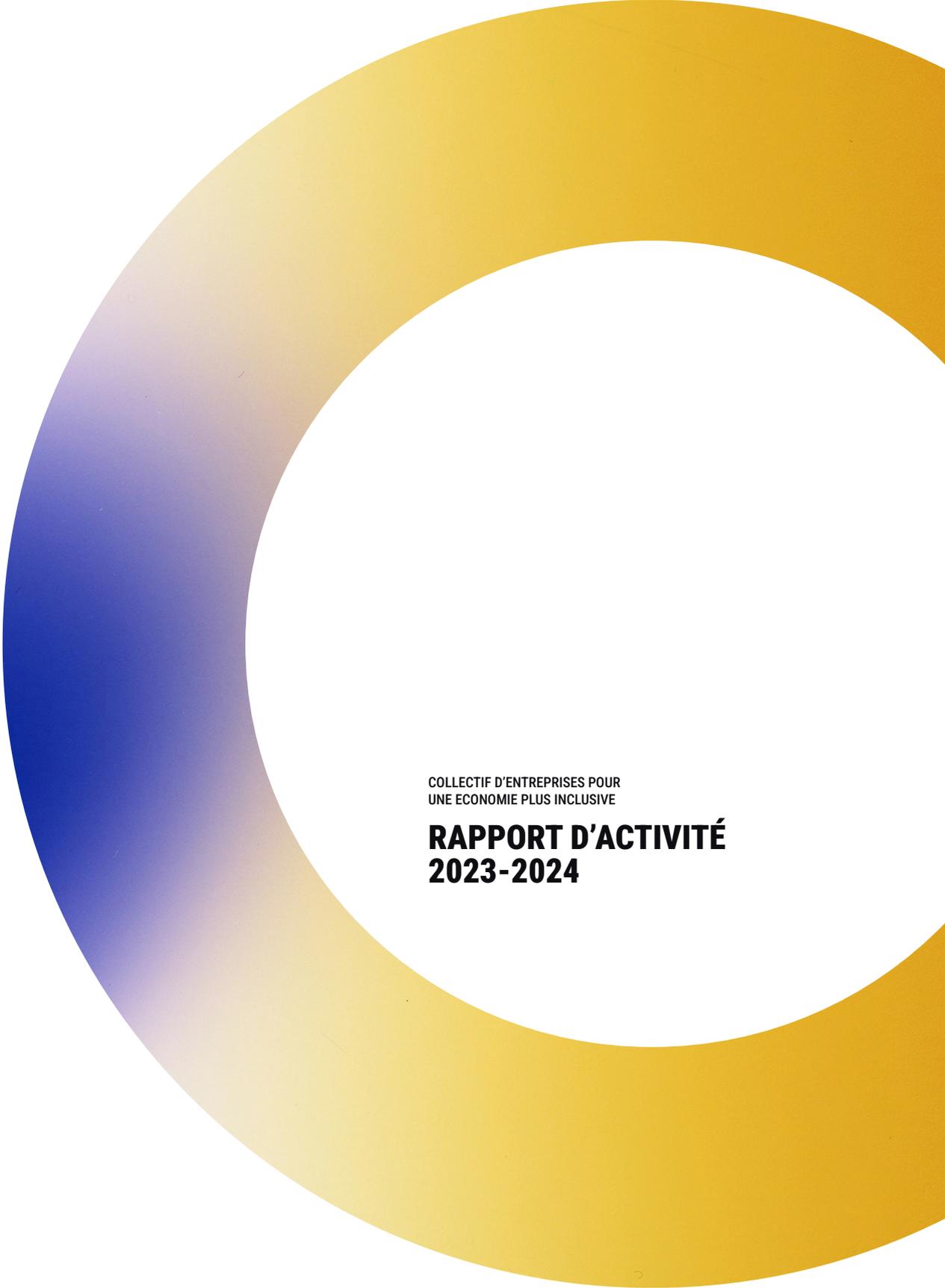


COLLECTIF D'ENTREPRISES POUR
UNE ECONOMIE PLUS INCLUSIVE

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023-2024



COLLECTIF D'ENTREPRISES POUR
UNE ECONOMIE PLUS INCLUSIVE

RAPPORT D'ACTIVITÉ
2023-2024



SOMMAIRE

– PARTIE 1 **Le Collectif EEI**

- 8 – Les Entreprises membres
- 9 – Editos
- 12 – Le Collectif dans la presse
- 13 – Raison d’être
- 14 – Gouvernance
- 15 – Chronologie de l’action du collectif
- 16 – Feuille de route 2023-2025
- 20 – Accès à l’emploi et à la formation
- 21 – Les collectifs territoriaux
- 22 – Exemples d’actions territoriales
- 23 – Mentorat
- 24 – Accessibilité des biens et services essentiels
- 25 – Achats inclusifs



– PARTIE 2

Entreprises du Collectif EEI

28 – Accenture	48 – Crédit Mutuel Alliance Fédérale	67 – Orange
30 – Accor	50 – Groupe CRIT	68 – Randstad
32 – The Adecco Group	51 – Danone	70 – Schneider Electric
34 – Groupe ADP	52 – EDF	72 – Sodexo
37 – AG2R La Mondiale	54 – Engie	74 – Sonepar
39 – AXA	58 – Equans	75 – Suez
41 – BNP Paribas	60 – L'Oréal	77 – Transdev
43 – Bouygues Immobilier	62 – ManpowerGroup	79 – TotalEnergies
44 – Carrefour	64 – Microsoft	81 – Veolia
46 – Clariane	65 – Nexans	82 – Vicat

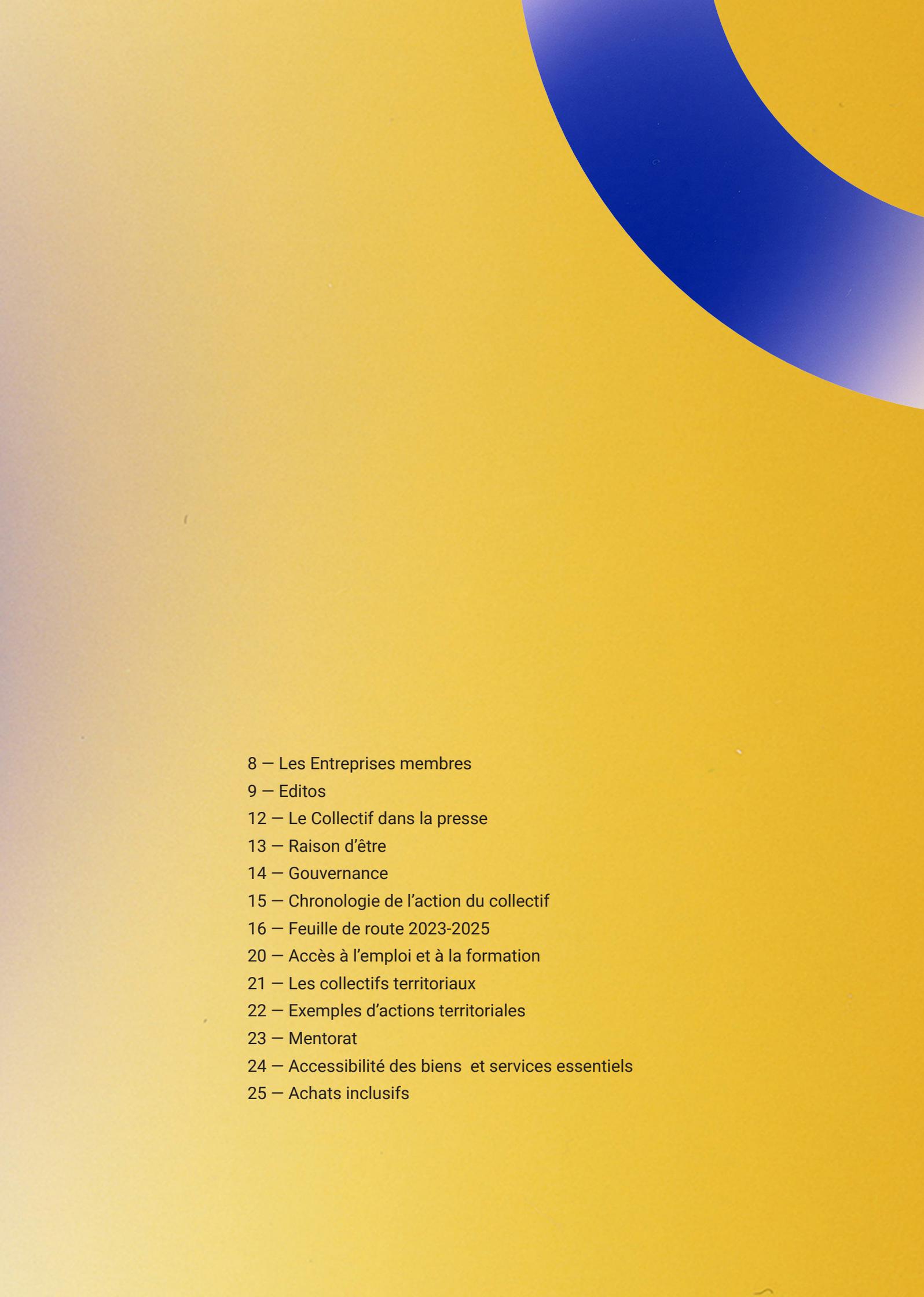
– PARTIE 3

Partenaires nationaux du Collectif

88 – 100 Chances 100 Emplois
89 – L'ACTION TANK
90 – IMPACT Partners
91 – Collectif Mentorat



LE COLLECTIF EEI

- 
- 8 – Les Entreprises membres
 - 9 – Editos
 - 12 – Le Collectif dans la presse
 - 13 – Raison d'être
 - 14 – Gouvernance
 - 15 – Chronologie de l'action du collectif
 - 16 – Feuille de route 2023-2025
 - 20 – Accès à l'emploi et à la formation
 - 21 – Les collectifs territoriaux
 - 22 – Exemples d'actions territoriales
 - 23 – Mentorat
 - 24 – Accessibilité des biens et services essentiels
 - 25 – Achats inclusifs

Les Entreprises membres

accenture

ACCOR

THE ADECCO GROUP

GROUPE ADP

AG2R LA MONDIALE

AXA

BNP PARIBAS

Bouygues Immobilier
LA VIE COMMENCE ICI

GROUPE BPCE

Carrefour

clariane

CA

Crédit Mutuel

crit.

DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

edf

EQUANS

ELSAN
Notre Santé autrement

emeis

ENGIE

L'ORÉAL

ManpowerGroup

Microsoft

Nexans

orange

randstad

REXEL

saur

Schneider Electric

sodexo

sonepar
Powered by Difference

suez

TotalEnergies

transdev
the mobility company

VEOLIA

VICAT

VINCI

Editos



L'ambition du collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive est plus que jamais d'actualité alors que notre tissu social est fragilisé par des crises successives.

Depuis sa création en 2018, à la suite de la crise des « Gilets Jaunes », nous avançons avec détermination, convaincus que le progrès doit associer un impératif d'équité sociale à celui de la croissance de notre activité. Car, nous grandes entreprises, riches de compétences et de nos écosystèmes, sommes en premières lignes et disposons d'une force collective à tous les niveaux, que cela soit en tant qu'employeurs, qu'acheteurs ou fournisseurs de biens et services.

La démarche pragmatique que nous avons engagée rassemble toutes les bonnes volontés, sans se substituer aux instances et organisations en place, mais en se fixant un horizon et des objectifs ambitieux.

Cette méthode est un succès : de quelques entreprises fondatrices en 2018, nous sommes désormais 38 entreprises de toutes les industries à partager des ambitions communes, et, pour y parvenir, à coopérer au quotidien, tant au sein de nos équipes dirigeantes que sur le terrain à travers les 15 collectifs locaux. Ensemble, nous avons décidé d'accompagner avec force l'essor de l'apprentissage, d'impulser une démarche de mentorat dans nos entreprises, d'augmenter considérablement le volume d'achats inclusifs et d'inciter chacun d'entre nous à développer des produits adaptés aux besoins des ménages les plus modestes.

La fin de l'année 2025 nous permettra de dresser un bilan, car elle correspond à l'échéance des objectifs que nous nous sommes fixés en 2022. Pour l'heure, les chiffres consolidés en 2024 confirment notre bon cap. Nous avons progressé dans tous les domaines et nos principaux objectifs chiffrés – dont celui d'atteindre 6 % d'apprentis dans nos effectifs et d'augmenter de 30 % le volume d'achats auprès de fournisseurs des secteurs du handicap ou de l'insertion – sont en bonne voie pour être atteints.

L'année 2025 doit aussi être une année de projection. Car si les résultats sont là, les enjeux et besoins perdurent, tandis que le contexte économique, politique et budgétaire renforce l'importance d'avoir des entreprises engagées, en complément de l'Etat et des acteurs associatifs. Il nous faut donc faire bien plus encore pour contribuer à relever le défi de l'inclusion et de la cohésion sociale. Cela doit nous inciter plus que jamais à poursuivre notre mobilisation et à renouveler des objectifs ambitieux pour les années qui viennent. Nous y sommes prêts.

– **Thomas Buberl**, Directeur général d'AXA



Nous avons fondé le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive en 2018 en partageant la conviction que l'économie doit être nécessairement au service de la société.

Sept ans plus tard ce collectif rassemble 38 grandes entreprises françaises, soit 1,3 millions d'emplois. Ensemble nous agissons sur trois axes prioritaires : 1 - l'accès à l'emploi et à la formation, en particulier pour les jeunes et les personnes en situation de précarité, 2 - l'accès à des produits et services pour les personnes défavorisées, 3 - la promotion d'une politique d'achats plus inclusives.

Les entreprises sont aujourd'hui le principal levier pour favoriser l'insertion professionnelle et l'égalité des chances. Nos résultats en témoignent, avec plus de 60 000 jeunes en formation dans nos entreprises.

Nous sommes déterminés à poursuivre notre mobilisation en ce sens. Un des enjeux majeurs est celui des ressources humaines : le recrutement et le développement des compétences, en particulier à destination des jeunes non-diplômés et des séniors en reconversion professionnelle. C'est le sens des Collectifs territoriaux que nous avons créés avec les acteurs du service public de l'emploi, dans plus de 15 villes.

Dans un contexte global incertain, il est essentiel que les acteurs économiques s'engagent en faveur de l'intérêt général. La force de notre Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive réside dans le rôle de catalyseur que nous pouvons jouer, à notre échelle, en mutualisant nos efforts et en accélérant l'adoption de bonnes pratiques au sein de chacune de ces entreprises issues de secteurs d'activités divers.

Parce que nous sommes aujourd'hui convaincus que notre action est plus que jamais essentielle pour l'économie et la société dans son ensemble. Nous invitons toutes les entreprises désireuses de nous rejoindre à se mobiliser.

— **Sophie Boissard**, Directrice générale de Clariane



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 Entreprises et pauvreté, le Collectif 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 ?

