actions visant à l'inclusion par l'activité économique ont également été initiées 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 et en mars 2022. 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. CRIT apparaît sur celle-ci comme partenaire emploi avec une redirection possible sur le site crit-job.com.

- Un partenariat avec le 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. Réciproquement, CRIT a valorisé ses propres prestataires et fournisseurs issus de ce milieu en les faisant connaître aux autres entreprises composant ce groupe de travail.



## 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. En 2022, Danone confirme son engagement et comptera 5 % d'alternants au global au sein des entités de Danone France.

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<sup>ème</sup> 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, sont en moyenne contactés chaque mois via un courriel de la [Caisse nationale de l'allocation familiale](#) (Cnaf), dès les 5 mois de l'enfant.
- Au 1<sup>er</sup> novembre 2022, 90 000 enfants précaires sont inscrits dans la base de données, soit plus du double du nombre d'enfants précaires inscrits dans la base de

données au 1<sup>er</sup> novembre 2021, qui s'élevait alors à 35 000.

- Notre ambition est que 160 000 enfants soient inscrits à terme en 2024, soit 1/3 des enfants qui vivent en dessous du seuil de pauvreté en France.
- Le programme Malin constitue une force de frappe unique en France à cette échelle.
- Ce programme fait partie du Plan pauvreté du gouvernement et du Programme National Nutrition Santé 4 (PNNS4).
- 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 confondus.

- 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.
- En 2022, le montant des achats par Danone en établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) est resté relativement stable.
- 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.
- Les clauses RSE demeurent inscrites dans les appels d'offres de Danone, mais il n'existe à ce jour pas de clause en tant que telle sur les achats inclusifs.

Derichebourg est un opérateur global de dimension internationale des services à l'environnement, aux entreprises et aux collectivités. Ses activités se répartissent en deux branches distinctes : la division Environnement et la division Multiservices. Toutes deux reposent sur un même socle de valeurs et partagent une ambition commune : servir les Hommes tout en protégeant leur environnement.

#### **Pour protéger l'environnement et ses ressources**

Nous préservons et optimisons les ressources de la planète à travers notre activité de recyclage des déchets produits par les industriels, les collectivités et les particuliers.

#### **Pour assainir l'environnement urbain**

Nous contribuons à la propreté et au fonctionnement du cadre de vie de chacun à travers nos services aux collectivités.

#### **Pour optimiser l'environnement professionnel**

Nous offrons une large gamme de services aux entreprises comme aux collectivités leur permettant d'externaliser tous les services transférables et ainsi de se recentrer pleinement sur leur cœur de métier.

## **Accès à l'emploi et à la formation**

De par ses activités, le groupe Derichebourg est un pourvoyeur important d'emplois locaux. Les activités de Derichebourg Environnement nécessitent que ses plateformes de recyclage soient situées au plus près des gisements à traiter. Ces activités de proximité génèrent donc de l'emploi non délocalisable. Les activités de services de Derichebourg Multiservices favorisent l'emploi local, les prestations étant réalisées sur les sites clients. Des efforts sont déployés en matière de développement des compétences afin d'apporter aux clients une prestation de service de qualité.

#### **→ La formation**

- Le Groupe a fait de la gestion des compétences un axe majeur de sa politique RH pour encourager l'évolution de carrière de ses collaborateurs et les fidéliser en leur offrant davantage de perspectives d'évolution professionnelle.
- Le Groupe est particulièrement engagé dans la démarche de professionnalisation et de certification de ses collaborateurs. En effet, depuis plusieurs années, il est proposé aux salariés volontaires de suivre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dédiés à leur métier (propreté, tri par exemple) ou au management (animateur d'équipe) en vue d'obtenir un diplôme spécifique.
- Au sein de la branche professionnelle, la division Recyclage contribue à la refonte du contenu des CQP dont celui cette année d'opérateur de tri manuel et mécanisé.

#### **→ L'emploi des jeunes**

- Afin d'assurer le renouvellement de ses cadres opérationnels, la division Derichebourg Environnement recrute et intègre chaque année, depuis 2019, une dizaine de jeunes diplômés au niveau national avec l'opération « Jeunes pousses ». Les jeunes recrues suivent un parcours d'intégration « métier » d'une durée d'un an comprenant des modules de formation terrain ciblés sur l'exploitation, les achats, le transport, le commerce.
- Derichebourg Multiservices a rejoint le PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises) le 10 juillet 2020. Cet engagement affirme la mobilisation de l'entreprise pour l'inclusion économique des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) à travers la sensibilisation des jeunes, le recrutement, la formation et les achats sur ces territoires.
- Afin de sensibiliser les jeunes au secteur du recyclage, Derichebourg Environnement est partenaire depuis 2021 du concours « Je filme le métier qui me plaît ». Créé il y a 15 ans, il s'agit d'un projet pédagogique sous le haut patronage des ministères du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Destiné aux collégiens, lycéens, étudiants, le concours vise à mettre en lumière les différents métiers.

### → L'apprentissage

- Dès lors que le contexte le permet, le Groupe s'attache à recruter des jeunes en alternance et à promouvoir les missions en stage. Cet axe permet non seulement de créer un vivier de collaborateurs formés aux méthodes de l'entreprise mais également de challenger

nos pratiques en apportant un regard neuf et innovant. L'alternance est considérée comme étant une réelle opportunité pour faire face aux enjeux de développement en intégrant dans les équipes de jeunes professionnels.

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

- Lancé le 7 avril 2021, le programme Passerelle issu du nouveau dispositif des « Transitions collectives » proposé par l'Etat, a été présenté à une trentaine de salariés de Derichebourg Multiservices, en partenariat avec le Groupe Korian, premier groupe privé européen dans la prise en charge de la dépendance. Ce programme, présenté à des agents de service volontaires, leur permet de bénéficier d'une reconversion professionnelle et de développer leur employabilité vers un métier d'avenir. À l'issue d'une formation diplômante de 14 mois effectuée au sein d'un établissement Korian, l'ensemble des salariés de Derichebourg engagés dans ce programme ont obtenu un poste d'aide-soignant en CDI à temps complet au sein du Groupe Korian. Pour ce projet innovant, Derichebourg Multiservices a été récompensé, notamment le jeudi 18 novembre 2021 lors des Victoires des Leaders du Capital Humain du Trophée « Coup de Cœur ».
- La filiale Derichebourg Intérim et Recrutement participe au programme HOPE mis en œuvre par l'AKTO (opérateur de compétences de cette filiale). Il s'agit d'un programme d'accompagnement vers l'emploi de personnes bénéficiaires d'une protection internationale incluant les réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire. Grâce à ce programme, l'entreprise a intégré en 2022 une personne ayant le statut de réfugié afin de suivre une formation professionnelle TP Préparateur de Commandes, une formation permettant l'obtention du CACES 1 et une formation à l'apprentissage du français.
- Le Groupe soutient depuis 2021 l'association la Cravate Solidaire, reconnue d'intérêt général, qui permet à des personnes en situation de précarité de réussir leur entretien d'embauche dans les meilleures conditions, en leur proposant une tenue professionnelle adaptée et en les aidant à la préparation des entretiens.

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

- Depuis déjà 15 ans, Derichebourg déploie en interne des actions répondant aux enjeux prioritaires du collectif que sont l'insertion, l'intégration et l'inclusivité.
- En étant partenaire du réseau Envie, acteur historique de l'économie sociale et solidaire, nous nous sommes engagés à former des personnes en insertion professionnelle. A l'issue de la formation, un poste chez Derichebourg peut être proposé. Au total, ce sont plus de 100 personnes éloignées de l'emploi qui sont accompagnées chaque année et qui peuvent retourner sur le marché du travail.
- Dans cette même perspective, le Groupe a construit le projet LOTUS qui vise à favoriser l'intégration de réfugiés par le biais d'un parcours qualifiant au métier d'agent de maintenance en mécanique poids lourds. La première promotion a démarré en août 2021 et cette initiative est soutenue par le Ministère du travail.



Le Groupe EDF est engagé dans des actions concrètes de solidarité et d'inclusion sociale notamment en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, d'accompagnement des populations en situation de précarité énergétique et de développement de nos achats inclusifs avec pour ambition de construire une société plus juste et durable.

## Accès à l'emploi et à la formation

En 2022, le groupe EDF a maintenu ses volumes de recrutements (15 500) notamment pour les jeunes diplômés, les alternants et les stagiaires. Ainsi, le Groupe aura accueilli en France 8 000 nouveaux salariés dont 7 000 en CDI, 4 000 alternants pour la promotion 2022-2023 et 3 500 stagiaires.

Début 2022, le Groupe EDF a lancé une campagne de recrutements sur l'ensemble du territoire. Ces recrutements concernent des jeunes diplômés (du Bac pro au Bac+5), ainsi que des candidats avec de l'expérience dans les domaines techniques (notamment en mécanique, exploitation, électrotechnique, automatisme, maintenance) et dans le numérique. Plus de 10% des recrutés en 2022, pour le groupe EDF en France, seront issus de Bac pro, environ 40 % de Bac + 2/3. L'alternance étant un levier essentiel de recrutement, plus de 40 % des alternants et stagiaires sortants seront recrutés en 2022 à la suite de leur expérience au sein d'EDF SA.

Par ailleurs, pour développer la mixité dans ses 230 métiers, le Groupe EDF déploie de nombreuses actions et initiatives pour sensibiliser les jeunes femmes dès leur orientation. Depuis 2002, sur le périmètre EDF SA, le nombre de femmes dans les métiers techniques a triplé.

Enfin, EDF porte une attention toute particulière aux candidats issus des quartiers prioritaires et des zones rurales. EDF s'engage pour qu'un alternant sur trois soit issu de Quartiers Prioritaires de la Ville et de Zones Rurales Revitalisées, et contribue au dispositif « 1 Jeune, 1 Mentor » avec pour objectifs d'accompagner 1 000 jeunes en 2022 et 1 300 jeunes en 2023 à travers des actions de mentorat sur toute la France.

## 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.
- Enfin, EDF a contribué à une initiative inédite proposée par le Collectif : le 1<sup>er</sup> forum des achats inclusifs (3 octobre dernier) qui a permis de mettre en relation les meilleurs fournisseurs et prestataires inclusifs repérés par les entreprises avec l'ensemble du réseau du Collectif.



ELSAN, leader français de l'hospitalisation privée, est au service de plus de 45M de Français dans toutes les régions de France, emploie 28 000 salariés et collabore avec plus de 7 500 médecins. ELSAN est engagé depuis 2019 dans le Collectif.

## 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.

Courant 2022, le nombre d'alternants a augmenté de 95, et atteindra presque 250 en fin d'année. Étant moteur sur les mécanismes de la formation professionnelle au sein de l'OPCO Santé, ELSAN a mis en œuvre l'accord de branche sur la formation professionnelle, l'alternance et le tutorat. Environ 15 % des alternants préparent le Diplôme d'Etat d'Infirmier, et quelques-uns le Diplôme d'Aide Soignant. Par ailleurs, 82 % des établissements ELSAN accueillent des élèves infirmières/infirmiers en formation en partenariat avec les IFSI, et 58 % accueillent des élèves aide-soignante/aide soignant, en partenariat avec les IFAS.

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.

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.

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. L'année dernière, ce sont plus de 51 000 bilans qui ont été réalisés 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**. En 2021, les établissements ELSAN ont réalisé 761 journées de santé publique.

## 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. Cette convention sera renouvelée en 2023.
- 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. 62 % des établissements ELSAN travaillent avec le secteur du handicap, et 24 % avec des entreprises d'insertion.
- 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.

ENGIE est un acteur majeur de l'énergie et producteur d'électricité de plus en plus décarbonée : 1<sup>er</sup> fournisseur d'électricité alternatif, de gaz, et 1<sup>er</sup> opérateur solaire et éolien en France

La Raison d'être d'ENGIE est alignée avec les enjeux du monde. Notre vision d'un mix équilibré qui joue sur la complémentarité de toutes les énergies doit permettre une transition fiable, durable et abordable.

Les métiers évoluent, se transforment et nous avons besoin de plus en plus de nouvelles compétences et nous sommes par nos activités au cœur de la société.

#### **ENGIE a un rôle à jouer :**

- Parce qu'ENGIE est une entreprise qui a un impact sur la société dans son ensemble.
- Parce que la société prend de plus en plus en compte ces enjeux : attentes des clients, collaborateurs et parties prenantes du Groupe.
- Nous sommes convaincus que l'activité économique permet l'insertion professionnelle et sociale.

Accélérer la transition énergétique est au cœur de la raison d'être d'ENGIE. Celle-ci ne doit pas se faire aux dépens de la question sociale, la transition se doit d'être juste.

L'inclusion sociale est un élément clé de la performance globale d'ENGIE. Afin d'éviter que la performance économique n'altère le tissu social, il est nécessaire de renforcer notre engagement dans la collectivité en mobilisant l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes de l'entreprise.

Le Groupe souhaite donner un signal à ses multiples entités afin qu'elles s'engagent à leur tour.

ENGIE se transforme et a besoin d'élargir son sourcing, mais aussi d'animer davantage les filières, les métiers, les salariés, tous ensemble.

Cette approche, plus large, de la diversité et de la richesse des différences dans le monde de l'entreprise conduira à une meilleure performance individuelle et collective ainsi qu'à un engagement encore plus important de ses collaborateurs.

Pour ENGIE, le Collectif est un accélérateur d'actions et de partage de bonnes pratiques et de coopération.

Pour cette raison, nous devons tous être acteurs de ce changement pour conjuguer une solidarité plus vive :

- Solidarité dans l'emploi.
- Solidarité vers les ménages précaires.
- Solidarité dans nos achats.

Nous sommes toutes et tous, filière RH, filière achats, collègues, managers et collaborateurs des relais et des ambassadeurs de cette politique.

L'inclusion passe par nous tous.