Sur chacun des 15 territoires opérationnels à fin 2024, 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 généreuses 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 du Collectif EEI

avec Léo Roesch, Nicolas Pécourt, Auragni Jeanson, Sihame Naoum, Jérémy Gredat, Angelina Lamy, Jacques Berger, Isabelle Patrier, Laurent Toutain, Benoit Bonello, Béatrice Jung, Steven Daines, Johan Titren, Elsa Portal, Jacques Boussely

Le Collectif dans la presse



Inclusion : quand les entreprises prennent leurs responsabilités

Les Echos - 9 janvier 2025



Un job dating XXL à Toulouse avec 500 offres d'emploi

La Dépêche - 4 décembre 2024



Un forum pour l'emploi des seniors organisé à Orléans La Source

La République du Centre - 5 octobre 2024



Inclusive For Good : favoriser l'inclusion professionnelle pour tous

La Provence - 2 mai 2024



Des entreprises misent sur l'insertion à travers des achats « inclusifs »

La Croix - 20 octobre 2023



Les patrons du CAC40 misent sur Dijon pour lutter contre la précarité

Le Bien Public - 18 avril 2023



Ces dirigeants qui se mobilisent contre la précarité

Le Figaro - 12 mars 2023



Raison d'être

Lors de sa création en 2018, le Collectif d'entreprises pour une économie inclusive en France a fait le choix d'intégrer parmi ses principes directeurs la nécessité de développer des actions concrètes favorisant l'inclusion. En faisant le choix de placer l'impact réel et tangible de ses actions, notamment pour les ménages les plus précaires, au-devant des actions de communications, le Collectif choisit de faire plutôt que de faire-savoir.

Le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive a décidé de s'organiser autour de trois Groupes de Travail. Dans son ensemble, le collectif est piloté par Sophie Boissard (Directrice Générale de Clariane) et Thomas Buberl (Directeur Général d'AXA). Chaque groupe de travail est co-piloté par deux dirigeants d'entreprises.

Sous l'impulsion de ses deux pilotes, chaque Groupe de Travail a défini son champ d'action, fixé un cap et des principes de travail communs. Collectivement, ils définissent une démarche de travail visant à favoriser l'échange de bonnes pratiques et le développement d'initiatives communes.



Il est urgent que l'économie de notre pays soit plus inclusive, que l'économique et le social aillent de pair, que le tissu social se reconstruise à partir du tissu économique et que l'économie et la finance soient au service de la société.



Gouvernance

SPONSORS :

Sophie Boissard (Clariane)
Thomas Buberl (AXA)

COORDINATION :

Gilles Vermot-Desroches (Scheider Electric)

Le Collectif s'est doté d'un bureau en octobre 2024 constitué des CEO présidents du Collectif et des CEO sponsors de GTs

GROUPE DE TRAVAIL 1 (GT1)

Accès à l'emploi et à la formation

SPONSORS :

Catherine MacGregor (Engie)

COORDINATION :

Auragni Jeanson (Engie)
Gilles Vermot-Desroches (Scheider Electric)
Jacques Bousely (Schneider Electric)

SUPPORT :

100 Chances 100 Emplois

GROUPE DE TRAVAIL 1 (GT1)

Mentorat

SPONSOR :

Olivier Girard (Accenture)

COORDINATION :

Angéline Lamy (Accenture)

SUPPORT :

Collectif Mentorat

GROUPE DE TRAVAIL 2 (GT2)

Accessibilité des biens et services essentiels

SPONSORS :

Patrick Pouyanné (TotalEnergies)
Suez

SUPPORT :

Action Tank

SECONDÉS PAR

Isabelle Patrier (TotalEnergies)
Benoit Bonello (Suez)

GROUPE DE TRAVAIL 3 (GT3)

Achats inclusifs

SPONSORS :

Thierry Mallet (Transdev)
Sébastien Bazin (Accor)

COORDINATION :

Léo Roesch (AXA)
Yohan Titren (Adecco)

Chronologie de l'action du collectif

2018

Création du Collectif
13 entreprises membres

33 entreprises membres

Création de 3 groupes de travail : Emploi et Formation, Accès aux biens et services, Achats Inclusifs

Déploiement de 6 Collectifs territoriaux à Bordeaux, Lyon, Marseille, Rouen, Seine Saint Denis, Strasbourg

2019-2020

2021

35 entreprises membres

Déploiement de 4 nouveaux Collectifs territoriaux : Grenoble, Lille, Nice, Orléans

39 entreprises membres

Lancement de la feuille de route 2022-2025

1ère édition du forum des achats inclusifs (3 octobre 2022)

2022

38 entreprises membres

Création du GT1 Mentorat

Déploiement de 4 nouveaux Collectifs territoriaux : Dijon, Le Havre, Nice et Orléans

2ème édition du forum des achats inclusifs (16 octobre 2023)

2023

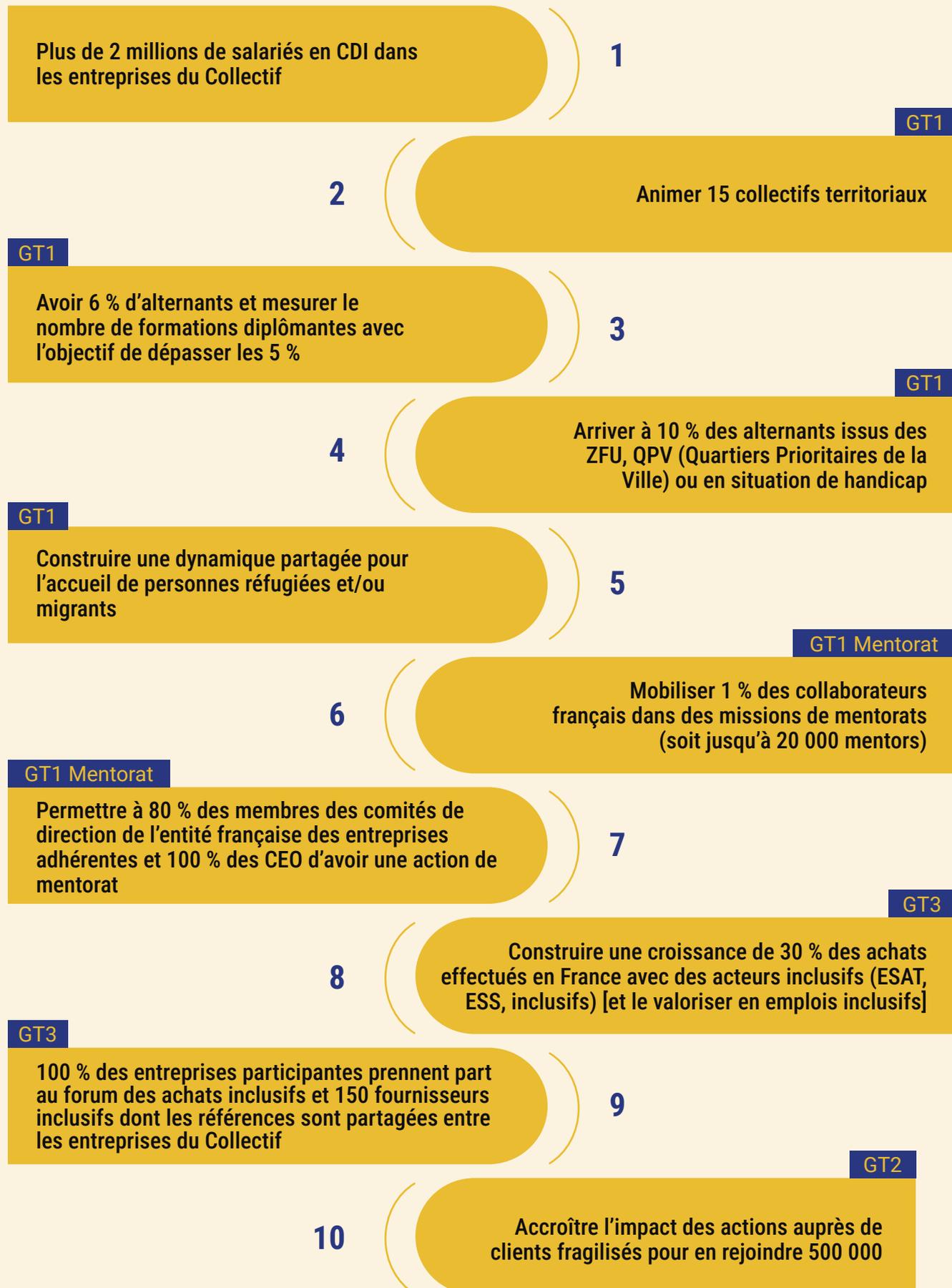
38 entreprises membres

Déploiement du 15ème Collectif territorial à Angers

3ème édition du forum des achats inclusifs (4 novembre 2024)

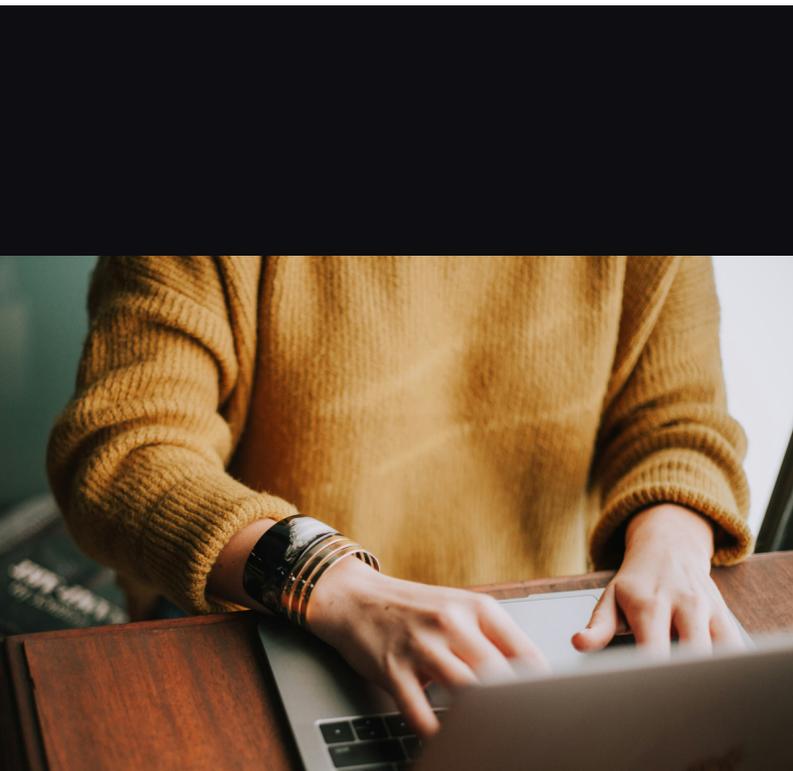
2024

Feuille de route 2023-2025





Chiffres clés et baromètre de l'engagement



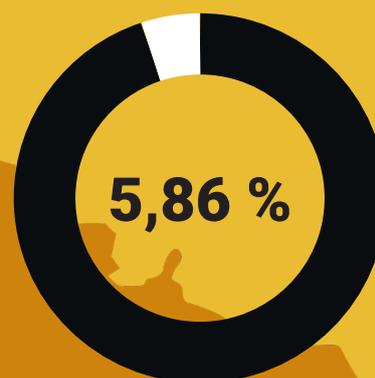
 **38** membres

 **1,45 M** de salariés en France

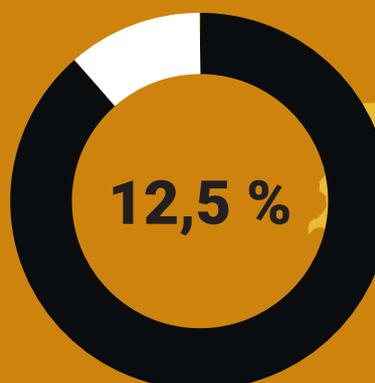
 Plus de **100 Mds** d'euros par an de capacité d'achats

EMPLOI

15 Collectifs territoriaux



d'alternants dans les entreprises du Collectif



issus de QPV et RQTH

MENTORAT

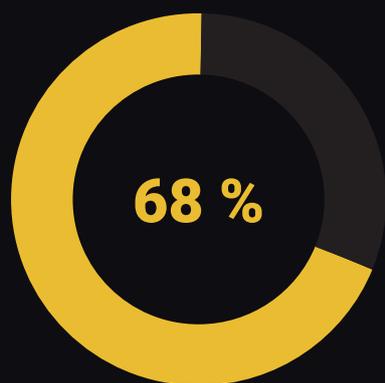
6184 mentors



ACHATS INCLUSIFS



de croissance sur les achats avec des acteurs inclusifs



des entreprises ont pris part à la 3^{ème} édition du forum des achats inclusifs

104 fournisseurs inclusifs référencés



ACCES AUX BIENS ET SERVICES

280 k

ménages fragilisés impactés par les actions de services et de biens adaptés



Accès à l'emploi et à la formation

En 2023 et 2024, le Collectif EEI a poursuivi de façon soutenue ses actions pour atteindre les objectifs qu'il a fixés sur sa feuille de route 2022-2025, notamment sur le sujet de l'accès à l'emploi et à la formation.

Cette feuille de route qui formalise ces engagements est construite et partagée avec l'ensemble des CEO membres du Collectif. Les engagements sont chiffrés et régulièrement mesurés. 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) en favorisant le partage des offres d'emploi par exemple, 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. Depuis 2023, une attention particulière est également portée aux jeunes résidents en ZRR.

Cette démarche permet notamment 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 « Les entreprises s'engagent ».

Le Collectif EEI est convaincu que ses engagements relatifs à l'emploi et la formation doivent aussi être développés sur le terrain, par la rencontre des jeunes et des personnes en situation de précarité. Ainsi, dans le cadre du groupe de travail dédié à l'emploi et à l'insertion professionnelle, le Collectif a décidé de soutenir et d'accentuer ses objectifs corporate par des actions locales sur le terrain. Il s'est donc organisé en Collectifs territoriaux répartis dans quinze grands bassins d'emplois en France, grâce au soutien d'organisations déjà présentes, comme par exemple 100 Chances 100 Emplois, et en lien avec le Service Public pour l'Emploi, et des Associations proches de ces publics.

En ce qui concerne l'apprentissage, nos résultats progressent passant de **5,38%** en 2022 à 5,46% en 2023 puis à **5,86%** en 2024 nous portant quasiment à l'objectif collectif de **6%** soit plus de **60 000 jeunes en formation** dans nos effectifs.

CONTRIBUTEURS



Les collectifs territoriaux

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 quinze bassins d'emplois : Angers, Bordeaux, Dijon, Grenoble, Le Havre, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Nice, Orléans, Rouen, Seine-Saint-Denis, Strasbourg et Toulouse.

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.

En 2024, l'ensemble des 15 Collectifs territoriaux ont poursuivi et accentué leur intégration et leur renfort dans les écosystèmes locaux, collectivités territoriales, acteurs des services publics de l'emploi, milieu associatif, etc.

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.

Exemples d'actions territoriales

LE HAVRE

Après avoir identifié les différentes manifestations liées à l'insertion et à l'inclusion sur le territoire, le Collectif du Havre a participé au développement de la coordination de ces événements avec les structures locales : les Pépites de l'alternance avec le Medef Normandie, la Journée de l'immersion avec France Travail, le Salon de l'alternance avec la CCI Seine Estuaire, la Matinale de l'insertion pour les réfugiés et primo-arrivants, la Journée de l'Emploi avec le Conseil départemental et l'opération « Un patron dans ma ville » avec « Les Entreprises s'engagent ».

SEINE SAINT DENIS

Le Collectif Seine Saint Denis a mené 19 actions en 2024 pour soutenir plusieurs centaines de personnes dans l'accès à une formation ou à un emploi, notamment à travers un Forum des métiers, le salon « Jeunes d'avenirs », un Handiforum, le « salon pour l'emploi des femmes », et aussi des événements de coaching, des « visites mentorées », etc.

ORLEANS

Le Collectif d'Orléans a organisé en juin 2024 l'événement « Atout Age » en partenariat avec le Conseil départemental du Loiret, France Travail et les Entreprises s'Engagent 45. Pendant une matinée, des seniors éloignés du monde du travail ont pu suivre cinq ateliers pour accélérer et soutenir leur recherche d'emplois.

DIJON

Le Collectif Dijon a notamment organisé en janvier 2024 l'événement « le mentorat sous toutes ses formes » et a participé en août 2024 à « Handi Sport », une manifestation pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap à travers des tables rondes et un tournoi entreprise.

NANTES

Le Collectif de Nantes à travers 100 Chances 100 Emplois a accompagné des jeunes vers l'emploi et la formation grâce à des simulations d'entretien. Avec Face 44, une quinzaine de collégiens en situation de pré-décrochage scolaire ont été soutenus. En partenariat avec Proximité, des opérations de mentorat ont été menées dans des lycées professionnels. Des événements « Stage Dating Inversé » où les entreprises viennent présenter leur activité ont été organisés. Le Collectif a aussi participé avec E2C 44 à un « Futsal Inclusif » où sont mélangées dans les équipes les entreprises, les conseillers d'orientation et les jeunes pour un moment de convivialité suivi d'échanges sur leurs projets professionnels.

TOULOUSE

Le Collectif Toulouse a organisé l'événement « Allez vers l'emploi » en décembre 2024 sur la place de la légion d'honneur en décembre pour permettre des rencontres entre des candidats, des recruteurs et des partenaires emploi.

MARSEILLE

Le Collectif de Marseille a organisé en mars 2024 la journée « Inclusive for good » avec le CL'HUB 13 qui a rassemblé 50 entreprises et 15 partenaires pour préparer et soutenir 900 jeunes dans la recherche de leurs stages de seconde grâce à des « job dating ». Le Collectif de Marseille a également participé en mai 2024 à la journée « Accompagnement de 100 Chances 100 Emplois et Mentorat » qui a réuni 20 entreprises, 10 partenaires et 50 jeunes à la Cité des Métiers de Marseille.



Mentorat

Dans le cadre du groupe de travail accès à l'emploi et à la formation, le Collectif s'est fixé, en 2023, une ambition autour du mentorat : mobiliser 1 % des collaborateurs des entreprises membres en tant que mentors et permettre à 80 % des membres de comité de direction de l'entité française des entreprises adhérentes du Collectif et 100 % des CEO d'avoir une action de mentorat.

L'enjeu est ainsi de poursuivre le développement du mentorat dans les entreprises et d'accroître son 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 », en collaboration avec le Collectif Mentorat et Les Entreprises s'engagent.

Depuis 2023, l'émulation collective des entreprises aux côtés des associations du Collectif Mentorat, a permis de doubler le nombre de mentors au sein des entreprises, passant de 3 000 à 6 000 collaborateurs mentors, et d'engager 86 % des CEOs et 36 % des membres des comités de direction des entreprises répondantes. Pour 2025, l'enjeu est double :

- Atteindre la cible des 1 % (13 000) d'ici à 2025 et celle des 80 % des membres des comités de direction engagés dont 100 % des CEOs
- Raccrocher encore davantage le mentorat à l'accès à l'emploi, en cohérence avec l'objet du GT1, en mobilisant les entreprises autour du mentorat en lycées professionnels.

L'engagement des membres des comités de direction et des CEOs a également été accéléré grâce au déploiement des jobcoachings

Les années 2023 et 2024 ont été très actives grâce à une émulation collective qui perdure avec la poursuite des initiatives lancées autour des jobcoachings et du mois du mentorat et l'extension du champ d'action à de nouvelles thématiques : l'engagement des DRHs, le mentorat en régions, à Nantes et à Nancy notamment. Fin 2024, le Collectif comptait plus de 6 000 mentors.

L'ambition, pour 2025, est d'inscrire le mentorat dans l'agenda des entreprises notamment via une communication commune annuelle lors du mois du Mentorat, ainsi que l'organisation de jobcoachings réguliers.

CONTRIBUTEURS



Accessibilité des biens et services essentiels

La tribune de lancement 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.

Danone et 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 2ème âge, petits pots...) avec 30 à 40 % de réduction dans leurs magasins habituels. Ce programme a atteint son rythme de croisière de 150-160 000 bénéficiaires depuis 2023. C'est Danone, via sa marque Blédina, qui porte ce programme au sein du Collectif.

Renault et 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 plusieurs milliers de bénéficiaires par an. C'est Renault qui porte ce programme au sein du Collectif auquel collabore également BPCE au travers de la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne.

CONTRIBUTEURS



Orange et 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 80 000 bénéficiaires à fin 2024.

Depuis son origine, le groupe de travail s'est surtout 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, « Maîtriser son budget » par Crédit Agricole ou les Kiosques à services du Crédit Mutuel. 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.

Depuis 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 :

- 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 et 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.

L'inflation des prix et des biens essentiels et la montée des inégalités requièrent une action forte et efficace en faveur des plus fragiles de la part des pouvoirs publics et du monde économique. Par ailleurs, le sujet des « fragilités des salariés » reste difficile à appréhender alors qu'il vient percuter les enjeux de réputation, d'attractivité, de fidélisation et de cohésion sociale des entreprises.

Nouveaux axes de travail

Sous l'impulsion de Patrick Pouyanné (TotalEnergies), nouveau CEO sponsor du GT2, une nouvelle feuille de route a été définie en 2024 et validée en novembre autour de deux axes de travail :

- Axe 1 : mieux comprendre et connaître les « clients fragiles » des entreprises du Collectif
- Axe 2 : détecter les salariés fragilisés et déployer des dispositifs d'intervention.

Les premiers travaux sur ces 2 axes ont démarré en T3 2024 avec toutes les entreprises impliquées sur l'un et/ou l'autre. Après une première phase d'échanges, de débats et d'échanges de bonnes pratiques en place chez certains membres, les premiers résultats, pistes d'actions et propositions seront présentés en 2025



Achats inclusifs

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.

Il y a trois ans, les entreprises du Collectif ont partagé cinq engagements communs :

1. 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.
2. Inclure une clause sur les achats inclusifs dans tous les appels d'offre pour lesquels cela est possible.
3. Mettre en place des processus d'achats et de contractualisation simplifiés pour les entreprises éligibles aux critères d'achats inclusifs.
4. 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...).
5. Mesurer annuellement les progrès réalisés, en s'appuyant sur le partenariat avec Handishare dans le traitement de la donnée.

Le premier Forum des Achats Inclusifs du Collectif (octobre 2022) avait rassemblé 50 « fournisseurs inclusifs » et plus de 350 participants des entreprises membres du Collectif. Il avait 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.

En 2023, à l'occasion du second Forum des Achats Inclusifs, les entreprises du Collectif ont signé un Manifeste où elles s'engageaient à augmenter de 30 % d'ici 2025 les achats effectués avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA), et le secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et à atteindre ainsi à minima 200 millions d'euros d'achats inclusifs par an, soit l'équivalent de plus de 5 000 emplois à temps plein. L'engagement a aussi été pris d'évaluer annuellement les progrès.

Les chiffres de 2023, dévoilés lors de la troisième édition du Forum (novembre 2024), ont montré une tendance encourageante : le volume des achats inclusifs a progressé de 15 % à périmètre constant. C'est grâce à un effort collectif : 90 % des entreprises membres ayant répondu en 2022 et 2023 ont augmenté leur volume d'achat sur cette période, tandis que les partages de bonnes pratiques entre entreprises se poursuivent toute l'année.

L'année 2025 représente à la fois une année de bilan et de projection.

Une année de bilan, car l'objectif principal d'augmenter le volume d'achat de 30 % arrivera à échéance en fin d'année. Il s'agira donc de confirmer qu'il a été atteint et quels ont été les succès et limites du collectif durant cette période.

Une année de projection, car le collectif doit imaginer sa feuille de route pour les prochaines années. Au-delà de la question du volume d'achat, le groupe de travail s'est donné pour objectif en 2025 d'évaluer la pertinence de développer, le cas échéant avec les pouvoirs publics, des outils permettant de mieux estimer les impacts sociaux des achats inclusifs en termes de volumes d'emplois, de retombées sur les territoires, dans les quartiers prioritaires de la ville, etc.

CONTRIBUTEURS





**ENTREPRISES
DU COLLECTIF EEI**

28 – Accenture	48 – Crédit Mutuel Alliance Fédérale	67 – Orange
30 – Accor	50 – Groupe CRIT	68 – Randstad
32 – The Adecco Group	51 – Danone	70 – Schneider Electric
34 – Groupe ADP	52 – EDF	72 – Sodexo
37 – AG2R La Mondiale	54 – Engie	74 – Sonepar
39 – AXA	58 – Equans	75 – Suez
41 – BNP Paribas	60 – L'Oréal	77 – Transdev
43 – Bouygues Immobilier	62 – ManpowerGroup	79 – TotalEnergies
44 – Carrefour	64 – Microsoft	81 – Veolia
46 – Clariane	65 – Nexans	82 – Vicat

ACCENTURE

Membre depuis 2019

Secteur : Conseil

Chiffres et actions clés :

- 143 apprentis recrutés en 2023 dont 41 d'alternants issus des QPV
- Soutien à l'ouverture de 60 Écoles dans des zones reculées pour former plus de 5 000 jeunes par an aux métiers de la transition écologique d'ici 2027
- Accompagnement de 100 000 jeunes vers l'emploi depuis 2021
- Création de la 1ère entreprise d'insertion dédiée aux métiers du numérique : Acces Inclusive Tech

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

Depuis plus de 25 ans, la Fondation Accenture en France agit en faveur de l'accès à la formation et à l'emploi pour des personnes en difficulté en s'appuyant notamment l'expertise technologique des collaborateurs Accenture par le biais du mécénat de compétences. Chaque année, ce sont plus de 5000 jours de conseil qui sont réalisés pour des associations engagées sur cette cause.

Cette année, Accenture poursuit son engagement autour du mentorat à 3 niveaux : en permettant aux collaborateurs Accenture de s'engager en tant que mentors (238 mentors engagés soit 2 % des collaborateurs Accenture en France). en accompagnant les associations dans leur changement d'échelle (Chemins d'Avenirs, Proximité, Télémaque, Article 1), en mobilisant les entreprises dans le cadre de l'ambition de 20 000 mentors que se sont fixés les CEOs du CEEI d'ici 2025 aux côtés du Collectif Mentorat,

Accenture travaille également cette année sur le sujet de l'Intelligence Artificielle avec ses partenaires historiques comme la Fondation Mozaik ou Ares pour identifier des cas d'usage à forte valeur ajoutée, qui leur permettraient de décupler leur impact, en termes de nombre de personnes accompagnées et de qualité d'accompagnement individualisé.

Considérant que la transition écologique revêt une formidable opportunité d'emploi pour des personnes peu ou pas qualifiées, Accenture est engagé également auprès des Ecoles de la Transition Ecologique, pour soutenir l'ouverture de 60 écoles, dans des zones reculées en France, d'ici à 2027, avec l'ambition de former +5000 jeunes / an, très éloignés de l'emploi, aux métiers de la Transition Ecologique

En 2024 Accenture a signé un partenariat avec Sistech qui œuvre en faveur de l'insertion des femmes réfugiées (Fellows) notamment en France. Dans ce cadre des collaborateurs Accenture mentorent des Fellows et des immersions d'une

journée sont proposées au sein des locaux d'Accenture pour les femmes qui sont intéressées par nos métiers.

Depuis 2014 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, Accenture s'engage à recruter puis à accompagner les salariés en situation de handicap mais également à sensibiliser l'ensemble de ses équipes à ce sujet. Accenture a mis en place de nombreux dispositifs pour accompagner ses collaborateurs en situation de handicap : financement des adaptations de postes de travail (financement appareillage auditif, logiciels spécifiques...) et organisationnelles. De nombreuses actions de formation et de sensibilisation ont également lieu chaque année.

Accenture continue à investir sur la place de l'alternance au sein de ses effectifs et a recruté 143 apprentis l'an passé malgré un marché complexe. Pour donner sa chance à chaque candidat, Accenture s'appuie en début de process sur un parcours de jeux cognitifs qui permet de supprimer tous biais lors des prises de décision. Ce process a permis de recruter 66 nouveaux collaborateurs issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (dont 41 alternants, x2 vs 2022), soit plus de 5 % des nouvelles recrues. En complément, Accenture travaille aussi avec France Travail 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 111 collaborateurs en 2023 et 2024 sur Paris, Nantes, Brest & Toulouse. 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 précarité

Acces Inclusive Tech est la 1ère 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 8 ans, Acces a permis à 170 personnes de retrouver le chemin de l'emploi.

Depuis 2021, Accenture est engagé, aux côtés de ses partenaires historiques, Article 1 et la fondation Mozaïk, à accompagner 100 000 jeunes en France vers l'emploi, grâce à une solution d'Intelligence Artificielle facilitant l'identification des soft-skills, à la fois par les candidats en recherche d'emploi, et les recruteurs. 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 : Mozaïk talents.com et Jobready.

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 pour soutenir leur passage à l'échelle.

Des actions en faveur d'une politique d'Achats inclusive

Accenture forme ses équipes aux achats inclusifs, en proposant régulièrement des séances de sensibilisations pour que les réponses aux appels d'offre intègrent systématiquement une dimension responsable, le recours aux entreprises adaptées étant un des forts leviers.

Accenture a déployé un outil de référencement, évaluant systématiquement les pratiques notamment « inclusion » de ses 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

Une équipe dédiée aux achats inclusifs a par ailleurs été constituée, incluant des représentants des directions achats, marketing, inclusion et diversité et fondation, pour augmenter la part des dépenses d'Accenture auprès d'entreprises STPA (Secteur du travail protégé et adapté). 2 exemples de réussites : Reconditionnement des casques audio via l'entreprise ATF GAIA et Systématisation du passage par l'ESAT Biscornu pour des prestations de traiteur

Accenture en France s'est également engagé dans un programme mis en place dans d'autres pays et qui a fait ses preuves : le DSDP « Diverse Supplier Development Programme » : programme d'engagement et de développement de fournisseurs « inclusifs ». Ce programme se traduit par la mobilisation pendant 18 mois de collaborateurs expérimentés

qui accompagnent 5 entreprises STPA/SIAE. L'accompagnement se traduira par : Du mentorat et de la formation pour ces fournisseurs (analyse du business model actuel, du positionnement, plan action de développement & accompagnement dans la durée)

Accenture, enfin, a contribué à la coordination de la 2ème édition du forum des Achats Inclusifs qui a eu lieu en 2023. 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 dans le secteur.

ACCOR

Membre depuis 2018

Secteur : **Hospitalité**

Chiffres et actions clés :

- 39 apprentis formés par le CFA des chefs ont été recrutés en 2023 sous enseigne Accor
- 13 306 nuitées offertes en France pour les étudiants en précarité.
- 115 personnes réfugiées accompagnées en 2023
- 141 alternants accueillis en 2023 en France, dont 10 issus QPV et ZFU

Accès à l'emploi et à la formation

Accor veut jouer un rôle clef 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.