## **Accès à l'emploi et à la formation**

En 2022, les Collectifs locaux se sont dotés de feuilles de routes permettant ainsi de structurer les démarches locales en faveur de l'emploi et de l'inclusion. D'une façon générale, ENGIE a poursuivi le développement de ses actions avec des structures locales, notamment l'association « 100 Chances 100 Emplois », au bénéfice de publics éloignés de l'emploi.

Ainsi différents événements liés à l'emploi ont été organisés avec les partenaires locaux pour mettre en contact le public en recherche d'opportunités et les entreprises du Collectif. Au niveau national, ENGIE s'est inscrit dans l'action du Collectif lors du Salon Jeunes d'Avenir en avril pour présenter ses métiers et proposer l'ensemble de ses postes en alternance.

ENGIE a pu ainsi bénéficier sur le bassin nantais d'une bonne pratique de Transdev, membre du Collectif. Un *escape game* a ainsi pu être créé pour être appliqué aux

métiers d'ENGIE. Il permet désormais de sensibiliser aux métiers du Groupe et de sourcer autrement. Ce dispositif est partagé avec l'ensemble des RH du Groupe sur l'ensemble du territoire national afin de démultiplier cette action. La force du Collectif réside dans la capacité des entreprises à partager leurs expériences, et à permettre à chacune de bénéficier du savoir-faire commun et d'un réseau local.

Malgré l'engagement fort d'ENGIE dans une politique de recrutement portée vers les alternants, il reste de nombreux jeunes sans solution.

Au cours du second semestre 2022, un plan d'actions a été élaboré pour lancer en 2023 et développer, avec les managers, le mentorat au sein des entités du Groupe ENGIE.

Après 4 ans de participation au sein du Collectif, ENGIE soutient l'idée que sa force réside dans sa capacité à faire plus avec les autres membres du Collectif, que seul dans

son périmètre. ENGIE soutient aussi l'idée qu'il est nécessaire de faire connaître les actions du Collectif au sein de ses propres équipes, pour développer à la fois la transversalité au sein de la filière RH mais également la connaissance des activités des 3 Groupes de Travail et ainsi accentuer la synergie et le partage des engagements Groupe. En octobre 2022, ENGIE a ainsi réuni en présence de sa

Directrice Générale les Pilotes nationaux et locaux des 3 groupes de travail, les responsables RH et ceux de la filière achats pour partager les actions conduites par le groupe.

**Le collectif, pour ENGIE, est un accélérateur** d'actions et de partage de bonnes pratiques, pour déployer davantage de solidarité et répondre ainsi à l'enjeu sociétal auquel font face aujourd'hui les entreprises.

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

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, de ses parties prenantes institutionnelles, sociales, associatives.

En 2022, ENGIE a développé des services gratuits au bénéfice de ses clients, notamment en situation de précarité, afin qu'ils puissent agir sur leurs consommations et maîtriser leur budget : Ma conso, Mon Pilotage Elec, et notamment Mon Elec en Direct pour les bénéficiaires du chèque énergie. Parce qu'il est essentiel d'accompagner nos clients, notamment ceux qui ne peuvent financièrement remplacer leur équipement de chauffage vétuste par de nouveaux appareils plus performants.

En 2022, ENGIE engage des actions destinées à fédérer différents acteurs de l'entreprise comme la FAPE, la Fondation du Groupe, des entités particulières afin de renforcer notre approche transverse et holistique de la précarité. ENGIE mène des actions concrètes.

- Financements solidaires de paniers repas Etudiants avec « la Table de Cana » via la FAPE (2021).
- Reconditionnements à neuf de 250 micro-ondes de milieu/haut de gamme pour les personnes vulnérables qui accèdent à un 1<sup>er</sup> logement avec les Ateliers Emmaüs et le réseau ENVIE. Une initiative portée par

nos consommateurs, au travers de Mon Programme Pour Agir, dispositif créé par ENGIE pour récompenser les clients qui consomment moins et mieux en faveur de la transition écologique.

- Soutien scolaire, accompagnement auprès de personnes en difficulté et participation à l'insertion professionnelle en offrant des barrettes mémoire et du matériel informatique pour les ateliers Restordis des Restos du Cœur (don de matériel d'ENGIE IT).
- Poursuite du partenariat initié en 2020 avec les Restos du Cœur : l'engagement de tous est une réalité grâce à la participation de l'ensemble des entités France d'ENGIE à une collecte solidaire, abondée par la Fondation du Groupe, au profit des Restos du Cœur (opération *Giving Tuesday*).
- Mise à profit de notre partenariat avec l'ANIL pour financer l'achat de 750 Tote bags auprès de L'Atelière – structure, soutenue par la FAPE ENGIE, qui aide et accompagne des personnes éloignées de l'emploi dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle et qui exerce son activité dans le champ du recyclage et de la création textile – pour le salon de l'ANIL.
- Communication des offres d'emploi de conseillers clientèle à nos partenaires de médiation sociale afin de solliciter les candidatures des médiateurs en parcours d'insertion professionnelle.

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

L'engagement d'ENGIE en faveur des achats inclusifs est appuyé au plus haut niveau de l'entreprise :

- Appui de la directrice générale, Catherine Mac Grégor, ainsi qu'elle l'a rappelé lors du Forum des achats inclusifs, le 3 octobre 2022.
- Nomination d'un sponsor rattaché au Comex pour promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise.
- Signature conjointe par les filières Achats et RH D&I d'une Politique Achats Inclusifs France.

Les premiers résultats chez ENGIE :

- Des partenariats signés avec des acteurs de référence du milieu inclusif : convention nationale avec le réseau

GESAT, opération avec l'AES, coopération avec le Ministère du travail, etc....

- La mesure des achats inclusifs réalisés avec les entreprises du STPA, du SIAE, des QPV et ZRR et des PME
- Étude préliminaire avec [SocialCoBiz](#) (Groupe Ares) quant à l'opportunité de créer une Joint-Venture Sociale (JVS)
- Partage et mise en avant des meilleurs fournisseurs inclusifs entre les entités du Groupe.
- Déclinaison du concept en cours, hors de France, selon des règles et des usages propres à chaque pays.

Equans, leader mondial des services multi techniques, conçoit, installe et fournit des solutions sur mesure pour améliorer les équipements, les systèmes et les processus techniques de ses clients et optimiser leur utilisation dans le contexte de leurs transitions énergétique, industrielle et numérique. Equans est une société du groupe Bouygues.

## Accès à l'emploi et à la formation

Equans favorise l'intégration dans l'emploi de tous, notamment des jeunes, partout en France. Avec ses partenaires (collectivités, Missions locales, Pôle Emploi, Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance, 100 Chances 100 emplois, Les entreprises s'engagent, 1 jeune 1 solution, Nos quartiers ont du talent, ...) Equans contribue aux actions du Collectif pour démultiplier son impact sur les territoires.

- Le Groupe se mobilise en faveur de l'alternance et accueille chaque année 8 % d'alternants dans ses effectifs en France, soit un peu plus de 2 000 jeunes, avec l'objectif d'en embaucher 50 % à l'issue de leur formation.
- Nos entités Axima et Ineo se mobilisent au plus près du terrain pour faire connaître nos métiers et nos offres d'emploi auprès des publics en insertion : salon TAF (Travail Avenir Formation) d'Auch sur le stand du GRETA de Gascogne (présentation des métiers, des parcours de formation, des perspectives d'évolution dans le secteur ...), salon Feminatech (découverte des métiers du numériques auprès de femmes issues du Quartier Prioritaire de la Ville), salon alternance organisé par la mission locale pour favoriser l'accès à l'alternance des publics suivis à Metz, rencontre avec les Conseillers

emploi à Nantes, Rennes et Angers pour recruter des jeunes éloignés de l'emploi, des adultes en reconversion, des personnes issues des quartiers prioritaires, etc.

- Le Groupe travaille avec une agence d'intérim d'insertion pour proposer une formation au métier d'électricien industriel à destination de personnes issues de chantiers d'insertion.
- Toutes nos offres d'emploi sont partagées sur la plateforme Les Entreprises s'engagent.

Par ailleurs, Equans porte une attention particulière à l'insertion des jeunes en situation de handicap. Au travers d'un partenariat avec ARPEJEH, le Groupe organise régulièrement des visites d'agences et de sites (Tertiaire IDF – 92, Hauts de France – 59), des séances de coaching RH (atelier CV, conseils pour l'orientation) à la Cité scolaire René Pellet de Villeurbanne, au Collège Cérene Mongolfier à Lyon et au collège de Villefranche-sur-Saône.

Chaque année, ce sont plusieurs centaines de jeunes qui sont accompagnés, suivis et embauchés au sein de nos agences.

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

Dans le cadre de nos accords handicap, le Groupe a créé une politique d'achats inclusifs et en mesure annuellement les volumes.

En 2021, Equans a réalisé 2 776K euros d'achats au secteur protégé.

Le Groupe mène plusieurs actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive comme :

- La collaboration avec le réseau GESAT pour développer le recours au STPA. Une cartographie des achats a notamment été réalisée au sein d'EQUANS Digital pour améliorer nos partenariats avec des EA ou ESAT.
- Des partenariats avec le secteur adapté, comme Compétance, une ESN agréée entreprise adaptée, qui nous

met à disposition du personnel issu du secteur protégé et adapté.

- Des partenariats avec les Ecoles de Production comme l'ICAM Nantes qui permet de sous-traiter des prestations de préfabrication en atelier dans le domaine de l'électricité à des jeunes en formation, de 15 à 18 ans et en difficulté d'insertion sociale et décrochage scolaire.
- La systématisation d'une clause d'insertion dans tous nos appels d'offre dans laquelle nous intégrons des critères RSE et le recours, autant que possible, à des entreprises adaptées ou aidées pour réaliser des sous-traitances d'actes de gestion.

Korian est le premier groupe européen de soin au service des personnes âgées et des personnes fragiles. Ses 60 000 collaborateurs accompagnent au quotidien 650 000 personnes dans 7 pays européens et 700 bassins de vie où le groupe est implanté, en France, en Allemagne, en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni.

Acteur majeur de la santé et du soin en Europe, né il y a 20 ans, le groupe Korian exerce une mission d'intérêt général et un service essentiel, centrés sur l'humain. En ligne avec les grands défis démographiques, épidémiologiques et sociologiques de notre époque, le groupe Korian propose des formes d'accompagnement adaptées, en établissements de santé, via l'aide à domicile et en maisons de retraite.

Ancré dans les territoires dans tous les pays où il opère, le Groupe joue un rôle essentiel de cohésion et d'inclusion locales. Le Groupe a rejoint depuis 2018 ce collectif des entreprises inclusives soucieuses de mieux contribuer à l'effort collectif, en vue d'une plus grande contribution des entreprises à l'économie inclusive.

## Accès à l'emploi et à la formation

- Suite à la création d'un centre de formation d'apprentis (CFA) des chefs avec quatre autres entreprises en 2019, Korian a été le premier Groupe en France à lancer son propre Centre de Formation d'Apprentis des métiers du soin. Le CFA des métiers du soin dispense notamment la formation en apprentissage au diplôme d'État d'aide-soignant. À l'issue de leur formation et à l'obtention de leur diplôme, ils pourront se voir offrir un poste d'aide-soignant au sein du réseau d'établissements Korian. Fin 2021, le CFA comptabilisait 130 apprentis aides-soignants.
- Lancée officiellement en avril 2021, l'initiative Passerelles s'adresse aux entreprises devant ajuster leurs effectifs dans le cadre d'accords de Gestion de l'emploi et des parcours professionnels. Ce système permet par exemple à des salariés du secteur des services de se reconverter via une formation qualifiante de 14 mois, débouchant sur le diplôme d'aide-soignant. À ce jour, 50 personnes ont intégré le programme Passerelles, avec l'ambition que 150 personnes puissent en bénéficier d'ici 2023.
- Korian compte plus de 1 100 établissements situés au plus près des bassins de vie et d'emploi, souvent à proximité des quartiers prioritaires des villes, mais aussi en zone rurale, au plus près des besoins locaux. De par leur nature, ce sont des services de proximité, avec un engagement fort en faveur d'une économie de l'inclusion sociale et de la solidarité. Korian est ainsi engagé sur les territoires auprès des personnes en insertion et mène des actions de découverte des métiers et d'accompagnement vers l'emploi. Il est à noter que sur les 716 apprentis recrutés en 2021 en France, 28 % résident dans les Quartiers Prioritaires de la Ville.
- Dès 2017, Korian France a mis en place un partenariat structuré avec les missions locales, pour faire découvrir nos métiers auprès des plus jeunes. Ce partenariat a été renforcé depuis, avec le réseau des Écoles de la 2<sup>ème</sup> Chance, et de nombreux autres acteurs locaux.

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

En tant qu'acteur soutenant le développement social et économique des territoires dans lesquels le Groupe est implanté, Korian s'engage à :

- **Réaliser 70 % d'achats locaux** : les achats locaux se définissent par rapport au pays dans lequel est situé l'établissement qui effectue les achats de produits ou de services. Le Groupe privilégie les achats locaux afin de réduire son impact environnemental mais aussi pour contribuer au dynamisme économique des territoires dans lesquels il est implanté. En 2021, Korian a réalisé 83 % de ses achats auprès d'entreprises basées en France.
- **Favoriser les achats inclusifs, en contribuant au développement des PME, sources majeures d'emplois locaux** : en complément des achats locaux, le Groupe s'est fixé comme objectif de réaliser au moins 20 % de ses dépenses d'achats auprès de Petites et Moyennes Entreprises (PME). En 2021, 32 % des achats ont été réalisés auprès de PME au niveau de la France. Certaines de ces PME font également partie du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), c'est ainsi le cas à hauteur de 6,5 % pour les achats France.