- En 2020, Accor, AccorInvest, Adecco, Disneyland® Paris, Korian et Sodexo ont uni leurs forces pour créer le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) des Chefs. Ce centre de formation inter-entreprise, le premier en son genre, est dédié aux professions culinaires et de restauration et est implanté dans plusieurs villes à travers la France. Ouvert à tous les passionnés de cuisine, le CFA privilégie la motivation plutôt que les diplômés lors du

recrutement, avec pour objectif de faciliter l'accès rapide à l'emploi. Grâce à cette initiative, 39 apprentis ont déjà pu bénéficier en 2023 d'une formation et trouver un emploi sous enseigne Accor.

- Durant la crise sanitaire, Accor a mis en place des mesures pour garantir aux étudiants des conditions d'hébergement adéquates, créant un environnement favorable à la réussite de leurs études et favorisant leur transition vers le monde professionnel. Le groupe a mis à disposition des hébergements d'urgence pour les étudiants en situation de précarité, offrant 13 306 nuitées en France en collaboration avec la région Île-de-France, le CROUS, la Croix Rouge et l'association étudiante Nightline.

S'engager pour l'insertion professionnelle

Le Groupe a mené de nombreuses initiatives, parmi lesquelles certaines se distinguent particulièrement dans le cadre des objectifs établis par le Collectif :

En 2023, trois partenariats ont été engagés par le Fonds de dotation Accor Heartist Solidarity aux côtés des associations Weavers à Lyon, L'École des cuistots migrants à Paris et Refugee food à Marseille. Ces actions ont

permis d'accompagner 115 personnes réfugiées, dont un tiers a pu effectuer des stages ou des mises en situation professionnelles dans des hôtels sous enseigne Accor. À l'issue de ces programmes d'accompagnement, 72 % des personnes exilées ayant suivi ces formations ont pu trouver un emploi durable dans les métiers de l'hôtellerie-restauration.

Promouvoir la diversité

- L'une des actions marquantes de l'année 2023 a été le lancement au niveau mondial du programme Reveal Talent qui entend offrir à ses bénéficiaires des opportunités de carrière, telles que l'accès à un premier poste de direction d'hôtel ou la prise en charge de responsabilités supplémentaires. Reveal Talent repose sur le mentorat, la découverte des différents services, et la formation aux fondamentaux de la gestion et du management. 370 personnes ont pris part à la première cohorte.
- En 2023 en France, Accor a accueilli 141 alternants au Siège Accor et dans les hôtels filiales, dont 10 provenant des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et des Zones Franches Urbaines (ZFU). Depuis 2018, le Groupe a accueilli plus de 2600 stagiaires aux sièges ou dans les hôtels du Groupe.
- Accor a participé à l'organisation de plusieurs initiatives pour favoriser l'égalité des chances et l'inclusion, notamment via des journées dédiées pour présenter Accor et ses métiers (stages de 4e/3e, etc.), la participation ou l'organisation de salons de recrutement spécifiques (Jeunes d'Avenir, Paris pour l'emploi des jeunes, Jobs au Talent !, Salon de recrutement pour les personnes réfugiées, etc.), l'organisation de sessions de job dating pour les jeunes issus des QPV et de l'aide sociale à l'enfance (ASE).
- Accor a également mis en place un programme de mentorat à travers le monde, et notamment au Siège, grâce à RiISE, son réseau interne qui promeut la parité de genre et soutient la diversité. En 2024, 68 binômes ont été formés au siège en France dans le cadre de ce programme.
- En 2024, Accor a accueilli 14 alternants en situation de handicap au sein de la Direction de Accor (Digital Business Factory et Accor Tech) et de ses différentes filiales (D-EDGE, John Paul, Wojo et Gekko) pour favoriser leur inclusion dans les métiers du numérique. Accor participe également à des job datings dédiés aux personnes en situation de handicap, comme le French Riviera Open 2023 et le salon Hello Handicap 2024.

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 Heartists, 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 dans la plupart des pays où les marques hôtelières Accor sont présentes.



THE ADECCO GROUP

THE ADECCO GROUP

Membre depuis 2019

Secteur : Intérim et Services en Ressources Humaines

Chiffres et actions clés :

- 8 000 personnes recrutées en alternance en 2023
- Engagement de recruter en alternance 500 personnes par an domiciliées en QPV
- 12 000 personnes recrutées depuis la création du CDI Apprenant
- 15 000 personnes éloignées de l'emploi et en situation d'exclusion sociale accompagnées chaque année par le réseau Adecco Inclusion
- 370 000 € d'achats vers le secteur protégé

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

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

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 près de 8 000 personnes en alternance via la Grande Ecole de l'Alternance en 2023.
- S'engage à recruter en alternance chaque année plus de 500 personnes domiciliées en QPV dans le cadre du PAQTE.
- 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. Plus de 12000 personnes ont été recrutées depuis la création du CDI Apprenant (dont un tiers ont moins de 26 ans).
- Recrute et accompagne chaque année des personnes réfugiées en alternance avec le Réseau Adecco Inclusion et Humando.



THE ADECCO GROUP

Accès aux biens et services pour les personnes en 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, san- té..), 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 chaque année 15 000 personnes 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.

Des actions en faveur d'une politique d'achats 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.

GROUPE ADP

Membre depuis 2019

Secteur : Aéronautique

Chiffres et actions clés :

- Projet de CFA des métiers de l'aéroportuaire à Paris-Orly pour la rentrée 2025
- 600 stagiaires de 3ème, 300 stagiaires lycéens, 2 000 jeunes en insertion et 333 alternants accueillis en 2024
- 1 000 personnes ont trouvé un emploi à Roissy ou Orly grâce à la plateforme AEROWORK

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.

En complément de ses actions de recrutement et de formation en tant qu'employeur, le Groupe ADP se positionne également comme le chef d'orchestre d'une communauté aéroportuaire regroupant plus de 1 000 entreprises sur ses trois plateformes franciliennes, qui emploient près de 120 000 personnes. Les activités des aéroports de Paris génèrent ainsi plus de 310 000 ETP sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Acteur économique d'envergure, mais également artisan de l'aménagement du territoire en matière de mobilités, d'accessibilité, ou encore d'énergie, le Groupe ADP joue un rôle d'intégrateur sur les sujets de formation, d'emploi et d'insertion. Cette ambition repose sur une volonté d'ancrage territorial fort, avec le souhait que l'activité du Groupe puisse bénéficier prioritairement aux habitants de ses territoires d'emprise. ●

Accès à l'emploi et à la formation

En matière de formation, l'action du Groupe repose en premier lieu sur l'identification prévisionnelle des besoins à l'échelle des plateformes franciliennes. Ce travail s'appuie notamment sur l'outil partenarial créé avec Air France il y a plus de 10 ans : le GIP Paris-Charles de Gaulle Alliance. Celui-ci regroupe l'Etat, la Région, les trois départements d'emprise de Paris-Charles de Gaulle et les collectivités locales gérant les territoires afférents, autour des deux entreprises. Avec ce partenaire expert de proximité, comme d'autres acteurs locaux, le Groupe ADP travaille à identifier les métiers des secteurs d'activité des plateformes en évolution comme ceux qui commencent à émerger et à imaginer ceux qui vont naître dans la prochaine décennie, notamment du fait de la décarbonation des activités et de la transition environnementale. Ce travail permet d'identifier les référentiels de compétences nécessaires afin de proposer les programmes de formation adaptés aux salariés et demandeurs d'emploi résidents des territoires voisins. D'autres projets s'attachent à créer de nouveaux outils de formation innovants, attractifs et plus efficaces.

En parallèle, le Groupe ADP continue de multiplier les échanges avec l'écosystème de formation afin de susciter une coloration aéroportuaire des programmes de formation. Cette démarche a un double objectif : faire coïncider les formations locales avec l'offre locale d'emploi, et favoriser des candidatures de demandeurs d'emploi déjà formés ou sensibilisés aux spécificités du travail en aéroport. Le Groupe ADP agit ainsi sur deux fronts :

1. D'une part, en mettant en place des actions d'incitation et d'appui des lycées professionnels à s'engager dans une coloration aéroportuaire, quand ils ne l'ont pas déjà débutée. À ce stade, le bac professionnel métiers de l'accueil intègre ainsi cette dimension, et les bacs professionnels de commerce-vente, restauration, sécurité feront de même à court-terme. 10 lycées professionnels franciliens (Pierre Lescot et Edgard Quinet à Paris, Arthur Rimbaud à La Courneuve, Louise Michel à Epinay-sur-Seine, Charles Baudelaire à Evry, Delaunay à Cesson, Léon Blum à Créteil, Condorcet à Saint-Maur, Charles Baudelaire à Meaux, Le Champ de Claye à Claye-Souilly) sont pleinement investis dans cette démarche, avec la construction de modules aéroportuaire. Par ailleurs, les entreprises des communautés aéroportuaires accueillent plusieurs dizaines d'étudiants en lycées professionnels, dans le cadre de PFMP (Période de Formation en Milieu Professionnel).
2. D'autre part, le Groupe ADP porte un projet de CFA (Centre de formation par l'apprentissage) des métiers de l'aéroportuaire à Paris-Orly, en partenariat avec la Faculté des Métiers de l'Essonne (FDME). Celui-ci sera notamment tourné vers les métiers de l'accueil et de l'exploitation aéroportuaires, et son ouverture est prévue dès la rentrée 2025.

Le Groupe ADP est également administrateur de l'AFMAÉ (Association de formation aux métiers de l'aérien et de l'espace), fondée en 1996 avec plusieurs partenaires du secteur. Celle-ci est installée sur l'aéroport de Paris-Le Bourget, à Bonneuil-en-France (95) et sur l'aérodrome de Paris-Saclay-Versailles, à Toussus-le-Noble (78). Son offre de formation fait référence dans le domaine de la formation des personnels navigants, des mécaniciens avions et l'accueil dans les transports.

Plus largement dans le domaine de l'orientation, des actions sont menées avec les collèges et les lycées professionnels pour faire découvrir les métiers aéroportuaires. Avec les collèges, des stages pour les élèves de 3ème sont organisés avec l'association TousEnStage (semaine multi-entreprises) et avec la région Île-de-France (1 000 stages). En 2024, plus de 600 stagiaires de 3ème ont ainsi été accueillis au sein du Groupe. Avec les lycées professionnels, des présentations des métiers aéroportuaires sont organisées au sein des classes, tandis que les élèves les plus intéressés peuvent prendre part à des visites de nos aéroports. 38 établissements ont déjà bénéficié de ce programme.

Des collaborations sont également mises en place pour des actions de même type avec diverses structures de l'insertion (Écoles de la 2ème Chance, Missions locales, etc.). Au total, ce sont plus de 2 000 jeunes qui ont été accueillis en 2024 sur l'ensemble des dispositifs. De plus, depuis 2024, le Groupe ADP participe au dispositif de stages de seconde pour les lycéens préparant des baccalauréats généralistes, avec près de 300 lycéens accueillis cette année durant deux semaines.

Par ailleurs, avec 333 alternants et un taux de contrats d'alternance de 5,7 % atteint à fin 2024, l'entreprise a de nouveau confirmé son engagement sociétal auprès des jeunes pour leur permettre d'acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires afin de favoriser leur employabilité et leur insertion dans la vie active.

Par le biais de sa filiale Extime dédiée à l'hospitalité et aux services, le Groupe ADP mène également un certain nombre d'initiatives notables en matière de formation :

- Avec le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis, Extime Food and Beverage Paris a mis en place le projet Passerelle en 2024, dont la seconde édition démarrera à compter du mois d'octobre 2025. Ce projet vise à intégrer des personnes éloignées de l'emploi grâce à une formation délivrée par le Conseil Départemental - 203 heures de formation, et 70h de stage en 2024 - de telle sorte qu'ils puissent intégrer les effectifs Extime in fine (203 heures de formation, et 70 de stage)
- Extime Foods & Beverage collabore également avec des instituts de formation spécialisés – comme l'École française de l'Hôtellerie et du Tourisme ou l'École Ferrandi Paris – afin de répondre à des besoins spécifiques d'intégration de compétences métier et hospitalité.

Enfin le Groupe ADP est membre de plusieurs comités locaux école-entreprise (CLEE) qui, sous la houlette des académies et avec la collaboration des EPCI et entreprises locales, mettent en place ou favorisent des actions de découverte du monde professionnel par les collégiens et lycéens.

En matière d'emploi, le Groupe ADP s'attache à favoriser l'emploi des résidents des territoires riverains, en particulier les plus éloignés de l'emploi. Pour cela, il mène des actions diverses par le biais de Paris-Charles de Gaulle Alliance et Orly international, mais aussi avec l'ensemble des Services Publics de l'Emploi (SPE), les départements et collectivités locales, et surtout avec le plus grand nombre possible d'entreprises des aéroports. Le Groupe ADP participe ainsi à un grand nombre d'événements territoriaux pour l'emploi organisés par les collectivités locales ou par les acteurs de l'emploi et de l'insertion (deux à trois participations par mois).

De récentes initiatives illustrent une démarche innovante et pragmatique. A titre d'exemple, la création en 2020 de l'Association des Métiers Aéroportuaires (AMA), qui regroupe déjà une cinquantaine d'entreprises, vise notamment la promotion des métiers aéroportuaires.

De manière très concrète, l'outil AEROWORK offre un nouveau portail d'opportunités professionnelles qui agrège les offres des recruteurs des métiers de l'aéroport. Créé par une douzaine d'entreprises majeures de l'aéroportuaire réunies en association (AIRH), il se caractérise par sa facilité d'accès, en ne nécessitant ni CV ni photo. Un questionnaire de personnalité permet de définir, au moyen d'un algorithme, 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. D'emblée, AEROWORK a rencontré un succès notable auprès de ses cibles comme des recruteurs et a été déjà primé à deux reprises par le monde du digital RH. Grâce à une grande diversité dans les métiers proposés, plus de 1 000 personnes ont ainsi trouvé un emploi à l'aéroport (92 % de CDI) en un peu de plus de deux ans d'existence de la démarche. En parallèle, l'AIRH continue de grandir, puisque trente entreprises, représentant déjà 40 000 des 120 000 ETP des plateformes, en sont désormais membres.

Accès à l'emploi et à la formation (suite)

Un partenariat régional entre France Travail IDF et l'AIRH, dont le Groupe ADP est la cheville ouvrière, a été élaboré en 2024, non seulement pour promouvoir la démarche, mais surtout pour bâtir un accompagnement personnalisé à chaque candidat refusé et pour constituer peu à peu un vivier de candidats formés.

En complément de cette initiative, le Groupe ADP s'associe et contribue pleinement aux grands événements et projets relatifs à l'emploi, la formation et l'insertion de Paris-Charles de Gaulle Alliance et d'Orly international.

Le Groupe agit également comme administrateur au sein de plusieurs associations qui œuvrent à la levée des freins à l'embauche et à la fidélisation (association d'aide au logement et crèches à horaires étendus, etc.) et qui contribuent à l'accès à l'emploi des jeunes sans qualification. Ce rôle d'administrateur se conjugue à une participation active aux actions menées par ces associations, comme l'illustrent par exemple la mise à niveau de l'équipement informatique lié à la formation des Agents de Sûreté via une convention de partenariat avec l'association Jeremy ou encore le dispositif de location d'un véhicule pour moins de 100 € par mois pour les nouveaux embauchés via l'association Papa Charlie.