L'Oréal est le leader mondial de la beauté avec 35 marques internationales, avec une présence dans toutes les zones du monde et dans les canaux de distribution. Le Groupe répond aux aspirations de la beauté des consommateurs dans le monde entier. Son succès se mesure à sa capacité à allier performance économique et impact social positif. L'Oréal promeut depuis de nombreuses années un modèle économique responsable, pour l'environnement, pour ses collaborateurs, pour son écosystème, pour ses consommateurs et pour les générations futures. Des engagements sociaux et environnementaux ambitieux ont notamment été fixés dans le cadre du programme du groupe, *L'Oréal pour le Futur*.

## 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 2021, L'Oréal a renouvelé ses 2 000 offres de stages et alternances, dans le cadre des objectifs **PAQTE**, une initiative qui permet de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville et des Zones Rurales. L'Oréal soutient l'alternance qui est une voie d'insertion professionnelle efficace pour les jeunes des milieux populaires. En 2021 L'Oréal a recruté **981 alternants**, dont 300 sont issus des QPV et ZRR.

Lancé en Septembre 2021, le programme mondial « **L'Oréal 4 Youth** » offre aux jeunes de multiples opportunités professionnelles de début de carrière (18 000 opportunités de travail d'ici fin 2021 et 25 000 dès 2022) et des actions pour favoriser leur employabilité. Un an après le lancement du programme :

- 70 000 étudiants ont eu accès à la plateforme d'apprentissage L'Oréal et aux Masterclass.
- 18 000 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement par des professionnels des RH.
- 13 000 jeunes issus de quartiers prioritaires de la ville ont été mentorés par les 1 000 plus grands dirigeants de L'Oréal.

Conscient des inégalités au sein de la population française quant à l'accès au réseau internet et aux équipements informatiques, le Groupe L'Oréal fait des dons d'ordinateurs et tablettes tous les ans. Pour limiter la fracture numérique, le Groupe a poursuivi les dons de matériels informatiques en 2022 avec plus de 1200 ordinateurs et tablettes donnés à ses associations partenaires.

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

L'Oréal tient à assurer le respect des droits fondamentaux tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Le groupe met à la disposition de ses fournisseurs des outils pour les accompagner dans leur politique environnementale et sociale. L'Oréal souhaite aller encore plus loin en utilisant la force du Groupe au service d'un impact social et sociétal positif. Grâce à une démarche engagée d'achats inclusifs, L'Oréal partage sa valeur ajoutée et sa croissance à l'ensemble de son écosystème.

L'Oréal a créé en 2010 un programme mondial d'achats solidaires, le « **Solidarity Sourcing** ». 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.

En 2021, les achats solidaires sur le territoire français ont représenté **2 737 emplois à temps plein** (+ 9 % par rapport

à 2020). L'Oréal, connecté avec les entreprises de l'économie sociale et Solidaire, a travaillé en 2021 avec 68 Entreprises Adaptées (EA) et Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) en France.

Plus globalement ce sont 77 projets **Solidarity Sourcing** qui soutiennent l'emploi en France (1 projet sur 5), déployés en 122 initiatives locales. Ces projets couvrent des domaines d'achats variés, notamment les composants d'emballage en carton, verre et plastique, le mobilier de PLV ou encore les services, le conditionnement et la logistique.

En janvier 2021, ce programme **Solidarity Sourcing** a valu au Groupe de recevoir le **trophée Défis RSE de l'inclusion sociétale** sous le haut patronage du Ministère de l'Économie et des Finances et du Ministère de la Transition écologique et solidaire.

Depuis plus de 60 ans, ManpowerGroup s'engage pour l'emploi durable et responsable, et permet d'améliorer l'employabilité et l'insertion de tous.

Pour Jonas Prising, CEO de ManpowerGroup, il y a un réel enjeu autour du développement des compétences et de l'employabilité, la promotion de la diversité, l'équité, l'inclusion et du sentiment d'appartenance (DEIB), avec pour objectif de faire naître un nouvel avenir professionnel pour tous.

En France, Alain Roumilhac, s'est engagé très rapidement auprès du Collectif pour en promouvoir les initiatives en interne comme en externe.

## Accès à l'emploi et à la formation

En termes d'accès à l'emploi et de formation,

- Manpower a donné au-delà de son activité de placement en intérim, CDD, CDI et CDI Intérimaires, un focus spécifique à l'alternance avec la création du CFA Manpower Academy en 2021. C'est l'un des maillons clés de la politique de formation et de développement des compétences des salariés intérimaires de Manpower.  
C'est également un rouage important de la politique RH de Manpower France concernant les salariés permanents, afin d'attirer des candidats et leur proposer un emploi dans le domaine du recrutement.
- Manpower accueille également chaque année plus de 450 jeunes issus de QPV, en **stage de 3<sup>e</sup>** pour leur donner une première approche du monde de l'entreprise.
- Manpower a beaucoup développé le dispositif des emplois francs pour mettre à l'emploi des personnes issues des QPV.

- La Fondation ManpowerGroup apporte également par du **mécénat financier et mécénat de compétences** son soutien à une quinzaine d'associations œuvrant à l'accompagnement et l'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi, jeunes, personnes issues de QPV, réfugiés...
- Afin de développer plus spécifiquement le **mentorat**, chaque membre du Comex de ManpowerGroup s'est engagé à mentorer un jeune, et les collaborateurs ont tous accès à une plateforme d'engagement citoyen Wenabi qui leur permet de consulter les offres de mentorat proposées par les différents partenaires et de s'engager à raison de 3 jours par an et par collaborateur sur temps de travail.

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

ManpowerGroup mène de nombreuses actions pour promouvoir la politique d'achats inclusifs :

- Un sponsor « achats inclusifs » a été nommé dans le Comex de ManpowerGroup.
- L'ensemble des membres du Comex y ont été sensibilisés et ont suivi le Campus de l'Inclusion comportant une branche Achats inclusifs.
- Une clause « développement durable, RSE et Droits Humains fondamentaux » a été insérée dans tous les contrats types fournisseurs.
- Les fournisseurs inclusifs déjà présents dans la base d'achats ont été identifiés.
- Les fournisseurs sont sélectionnés sur la base d'une grille de critères RSE.
- Le montant des achats inclusifs générés en France et notamment dans le secteur protégé est un KPI suivi.
- Manpower a participé au forum des Achats inclusifs organisé par le Collectif en 2022.

## Accès à l'emploi et à la formation

Depuis 2018, les programmes [École IA et Cloud Microsoft by Simplon](#) ont formé plus de 800 demandeurs d'emploi aux nouveaux métiers de développeur en intelligence artificielle et cloud. Cela représente 42 Écoles IA et 5 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).

Microsoft France a conventionné avec l'association [Arpejeh](#) afin de proposer également différentes actions d'orientation de jeunes en situation de handicap. Cela intègre la

participation à des salons d'orientation, du coaching de jeunes, l'accueil de certains jeunes à nos sessions pour les stages de 3<sup>ème</sup> ... Microsoft organise le 28 novembre 2022 un événement destiné aux jeunes en situation de handicap sur les métiers du numérique. Nous y aborderons les possibilités de stage/alternance pour ces jeunes mais aussi les adaptations possibles en entreprise par les missions handicap intégrant les aspects relatifs aux adaptations numériques.

Enfin, en 2023, Microsoft va organiser un job dating inclusif en région afin de rapprocher les entreprises régionales en recherche d'emplois et des candidats dans toute leur diversité.

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

Microsoft France a créé des [offres spécifiques pour les associations](#) et est engagé auprès de l'association [Solidatech](#) pour fournir ces solutions à tarif préférentiel. Nous proposons également l'accès gratuit à [Office en ligne](#).

Nous mettons à disposition de nombreux contenus gratuits de sensibilisation et de formation au numérique : sur nos technologies avec [Microsoft Learn](#) ou sur de la sensibilisation agnotique via des partenaires comme [Kokoro](#).

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

Microsoft a intégré dans l'ensemble de ses appels d'offres une clause spécifique relative à l'emploi de personnes en situation de handicap comme critère de sélection.

En complément, 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.
- Demander aux achats d'augmenter la part des achats vers le secteur protégé et adapté.

Dans les initiatives de ce groupe de travail nous nous sommes rapprochés de l'un de nos principaux fournisseurs (Sodexo) afin de collaborer sur le thème du handicap.

L'idée est de s'assurer que parmi les prestations réalisées avec Microsoft, la part d'activités de personnes en situation de handicap augmente.



Chez Nexans, acteur clef de l'électrification de la planète, nous sommes imprégnés de l'état d'esprit d'un apprenant. Un ensemble humain a ceci de formidable que l'on apprend chaque jour les uns des autres. La richesse des origines, la diversité des visions du monde, nous offrent une compréhension plus fine des enjeux et défis que nous devons relever.

## Accès à l'emploi et à la formation

Nexans met l'accès à l'emploi et à la formation au cœur de sa stratégie. Après une augmentation de 70 % des embauches d'alternants par rapport à 2020, le Groupe continue sur sa lancée en respectant son engagement sur l'année 2022 avec un nombre de contrats en alternance s'élevant à 5 % de l'effectif total.

Pour Nexans, développer et pérenniser le recrutement des jeunes illustre notre engagement fort en faveur de l'égalité des chances. Si l'engagement Mentorat pour le collectif est de 1 % de l'effectif, chez Nexans nous atteignons les 2 %, fruit du partenariat avec [Nos Quartiers Ont du Talent](#). Le 23 juin 2022, une journée Mentorat organisée au siège du Groupe fut l'occasion d'échanges entre des jeunes en recherche d'emploi et des mentors Nexans. Ce format très vivant et convivial a rencontré un réel succès ; c'est un moyen de partager notre engagement et poursuivre le recrutement de mentors Nexans aux profils divers.

Le Groupe accroît également sa présence lors d'événements engagés tels que le [Forum Jeunes d'Avenir](#) où nous avons reçu de nombreux candidats sur le stand des entreprises inclusives, nous offrant l'opportunité de recruter des stagiaires en situation de handicap et des alternants. Nexans s'est aussi mobilisé aux [Inclusiv/day](#) aux côtés de l'agence [HASC](#), partenaire qui nous aide, depuis 2022, à sensibiliser nos collaborateurs à la question du handicap.

Cette mobilisation forte concernant le handicap se traduit notamment par la signature d'une convention entre Nexans et [l'Agefiph](#), portée par un groupe de travail Mission Handicap, avec la réelle volonté d'accélérer l'emploi des Personnes en Situation de Handicap. L'accord Groupe en cours de négociation viendra s'ajouter à cette convention.

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

Nexans se mobilise en interne comme en externe contre les inégalités et déploie une série d'initiatives pilotées au niveau local comme à l'international.

Nexans œuvre en matière d'éducation afin de participer à la réduction des inégalités. Ainsi, en 2020, dans le cadre de son partenariat avec l'association [PoleS](#), le Groupe a fait don d'une vingtaine d'ordinateurs à la mairie de Pierrefitte pour soutenir les familles dépourvues d'équipements informatiques et lutter contre la fracture numérique. De plus, chaque année, Nexans donne des câbles à des écoles de la région lyonnaise dispensant des formations techniques telles que bac professionnel spécialisation maintenance ou électricité.

Le fort engagement du Groupe pour l'éducation se retrouve également au travers des activités de la [Fondation d'entreprise](#) à travers le monde. Le soutien de la [Fondation Nexans](#) à l'association [Women of Africa](#), a en effet permis l'ouverture en novembre 2021 de la première Women

Solar Academy au Bénin, école pour filles spécialisée dans le domaine de l'industrie solaire. En permettant l'accès à une formation professionnelle dédiée aux énergies renouvelables, ce projet favorise l'autonomisation des femmes et contribue à la réduction des inégalités.

Le partenariat de Nexans avec l'association [Habitat et Humanisme](#) combat une autre forme d'inégalité : l'exclusion et l'isolement des personnes en difficulté. Les initiatives menées concernent en particulier le logement, l'insertion et la création de liens sociaux. Dans ce cadre, Nexans a notamment donné des masques, visières ou encore des meubles.

L'unité, la solidarité et l'entraide sont des valeurs du Groupe qui vivent au travers des collaborateurs qui, en 2020 puis 2021, se sont fortement mobilisés pour venir en aide aux Libanais touchés par l'explosion du port et la crise économique. Plus d'une tonne de biens de première nécessité a ainsi été expédiée à Nexans Liban Cable.



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

Nexans déploie également une série d'actions en vue d'une politique d'achats plus inclusive telles que :

- La création d'un poste de manager dédié aux Achats Responsables dans le cadre de la gouvernance RSE du Groupe.
- L'insertion d'une clause relative aux achats inclusifs dans les Appels d'Offres.
- L'intégration de critères RSE dans la grille de sélection des fournisseurs.
- L'évaluation de la démarche RSE des fournisseurs au moyen de la CSR Scorecard (Ecovadis ou équivalent) avec l'exigence de l'obtention d'un score supérieur à 50 pour devenir fournisseur préférentiel de Nexans.
- La signature par les fournisseurs de la charte RSE Nexans qui promeut la diversité.
- La mesure du montant des achats inclusifs (dispositif en cours d'évaluation).

En outre, l'ensemble des mesures mises en place comprend le développement du partenariat avec le [GESAT](#) et la diffusion à l'ensemble des prescripteurs par site en France, via le réseau RH & Achats, de la liste des établissements à consulter. Cette approche favorise le référencement d'entreprises adaptées, en particulier pour les prestations d'assistance technique ou encore de Facility Management tels que propreté/nettoyage, gestion des espaces verts, impression/courrier...

Le partenariat avec notre principal prestataire pour les besoins d'Intérim fait également partie du dispositif. Il vise à promouvoir le recours aux agences spécialisées dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Des campagnes de sensibilisation et d'animation avec le support des ETT sont organisées périodiquement à l'attention du réseau RH du Groupe. Ainsi, plus de la moitié des établissements Nexans en France emploie régulièrement des intérimaires en situation de handicap avec une moyenne de 24 intérimaires sur l'année.



## Accès à l'emploi et à la formation

En 2021, Orange a accueilli plus de 4 600 alternants en France, soit 6 % des effectifs CDI en France. Sur cette même année, près de 28 % des recrutements en CDI ont été au profit de personnes ayant réalisé une alternance ou un stage au sein d'Orange. Pour 2022, Orange poursuit son engagement pour des alternances de qualité et durables grâce à la mobilisation notamment des salariés d'Orange qui sont volontaires pour être tuteur.

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 Proxité) et programmes éducatifs (P-TECH, Hello Tech Girls, ...). Sur la période 2021-2022, 600 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. Plus de 15 % des recrutements tous dispositifs confondus (alternance, stage, CDI et CDD) sont au profit de personnes issues des quartiers populaires.

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

Orange commercialise [Coup de pouce Livebox](#), un dispositif complet d'accès à internet comprenant une connexion Internet-TV-Téléphone, un PC portable et des Ateliers Numériques. Réservé aux foyers en situation de précarité et développé sur le modèle de « social business », ce dispositif profite à plus de 13 000 bénéficiaires.

Orange propose également le programme [Orange Digital Center](#) pour se familiariser au monde numérique, développer ses compétences ou se faire accompagner

dans un parcours professionnel. En 2022, Orange ambitionne d'accompagner gratuitement 50 000 jeunes, 20 000 seniors et 16 000 TPE.

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 a depuis plus de 15 ans eu une politique volontariste d'achats auprès des entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) avec 18M€ d'achats en 2021. En phase avec son plan stratégique 2025, le Groupe accélère ses actions pour développer ses achats inclusifs en axant ses efforts sur les prestations à forte valeur ajoutée. Ainsi, tout en continuant ses achats de prestations d'espaces verts et de nettoyage de locaux, de traiteurs, back office, réseaux, le Groupe développe les contrats tripartites dans les appels d'offres notamment du domaine informatique.

Par ailleurs, Orange signe depuis plus de 15 ans une convention avec le Réseau [GESAT](#) afin d'étendre sa politique d'achats inclusifs et solidaires sur l'ensemble des territoires métropolitain et ultra-marins. Orange est l'un des 4 administrateurs représentant les entreprises au conseil d'administration du Réseau GESAT. Ce mandat est un levier de promotion des achats auprès des entreprises et établissements du STPA par la proposition d'actions concrètes et opérationnelles.

Numéro 1 mondial des services en Ressources Humaines, le groupe Randstad intervient sur toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Sa connaissance fine des bassins d'emploi, grâce à la capillarité de son réseau et ses 900 points de présence en France, lui permet de répondre aux besoins des entreprises et des candidats. En appui sur son ambition de « façonner le monde du travail », le groupe démontre au quotidien sa position d'entreprise responsable et engagée sur le plan social et environnemental.

## Accès à l'emploi et à la formation

### → Institut Randstad

Créé en 2005, l'Institut Randstad est le laboratoire d'innovation sociale du groupe Randstad pour le retour durable à l'emploi. Grâce à ses actions et aux projets qu'il soutient, il accompagne les publics les plus fragilisés des territoires vulnérables en France.

Aux côtés de ses partenaires, l'Institut mène des réflexions et participe à des expérimentations liées aux nouvelles formes d'emploi éco-responsable et lutte contre la fracture numérique. Ses cibles prioritaires sont les jeunes en situation de décrochage et les personnes en insertion ou grands exclus.

### → Kliff

Parce que l'intérim est un puissant levier d'insertion professionnelle, le groupe a créé en 2019 Kliff par Randstad qui est le 1<sup>er</sup> réseau national d'intérim dédié aux personnes handicapées. La volonté du groupe est d'insérer de façon durable les personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Fruit d'une jointure avec l'entreprise adaptée FASTROAD, elle accompagne ainsi les candidats dans le développement de leurs compétences, tout en répondant aux besoins et exigences des clients, pour une inclusion durable dans l'emploi.

### → IMC

L'Institut des Métiers et des Compétences (IMC) est un centre de formation spécialiste des formations en alternance créé en juillet 2005. Il s'inscrit dans la volonté du Groupe Randstad d'offrir aux jeunes talents de tous les horizons un cadre de formation privilégié. Les intervenants de l'IMC sont reconnus comme faisant partie des meilleurs de leur domaine.

#### La valeur ajoutée de l'IMC :

- Une école inclusive au cœur de Paris.
- Des formations diplômantes et professionnalisantes du bac au bac+4.
- Un accompagnement pédagogique personnalisé et un suivi des apprentis en situation particulière (emplois du temps aménagés pour les sportifs, rythmes spécifiques, accueil santé-social et handicap, accompagnement mobilité...).
- Des aides au logement et au passage du permis de conduire.

### → Formation intérimaires

27 000 intérimaires ont bénéficié d'une formation en 2021.

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

La charte des achats responsables du Groupe Randstad France complète la charte de développement Durable du groupe. Elle est composée de 3 chapitres : éthique, social et environnemental et a pour ambition d'intégrer davantage de critères environnementaux et humains dans la gestion des achats du groupe Randstad. Cette charte s'inscrit par ailleurs dans la stratégie globale Net Zero du groupe dont l'objectif est de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de 50 % d'ici 2030 et de parvenir en 2050 à une neutralité carbone.

Les acheteurs au sein du groupe sont régulièrement formés en matière d'achats responsables notamment sur le volet sociétal afin de garder une dynamique d'amélioration continue de nos pratiques. Pour ce faire, un suivi

régulier des KPI achats responsables est réalisé. Au-delà des critères de qualité, coût, délais et d'innovation, la RSE fait partie intégrante des critères de sélection de nos fournisseurs. Le groupe Randstad souhaite en effet développer des partenariats avec des entreprises partageant ses valeurs et engagées dans une démarche responsable, vertueuse pour l'ensemble de son écosystème.

Soucieux de son impact sociétal et écologique, le groupe Randstad France fait partie depuis cette année de la liste des signataires de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) portée par le Médiateur des entreprises (MDE) et le Conseil National des Achats (CNA).



Renault Group agit pour rendre l'économie plus inclusive. La Fondation Renault Group a investi en 2020 et 2021 plus d'1,8 million d'euros pour concourir à cet objectif en proposant un accompagnement adapté à plus de 1 950 personnes dans le besoin. Caremakers Invest, la société d'investissement à impact du Groupe est également un acteur qui a permis en 2021 à plus de 5 700 personnes de retourner dans l'emploi grâce à la mobilité.

## Accès à l'emploi et à la formation

### → Apprentissage

Renault Group emploie, au 31 décembre 2022, 1 529 apprentis. Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » et de ses engagements en faveur des jeunes, Renault Group a maintenu son objectif d'accueillir d'ici fin décembre 5 % d'alternants.

L'apprentissage permet par sa durée l'acquisition de nombreuses compétences opérationnelles au détour des missions qui sont confiées au jeune.

### → Insertion par l'emploi

La Fondation d'entreprise Renault Group soutient les plus vulnérables dans leur insertion professionnelle en soutenant des projets de 16 associations.

Avec ses associations partenaires, la Fondation concentre ses missions sur 7 thématiques :

- Aide au permis de conduire.
- Insertion post- carcérale.
- Accompagnement pour le retour à l'emploi.
- Aide à l'entrepreneuriat.
- Fracture numérique.
- Aide à la première embauche.
- Accompagnement d'entrepreneurs, suite à un échec, dans leur réinsertion professionnelle.

### → Engagement des collaborateurs

La Fondation Renault Group répond à la quête de sens des salariés qui souhaitent s'engager à ses côtés.

En 2021, la Fondation d'entreprise Renault Group a mis en place un dispositif d'arrondi sur salaire permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de réaliser chaque mois

des dons volontaires prélevés directement sur leur bulletin de paie au profit de 4 associations : Les Restos du Cœur, l'Institut de l'Engagement, le Secours Populaire Français, Emmaüs Connect. La Fondation Renault s'engage à leurs côtés en abondant à 100% le montant de leurs dons.

Elle a également proposé à ses salariés de s'engager avec l'opération Pièces Jaunes en décembre 2021 en leur permettant de contribuer à une cagnotte solidaire de Noël abondée par la Fondation.

Les collaborateurs ont commencé à s'engager au sein de certaines associations partenaires de la Fondation (Team building solidaire auprès d'Emmaüs France...).

### Le campus inclusif de Flins

Le projet RE-Factory de Flins lancé fin 2020, dispose d'un Campus de formation aux métiers de l'économie circulaire destiné à couvrir les besoins en compétences de Renault et plus largement de toutes les entreprises développant des activités d'économie circulaire.

Renault Group, entreprise inclusive, s'est engagée à rendre le campus accessible aux personnes à mobilité réduite ou porteuses de handicap, à favoriser la parité hommes-femmes dans son recrutement, à ouvrir les formations à des migrants du bassin d'emploi qui sont formés au Français FLE et au savoir-être en entreprise, au sein d'un dispositif construit spécifiquement avec nos partenaires du territoire, Pôle Emploi et le GRETA ; ce dispositif qui prend le nom d'"Ecole des savoirs" a été construit en collaboration avec Pôle Emploi Yvelines et le GRETA, et est ouvert depuis mars 2022. Deux promotions de 15 personnes arrivées récemment sur le territoire français ont été formées. La deuxième session aura permis d'associer des Entreprises de Travail Temporaire partenaires de Renault qui ont proposé un emploi en fin de formation aux personnes le souhaitant.



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

### → Offres de mobilité dédiées

En France, les offres de Mobilité Inclusive de Caremakers permettent à des personnes fragiles économiquement d'accéder ou de se maintenir dans le marché de l'emploi en proposant des véhicules neufs et des prestations après-vente (réparation et entretien) à prix préférentiels.

Par exemple, la Dacia Sandero Essentiel est accessible à partir de 32€/mois avec la prime à la conversion (ou 96€/mois sans la prime), via une Location avec Option d'Achat intégrant un microcrédit souscrit auprès d'un de nos partenaires.

Ces offres sont accessibles soit via un réseau de prescripteurs (associations, plateformes de mobilité, organismes sociaux, acteurs de l'emploi) ou soit directement sur notre site : <https://www.caremakersmobility.com/fr>.

Elles sont valables dans le réseau des Garages Solidaires Dacia et Renault, volontaires et adhérents à ce programme.

En 2021, 509 véhicules ont été commandés et financés dans le cadre du programme Caremakers. Fort du taux de satisfaction de ce programme et des premiers résultats très positifs de son impact sur l'amélioration de la situation professionnelle de ses bénéficiaires, Renault Group s'est engagé à développer ces offres en France et dans d'autres pays et vise 4 000 LOA en 2025 – soit une multiplication des volumes par dix en cinq ans.

### → Caremakers Invest

Depuis 10 ans, Caremakers Invest, la société d'investissement à impact social de Renault Group, propose un financement et un accompagnement à des entrepreneurs qui développent des solutions de mobilité pour les personnes en difficulté.

Le capital de cette société est apporté par Renault Group à hauteur de 5 millions d'euros. Caremakers Invest est agréée « Entreprise solidaire d'utilité sociale » (ESUS). Le capital

apporté par Renault est augmenté de l'apport d'épargne salariale des collaborateurs par l'intermédiaire du FCPE Renault Caremakers Solid'air. En 2021, ce dernier a fait évoluer son investissement pour renforcer l'impact solidaire et concentrer les investissements sur les solutions de mobilité inclusive. Ce fonds a progressé de 5,02 % en 2020 et de 5,40 % à fin 2021, soutenu par plus de 7 700 épargnants.

Le Comité de direction et d'investissement (CDI) est l'instance de gouvernance centrale de Caremakers Invest S.A.S. présidée par Philippe Buros, Senior Vice President, service Ventes et Marketing. Le CDI est composé de 6 membres dont un représentant des salariés et une personnalité externe spécialiste de l'investissement et de l'entrepreneuriat social.

En dix ans, Caremakers Invest S.A.S. a déjà soutenu 16 projets, en apportant un financement (en capital ou en dette) et en dédiant des collaborateurs Renault en tant que mentors. Les entreprises soutenues par Caremakers Invest sont invitées à effectuer la mesure de l'impact social généré par leurs activités respectives. Un cadre commun défini en collaboration avec HEC et composé de neuf indicateurs de résultat et d'activité a été déployé en 2018. Toutes les entreprises participent à la mesure dans ce cadre :

- France Active Investissement est une société d'investissement qui finance l'économie sociale et solidaire en France. Avec ses 40 associations territoriales et son réseau d'acteurs économiques et sociaux, France Active accompagne des entrepreneurs qui souhaitent s'investir dans un projet porteur d'impact positif afin de créer une activité en s'engageant sur un territoire.
- Responsage innove dans l'accompagnement social de salariés sur des enjeux très concrets tels que le logement, le budget, la santé, le handicap ou l'aide aux proches âgés. Le manque de mobilité peut venir aggraver des situations déjà fragiles. Ainsi, Responsage est devenu prescripteur des Garages Renault solidaires et cherche à renforcer les synergies avec Renault Group.

## 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<sup>e</sup> 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, ainsi que 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 marraines 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.

Schneider Electric, en décembre 2018, en pleine période des Gilets Jaunes, a participé à la création du Collectif d'entreprises pour une Economie plus Inclusive afin de partager ses bonnes pratiques dans le domaine de l'inclusion des personnes les plus fragiles, d'aller encore plus loin, d'accompagner les personnes en situation de précarité énergétique et d'utiliser le levier des achats pour encourager, promouvoir et accompagner cette inclusion tout en favorisant l'ancrage territorial.

## 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, pour donner un objectif ambitieux sur 3 ans et renforcer les terrains d'accueil Bac et infra Bac.

Ainsi le nombre d'alternants chez Schneider Electric France représente plus de 7 % de ses effectifs et 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.

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 Forums ou eForum Alternance pour recruter des profils qui naturellement n'auraient jamais postulé chez Schneider Electric.