Enfin, le Groupe et ses filiales – comme Extime – mettent en œuvre des actions concrètes en matière d'accompagnement et d'insertion, en partenariat avec des associations et acteurs locaux :

- Extime Paris a ainsi noué un partenariat de longue date avec l'association Job dans la Ville, qui permet à 2500 jeunes d'être accompagnés par un(e) responsable insertion ainsi qu'un(e) parrain/marraine tout au long de l'année, tant dans leur orientation professionnelle que dans leur accès à la formation ou à l'emploi.
- Extime Duty Free Paris a développé un certain nombre de partenariats institutionnels, notamment avec France Travail et les missions locales, dans le but de mettre en lumière les initiatives réalisées, de renforcer la visibilité des offres, mais aussi de faciliter le recrutement issu de leurs territoires.
- Enfin, l'entreprise agit résolument pour l'emploi et l'inclusion de personnes atteintes de troubles mentaux. Extime Food and Beverage s'est ainsi engagée, en lien avec la fédération T21, dans une démarche d'emploi en milieu ordinaire de personnes atteintes de Trisomie 21, qui se traduit à l'heure actuelle par la présence de deux collaborateurs sur le terrain. Des efforts sont mis en œuvre pour reproduire cette démarche à une échelle plus importante et dans les meilleures conditions pour tous, que ce soit d'un point de vue médical, managérial ou financier.

En 2025 et 2026, le Groupe souhaite poursuivre les actions menées en faveur de l'insertion, continuer à intégrer les partenaires de la communauté aéroportuaire dans nos actions et anticiper la façon dont il faudra recruter, former et insérer dans un environnement en pleine mutation.



AG2R LA MONDIALE

Membre depuis 2019

Secteur : Assurance

Chiffres et actions clés :

- 400 alternants dont 10 % issus de QPV en 2023
- 200 000 personnes accompagnées au titre de l'action sociale collective et individuelle et de la démarche ECO Ecoute Conseil Orientation en 2023
- 2 entreprises adaptées parmi le top 15 des fournisseurs d'AG2R (en CA dépensé)

En tant que Groupe de protection sociale et patrimoniale, AG2R La Mondiale a un ADN inclusif par essence. En effet, l'engagement sociétal fort du Groupe est ancré dans son modèle unique, à la fois paritaire et mutualiste, qui place la protection des intérêts des 15 millions de Français qui nous font confiance pour leur retraite, leur santé et leur épargne, au cœur de notre action. Enfin, nous sommes résolument engagés pour contribuer au bien vivre ensemble et au bien vieillir.

AG2R La Mondiale multiplie les actions en faveur d'une économie plus solidaire, vecteur d'intégration et de cohésion, à la fois en tant qu'assureur et employeur mais également à travers notre action sociale et notre Fondation d'entreprise. En 2023, le Groupe a accompagné près de 200 000 personnes au titre de l'action sociale collective et individuelle et de la démarche ECO Ecoute Conseil Orientation liées à nos activités de retraite complémentaire et de prévoyance. Il soutient également plus de 1 100 acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire ●

Accès à l'emploi et à la formation

Le Groupe AG2R La Mondiale promeut l'égalité professionnelle sous toutes ses formes et entend favoriser l'accès à l'emploi du plus grand nombre, notamment des jeunes :

- Le Groupe mène une politique résolument tournée vers l'alternance, avec 400 alternants dans le Groupe à la fin de l'année 2023. Pour atteindre l'objectif fixé par le Collectif, AG2R La Mondiale mène une campagne pour porter le taux d'alternants dans ses effectifs à 6 % d'ici 2025.
- Parmi nos alternants, près de 10 % sont issus de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), ce taux s'élevant à 30 % lorsque l'on considère une zone plus étendue de 300 mètres autour de celles-ci.
- L'engagement d'AG2R La Mondiale en faveur de l'accès à l'emploi et à la formation s'incarne à travers des axes d'action très variés :
- Le Groupe favorise l'accès à l'emploi par les métiers en tension dans le secteur du bien vieillir et de l'autonomie. Le Groupe a ainsi lancé un grand programme, porté par la Direction des ressources humaines, pour valoriser les compétences expérientielles des proches aidants dans leur recherche d'emploi, et leur évolution professionnelle.
- Dans le cadre de nos recrutements, nous mettons également en œuvre, en partenariat avec France Travail, une méthode de recrutement par simulation. Elle permet d'évaluer les compétences pour favoriser la diversification des profils au-delà de la formation et de l'expérience.
- En cohérence avec la priorité fixée par le Comité National Coordination Action Handicap, AG2R La Mondiale soutient les actions au service de l'emploi des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe s'élève à 9 % grâce à une politique volontariste. Elle repose sur des accords collectifs, des mesures concrètes pour les collaborateurs (aide au transport, aide financière complémentaire aux dispositifs de droit commun, aménagement de l'organisation du temps de travail...) et des actions de recrutement en lien avec des cabinets spécialisés comme Défi RH, CVthèque de l'AGEFIPH ou les salons Hello Handicap et alternance à l'IFPASS.



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

Depuis 10 ans, AG2R La Mondiale dispose d'un référent RSE au sein de la Direction des achats pour promouvoir les achats responsables en étroite coordination avec la Direction en charge de la RSE. Engagé au sein du Collectif depuis sa création, le Groupe mène plusieurs actions en faveur d'une politique d'achats plus inclusive :

- AG2R La Mondiale a fait réaliser un diagnostic de ses achats inclusifs par l'Agence des Economies Solidaires en 2022, ce qui a permis d'établir une cartographie des risques et impacts sociaux et environnementaux liés à nos achats.
- En octobre 2023, le Groupe a signé un manifeste avec le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive pour augmenter ses achats auprès de fournisseurs réinsérant des personnes éloignées de l'emploi.
- Il expérimente actuellement deux CDD tremplin avec un fournisseur du secteur des entreprises adaptées qui permettra aux bénéficiaires d'acquérir une expérience professionnelle et de bénéficier d'une formation et d'un accompagnement pendant deux ans afin de faciliter leur transition à terme dans les effectifs du Groupe.
- AG2R La Mondiale a intégré des critères RSE dans ses appels d'offres avec désormais une pondération minimale de 10 % et une déclinaison de ces critères par famille d'achats.
- Il a également mis en place un plan de charges favorisant la sélection d'acteurs locaux sur l'ensemble des prestations de service et notamment le nettoyage et l'accueil.
- Grâce au système d'information Synertrade, il dispose d'indicateurs de suivi pour mesurer le volume d'achats au secteur « handicap », aux PME et TPE et le volume d'achats territoriaux.
- Le Groupe est fier de comptabiliser 2 entreprises adaptées parmi son top 15 des fournisseurs (en CA dépensé) et de consacrer une dizaine de millions d'euros aux achats auprès du secteur handicap.



AXA

Membre depuis 2018

Secteur : Assurance

Chiffres et actions clés :

- 988 alternants recrutés, dont 13 % issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et Zones de Revitalisation Rurales
- 1 400 contrats de santé communale à tarifs préférentiels pour les villes <10 000 habitants
- Augmentation de 42 % des achats inclusifs entre 2022 et 2023
- 6 sociétés inclusives intégrées dans le panel de conseil non informatique
- Ouverture d'un Café Joyeux avec 8 collaborateurs à ASA France Nanterre

Accès à l'emploi et à la formation

En 2023, AXA a poursuivi des objectifs ambitieux pour ses recrutements d'alternants en France :

- 988 alternants recrutés dont 185 via des Certificats de Qualification Professionnelle, et 400 pour les réseaux d'agents ;
- 13 % issus des Quartiers Prioritaires de la Ville et Zones de Revitalisation Rurales

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 ;
- 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 l'association SKILLS, qui favorise l'égalité des chances en permettant à des jeunes, principalement issus des QPV en Île-de-France et éloignés de l'emploi, de participer à un programme de formation comprenant une expérience professionnelle (alternance) et un accompagnement au développement des soft skills.

AXA s'engage aussi sur l'inclusion du handicap :

- Un taux d'emploi AXA France de 7,03 % en 2023 ;
- Une démarche proactive pour recruter des personnes en situation de handicap (partenariat avec des cabinets spécialisés, participation à des forums dédiés...);
- La présidence du Comité Handicap et Diversité de France Assureurs pour développer des pratiques inclusives dans le secteur de l'assurance

Enfin, AXA développe le mentorat via le programme « L'Avenir en Grand » qui rassemble plus de 400 bénévoles d'AXA pour mentorer des jeunes bénéficiaires des associations Télémaque, Proximité, Article 1 et Chemins d'avenir.



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

Depuis 2023, AXA s'est dotée d'une équipe dédiée au développement de l'assurance inclusive, qui adopte une démarche systémique pour rendre les offres et services plus inclusifs. L'ensemble des métiers d'AXA France sont en évolution, avec de nombreux projets. En particulier :

- En matière d'assurance automobile, AXA France a soutenu le succès du leasing électrique avec un partenariat avec Stellantis, en proposant, pour tous les bénéficiaires du dispositif, une assurance protectrice (tous risques, avec garanties d'assistance spécifiques aux véhicules électriques) à un prix, la première année, entre 15 et 20 % plus faible que celui normalement proposé.
- En matière de santé, AXA France renforce sa présence auprès des communes de moins de 10 000 habitants en proposant des contrats de santé communale à tarifs préférentiels, et ce afin d'améliorer l'accès aux protections santé complémentaires notamment de nos aînés. Aujourd'hui AXA France couvre déjà plus de 1400 communes et 35 000 personnes via ce dispositif.
- En matière d'assurances professionnelles, AXA France a lancé en mai une offre dédiée aux micro-

entrepreneurs, qui est la première assurance qui couvrira tous les risques professionnels de cette population en un seul contrat, avec un prix compétitif (à compter de 24,5 €/mois) et prenant en compte les spécificités des micro-entrepreneurs, que cela soit en matière de volume d'activité ou de mode de travail (en particulier le nomadisme et l'absence fréquente de local à assurer).

- De manière plus transversale, une démarche de simplification et de renforcement de la lisibilité des contrats est mise en place. Cela s'est notamment traduit dans l'offre dédiée aux micro-entrepreneurs, dont les conditions générales ont été considérablement simplifiées grâce à un vocabulaire au maximum déjargoné et une mise en page beaucoup plus dynamique et intuitive.

Le développement de l'assurance inclusive va se poursuivre durant l'intégralité du plan stratégique d'AXA France, avec à la fois des renforcements des partenariats existants et la création de nouvelles offres sur d'autres métiers.

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

Entre 2022 et 2023, les achats inclusifs ont augmenté de 42 %. L'ambition d'AXA est donc forte : aller au-delà des engagements du collectif et doubler les dépenses inclusives à horizon 2026 par rapport à 2022.

En méthode, 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 semestrielle 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. Aussi, AXA s'est par ailleurs naturellement 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 16 octobre 2023 plus de 350 participants dont 50 fournisseurs du secteur de l'inclusion.

Concrètement, depuis 2022, l'engagement d'AXA en faveur des achats inclusifs s'est notamment concrétisé par :

- L'intégration de 6 sociétés inclusives dans le Panel de conseil non informatique.
- L'inauguration d'un Café Joyeux inside avec 8 collaborateurs Café Joyeux, ouvert sur le site AXA France à Nanterre depuis le 8 mars 2024
- Le démarrage de la pépinière sociale TEST avec Apsid'EA et celui du standard téléphonique d'AXA

France confié à HandiCall.

- La participation au programme Know Your Customer (KYC) avec Altereos.
- La mise en place du Panel Accessibilité Numérique avec 3 fournisseurs en co-traitance avec une entreprise adaptée

Sur le volet Processus Achat, les actions d'AXA France en 2023 ont porté principalement sur des partenariats forts avec des entreprises inclusives en direct, tout en continuant la structuration de contrats de co-traitance sur des projets plus complexes. De plus, la Direction des Achats AXA France encourage activement l'intégration de fournisseurs inclusifs dans ses appels d'offres dès que cela est possible, en favorisant la collaboration avec un ou plusieurs fournisseurs inclusifs (secteur du travail protégé et adapté (STPA) ou sociétés de l'inclusion par l'activité économique (SIAE)).

Les cinq engagements pris dans le cadre du groupe de travail ont ainsi tous été mis en œuvre.

« Pour les années à venir, d'autres projets sont envisagés, tels que la reprise et le reconditionnement des anciens postes de travail, le déploiement d'autres Cafés Joyeux inside, et la poursuite de l'initiative avec Koutquekout pour former des talents dans des quartiers défavorisés. De plus, des discussions sont en cours pour étendre le modèle de pépinières sociales au sein d'AXA.



BNP PARIBAS

BNP PARIBAS

Membre depuis 2018

Secteur : Banque, Finance & Investissement

Chiffres et actions clés :

- Ouverture du CFA « B-School by BNP Paribas » avec 240 étudiants en cours de formation
- 3700 alternants dont 23 % issus de QPV élargis à 300m
- 1 075 mentors à fin 2023
- Hausse de 11 % du volume d'achats inclusifs entre 2022 et 2023
- Création et développement de la plateforme Axelle pour faciliter à l'accès aux bien services pour les personnes en situation de précarité

Mentorat

- Détenant la plus ancienne fondation d'entreprise de France (1984), le Groupe est historiquement engagé en faveur de l'égalité des chances, en soutien de nombreuses associations. Il fait partie des premiers mécènes et entreprises impliqués dans le mentorat en France (Afev, NQT, Article 1, Proximité, Télémaque...). Cet engagement a été prolongé par la signature du Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) et d'une Charte Egalité avec le département de la SeineSaint-Denis, qui inclut un volet emploi.
- A fin 2023, BNP Paribas cumulait 1075 mentors (soit 1,9 % des collaborateurs en France) accompagnant des jeunes dans leurs études, leur orientation et leurs projets afin qu'ils trouvent leur voie et déploient leur potentiel, via les associations partenaires spécialisées dans l'accompagnement de jeunes issus de quartiers défavorisés. L'objectif dépassé de 1000 mentors, mené pour contribuer à l'action gouvernementale « 1 jeune, 1 mentor », place ainsi BNP Paribas en position d'entreprise leader sur le mentorat de jeunes en France, notamment dans les quartiers en difficulté.
- En 2023, la Direction des Ressources Humaines et la Direction de l'Engagement d'entreprise ont lancé le programme de mentorat auprès des alternants du Groupe avec l'AFEV, – partenaire historique de la Fondation –, pour les inciter à devenir mentors eux aussi. 34 étudiants en alternance ont été mentors de lycéens sur l'année scolaire 2022/2023. Ce programme a été renouvelé en 2024 et ouvert aux VIE.

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 continué le renforcement de ses engagements en recrutant 3 700 nouveaux alternants à fin décembre 2023, dont plus de 23 % dans les QPV élargis à 300m, auxquels s'ajoutent 1 500 stagiaires et 300 missions VIE en cours. En outre, les 2/3 des postes ouverts en CDI sont aujourd'hui accessibles aux nouveaux entrants sur le marché du travail.
- En 2022, BNP Paribas a ouvert son propre CFA « B-School by BNP Paribas ». A ce jour, 40 jeunes ont obtenu leur Bachelor Banque et 240 étudiants sont en cours de formation au sein du CFA sur une offre de formation étendue à de nouveaux diplômes dans le domaine bancaire (BTS et Master 2) mais aussi en développement informatique (Master 2), en Ile-de-France, à Bordeaux, Lille, Lyon et Marseille.
- 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'Association Française des Banques (AFB) en partenariat avec des acteurs de l'inclusion, tels que Mozaik RH, l'Ecole de l'Inclusion par le Sport (APELS), Each One et Sistech (pour les publics réfugiés), ou Simplon et DesCodeuses (inclusion numérique).
- Par ailleurs, BNP Paribas participe aux travaux menés par la Fondation Innovation pour les Apprentissages (FIPA), dont le concours Altern'Up est dédié aux alternants créateurs d'entreprises. Ces échanges inter-entreprises sont une réelle opportunité pour enrichir les pratiques de la banque, tout en développant des initiatives communes pour un meilleur impact en faveur des publics les moins favorisés.