Enfin, très engagés historiquement pour accompagner la Jeunesse nous allons encore plus loin en poussant nos collaborateurs à s'engager au travers du Mentorat en partenariat avec le monde associatif et le Collectif Mentorat.

### Mentorat

Aujourd'hui, les jeunes représentent la partie la plus importante de la population mondiale. Ce sont des acteurs visionnaires et créatifs de demain. Nous sommes donc convaincus qu'il est aujourd'hui une priorité absolue de faire confiance aux jeunes et de leur donner les moyens de réaliser leurs rêves et aspirations en soutenant des programmes liés à l'éducation.

Schneider Electric déploie plusieurs initiatives au niveau global dans ce sens, pour créer des opportunités pour la prochaine génération :

- Doublement du nombre d'opportunités pour les stagiaires, les apprentis et les nouveaux diplômés embauchés.

- Contribuer à former 1 million de jeunes d'ici 2025.
- Accélérer l'engagement avec 50 000 jours d'engagement d'ici 2025.

Le mentorat est un des moyens de donner aux jeunes les clés pour construire leur avenir, il contribue à la construction d'une société d'engagement :

- Où l'entraide et la solidarité priment.
- Où l'humain est au cœur de l'accompagnement.
- Où l'apprentissage est mutuel.
- Où la confiance dans les générations futures est renforcée.

Il donne aux jeunes les moyens de réussir :

- En favorisant l'intégration, l'émancipation et l'épanouissement des jeunes.
- En luttant contre les déterminismes sociaux et territoriaux et les exclusions des jeunes.
- En développant la confiance et en luttant contre l'autocensure chez les jeunes.

En France, aujourd'hui se sont environ 150 tuteurs.

Schneider Electric accompagne depuis l'origine l'association **Telemaque** et aussi plus de 10 partenaires qui proposent des missions de mentorat. Les partenaires français ont ainsi pu bénéficier de 330 jours de missions de mentorat en 2022.

On peut citer **100 chances 100 emplois**, **Entreprendre pour Apprendre**, **Explorjob**, **Telemaque**, **La cravate solidaire**, la mission locale de Grenoble, **Sport dans la ville** ou encore **Kodiko**, **Ticket for Change** et **Zup de CO**.

Dans le cadre du collectif l'objectif est d'atteindre au moins 10 % des collaborateurs. Une campagne de mobilisation dédiée au mentorat est lancée à l'occasion du Giving Tuesday le 29 novembre prochain. Schneider Electric a rejoint le collectif du mentorat.



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

Schneider Electric, entreprise à Impact, engagée dans des actions sociétales, a construit une offre pour des clients modestes en s'appuyant sur l'expertise de l'Action Tank Entreprise et Pauvreté.

Ainsi est née **Action Elec**, une offre d'accompagnement des personnes modestes, en situation d'insécurité électrique dans leur logement, pour les accompagner dans des travaux de rénovation électrique. Suite à un travail d'approfondissement des besoins réalisés en partenariat avec des associations de terrain, l'offre élaborée s'articule autour de 3 leviers :

- La sensibilisation au risque électrique via un diagnostic pouvant être réalisé en ligne ou par un opérateur partenaire.
- La mise en contact avec un électricien de confiance partenaire du dispositif.
- L'accès à un tarif réduit grâce à des efforts conjoints de Schneider Electric et du distributeur partenaire Rexel.

L'année 2022 a permis de :

- Fiabiliser le parcours client, dans un souci de fluidité.

- Finaliser des supports de communication (brochure, parcours clients, éléments de diagnostic, site internet...).
- Dégager de premiers apprentissages sur nos premières zones d'expérimentations à Roubaix, Beauvais, Compiègne et Creil.
- Etudier une douzaine de dossiers de ménages, dont la plupart sont engagés dans des travaux incluant un volet énergétique.

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.
- La création d'un partenariat avec la MACIF, dans l'optique d'accroître la visibilité de l'offre et de permettre une sensibilisation sur le sujet de la sécurité électrique des habitations.

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

Schneider Electric, convaincu que le levier achat peut permettre d'encourager, de promouvoir et d'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 et favoriser l'ancrage territorial, a mis en place :

- Une analyse des Achats France avec **Handishare**, qui permet d'effectuer la photographie des achats inclusifs auprès des PME chaque année afin de suivre notre performance dans ce domaine.
- Un système de mesure des achats inclusifs (e.g. handicap, jeune en situation de chômage longue durée, jeunes des quartiers prioritaires, jeunes issus de 100 chances 100 emplois).

- A demandé à son partenaire des Achats Tail France de réaliser 6 % de ses Achats dans le domaine inclusif.
- A nommé un sponsor au COMEX et un Vice-Président Indirect Procurement pour promouvoir les achats inclusifs au sein de l'entreprise.
- A mis en place des critères de sélection et de clauses sociales sur les achats inclusifs dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible : Facility Management, Travail Temporaire, sous-traitance industrielle, etc. Concrètement, nous suivons, avec notre partenaire Facility Management, le volume d'activité confié à des sociétés d'insertion. Il y a également une attention particulière sur les actions de tutorat d'accompagnement ainsi que le nombre d'embauches d'alternants ou de stagiaires.

Créé en 1966 à Marseille par Pierre Bellon, Sodexo est le leader mondial des services de Qualité de Vie, facteur essentiel de performance des individus et des organisations. Présents dans 53 pays, nos 422 000 collaborateurs servent chaque jour 100 millions de consommateurs. Depuis l'origine, Sodexo se focalise sur les gestes et les actions tangibles du quotidien au travers de ses services afin d'avoir un impact économique, social et environnemental positif dans la durée. Pour nous, croissance et engagement sociétal vont de pair. Offrir un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous est notre raison d'être. C'est dans ce cadre que Sodexo inscrit sa participation au Collectif.

En ligne avec son implication au sein du Collectif, Sodexo a poursuivi ses actions dans le cadre des différents Groupes de travail. Sodexo a été particulièrement actif sur le volet des Achats inclusifs du groupe de travail pour une politique d'achats plus inclusive avec une participation très soutenue à l'organisation récente du Forum des Achats inclusifs, qui a rassemblé un grand nombre de partenaires fournisseurs aux côtés des entreprises du Collectif.

## Accès à l'emploi et à la formation

Sodexo, malgré l'impact important de la crise du Covid sur ses activités et ses effectifs ces dernières années, promeut un certain nombre d'initiatives spécifiques :

- CFA des chefs : il s'agit, en partenariat avec Accor, Korian et Adecco, depuis 2020, de former des apprentis en un an pour un titre professionnel de cuisinier. Depuis septembre 2021, Sodexo accueille 531 apprentis au sein des sites, dont 47 % sont issus des Quartiers Prioritaires de la Ville et 12 % étaient sortis du système scolaire.
- Job Academy : il s'agit de 9 parrainages de personnes éloignées de l'emploi pour bénéficier d'une formation Gaston Lenôtre, avec le partenaire FACE 78.
- Autres initiatives de 2021-2022 : job coaching virtuel avec l'Ecole de la Deuxième Chance du 93 (E2C), partenariat avec Refugee Food et intégration de 5 personnes au statut de réfugié dans les équipes, clarification d'objectifs ambitieux pour l'alternance, ainsi que pour le taux de transformation.

Sodexo est aussi présent dans 4 des 10 villes dans lesquelles le Collectif mène des actions : Aubervilliers (plus largement le 93), Lyon, Nantes et Lille.

En ce qui concerne le mentorat, en ligne avec ses engagements dans PAQTE, Sodexo a décidé d'agir auprès des jeunes des quartiers prioritaires en proposant des parcours innovants de mentorats co-entreprises. Ainsi, Sodexo s'est associé avec NQT (Nos quartiers ont du talent) et Accenture, son partenaire stratégique, pour accompagner une quinzaine de jeunes des métiers de l'informatique dans leur recherche d'emploi (parcours de 6 mois qui fédère les équipes autour d'un accompagnement commun de jeunes, répliquables auprès d'autres secteurs avec d'autres cibles).

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

Sodexo a développé un nouveau modèle économique innovant, La Passerelle, avec l'objectif d'implanter des tiers-lieux dans les quartiers moins favorisés, pour apporter des solutions adaptées aux besoins des habitants (développement de leur employabilité, prévention santé, lien et cohésion sociale, attractivité du territoire), tout en répondant aux enjeux de recrutement de l'entreprise.

La Passerelle a lancé son projet-pilote en mars 2022, à Clichy-sous-Bois. Elle est composée de plusieurs espaces, au service des habitants et impacts recherchés :

- Une légumerie, qui commercialise salades et sandwiches produits après transformation de fruits et légumes locaux.
- Une crèche de 21 berceaux, ouverte en septembre 2022, gérée par Crescendo, filiale du groupe SOS et partenaire du modèle.
- Une salle de formation, qui accueille la Mission locale de la Dhuis, en charge du développement du plan national « 1 jeune 1 solution » et du contrat d'engagement jeune.
- Une salle de cohésion sociale permettant la programmation d'activités organisées avec les acteurs du territoire au bénéfice des habitants.

En décembre 2021, La Passerelle avait initié des parcours de formation, en travaillant de concert avec les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion. Forte de ces collaborations, La Passerelle s'est associée avec la Maison Lenôtre pour ouvrir aux jeunes Clichois un parcours de formation en tant que vendeurs et vendeuses qualifiés. 12 jeunes ont ainsi pu bénéficier de cette formation à l'école du traiteur Lenôtre (Rungis), dont 8 ont décroché un CDI dans les boutiques Lenôtre.

Une deuxième cohorte a été lancée début novembre 2022, pour former de jeunes demandeurs d'emploi aux métiers de barista et de responsable de point de vente en café. Ce parcours d'emploi permettra la formation de 15 personnes.

En quelques chiffres, la Passerelle, c'est :

- 20 emplois directs en QPV.
- 21 places de crèches.
- 500 bénéficiaires de parcours d'emploi et d'ateliers par an.

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

En ce qui concerne une politique d'achats plus inclusive, Sodexo mène différentes actions.

### Le programme Impact+

Sodexo a lancé le programme Impact+, afin d'augmenter la part des achats inclusifs dans ses dépenses achats totales. Ce programme offre un accompagnement sur-mesure aux 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), avec le support de collaborateurs Sodexo.

Pour la première édition en 2021, Impact+ a accompagné 14 entreprises engagées dans l'économie inclusive. Sodexo continue cet accompagnement et travaille à la constitution d'une deuxième promotion Impact+ avec 7 nouveaux partenaires.

### Qualification des fournisseurs inclusifs

Sodexo a déployé la solution proposée par Handishare aux membres du Collectif pour permettre la qualification des fournisseurs inclusifs en 2021 et développe actuellement un outil de reporting Achats inclusifs intégré dans les systèmes d'information.

### Développement et visibilité des achats inclusifs

En 2022, Sodexo a également initié une démarche avec l'Agence des Economies Solidaires, pour augmenter le recours à des fournisseurs inclusifs sur de nouvelles catégories d'achats. Sodexo expérimente en parallèle plusieurs initiatives de mise en projet avec ses clients, ce qui contribue également à la visibilité et au développement des Achats inclusifs au sein de son écosystème.

L'équipe Sodexo s'est également fortement investie dans l'organisation du Forum des Achats Inclusifs qui a eu lieu le 3 octobre 2022 chez Accor.

### Engagement interne

Comme suggéré par le Collectif, Sodexo France a nommé un membre du Comex Sponsor « Achats Inclusifs » et des référents dans les segments d'activité pour porter le sujet et coordonner les dynamiques. De plus, les acheteurs sont formés aux Achats inclusifs et une Cheffe de Projet anime la feuille de route (aide au sourcing, boîte à outils, partage de bonnes pratiques...).

Sonepar soutient et participe activement au groupe de travail en faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle pour favoriser l'emploi des jeunes.

## 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 2022.

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

- **Île-de-France** : Salon « Jeunes d'avenir » (avril), à la rencontre de jeunes en recherche d'une alternance ou d'un CDI, avec 95 personnes rencontrées.
- **Nord** : « Rallye pour l'emploi » en partenariat avec le CREPI Hauts de France (avril), Journée nationale du parrainage (mai), accompagnement d'une personne en difficulté d'emploi et qui a signé un CDI en septembre.
- **Est** : Forum de l'emploi (septembre).
- **Bordeaux** : Forum « 100 Chances 100 Emplois » (mars, mai et octobre), simulation d'entretiens, parrainage et coaching d'un candidat dans sa recherche d'alternance.
- **Toulouse** : Participation aux « journées portes ouvertes » dans les locaux de Korian (mars).
- **Marseille** : Présence à « 100 chances 100 emplois » (février), coaching de candidats, parrainage d'une candidate dans sa recherche d'alternance, E-job dating avec l'appui de la plateforme de Pôle Emploi (de mars à septembre), priorité donnée à l'alternance.
- **Lyon** : Forum « Ton métier c'est ton but ». (juin), simulation d'entretiens et pitches des jeunes, Forum « Diversité & Entreprises » (septembre), Job Dating avec RDV pris par Pôle Emploi.

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 de recrutements d'alternants en hausse : 16 % entre 2020 et 2021. + 5 % par rapport à 2021: 273 alternants en 2021 contre 287 à septembre 2022.
- Une augmentation de la part de femmes dans l'entreprise (+ 0,75 % par rapport à 2020).

En 2022, Sonepar a confirmé sa volonté de s'investir dans des actions sociétales en faveur de l'emploi inclusif et a multiplié les actions dans ce sens :

- Développement d'un programme de sensibilisation dédié à l'inclusion et à la diversité qui a démarré avec un e-learning et qui met l'accent sur les biais cognitifs et les bonnes pratiques pour agir en faveur d'un cadre de travail inclusif. Accessible aux managers dans un premier temps, puis à l'ensemble des collaborateurs. 100 % des équipes auront eu accès à cette sensibilisation en 2023.
- Partenariat avec *La cravate solidaire*, association qui lutte contre les discriminations, notamment celles liées à l'embauche. L'association fournit des vêtements appropriés à un rendez-vous professionnel et propose des coachings en vue d'un entretien d'embauche. Nous avons collecté 238 kg de vêtements sur nos sites et nos collaborateurs volontaires ont pu animer bénévolement des ateliers de coaching en image.
- 48 de nos collaborateurs ont participé à la course « Ensemble » qui réunit, dans une même équipe, valides et personnes en situation de handicap avec pour enjeu de changer le regard sur le handicap.
- Participation au DuoDay : accueil et immersion sur une journée de travailleurs en situation de handicap.
- Soutien au développement du volet orientation du site pédagogique Melchior (Programme Enseignants-Entreprise) qui vise, entre autres, à lutter contre des choix individuels biaisés qui pénalisent davantage les filles et les élèves les moins favorisés. Intervention de Sonepar dans les classes afin de présenter nos métiers et nos engagements.
- Mise en place de chèques CESU au profit des travailleurs en situation de handicap.
- Partenariat avec « CAP emploi » pour l'insertion de travailleurs handicapés sur nos plateformes logistiques.

L'inclusion et la collaboration avec l'Economie Sociale et Solidaire font partie de l'ADN de SUEZ depuis toujours. L'engagement de notre entreprise et de sa PDG, Sabrina Soussan, au sein du Collectif des Entreprises pour une Economie Inclusive s'inscrit ainsi dans la prolongation de notre démarche d'innovation sociale et de notre [raison d'être](#).

## Accès à l'emploi et à la formation

SUEZ a poursuivi son engagement en matière de Recrutement Inclusif avec 3 actions fortes :

- **Stages de 3<sup>ème</sup>** : Ouvrir nos sites et faire connaître nos métiers aux collégiens issus de collèges REP+ (éducation prioritaire) et ainsi lutter contre l'une des premières discriminations liées au monde du travail : l'accès à un stage de 3<sup>ème</sup>. Depuis 2018, 2 442 stagiaires issus de milieux défavorisés ont ainsi été accueillis chez SUEZ et sensibilisés à la protection de l'environnement.
- **Alternance inclusive** : plus de 8 % de nos 950 alternants en 2022 sont issus de quartiers prioritaires (QPV). L'alternance est à la fois un des leviers d'insertion les plus performants et un moyen de recrutement efficace pour l'entreprise.
- **Réfugiés** : SUEZ est fortement engagée en faveur des réfugiés et porte des programmes de formation et d'insertion qui leur sont dédiés. Ainsi après une première promotion (lancée en 2019) de 10 personnes réfugiées formées au métier de Conducteur Poids Lourds (via le dispositif HOPE), SUEZ porte actuellement deux promotions LOTUS en partenariat avec [Humando](#) pour accompagner 16 réfugiés vers les métiers de Mécaniciens Poids Lourds et de Canalisateur. En partenariat avec [Kodiko](#) dans le cadre du mécénat de compétences, plus de 25 personnes réfugiées ont été accompagnées dans leur intégration à Rennes, Tours, Strasbourg et Paris en 2022. Le groupe s'est également engagé en partenariat avec [Tent](#) pour accompagner l'intégration de 50 femmes réfugiées sur 3 ans via du mentorat.

SUEZ est également très active dans le dispositif [100 Chances 100 emplois](#) dont elle est l'entreprise pilote sur plusieurs bassins d'emploi : Nanterre-Rueil-Suresnes depuis 2016, Bordeaux (entre 2016 et 2021), Mantes-la-Jolie depuis 2021, et bientôt Brive-La-Gaillarde et Pau.

Enfin 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. Le Groupe participe aussi régulièrement à des expérimentations pour tester de nouvelles manières de recruter. En 2022 SUEZ s'est ainsi associée à [Yookan](#), un tiers lieu du recrutement au cœur du centre commercial de Rosny-Sous-Bois qui utilise notamment la Réalité Virtuelle et des Escape Games pour favoriser le recrutement de jeunes décrocheurs.

Par ailleurs, SUEZ compte deux filiales à vocation sociale agréées « Entreprise d'Insertion » :

- **Rebond Insertion**, qui propose à ses clients des prestations 100 % inclusives dont des services d'opérateurs de cabines de tri, de propreté urbaine, de collecte du dernier kilomètre, d'intérim d'insertion. Rebond, qui fête ses 20 ans en 2022 avec plus de 10 500 personnes accompagnées, est en plein développement. Elle est passée de 525 salariés en insertion en 2020, à 657 en 2021 et à plus de 700 en 2022.
- **Val Plus** qui emploie 46 personnes en insertion sur des activités de tri de déchets et de démantèlement de matelas en Nouvelle Aquitaine.

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

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

- Des diagnostics de précarité hydriques par le LyRe (le centre de recherche de SUEZ).
- Le développement de 5 « plomberies solidaires » en Île-de-France et à Brive-La-Gaillarde pour accompagner ses clients en situation de précarité via des actions de sensibilisation, diagnostic et réparation des fuites.
- Un partenariat avec les [PIMMS](#) (en particulier à Dijon, Saint Etienne, Montargis, Creil, dans les Yvelines) : accueil des usagers en situation de précarité, ateliers, médiation sortante... environ 10 000 personnes touchées / an.
- De nombreux fonds de solidarités Eau, des dispositifs de chèques Eau...



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

Depuis plus de 20 ans, le Groupe confie de nombreuses 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 des partenaires privilégiés comme [Groupe ID'EES](#), [Vitamine T](#), [ENVIE](#) et [ARES](#).
- Parmi les initiatives innovantes, SUEZ a fortement développé depuis 2 ans son partenariat avec TAPAJ (une structure qui accompagne l'insertion de jeunes en errance et la lutte contre les addictions). Dans le cadre d'un partenariat national, SUEZ confie ainsi des prestations à [TAPAJ](#) dans plus de 10 villes en France (Bordeaux, Dijon, Orléans, Saint Etienne, Marseille, Tours, Lille, Saint Etienne, Strasbourg, Poitiers...).
- 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](#).

### Co-développement de services environnementaux avec l'ESS

Conscient que pour favoriser la transition écologique, il faut créer des alliances multi-acteurs à l'échelle des territoires, SUEZ travaille en partenariat avec des entreprises

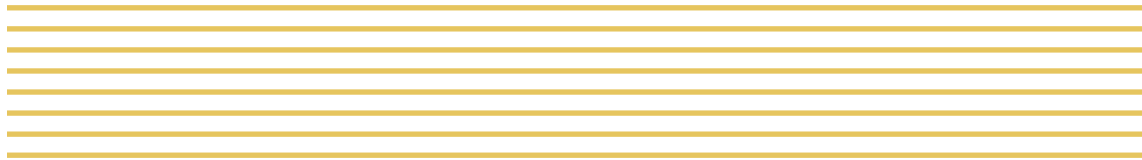
de l'économie sociale et solidaire (ESS) pour proposer des « offres augmentées ». Ainsi SUEZ intègre dans ses offres, des services complémentaires portés par des structures de l'ESS :

- C'est le cas par exemple à Montauban où dans le cadre du contrat Collecte des Ordures Ménagères, SUEZ accompagne la montée en puissance de deux Ressourceries locales pour développer le réemploi sur le territoire et favoriser la baisse des volumes de déchets.
- C'est aussi le cas dans des dizaines d'autres territoires où SUEZ travaille main dans la main avec l'ESS pour proposer des services de sensibilisation aux écogestes, recyclages de plastiques de niches ou de micro-déchets, collecte de biodéchets, collecte de cartons à vélo...
- Autre exemple, le partenariat national de SUEZ RVF avec [Ecomegot](#) qui réalise des prestations de collecte et de valorisation des mégots de cigarette.

Au-delà du recrutement Inclusif, SUEZ contribue aussi à l'emploi en co-portant des programmes de soutien aux entrepreneurs de l'économie circulaire. **38 entrepreneurs sont ainsi accompagnés en 2022** en [Île-de-France](#), [Rhône Alpes](#) et [Nouvelle Aquitaine](#).



THE ADECCO GROUP



The Adecco Group, leader mondial des solutions en ressources humaines, est présent dans 60 pays. En France, The Adecco Group et ses 9 000 collaborateurs mettent plus de 500 000 personnes à l'emploi (CDD, CDI, travail temporaire, CDI intérimaire, CDI apprenant et alternance)

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

## Accès à l'emploi et à la formation

Pour accompagner les évolutions liées aux transformations écologiques, industrielles et sociales et répondre aux besoins de compétences recherchées, The Adecco Group est convaincu qu'il faut agir sur les trajectoires professionnelles pour permettre à chacune et chacun d'accéder à l'emploi et à la formation.

Engagé sur le terrain de la formation et de l'emploi, The Adecco Group :

- A recruté plus de 8 000 personnes en alternance via la Grande Ecole de l'Alternance en 2022. 23 000 Alternants ont été recrutés depuis 2016.
- S'engage à recruter en alternance chaque année plus de 500 personnes domiciliées en QPV dans le cadre du PAQTE. 3 031 alternants résidant en QPV ont été recrutés depuis mai 2018 (soit + 152 % par rapport à l'objectif).

- A créé le dispositif du [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. 6 739 personnes ont été recrutées depuis la création du CDI Apprenant (dont un tiers ont moins de 26 ans).
- A renouvelé l'opération « Alternance Inclusive » au sein de ses équipes : 142 personnes domiciliées en QPV / en situation de handicap ont été recrutées en alternance depuis 2020.
- A créé son 3<sup>ème</sup> CFA après le « [CFA Métiers de l'inclusion](#) » et le « [CFA Recruter autrement](#) » : le « CFA des Chefs » en partenariat avec Accor, Korian et Sodexo.
- A recruté et accompagné plus de 1 000 réfugiés chaque année en alternance avec le Réseau Adecco Inclusion et Humando dans le cadre des programmes HOPE et PIC Réfugiés.

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

Conscient que toute personne peut se retrouver à un moment donné dans une situation difficile, souvent issue d'un contexte personnel ou familial (crédit, logement, santé...), The Adecco Group s'intéresse de façon concrète aux personnes vulnérables : que ce soit en direction de ses salariés permanents et intérimaires avec le Pôle d'expertise sociale, en direction de publics éloignés de l'emploi en parcours d'insertion avec le Réseau Adecco Inclusion ou plus largement dans le cadre des actions de mécénat de compétences avec la Fondation The Adecco Group.

- 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.

- Adecco France a créé un Fonds Social National afin d'accompagner ses salariés en CDI, CDD et alternance en cas de graves difficultés financières.
- Le Réseau Adecco Inclusion compte plus de 150 agences et fait travailler tous les jours 3 000 personnes – soit 10 000 personnes par an – éloignées de l'emploi et en situation d'exclusion sociale. Ce réseau est constitué d'entreprises de travail temporaire d'insertion et d'entreprises adaptées de travail temporaire.
- Action de mécénat de compétences proposée par la Fondation The Adecco Group au service de la lutte contre la précarité alimentaire en participant à la collecte de denrées au sein de magasins.



THE ADECCO GROUP



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

Pour développer sa politique d'achats responsables et inclusifs, The Adecco Group a sensibilisé ses équipes, impliqué ses fournisseurs dans une démarche RSE et investi auprès d'acteurs et actrices de l'économie sociale et solidaire.

En accord avec les recommandations formulées par le Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive, The Adecco Group a depuis 2020 réalisé :

- La nomination d'un sponsor achats inclusifs au Comex (CFO Groupe).
- La qualification de sa base de données fournisseurs, la mise à jour de la cartographie de ses fournisseurs inclusifs, de sorte que l'analyse et la mesure des achats inclusifs soient désormais possibles en continu.
- La constitution d'un Copil Achats Inclusifs se réunissant à rythme mensuel.

Sur la base de ces travaux, The Adecco Group s'est engagé à :

- Réaliser **1 % d'achats d'inclusifs auprès du secteur adapté, protégé et de l'insertion par l'activité économique d'ici 2025.**
- Inclure dès 2022 **une partie de la part variable de ses équipes achats** à l'atteinte de cet objectif d'achats inclusifs.





Inscrivant le développement durable au cœur de ses opérations, TotalEnergies y contribue, notamment, avec des actions dans les domaines de la formation, de l'insertion, de l'inclusion en France et du soutien aux plus fragiles.

## Accès à l'emploi et à la formation

TotalEnergies a pris l'engagement de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et de renforcer ainsi leur employabilité. Dès 2018, en France, la Compagnie a dédié 50 % des stages de 3<sup>ème</sup> à des jeunes issus des quartiers prioritaires. Sur l'année scolaire 2020-2021, TotalEnergies a élargi son dispositif permettant à plus de 700 jeunes de découvrir le monde de l'entreprise, dont 589 collégiens issus des quartiers prioritaires.

Au travers du plan « 5 000 alternants » initié en 2016, TotalEnergies s'est engagée à renforcer sa contribution à l'emploi d'alternants et a ainsi accueilli plus de 8 000 jeunes. L'engagement renouvelé chaque année, sur l'accueil d'alternants à hauteur de 5 % des effectifs France s'inscrit désormais dans la politique Ressources humaines de la Compagnie. En 2021, la Compagnie en a accueilli 1 909 sur l'année contre 1 614 en 2020 et 1 554 en 2019. Pleinement consciente de la situation des jeunes durant cette période complexe, la Compagnie a renforcé son dispositif visant à une plus grande égalité des chances : le partenariat avec la Fondation Mozaïk, acteur majeur de l'inclusion, permet de rendre accessible aux jeunes des

territoires, l'ensemble de nos offres via leur plateforme. Par ailleurs, la Compagnie a validé l'objectif de 300 mentors d'ici mi-2023.

Concernant le recrutement des jeunes en situation de handicap, TotalEnergies a pris des engagements dans le cadre de l'accord Handicap.