BNP PARIBAS

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

- La Banque Commerciale en France de BNP Paribas a développé la plateforme Axelle qui permet à ses clients d'accéder à des conseils par thèmes (logement, nutrition, numérique...) pour faciliter leur quotidien et maîtriser leur budget. Ce site est anonymisé, extra-bancaire et sans commission d'apport d'affaires.
- La plateforme inclut à la fois des bons plans d'entreprises (Coup de pouce d'Orange, Programme Malin de Danone, CareMakers de Renault-Dacia, Chèque-eau Veolia et, plus récemment, Mon Elec en Direct & Mon Pilotage Elec d'Engie), des offres proposées par des social business et des associations (Adie, Simplon, Cresus, Lunettes de ZAC, Papernest, Tablee des Chefs) et des solutions pour mieux gérer son budget et accéder aux aides – notamment 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) –, et un nouvel article publié chaque semaine.
- Après une refonte de la plateforme et des actions de communication lancées en 2023, ses statistiques de vues par mois ont été multipliées par cinq.
- En mai 2024, Axelle a été nommée « Best ESG / Sustainability Initiative of the Year : Social Aspects » par le jury du Sustainable Finance Summit d'Arena International.

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

- Un sponsor Comex pour promouvoir les achats inclusifs a été nommé.
- Pour chaque appel d'offre traité par la fonction centrale du Groupe, Procurement & Performance, et pour lequel c'est possible, il est demandé au soumissionnaire de répondre en cotraitance avec un entrepreneur social.
- Des processus internes sont allégés pour évaluer la performance RSE, amplifier le recours à la digitalisation et accélérer les paiements (cible TPE). La pratique de la cotraitance est privilégiée pour donner accès à une part des appels d'offre de BNP Paribas aux entrepreneurs sociaux.
- Dans la grille de pondération des appels d'offres utilisée pour sélectionner les fournisseurs, le poids minimum obligatoire des critères RSE a été triplé en 2023.
- Le déploiement d'un plan d'action, lancé en 2021, pour les départements IT du Groupe se poursuit et permet une croissance régulière des achats inclusifs. Il impose un objectif chiffré et des indicateurs appropriés pour un suivi régulier à moyen terme. En 2023, il a été accompagné par une campagne de communication réalisée auprès des fournisseurs par la fonction achats de BNP Paribas, Procurement & Performance.
- Le Groupe a continué à développer plus largement ses actions de formation et d'information auprès de ses collaborateurs, notamment via des fiches par catégories d'achats, en lien avec le Réseau Gesat (Hosmoz), tête économique des Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées (EA), et avec la plateforme de l'inclusion, qui mettent à disposition des bases de données de sourcing détaillées et un accompagnement ponctuel dédié.
- Au long de ces dernières années, ce travail a permis une progression régulière du volume d'achats inclusifs de BNP Paribas avec une évolution notable de 11 % en 2023 par rapport à l'année précédente.
- BNP Paribas a renouvelé son engagement au deuxième Forum des achats inclusifs pour contribuer à améliorer la visibilité du sujet, permettre de développer les chiffres d'affaires de ses partenaires et créer de nouvelles opportunités d'achats inclusifs. Lors de ce dernier, Antoine Sire, en qualité de Directeur de l'Engagement d'entreprise – aujourd'hui Conseiller pour l'économie à impact et l'inclusion sociale –, a signé le manifeste de l'engagement du Collectif afin d'augmenter de 30 % les achats effectués en France avec des acteurs inclusifs d'ici 2025 (vs. 2022) et Enguerrand de Pontevès, Directeur Procurement & Performance, a partagé des bonnes pratiques liées à la cotraitance sur la gestion des équipements IT avec l'entreprise adaptée NEA.

BOUYGUES IMMOBILIER

Membre depuis 2022

Secteur : Immobilier

Chiffres et actions clés :

- 6,4 % d'alternants en 2023
- 3 % de « collaborateurs-mentors »
- 10 entrepreneurs à impact coachés en 2024

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 en 2022. ●

Accès à l'emploi et à la formation

Depuis 4 ans, Bouygues Immobilier mène une action très dynamique sur l'apprentissage pour développer les jeunes talents en les formant puis les faisant évoluer au sein de l'entreprise. Nous avons par ailleurs des partenariats avec plusieurs établissements écoles de commerces ou d'ingénieurs ainsi que des universités présentant des parcours spécialisés dans l'immobilier (le CFA Gustave Eiffel, Ecole Kedge) et d'ingénieurs (Central Paris, ESTP) et des universités telles que la Sorbonne ou l'université Gustave Eiffel.

Notre taux d'alternance était 6,4 % en 2023. Légèrement en baisse en 2024, une ambition d'atteindre à nouveau les 8 % a été actée pour 2025, en nous appuyant sur nos partenariats école.

Chez Bouygues Immobilier, 3 % de nos effectifs sont « collaborateurs – mentors » dans le cadre du dispositif porté par la Fondation Francis Bouygues, soit. 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 des programmes (mentoring, co-développement, talent canevas) afin de faciliter la promotion de femmes dans l'entreprise. Nous sommes également partenaires de l'association « elles bougent » depuis 2022 ainsi que l'observatoire de la charte de la parité dans l'immobilier. Des partenariats renouvelés en 2025.

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 10 entrepreneurs à impact sélectionnés pour l'édition 2024 ont été coachés individuellement pendant 6 mois par des collaborateurs de Bouygues Immobilier.

Depuis 2011 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. Dans notre 5ème accord handicap signé en 2023, 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 et organisationnelles. De nombreuses actions de formation et de sensibilisation ont lieu chaque année. En tant que filiale du Groupe Bouygues, nous nous sommes inscrits dans le soutien des athlètes lors des jeux paralympiques de 2024, un levier fort de sensibilisation en interne.

CARREFOUR

Membre depuis 2018

Secteur : Grande Distribution

Chiffres et actions clés :

- 4 347 alternants dont 53 % issus des QPV et 100 alternants en situation de handicap
- 77 projets associatifs accompagnés en 2023 en France et à l'international
- Plus de 21 millions d'euros engagés depuis 2000 pour des situations environnementales et sanitaires
- 1 million de repas distribués en fin d'année 2023
- 29 projets liés à l'agriculture durable financés en 2023 pour plus de 2 millions d'euros

Fort d'un réseau multiformats 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 94,1 milliards d'euros en 2023. Son réseau de magasins intégrés comptabilise plus de 300 000 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.

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, quel que soit leur âge, leurs caractéristiques socioprofessionnelles ou leur origine.

Dans la continuité de ses engagements, Carrefour a maintenu son soutien aux jeunes en 2023. À ce jour, notre effectif inscrit s'élève à 75 123 salariés, parmi lesquels 4 347 alternants. Parmi ces alternants, 53 %, soit 2 310, résident dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), et 100 alternants sont en situation de handicap, illustrant ainsi notre engagement à offrir des opportunités à tous. 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 en 2000. Jusqu'en 2023, elle œuvre pour la transition alimentaire solidaire au travers de ses trois programmes d'intervention : l'agriculture durable et solidaire, l'anti-gaspillage solidaire et l'engagement sociétal. En 2023, la Fondation a accompagné 77 projets associatifs en France et à l'international dans la mise en place de solutions 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 21 millions d'euros engagés depuis 2000). Dans un contexte de crises successives ces dernières années, la Fondation a également intensifié son soutien aux associations d'aide alimentaire en distribuant l'équivalent d'un million de repas en fin d'année 2023. A long terme, elle accompagne les associations nationales comme les Banques Alimentaires et Les Restos du Cœur sur des projets structurants tels que la transformation de leurs modèles vers une démarche durable (approvisionnement responsable, la formation des bénévoles sur l'alimentation durable).

La Fondation Carrefour s'engage aussi activement pour l'insertion des publics précaires, notamment des jeunes, en partenariat avec des structures comme les Apprentis d'Auteuil, qui les forment aux métiers du maraîchage, et le réseau École de la 2e Chance. Elle soutient également des initiatives en faveur de publics éloignés de l'emploi avec des acteurs tels qu'Emmaüs France, Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, les Paniers de la Mer et le Réseau Cocagne, pour accompagner leur réinsertion par l'activité économique et la valorisation des compétences... En 2023, la Fondation Carrefour a également été un acteur lors du partenariat entre le Groupe Carrefour et le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (COJOP) de Paris 2024, pour renforcer son engagement en faveur de l'inclusion par le sport.

Plusieurs initiatives ont ainsi été soutenues pour favoriser l'intégration des personnes

en situation de handicap et des jeunes issus de quartiers prioritaires. Parmi elles, le programme "ESMS & Clubs" du Comité Paralympique et Sportif Français (CPSF), qui crée des passerelles entre les établissements médico-sociaux et les clubs sportifs, ainsi que Lames de Joie, qui prête des lames de course aux jeunes amputés. L'Association des Paralysés de France et Sport dans la Ville ont également bénéficié de ce soutien, pour promouvoir l'inclusion et l'égalité par le sport. Pour son mandat 2024-2026, la Fondation recentrera sa mission sur la lutte contre la précarité alimentaire

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

Carrefour accompagne ses filières afin de faciliter la mise en œuvre de pratiques agricoles pérennes, respectueuses de l'environnement. Le Groupe promeut la transition agricole durable à travers 3 axes : des conditions contractuelles plus justes avec les fournisseurs, le développement et la valorisation d'une offre de produits responsables et la mise en place de solutions de financement. Carrefour a développé l'objectif de compter 50 000 producteurs partenaires d'ici 2026 en agriculture biologique, Filières Qualité Carrefour, producteurs régionaux, locaux et autres démarches collectives encadrées par un cahier des charges. En 2023, Carrefour comptabilise 46 013 producteurs partenaires dans le monde.

Carrefour renforce constamment ses partenariats avec les entreprises locales dans tous les pays. Le Groupe privilégie notamment le développement des petites et moyennes entreprises au travers de la mise en place de plans PME. Les plans PME visent à renforcer la coopération de Carrefour avec les PME de tous secteurs, alimentaires et non-alimentaires. Finifac, société financière du groupe Carrefour, a notamment développé des solutions de crédit

pour les PME et le monde agricole. Pour développer le commerce avec les PME, chaque pays a mis en place des échanges privilégiés et contrats spécifiques garantissant un prix juste et des délais de paiement raccourcis.

Carrefour propose aussi un soutien financier aux différents projets bio et/ou agroécologiques. En 2019, la plate-forme de financement participatif JeParticipe.carrefour.com a été lancée en partenariat avec MiiMOSA, pour financer des projets agricoles de la transition alimentaire. Au total, ce sont plus de 250 projets qui ont été financés via cette plate-forme et plus de 100 000 euros qui ont été versés aux lauréats par Carrefour fin 2023.

Au-delà du soutien via la contractualisation en filières, Carrefour soutient la relocalisation de filières comme celles de la framboise et de la myrtille bio françaises au travers de sa Fondation. En 2023, 29 projets liés à l'agriculture durable et solidaire ont été financés par la Fondation pour un montant total 2 246 740 euros (29 % du budget total). La Fondation Carrefour contribue à la composition d'une rémunération juste et régulière des producteurs

CLARIANE

Membre depuis 2018

Secteur : Services de santé et de soins

Chiffres et actions clés :

- 820 000 heures de formation délivrées par l'Université Clariane en 2024
- 1 728 alternants en 2024
- Taux d'embauche des apprentis supérieur à 50 %
- 78 % des achats sont d'origine nationale avec les fournisseurs référencés

Clariane représente la première communauté européenne de services de soins avec trois segments d'activité complémentaires (maisons de retraite médicalisées, établissements et services de santé spécialisés, domicile et habitat partagé). Forte de son réseau de 1 220 établissements implantés dans six pays, elle bénéficie d'une expertise reconnue dans le secteur du soin, de la santé et de l'accompagnement. La densité et la diversité de ses réseaux contribuent à l'attractivité de Clariane comme employeur de référence du secteur.

La mission de Clariane est de « prendre soin de l'humanité de chacun dans les moments de fragilité ». Née en France il y a plus de 20 ans, devenue société à mission en 2023, présente dans près de 700 villes et bassins de vie, Clariane rassemble une communauté de 63 000 collaborateurs (ETP), engagés et guidés par un projet d'entreprise fédérateur : À vos côtés. ●

Accès à l'emploi et à la formation

Le secteur du soin en Europe fait face à des défis de recrutement et de rétention des talents, exacerbés par le vieillissement de la population.

Clariane depuis plusieurs années conduit une politique très active de formation continue et de reconversion professionnelle. En 2024, plus de 12 % de ses collaborateurs étaient ainsi engagés dans un parcours de formation diplômante.

- Dès 2016, Clariane a créé un réseau d'académies, puis inauguré en 2023 l'Université Clariane pour accélérer le développement des programmes qualifiants et certifiants. Avec 120 formations proposées et près de 820 000 heures de formation délivrées en 2024, l'Université Clariane vise à promouvoir la montée en compétences et la reconversion professionnelle. Elle est organisée autour de quatre académies thématiques : soin, hospitalité et services, management et leadership.
- En France, Clariane est le premier employeur d'apprentis du secteur avec 864 nouveaux recrutements en 2024. L'apprentissage chez Clariane a connu une forte expansion en France, passant de quelques dizaines d'apprentis avant 2019 à 1 728 alternants en 2024. Clariane propose désormais l'accès à plusieurs métiers dans le cadre de l'apprentissage : aide-soignant, cuisinier, infirmier, apprenti de direction, kinésithérapeute, avec un taux d'embauche supérieur à 50 %.
- Clariane a également mis en place un dispositif structuré permettant d'augmenter le nombre de salariés en VAE, passant de 400 en 2019 en France à 1 116 en 2024.

clariane

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

La politique d'achat de Clariane est guidée par le quatrième engagement issue de sa mission : la proximité. Il s'agit ainsi de protéger les communautés en contribuant par nos pratiques et nos comportements quotidiens à la lutte contre le changement climatique et à la préservation de la biodiversité.

Chacun de nos 1 220 établissements est un acteur essentiel du territoire dans lequel il est implanté. Il participe non seulement à l'écosystème de soins et de santé local, mais aussi au développement économique et à la vie sociale.

Ces établissements, ce sont autant de lieux situés au cœur des villes et en zone rurale, dans des quartiers prioritaires comme dans des déserts médicaux.

En plus de garantir des emplois stables, la présence d'un établissement contribue à faire vivre l'économie d'une commune ou d'un bassin de vie, tant pour l'entretien du bâtiment que pour les achats de biens nécessaires à son fonctionnement. Clariane favorise une politique d'achat local et encourage chaque établissement à nouer des liens avec le tissu associatif et les communautés. Clariane est un acteur des territoires, avec une empreinte économique importante à l'échelon d'une commune et d'un territoire. En 2024, la part des achats d'origine nationale avec les fournisseurs référencés est de 78 %.