Enfin, le programme de la Fondation TotalEnergies vise à développer l'autonomie des jeunes en situation de fragilité sociale, en particulier dans le domaine de l'industrie et de l'insertion dans le monde du travail. Dans ce cadre, le campus de l'industrie du futur, L'INDUSTREET, implanté à Stains, aura accueilli en formation près de 200 jeunes en 2021 et vise jusqu'à 400 jeunes.

De même, depuis 2018, notre Fondation d'entreprise s'est engagée à soutenir pendant 10 ans le déploiement des écoles de production dans les métiers industriels sur tout le territoire français, qui permettra de porter le nombre d'écoles de 25 à 100 écoles sur tout le territoire en 2028.

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

En France, TotalEnergies Marketing France (TMF) poursuit ses actions de lutte contre la précarité énergétique, en accompagnant des ménages modestes dans la rénovation énergétique de leurs logements dans le cadre de plusieurs programmes et initiatives nationales.

L'engagement sur l'enjeu de la précarité énergétique concerne aussi la mobilité, via un programme d'accompagnement au déplacement des personnes en recherche d'emploi en partenariat avec WIMOOV (plateforme de solutions de mobilité autonome et durable). WIMOOV et TotalEnergies ont inauguré une première plateforme de mobilité inclusive sur la station Access de Saint-Gaudens.

Au programme : location de véhicules en autopartage, espace de covoiturage et accompagnement des publics confrontés à une problématique de mobilité.

En février 2022, TotalEnergies a annoncé le doublement du chèque énergie gaz aux clients en situation de précarité énergétique. Après les opérations menées en février 2022 dans les stations-service en zones rurales puis, cet été, dans les stations-service d'autoroute, TotalEnergies s'est engagé dans un programme massif de réduction des prix des carburants, à raison de 20 centimes par litre de septembre à mi-novembre puis de 10 centimes de mi-novembre à fin 2022.



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

La démarche achats responsables a été renforcée en 2020 avec la création d'un département dédié. Les travaux de mise à jour de la feuille de route achats responsables ont été réalisés en 2021 et elle a été validée début 2022. Cette feuille de route s'articule autour de quatre axes : le climat et l'énergie durable, le bien-être des personnes, prendre soin de l'environnement et la création de valeur pour la société.

Ces 4 axes sont déclinés en 20 objectifs, parmi lesquels :

- Doubler les dépenses d'approvisionnement auprès des fournisseurs du secteur adapté en France dans les prochaines années.
- Poursuivre le programme TotalEnergies Pool PME en soutenant au moins 10 PME françaises chaque année.
- Veiller en permanence au respect des délais de paiement, en particulier pour les PME.
- Déployer la feuille de route « Contenu local » pour soutenir le recours durable aux entreprises et à la main d'œuvre locales.

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

Afin d'accompagner la nouvelle stratégie Ambition France 2025, l'Entreprise se structure en créant les postes de DRH en charge du déploiement de la Diversité, l'Équité et l'Inclusion France, ainsi que de Directeur RSE France.

Par ailleurs, des initiatives sont mises en place pour couvrir des situations très différentes parmi lesquelles :

La « mission handicap », qui a permis de signer une convention AGEFIPH fin 2021 et qui œuvre, auprès de l'ensemble des Régions Transdev, au déploiement des actions associées telles que les sensibilisations auprès des équipes Transdev sur les handicaps, les personnes aidantes, les actions pendant la SEEPH au mois de novembre...

Parallèlement à cela, de nombreux projets QVT et RSE ont été déployés tels que des ateliers de prévention santé à destination de nos collaborateurs et collaboratrices (santé auditive, acouphènes, tests audiométriques...), le déploiement du programme « Transportez-vous bien » avec notre partenaire prévoyance ou bien encore des actions « bien-être » avec des cours de respiration, relaxation, massages... Des actions de « soutien social » ont également été mises en place avec le renforcement d'un dispositif d'urgence sociale et d'un fond social alimenté par les collaborateurs et collaboratrices volontaires.

De même, Transdev continue à structurer sa politique de recrutements inclusifs en renforçant ses adhésions à l'ensemble des collectifs territoriaux « 100 chances - 100 emplois » sur lesquels elle est présente et opère ses activités. Nous prévoyons également de participer à l'ouverture du dispositif sur ses nouveaux territoires en 2023.

Transdev participe également à plusieurs actions de promotion de la diversité et à la découverte des métiers de la Mobilité en partenariat avec les entreprises majeures du secteur de l'ESS dans l'ensemble des Régions où elle opère.

De plus, conscient que certaines activités puissent générer de l'emploi à temps partiel, Transdev a lancé une réflexion afin de favoriser, pour celles et ceux qui le souhaiterait, une double activité afin de lutter contre la baisse de pouvoir d'achat, notamment avec les CCI mais aussi certaines grandes entreprises qui font face aux mêmes enjeux de rétention des talents à temps partiel.

Enfin, Transdev est très actif dans les territoires où elle opère ses activités et continue de tisser ses liens avec les acteurs économiques locaux, les acteurs de l'emploi et de l'insertion afin de faciliter le cas échéant les passerelles entre les entreprises qui doivent revoir leurs effectifs à la baisse du fait des récentes crises successives que nous vivons et nos propres besoins de recrutement.

Pour cela, Transdev s'appuie sur son Académie by Transdev pour mettre en place des sessions de formations d'apprentis conducteurs pour les moins de 26 ans dédiées et dispensées localement : plus de 500 stagiaires auront été formés au poste de conducteur en 2022. La formation est dispensée par 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 (663 alternants à fin septembre 2022).

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 sensibilisation et une formation des acheteurs aux enjeux sociétaux :

- Organisation d'une journée « immersion » dans un établissement du secteur protégé le 16 mai 2022 pour les acheteurs avec comme ordre du jour, une rencontre avec les salariés, une formation sur la façon d'acheter avec les établissements du secteur adapté.

- Organisation d'une session de formation sur les réponses aux appels d'offres et aux clauses juridiques existantes.

- Une animation interne et externe par Transdev : des interventions en comité de direction France, auprès du réseau Achats, avec des partages d'expériences en réunions Achats mensuelles et en réunion dédiées. Lors de la participation au Forum des Achats inclusifs organisés par le Collectif le 3 octobre 2022, Transdev a invité 2 fournisseurs, un prestataire de nettoyage et une association pour l'insertion et la promotion des accompagnateurs scolaires.
- La sélection de fournisseurs Interim France intégrant des critères d'évaluation sur les dimensions Handicap et Insertion.

Dans le Collectif, Thierry Mallet est un des deux sponsors du groupe de travail sur une politique d'achats plus inclusifs.

Le Groupe Veolia a pour ambition de devenir l'entreprise de référence de la transformation écologique. Présent sur les cinq continents avec près de 220 000 salariés, le Groupe conçoit et déploie des solutions utiles et concrètes pour la gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie qui participent à changer radicalement la donne. Au travers de ses activités complémentaires, Veolia contribue à développer l'accès aux ressources, à préserver les ressources disponibles et à les renouveler. En 2021, le groupe Veolia a servi 79 millions d'habitants en eau potable et 61 millions en assainissement, produit près de 48 millions de mégawattheures et valorisé 48 millions de tonnes de déchets. Veolia Environnement (Paris Euronext : VIE) a réalisé en 2021 un chiffre d'affaires consolidé de 28 508 millions d'euros.

## Accès à l'emploi et à la formation

Veolia a participé à ce groupe de travail notamment pour la définition des priorités, et a contribué à sa visibilité en adoptant 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 (plateforme Axelle de BNP Paribas, Maîtriser 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.



Groupe cimentier français présent dans **12 pays**, Vicat emploie près de **9 500 collaboratrices et collaborateurs** et réalise un **chiffre d'affaires consolidé de plus de 3 milliards d'euros**, dont près de 65 % à l'international.

Dans la lignée de Louis Vicat, inventeur du ciment artificiel en 1817, **l'entreprise familiale**, créée il y a 166 ans et résolument tournée vers l'avenir, développe une **offre performante de matériaux, produits et services** adaptée à l'évolution constante des métiers de la construction.

Cimenteries, carrières de granulats, centrales à béton, usines de produits de second-œuvre... : partout où il est implanté, le groupe Vicat s'attache au développement des territoires, de l'emploi local et au respect de l'environnement.

Grâce à **l'expertise technique, l'engagement et la passion de ses équipes**, Vicat cultive, sur le long terme, des relations de confiance avec ses clients et partenaires. Contribuer aux évolutions dans l'art de construire avec nos clients est l'objectif que nous visons tous les jours, sur tous les projets et tous les terrains.

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

Appuyé par la Fondation Louis VICAT, le Groupe mène ces actions dans le respect des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Retrouvez toutes nos actions RSE dans notre Déclaration de Performances Extra-Financières sur notre site Internet : <https://www.vicat.fr/actualites/mise-disposition-du-document-denregistrement-universel-2021-vicat>

## Accès à l'emploi et à la formation

Le groupe Vicat est un groupe industriel ancré dans l'histoire et projeté dans la modernité. En lien avec sa stratégie de développement par métier, le groupe Vicat promeut l'emploi local et agit pour l'industrie durable.

Ses politiques en matière de ressources humaines s'inscrivent dans le respect et la promotion des valeurs qui fondent la culture du Groupe. Elles prennent en compte les enjeux de la transition sociale et solidaire.

### Agir durablement en faveur de l'inclusion, gage de performance et de créativité

Le groupe Vicat poursuit ses démarches d'inclusion tant dans la mise en œuvre de ses politiques au profit de ses collaboratrices et de ses collaborateurs qu'en faveur des populations locales des territoires sur lesquels il opère.

Elles se traduisent par des actions en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions de lutte contre les discriminations et par la volonté d'offrir une stabilité aux équipes par un emploi massif en contrat à durée indéterminée (de près de 94 % des effectifs du Groupe en 2022). En France, près de 94 % des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe sont embauchés en CDI (sur un panel incluant l'alternance).

### Focus sur l'alternance et le mentorat

En France, afin de nourrir les filières de formation de l'industrie des matériaux, les objectifs en matière d'alternance étaient d'atteindre 5 % des effectifs en 2021 et 6 % en 2022. Ils ont été dépassés pour atteindre 5,5 % en 2021 et 6,3 % en 2022. La volonté d'atteindre la parité sur cette population est restée incarnée en 2021 avec un résultat de 40 % de talents féminins pour 60 % de talents masculins.

Les activités du Groupe en France sont partenaires du plan du Gouvernement – France Relance – « Les Entreprises s'engagent » : « 1 jeune, 1 solution », avec l'accompagnement de la Fondation Louis Vicat.

En France, le Groupe est très impliqué dans la démarche du gouvernement « 1 jeune, 1 solution » avec les actions suivantes et le support de la Fondation Louis Vicat. Chaque année, la participation active à « Mon stage de troisième » avec l'association Tous en stage. La découverte des métiers industriels auprès des collégiens avec l'association 100,00 entrepreneurs, avec une intervention systématique de talents féminins du Groupe pour attirer aussi les jeunes filles vers l'industrie. Le Groupe organise aussi régulièrement des visites de ses sites pour faire découvrir ses métiers et les enjeux de la transition écologique et solidaire. Pour les jeunes issus des quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) et des Zones Rurales en Réhabilitation (ZRR) des actions spécifiques en ce sens sont organisées avec les missions locales et Sport dans la Ville. En 2021, à l'instar de dirigeants de grands groupes français, M. Guy Sidos, Président Directeur Général, a engagé les équipes de management à devenir mentor d'un(e) jeune dans le cadre de la démarche gouvernementale « 1 jeune, 1 mentor ». L'objectif est d'atteindre 50 mentorats en 2021 et 2022 (soit plus de 1 % de l'effectif), avec le concours des associations Sport dans la ville, Institut télémaque et Article 1<sup>er</sup> notamment. La filiale ATM a noué un partenariat avec l'association « Ma chance, moi aussi », qui œuvre au soutien scolaire pour des enfants de 5 à 7 ans issus des quartiers défavorisés, en fin de journée, en proposant des activités alternant matières scolaires, ludiques, culturelles et sportives. Sont également abordés des sujets aussi importants que le respect de la vie en société, des convictions de chacun, de la morale, etc.

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

Le groupe Vicat a fait le choix d'accorder une attention particulière aux parties prenantes les plus vulnérables par le biais d'un engagement fort dans plusieurs domaines.

### → Dans le domaine de la santé

Le Groupe met en œuvre des actions pour faciliter l'accès aux soins de proximité, notamment pour les plus fragiles et dans les pays où les infrastructures publiques ne sont pas disponibles ou sont limitées : programmes de prévention contre le paludisme, dispensaires ouverts aux populations locales, accès gratuit à certains soins, transport gratuit par l'ambulance de la cimenterie, contributions financières ou en dons d'équipement médicaux aux hôpitaux locaux, centres de télémedecine, etc. Chaque pays mène des actions en ce sens.

A titre d'exemple, au Kazakhstan, la filiale JAMBYL CEMENT COMPANY a fait une donation (près de 200 000 euros en 2021 et 200 000 euros en 2022) pour la construction d'un centre (50 places) de prise en charge d'enfants en situation de handicap localisé à Taraz. Au Sénégal, la SOCOCIM et la Fondation SOCOCIM continuent de soutenir l'association pour la Protection des Enfants Déficients Mentaux dans le prolongement des années précédentes, afin de permettre à ces enfants de recevoir une éducation générale et une formation professionnelle adaptées à leur handicap.

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie de la Covid-19, le Groupe s'est mobilisé dans ses pays d'implantation par la distribution aux populations locales de kits (gel, masques, gants), par des actions de sensibilisation aux gestes barrières et par des aides apportées aux infrastructures médicales locales.

Pour 2022, à titre d'exemple, le Groupe met principalement en avant quelques actions menées en Inde et au Sénégal.