CRÉDIT MUTUEL ALLIANCE FÉDÉRALE

Membre depuis 2018

Secteur : Banque

Chiffres et actions clés :

- 1 600 recrutements d'alternants réalisés en 2024, dont 32 % sont issus des QPV et des zones rurales
- Objectif d'accueillir et former via un contrat d'alternance 100 personnes en situation de handicap sur 2025
- 63 000 personnes bénéficient d'un compte à 1 € net par mois sans frais d'incident en 2024
- 200 000 particuliers ont pu souscrire à un prêt immobilier sans aucune formalité médicale en 2024
- 22 524 associations en 2024 ont bénéficié gratuitement d'un package bancaire
- 66 associations qui favorisent l'inclusion des jeunes en situation de handicap ont été soutenues sur tout le territoire

Banque mutualiste, solidaire et responsable, Crédit Mutuel Alliance Fédérale propose une offre multiservice à une clientèle de particuliers, de professionnels 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 » et a adopté la qualité d'entreprise à mission.

En janvier 2023, Crédit Mutuel Alliance Fédérale décide d'aller plus loin en créant le Dividende sociétal, étape décisive pour accélérer son action en faveur d'une société plus juste et plus solidaire.

Le groupe mobilise au nom du Dividende sociétal 15 % des bénéfices annuels du groupe pour financer la transformation écologique et les actions de solidarité, sociales comme territoriales.

Pour ce faire, le Dividende sociétal s'appuie sur 3 leviers d'actions complémentaires : le Fonds Révolution Environnementale et Solidaire pour soutenir des entreprises innovantes ou préserver les puits de carbone ; des offres à tarification inclusive et solidaire ; ainsi que le mécénat, notamment avec la Fondation Crédit Mutuel Alliance Fédérale et les actions menées localement par les entités du groupe, qui sera complété par l'accompagnement au monde associatif dès 2025.

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. Le plan stratégique 2024-2027, Ensemble Performant Solidaire, s'est fixé l'objectif de recruter 1 300 alternants par an. En 2024, ce sont plus de 1 600 recrutements d'alternants réalisés. Au-delà du nombre, Crédit Mutuel Alliance Fédérale est attentif au suivi des recrutements d'alternants issus des QPV et des zones rurales. En 2024, 32 % des alternants recrutés sont issus des QPV et des zones rurales. En tant que premier employeur de l'Eurométropole de Strasbourg, le groupe organise depuis 5 ans un grand forum de l'emploi à destination des jeunes.
- En partenariat avec 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 en soutenant les associations NQT, Réseau des E2C, Sport dans la Ville, Télémaque.
- En 2023, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a rejoint le réseau Financ'elles pour contribuer à améliorer et surtout accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la finance. La création du collectif Crédit Mutu'Elles vient amplifier cet engagement.
- En 2025, un accord cadre tripartite avec CHEOPS (Réseau Cap Emploi) et France Travail se met en place, et vient renforcer l'engagement de Crédit Mutuel Alliance Fédérale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de ses engagements RH, le groupe mutualiste souhaite ainsi pouvoir accueillir et former via un contrat d'alternance 100 personnes en situation de handicap sur 2025, 2026 et 2027 ainsi que procéder à 600 recrutements dont 100 alternants.

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

- Crédit Mutuel Alliance Fédérale développe des services de bancassurance solidaires pour favoriser l'inclusion de tous ses sociétaires et clients, avec un soutien particulier apporté à ses clients les plus fragiles.
- En matière de solidarité et d'inclusion, le groupe a mis en place de nombreuses offres bancaires et assurantielles. Dans un contexte de hausse des prix à la consommation qui réduit le pouvoir d'achat des plus modestes, il a réaffirmé sa volonté d'agir pour celles et ceux qui se trouvent en situation de fragilité financière. Il s'engage pour eux avec un compte à 1 € net par mois sans frais d'incident. En 2024, près de 63 000 personnes en bénéficient. Il a également permis à plus de 200 000 particuliers de souscrire à un prêt immobilier sans aucune formalité médicale faisant suite à l'initiative pionnière du Crédit Mutuel de supprimer dès 2021 le questionnaire de santé pour l'assurance emprunteur à ses clients fidèles. Plus de 20 000 épargnants ont pu profiter en 2024 d'un taux boosté du Livret d'Épargne pour les Autres qui permet de partager tout ou partie de ses intérêts avec des associations. Des femmes victimes de violences conjugales ont pu souscrire gratuitement à un compte bancaire, non connu du conjoint et non rattaché au domicile conjugal.
- Banque partenaire du monde associatif, il a également permis à près de 95 000 associations – dont 22 524 en 2024 – de bénéficier gratuitement d'un package bancaire (compte, carte, application mobile, conseiller dédié). Cette mesure vient s'ajouter à l'offre gratuite de Pay Asso, solution d'encaissement de cotisation, et l'assurance responsabilité civile des dirigeants bénévoles aux associations culturelles et sportives.
- La Fondation Crédit Mutuel Alliance Fédérale contribue chaque année à soutenir et accompagner des projets en faveur de l'égalité des chances, de l'accès à la culture et de la lutte contre la précarité. Par exemple, elle soutient fortement et dans la durée l'action des Restos du Cœur pour faire face à l'urgence alimentaire et leur programme Petite Enfance. Elle a également lancé un appel à projets " Favoriser l'inclusion des jeunes en situation de handicap" où 66 associations ont été soutenues sur tout le territoire. En décembre 2024, la Fondation Crédit Mutuel Alliance Fédérale s'est mobilisée en urgence pour apporter son soutien à l'archipel de Mayotte, durement frappé par le cyclone Chido, en versant 1M € à la Croix-Rouge française pour aider les sinistrés. De plus, un appel aux dons a été relayé auprès des sociétaires sur l'application mobile et a permis de collecter plus d'1M € supplémentaire.

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

La filiale Centre de Conseil et de Service (CCS) a participé en 2022 et en 2023 au forum des achats inclusifs du Collectif. À travers son dernier accord Handicap, le groupe a la volonté de développer et de renforcer des relations avec le secteur adapté et protégé. Des liens existent déjà, comme par exemple, avec la filiale Euro-Information via de l'achat de prestations, en collaborant avec la plateforme EXECO (spécialisée dans la mise en œuvre de leurs politiques handicap, qualité de vie et diversité) ou en faisant appel à des prestataires Compéthance pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans les équipes informatiques.

GROUPE CRIT

Membre depuis 2019

Secteur : Intérim et Services en Ressources Humaines

Chiffres et actions clés :

- Animation du Collectif Seine Saint-Denis
- Partenariats bilatéraux avec Orange, BNP Paribas, Crédit Agricole et ENGIE
- Dispositif de mentorat à destination de jeunes diplômés suivis par l'association NQT

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 tous les groupes de travail constituant ce Collectif. ●

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 notamment à l'occasion des différentes éditions du forum organisé sur ce sujet par le Collectif National.

Accès à l'emploi et à la formation

Le Groupe a augmenté chaque année son nombre d'alternants parmi ses collaborateurs permanents. Cette progression se maintient indépendamment des incitations publiques fluctuantes d'une année sur l'autre.

Dans les 15 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 JAQUI, Présidente Directrice Générale du Groupe CRIT, continue de s'engager personnellement dans les actions du Collectif 93 en tant que CEO sponsor. Seul Collectif local couvrant un département dans son entier, les 17 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 2e Chance du 93, des associations, mais aussi avec les Missions Locales de ce territoire. Ces divers partenariats ont permis d'organiser fréquemment 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. Que cela soit au sein du Collectif 93 ou des autres Collectifs locaux, CRIT s'est impliqué dans des actions venant en appui à des personnes en situation de handicap, à des personnes dites déplacées, à des femmes à la recherche d'une activité professionnelles, ou bien encore à des seniors.

Dans le prolongement de ces thématiques, CRIT s'est doté en 2023 d'un dispositif de mentorat au bénéfice de jeunes diplômés suivis par l'association NQT illustrant là aussi son rôle quotidien de tremplin vers l'emploi.

Accès aux biens et services pour les personnes en 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 www.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 a également conclu un partenariat national avec les Points Passerelles du Crédit Agricole pour venir en aide à des personnes qui connaissent des difficultés financières liées notamment à la perte ou la difficulté d'accès au marché du travail.
- CRIT apparaît également comme partenaire emploi sur le site ENGIE destinée à leurs clients en difficulté.

DANONE

Membre depuis 2018

Secteur : Agroalimentaire

Chiffres et actions clés :

- 437 alternants en 2024
- 140 000 enfants inscrits au programme Malin fin octobre 2024
- 1 944 collaborateurs inscrits sur la plateforme « Vendredi » pour s'engager auprès d'associations

Accès à l'emploi et à la formation

Danone a accueilli 437 alternants en France en 2024, contre 433 en 2020, après une augmentation de 45 % entre 2018 et 2020. Nous sommes partisans d'une politique volontariste de l'apprentissage, avec des objectifs ambitieux sur les taux d'apprentissage. En 2024, cinq de nos sept entités ont dépassé significativement le taux légal de 5 %, avec un objectif interne maintenu de 5,5 %. L'apprentissage nourrit la diversité en entreprise, la montée en compétence et facilite l'accès des jeunes au monde du travail : c'est avec cette philosophie que Danone a lancé sa campagne marque employeur « Vous n'êtes pas prêt d'arrêter de grandir » en avril 2024 et lancé son programme « Vendredi. Je Grandis. » un programme d'accompagnement sur mesure pour les stagiaires et alternants de Danone en France et basé sur le volontariat.

Danone se mobilise pour un accès à l'emploi plus inclusif, notamment pour les jeunes universitaires souvent sous-représentés en entreprise. Depuis 2011, nous contribuons à l'association AJU, Atout Jeunes Universités, que nous avons cofondée et qui favorise l'inclusion des parcours universitaires et l'insertion professionnelle de profils étudiants plus divers. Enfin, Danone s'engage à former et faire grandir les 750 étudiants qui passent les portes de Danone France chaque année. Selon l'enquête Happy Trainees, 90,3 % des étudiants estiment développer leurs softskills et 89 % considèrent que Danone est propice à l'évolution professionnelle. Ces retours nous ont permis de décrocher la deuxième place du classement Happy Trainees 2024 pour les entreprises entre 500 et 1000 stagiaires-alternants.

Accès aux biens et services pour les personnes en 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 revenus 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 des allocations familiales (Cnaf), dès les 5 mois de l'enfant.
- Fin octobre 2024, 140 000 enfants précaires sont inscrits dans la base de données, un nombre en constante augmentation : ils étaient 90 000 enfants en novembre 2022.
- Notre ambition est que 180 000 enfants soient inscrits à terme fin 2025, soit plus d'un tiers 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 et fait partie du plan pauvreté du Gouvernement et du Programme National Nutrition Santé (PNNS4).
- Danone accompagne le Programme Malin depuis sa création notamment avec du mécénat, une participation financière aux bons de réduction, des opérations en magasin avec des enseignes partenaires, etc.

En parallèle, Danone poursuit son partenariat avec la plateforme « Vendredi » afin de permettre aux collaborateurs de s'engager auprès d'associations jusqu'à 3 jours par an dans le cadre de son accord Diversité et Inclusion. En 2024, nous avons près de 1 944 inscrits sur la plateforme, soit plus d'un salarié sur cinq et +25 % vs 2023, pour 311 missions et plus de 1 364 heures réalisées. Côté Danoners engagés, 89 % déclarent que cela contribue à leur envie de rester dans l'entreprise et 97 % ont le sentiment d'avoir été utiles, d'avoir servi une cause.

Nous pensons pouvoir atteindre sur l'année 2025 : 2 200 inscrits, soit +de 200 nouveaux inscrits sur 2025 et plus de 500 missions réalisées.

EDF

Membre depuis 2019

Secteur : Energie

Chiffres et actions clés :

- 9 500 alternants et stagiaires en 2024
- 400 000 ménages en grande précarité ont été aidés entre 2015 et 2023 pour l'installation de matériels énergétiques performants
- 22 millions d'euros versés en 2024 pour le Fonds de Solidarité Logement
- 17,1 millions d'euros d'achats inclusifs en 2024

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 2024, les entités du Groupe EDF en France ont accueilli environ 20 000 collaborateurs nouveaux dont 10 000 en CDI, 4 500 en alternance (promotion 2024-2025) et 5 000 en stages.

Le groupe EDF ne recherche pas seulement des jeunes diplômés, mais également des professionnels ayant acquis d'autres expériences professionnelles, notamment dans les domaines technique, numérique ou des services énergétiques.

Pour le domaine technique, les besoins en recrutement sont prioritairement sur les métiers de la surveillance des installations, la maintenance (tuyauterie, chaudronnerie, soudage, mécanique, électricité, ...), l'exploitation des sites de production, la préparation et le suivi des travaux ainsi que la logistique industrielle.

Près de 15 % des candidats recrutés en 2024 au sein du groupe EDF en France étaient titulaires d'un Bac pro, 45 % d'un Bac +2/3.

L'alternance étant un levier essentiel de recrutement, en 2024, plus de 855 ex alternants et stagiaires sortants ont été recrutés à la suite de leur expérience au sein d'EDF SA, représentant plus de la moitié des embauches des jeunes diplômés (56 %).

Par ailleurs, le groupe EDF est engagé en faveur de la diversité et mène depuis de nombreuses années une politique active de lutte contre toutes les discriminations : sexe, âge, origine, handicap, orientation sexuelle, convictions religieuses...

Ainsi, le taux de recrutement des femmes est passé de 25 à 32 % en trois ans au sein d'EDF SA qui a l'ambition d'augmenter davantage le taux de féminisation de ses emplois dans les années à venir.

De la même manière, le groupe EDF réaffirme son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, y compris dans ses métiers techniques.

Le groupe EDF porte aussi une attention toute particulière aux jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville et des Zones Rurales. Pour cela le groupe EDF est engagé dans les dispositifs « 1 Jeune, 1 Mentor » et « plan Mentorat en Lycée Professionnel » lancé par le ministère de l'Education Nationale, avec pour objectif d'accompagner 1 300 jeunes en 2025 à travers des actions de mentorat sur toute la France.

Plus largement, convaincu que la diversité des compétences est une richesse, le groupe EDF souhaite faire en sorte que ses recrutements lui permettent d'intégrer des femmes et des hommes qui composent un corps social à l'image de la société d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, le groupe EDF est engagé dans de nombreuses actions favorisant l'insertion professionnelle. Il s'appuie sur un maillage partenarial dense avec de nombreuses associations et sur un fonds dédié, le Fonds Agir Pour l'Emploi (FAPE), qui permet à l'entreprise et à ses salariés de soutenir financièrement des projets solidaires favorisant l'insertion et le retour à l'emploi.



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

Au cœur des valeurs d'EDF, grâce à la culture de service public du groupe réaffirmée au travers de sa raison d'être et de ses politiques RSE, la Solidarité est portée par 230 experts engagés contre la précarité énergétique à travers deux enjeux :

Contribuer à réduire l'endettement des clients fragiles

Les conseillers Solidarité se mobilisent au quotidien avec les travailleurs sociaux pour trouver des solutions adaptées à chacun de ces foyers, qu'il s'agisse de traiter les aides permettant de régler tout ou partie de la facture (comme par exemple, les Chèques Energie ou les aides du Fond de Solidarité Logement dont EDF est le premier contributeur après les collectivités locales, avec plus de 22 millions d'euros versés en 2024), ou bien de mettre en place des échéanciers de paiement. Et depuis 2022, EDF va au-delà de ses obligations réglementaires et a mis fin aux coupures pour impayés pour les remplacer par des réductions de puissance minimale garantie à 1 kVA tout au long de l'année et non plus seulement en période de trêve hivernale. Cette mesure permet le maintien des usages essentiels de l'électricité d'un ménage jusqu'à la régularisation de sa facture.