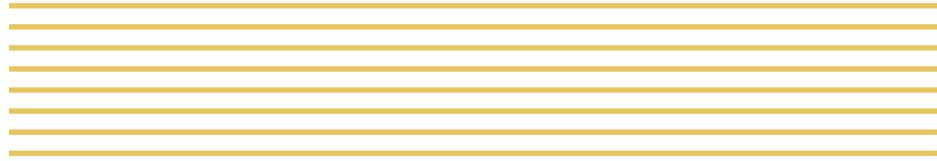
- **Consultations médicales** : en Inde, le Groupe a créé l'Electronic Primary Health Center dans le village de Chatrasala (proche de la cimenterie de Kalburgi) qui offre des téléconsultations, avec notamment un service de cardiologie aux standards internationaux. Le deuxième centre médical est situé à Nallalingayapalli (à proximité de sa cimenterie de Bharathi). Les patients ruraux bénéficient de consultations par vidéoconférence avec des médecins spécialistes de l'hôpital « Apollo » d'Hyderabad. Ces deux centres sont équipés de laboratoires d'analyses. En complément, à proximité de la cimenterie de Kalburgi, la Direction du pays a ouvert un centre de dialyse en 2019. En 2022, plusieurs dizaines de patients en milieu rural ont bénéficié de traitements et près de 2 000 consultations ont été effectuées depuis son lancement.
- **Accès eau potable** : l'accès à l'eau potable dans les pays émergents fait partie des actions du Groupe. A titre d'exemple, en Inde, ce sont près de 2 000 familles qui

ont accès à de l'eau potable par les investissements de la direction du pays, engendrant une baisse significative des maladies pour les enfants et les adultes au sein de cette population.

- **Accès aux toilettes publiques** : le groupe est conscient que l'accès à des toilettes publiques a un impact significatif pour la santé des populations et pour l'éducation des jeunes filles (afin qu'elles aient une scolarité sans coupure mensuelle) dans les pays en développement. Dans ce cadre, en Inde et au Sénégal, les filiales participent à l'effort de construction pour un cumul de près de 1 000 toilettes publiques.
- **Gestion des déchets** : la gestion des déchets des villages environnants les cimenteries du Groupe en Inde est soutenue par nos équipes locales. Des actions de sensibilisation auprès des villageois sont menées. La collecte des déchets est organisée. Ainsi en 2021, près de 350 tonnes de déchets secs ont été incinérés dans les fours de ces cimenteries, et près de 150 tonnes de déchets humides ont été recyclés en compost. Ces actions permettent aussi d'éradiquer les décharges sauvages et les pollutions associées. Au Sénégal, la fondation SOCOCIM participe activement au programme RUFISQUE MARCHÉ PROPRE depuis fin 2014, pour améliorer le cadre de vie dans le centre-ville de Rufisque et développer un système intégré de gestion des déchets. Une partie de ces déchets sont recyclés dans les fours de la SOCOCIM.
- **Accès à la nourriture pour les populations locales** : 2 démarches sont menées en parallèle en Inde : fourniture de nourriture pour les enfants en bas âge (615 enfants concernés en 2021) des villages proches des cimenteries et pour des personnes atteintes du SIDA (434 en 2021), développement de l'élevage de vaches laitières pour apporter une nutrition durable locale. Au Sénégal, la Fondation SOCOCIM a initié un programme de plantation d'arbres fruitiers en 2015. Depuis, près de 9 000 arbres fruitiers ont été plantés dans le Département de Sandiara, au bénéfice de 111 familles, pour leur consommation et leurs activités commerciales.

### → Dans l'enseignement, la formation et les conditions d'apprentissage pour les populations fragiles

- Le groupe Vicat fournit des matériaux de construction pour les infrastructures scolaires et du matériel éducatif (outils informatiques, mobilier de bureau, manuels). Il a, par ailleurs, octroyé des bourses au mérite. En Inde comme au Sénégal, avec la fondation SOCOCIM, les actions sont nombreuses dans ce domaine. Ce sont plus de 2 000 d'élèves qui ont bénéficié de ces mesures en 2021.



- Le groupe Vicat est partenaire d'écoles comme celle de la Mache en France qui forme des cadres intermédiaires dans le secteur de l'industriel. Il participe aux travaux de recherche pluridisciplinaire dans le cadre notamment de deux chaires : la Chaire Vulnérabilité portée par l'Université Catholique de Lyon (UCLY) et la Chaire Paix économique, mindfulness et bien-être au travail portée par Grenoble Ecole de Management.

→ **Dans les actions en faveur de l'entrepreneuriat pour les populations précaires**

- Le groupe Vicat est un acteur économique qui participe au développement global de ses territoires d'implantation. Il travaille en ce sens soit directement, soit en lien avec ses fondations d'entreprise, la fondation Louis Vicat en France et la fondation SOCO CIM au Sénégal.

- Ses initiatives en faveur des populations locales sont multiples. Le développement de l'inclusion pour tous avec un focus particulier pour faire connaître l'industrie aux femmes, l'accès à l'éducation, l'ouverture à la culture, la préservation du patrimoine, la prévention dans le domaine de la santé, le sport sont les priorités que le Groupe s'est données. Son ancrage territorial lui permet d'inscrire ses actions dans la durée et de garantir leur efficacité. Initiées par les managers dans les différents pays d'implantation, ces actions sont aussi largement portées et relayées par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs qui investissent de leur temps. A titre d'exemple, la fondation SOCO CIM a permis la création de plusieurs dizaines d'entreprises en milieu rural générant plus de 360 emplois pérennes depuis 2010.

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

La politique d'achats responsables du Groupe concilie rentabilité et responsabilité sociétale de l'entreprise en s'attachant à ce que ses fournisseurs adhèrent à son code de conduite et s'efforcent d'en appliquer la réciproque.

Les enjeux pour le Groupe sont les suivants : sécuriser ses achats, réduire l'empreinte globale de ses achats et contribuer au développement socioéconomique de ses territoires d'implantation.

La Direction Achats groupe en lien avec la Direction énergie et matières premières supervise et accompagne les pôles achats des filiales du Groupe dans la mise en œuvre d'une démarche d'achats visant à intégrer aux facteurs économiques des facteurs sociaux, sociétaux et environnementaux.

Les formations des Acheteurs à la RSE et aux ODD ont permis de couvrir 100 % des équipes Achats. Le Groupe a participé au 1<sup>er</sup> forum des achats inclusifs organisé par le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive en octobre 2022.

**La politique d'achats responsables du groupe Vicat est organisée autour des principaux axes suivants :**

→ **Promotion de l'achat local**

- Le groupe Vicat veille à réaliser ses achats et ses approvisionnements localement (dans le pays ayant émis le besoin). Actuellement le pourcentage moyen des achats nationaux est de 60 %.
- Le groupe Vicat porte une attention particulière à ses relations d'affaires avec les petites et les moyennes entreprises du territoire. Le pourcentage moyen des achats réalisés auprès de petites et moyennes entreprises est estimé à 60 %.

- La Direction Achats Groupe incite l'ensemble des filiales du Groupe à favoriser les fournisseurs inclusifs, notamment les sociétés privilégiant l'emploi des personnes en situation de handicap pour répondre à leurs besoins. A ce jour, cette démarche naissante fait état en France d'une augmentation de 15 % du chiffre d'affaires réalisé avec des ESAT ou Entreprises Adaptées, ce qui correspond à une trentaine de sociétés.

→ **Gestion d'un panel de fournisseurs responsables**

- Le groupe Vicat tient à s'entourer de fournisseurs engagés dans des démarches RSE. Cette volonté se traduit par un plan d'actions concrètes lors du processus de référencement et tout au long de la relation d'affaires.
- Dans le cadre de ses négociations fournisseurs, il encourage les propositions innovantes en faveur des transitions écologique et énergétique, ainsi que les démarches de progrès continu eu égard aux conditions de travail (santé, sécurité, interdiction du travail des enfants).
- Les efforts du groupe Vicat se sont également portés sur la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation appropriée de ses fournisseurs.
- Depuis 2021, le Groupe travaille sur les bases d'une cartographie pour identifier ses principaux risques fournisseurs et notamment eu égard aux impacts suivants :
  - Impacts sur les salariés des fournisseurs exposés à des risques en matière de santé et de sécurité.
  - Impacts sur les salariés des fournisseurs exposés à des risques en matière de non-respect des Droits de l'Homme et du travail.
  - Impacts sur les communautés locales des fournisseurs exposées à un risque de pollution environnementale liée aux activités et aux produits des fournisseurs.
  - Impacts sur les salariés des fournisseurs exposés à des risques de discriminations.



Le groupe VINCI est très engagé sur le thème de l'emploi, au travers notamment d'une politique d'embauche volontariste, qu'il s'agisse de recrutements en CDI ou en contrat d'apprentissage, de mise en place et d'accélération de programmes innovants en matière d'inclusion.

## Accès à l'emploi et à la formation

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 des établissements de formation, des jeunes en recherche de contrats d'apprentissage et les entreprises du Groupe prêtes à les accueillir. Les premiers résultats sont très prometteurs : +10 % de jeunes, versus 2021, ont été intégrés en contrat d'apprentissage en 2022.

Un lien entre les sites Job du groupe et la plateforme « **1 jeune, 1 solution** » lancée par le gouvernement a été par ailleurs 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 et maintenu durant la crise sanitaire (avec 3 000 collégiens accueillis sur cette période) a permis d'intégrer plus de 5 000 jeunes sur l'année scolaire 2021/2022.

En complément, le dispositif **STEP** a été déployé dans le cadre de 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, première entreprise à mission du groupe VINCI a été créée en 2022. 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 Île-de-France, 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.

## 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 socioéconomique 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.

Cela passe à la fois par des partenariats avec les TPE/PME ainsi que 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

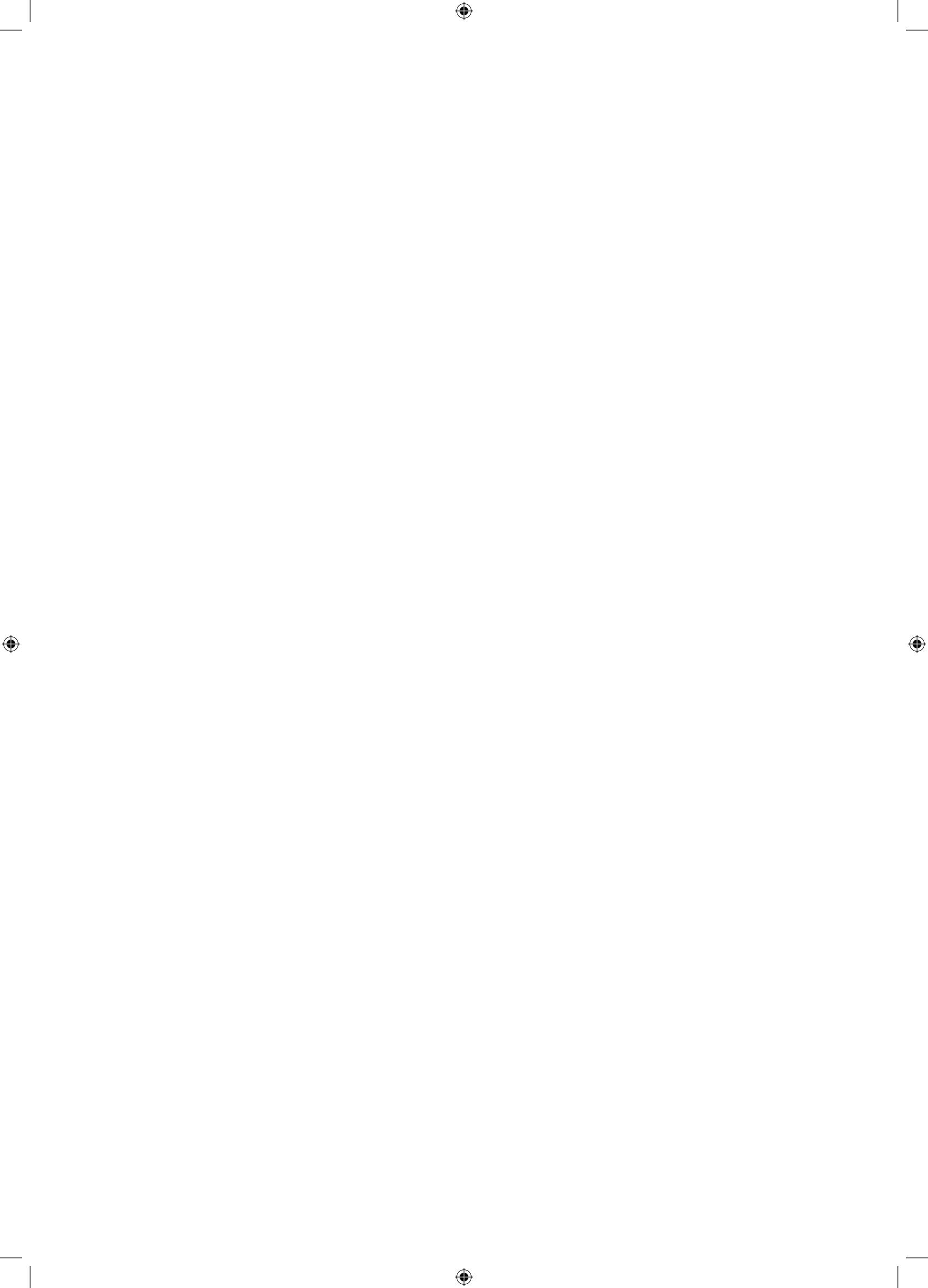
L'**Action Tank Entreprise & Pauvreté** a été créé en 2009 au sein de la Chaire Social Business d'HEC. Il a pour ambition de développer, avec des entreprises, la société civile, les pouvoirs publics et la communauté académique, des initiatives soutenables économiquement pour lutter contre la pauvreté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



L'ORÉAL