Accompagner les ménages précaires

En complément de l'aide au paiement, EDF s'engage au service de ces familles, depuis la sensibilisation aux économies d'énergie jusqu'à la rénovation des logements. Les correspondants Solidarité, en lien avec leurs partenaires de l'action sociale, déploient ainsi des conseils et des outils d'animation sur les écogestes, l'utilisation de l'application de suivi de la consommation EDF&moi, des informations sur l'accès aux droits, etc., autant de leviers qui permettent de maîtriser les besoins en énergie et la facture. Pour aller plus loin, EDF finance des primes Energie pour l'installation de matériels performants comme la Pompe à Chaleur (entre 2015 et 2023, plus de 400 000 ménages en grande précarité ont été aidés) et soutient des programmes de rénovation ou de construction de logements destinés à ces publics en difficulté, dans le cadre du dispositif gouvernemental des Certificats d'Economie d'Energie.

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

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

- L'amélioration des outils de suivi des achats inclusifs, qui permet de comptabiliser le chiffre d'affaires pour le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et pour les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Le montant correspondant est passé de 11,4 M € en 2019 à 17,1 M € en 2024.
- L'utilisation de clauses d'inclusions et la mise en place, dès que possible, de marchés réservés au secteur de l'inclusion. Le recours au secteur de l'inclusion est particulièrement encouragé pour les prestations de proximité (achats inférieurs à 40k €).
- L'animation de la démarche d'achats inclusifs auprès des acheteuses et acheteurs via un partenariat avec le réseau Hosmoz (GESAT + Handeco)
- La participation au Forum des achats inclusifs le 4 novembre 2024.

ENGIE

Membre depuis 2018

Secteur : Energie

Chiffres et actions clés :

- 8,3% des effectifs en France en alternance, dont 18 ;5% issus des QPV, ZFU ou en situation de handicap
- 220 jeunes formés chaque année dans le CFA interne « académie de la transition énergétique »
- 107 mentors
- 273 collaborateurs engagés dans le réseau « Elle Bougent » pour encourager els jeunes filles à s'orienter vers les filières techniques
- Développement de services gratuits de maîtrise de son budget « énergie » à destination des ménages : Ma conso, Mon Pilotage Elec et Mon Elec en Direct
- 250 micro-ondes reconditionnés à neuf pour les personnes vulnérables qui accèdent à un 1er logement avec les Ateliers Emmaüs et le réseau ENVIE

ENGIE est un acteur majeur de l'énergie et producteur d'électricité de plus en plus décarbonée : premier fournisseur alternatif d'électricité et de gaz, et premier opérateur solaire et éolien en France. Présent dans 31 pays, le Groupe rassemble une communauté de **97 300 collaborateurs** engagés dans la transition énergétique.

Notre **Raison d'être** est alignée avec les enjeux du monde : accélérer la transition énergétique tout en garantissant qu'elle soit **juste, inclusive et durable**. Nous croyons que l'activité économique est un levier puissant d'insertion professionnelle et sociale.

Chez ENGIE, nous croyons que l'activité économique est un levier puissant d'insertion professionnelle et sociale. C'est pourquoi nous agissons pour que **personne ne soit laissé de côté** dans la transformation de nos métiers. L'inclusion sociale est au cœur de notre politique RH, de nos achats responsables, de notre stratégie de formation et de nos partenariats.

Notre Politique Diversité, Équité et Inclusion (DEI) repose sur cinq priorités : **Équité de genre ; Origines ; LGBTQ+ ; Handicap ; Générations**. Cette politique est incarnée par le programme **Be.U@ENGIE**, qui vise à créer des environnements de travail bienveillants, inclusifs et respectueux, où chacun peut être soi-même et contribuer pleinement à l'ambition collective du Groupe. ●

Accès à l'emploi et à la formation : des actions concrètes et structurantes

1. Sensibiliser

Parce que l'ambition d'une transition juste et inclusive commence dès l'orientation scolaire, ENGIE agit pour **donner aux jeunes, notamment issus de milieux modestes, les clés pour se projeter dans les métiers de demain.**

- **Stages de 3e** : ENGIE permet à des collégiens de découvrir nos métiers à travers des stages de découverte. Grâce à notre partenariat avec Viens Voir Mon Taff, nous nous assurons que les collégiens de quartiers prioritaires aient également accès à des stages de qualité.
- **Stages de 2nde** : Depuis 2024, 140 lycéens sont accueillis chaque année au siège, et bien d'autres en région, avec une attention particulière portée aux candidatures des jeunes issus des QPV.
- **Interventions en milieu scolaire** : Nos collaborateurs interviennent dans les collèges et lycées pour présenter nos métiers, nos enjeux et susciter des vocations. Ils interviennent notamment via notre programme "J'apprends l'énergie", qui vise à sensibiliser aux enjeux de la transition énergétique. Nous collaborons également avec l'association Elles Bougent. En 2025, 273 collaboratrices et collaborateurs ENGIE sont engagées dans le réseau pour encourager les jeunes filles à s'orienter vers les filières techniques.
- **Job Coaching** : Chaque trimestre, nous organisons avec nos partenaires associatifs des ateliers de coaching (CV, entretiens), mobilisant une dizaine de collaborateurs dans différentes régions.

2. Recruter et Former

- Pour ENGIE, la formation est un levier stratégique **d'insertion et de reconversion professionnelle**. Nous multiplions les initiatives pour renforcer l'employabilité de tous, en particulier des publics éloignés de l'emploi.
- **Alternance** : En 2024, 8,3 % de nos effectifs en France sont en alternance (au-delà du seuil légal de 5 %), avec un objectif de 10 % d'ici 2030. Sur ces alternants, 18,25 % sont issus des QPV, ZFU ou sont en situation de handicap.
- **Prépa-apprentissage** : Dispositif pour jeunes en situation de grande précarité, allophones ou réfugiés, avec 60 % de sorties positives, en partenariat avec France Terre d'Asile. Durant sept semaines, ces parcours offrent une remise à niveau sur les compétences de base, une immersion dans les métiers techniques, des rencontres avec nos ambassadeurs et un stage encadré par un tuteur.
- **Académie de la transition énergétique** : Notre CFA interne forme chaque année plus de 220 jeunes aux métiers en tension (énergie, numérique, maintenance industrielle), avec 80 % de sorties positives.

- **Actions locales des filiales** : Plusieurs de nos filiales développent des programmes de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), qui facilitent la reconversion des demandeurs d'emploi vers nos métiers techniques, en lien avec France Travail.
- **Recrutement inclusif** : ENGIE agit comme passerelle entre les personnes éloignées de l'emploi et ses besoins métiers, en facilitant l'accès à des opportunités concrètes en participant activement à des salons d'insertion comme le Salon Jeunes d'Avenir.

3. Mentorer

Nous croyons en la puissance du mentorat comme levier d'égalité des chances en accompagnant les profils les plus éloignés de l'emploi dans leur parcours :

- **Plateforme ENGIE Engagement Solidaire** : Nous permettons à nos collaborateurs de s'engager dans le mentorat des publics éloignés de l'emploi à hauteur de 3 heures par mois sur leur temps de travail. Depuis sa mise en place en 2023, 104 collaborateurs et 3 membres du COMEX sont devenus mentors. Les offres de nos 11 associations partenaires (NQT, Télémaque, C'Possible, 100C100E, Rura, France Terre d'Asile, etc.) y sont disponibles.
- **Mentorat de groupe** : Nous organisons également des mentorats de groupe. En 2025, 7 étudiantes boursières de l'internat Jean Zay sont marrainées par des femmes ingénieures ENGIE. Les 23 élèves de la classe de terminale MELEC du lycée professionnel Les Côtes de Villebon a également bénéficié d'un accompagnement renforcé : rencontre avec la CEO, coaching RH, visites de sites, stages.

4. Être dans un collectif

Depuis la création du Collectif en 2018, 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 faire rayonner les bonnes pratiques et inspirer toujours plus de collaborateurs.

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 1er 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 et du matériel informatique a également été offert en 2023).
- 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, de formation, emploi 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 MacGregor, 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

Membre depuis 2022

Secteur : Energie & Services

Chiffres et actions clés :

- 8 % d'alternants dans les effectifs en France soit plus de 2 000 jeunes/an avec pour objectif 50 % d'embauche à l'issue de la formation
- 3,5 M € d'achats inclusifs auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) en 2023
- 8,7 M € d'achats auprès des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) et des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)

Equans, société du groupe Bouygues, est leader mondial des services multi techniques.

Nous concevons, installons et fournissons des solutions sur mesure à nos clients pour améliorer leurs équipements, leurs systèmes et leurs processus techniques et optimiser ainsi leur utilisation dans le contexte de leurs transitions énergétique, industrielle et numérique.

Solidement implantés en France avec plus de 700 agences et des équipes de proximité, nous participons activement au développement des territoires en déployant des projets créateurs d'emplois, en sélectionnant des sous-traitants au plus près de nos sites clients, en favorisant l'emploi durable et la montée en compétences, et en recourant autant que possible à des entreprises du secteur du travail protégé et adapté.

Avec la volonté d'avoir un impact positif sur le développement des communautés, notre engagement dans le Collectif des entreprises pour une économie plus inclusive amplifie nos efforts dans les domaines de l'inclusion, notamment des publics éloignés de l'emploi, et du développement de politiques d'achat inclusives ●

Accès à l'emploi et à la formation

En s'appuyant sur les acteurs nationaux et locaux de l'insertion (collectivités, missions locales, France Travail, Ecoles de la 2ème chance, 100 chances 100 emplois, Les entreprises s'engagent, 1 jeune 1 solution...), Equans déploie des dispositifs à destination des publics dont l'accès ou le retour à l'emploi est difficile.

- Le Groupe se mobilise en faveur de l'alternance, voie d'excellence pour accéder à nos métiers et constituer nos viviers de talents. Nous accueillons 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, Ineo et Bouygues Energies & Services 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, participation au salon Jeunes d'Avenirs Ile de France et Rhône Alpes pour favoriser l'accès des 16-30 ans à l'emploi et à la formation.
- Ces engagements et notre savoir-faire en matière de clauses sociales nous ont amenés à professionnaliser nos actions et nos partenariats en faveur de publics éloignés de l'emploi et des personnes vulnérables ou en reconversion. Au plus près des territoires et en partenariat avec des structures locales spécialisées dans l'insertion (SIAE, GEIQ, Missions locales, facilitateurs) nous favorisons la construction de parcours, la montée en compétences et l'emploi durable. Cela se traduit par le développement des initiatives locales et la systématisation de l'inclusion sociale dans le cadre de nos réponses à appels d'offres.
- Par ailleurs, 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.
- Equans favorise l'insertion en conjuguant reconversion, alternance et mixité. Avec son programme "Electra : l'électricité au féminin" lancé en 2021 par son entité Bouygues Energies & Services, en partenariat avec le Centre Gustave Eiffel, le lycée professionnel Marcel Deprez et le Greta, Equans France permet depuis 3 ans à une vingtaine de femmes issues de parcours professionnels variés (vente, auxiliaire de vie, secrétaire commercial...) de se reconverter en 12 mois à nos métiers, par la voie de l'alternance. A l'issue de la formation, elles intègrent les équipes ou ont la possibilité de poursuivre leurs études en alternance.
- Toutes nos offres d'emploi sont partagées sur la plateforme Les Entreprises s'engagent.



Accès à l'emploi et à la formation (suite)

De plus, Equans porte une attention particulière à l'insertion des jeunes en situation de handicap. Au travers d'un partenariat avec l'association Arpejeh, le Groupe organise régulièrement des visites d'agences et de sites (Tertiaire IDF – 92, Hauts de France – 59, Ineo Nucléaire et Solutions digitales - 69), des séances de coaching RH (atelier CV, conseils pour l'orientation) à l'école du CERENE, au lycée professionnel Chevreul Lestonnac à Lyon. Des collaborateurs et collaboratrices se sont également mobilisés pour parler de leur métier sur des forums de découverte des métiers pour des élèves en situation de handicap des académies de Lille et de Lyon.

Equans est également partie prenante auprès de l'Agence de reconversion Défense Mobilité. Ainsi, des personnels avec une expérience terrain et un savoir-faire garantissant la sécurité et l'autonomie dans l'exercice professionnel peuvent bénéficier des avantages liés à une poursuite de carrière au sein d'un grand Groupe avec des perspectives d'accompagnement et d'évolution professionnelle. Concrètement ce sont des personnels issus des Armées de terre, Air et Marine Nationale qui ont été recrutés chez Equans principalement comme technicien de maintenance en chauffage et climatisation, monteur câbleur, agent d'entretien du bâtiment, installateur thermique... Ces dispositifs visent à donner à ces collaborateurs une égalité des chances dans la prise en compte de leurs compétences.

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 en France et en mesure annuellement les volumes.

En 2023, Equans a réalisé 3.575M € d'achats auprès du STPA et 8.675M € auprès des ETTI/EATT.

Equans mène plusieurs actions pour accroître la part de ses achats inclusifs de 30 %, conformément à l'ambition du Collectif pour une économie plus inclusive, en mobilisant l'ensemble de sa filière achats :

- Construction d'un annuaire interne Achats inclusifs recensant :
 - les établissements du STPA avec lesquels on travaille et d'autres qu'on pourrait solliciter avec la mise en avant de réalisations concrètes en lien avec notre secteur d'activité ;
 - les ETTI en contrat-cadre ;
 - des entreprises de l'ESS identifiées.

- Organisation de live events avec des partenaires de l'inclusion (Marché de l'inclusion, Ambition Inclusion) pour professionnaliser la filière Achats et rappeler nos objectifs d'achats inclusifs.
- Lancement d'une campagne RFI RSE pour identifier l'activité faite entre le STPA et nos fournisseurs pour inciter ceux qui ne travaillent pas encore avec, à le faire.
- Fixation d'objectifs RSE aux acheteurs dans les entretiens annuels.

En outre, tous nos appels d'offre contiennent systématiquement une clause d'insertion 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.

L'ORÉAL

L'ORÉAL

Membre depuis 2019

Secteur : Cosmétique

Chiffres et actions clés :

- 7 200 stagiaires de 3ème et 2nde accueillis depuis 2018
- 3 314 personnes en situation de vulnérabilité sur le territoire France ont été accompagnées en 2024 par le programme « Achats inclusifs » de L'Oréal
- 750 ordinateurs et tablettes données à ses associations partenaires en 2024

Depuis 115 ans, L'Oréal, leader mondial de la beauté, se consacre à une seule vocation : répondre aux aspirations de beauté des consommatrices et consommateurs dans le monde entier. Avec un portefeuille unique de 37 marques internationales, le Groupe s'adresse à chaque consommatrice et chaque consommateur dans sa singularité, en respectant ses aspirations et sa culture. Notre but est d'offrir le meilleur de la beauté : pour tous les types de peau et de cheveux, tous les genres, toutes les identités, toutes les cultures, tous les âges.

L'Oréal s'engage à mettre son expertise et sa capacité d'innovation au service d'une beauté durable à travers son programme " L'Oréal pour le Futur", lancé en 2020. Ce programme ambitieux s'articule autour de trois axes : transformer l'activité du Groupe pour la rendre plus respectueuse des limites planétaires, engager ses parties prenantes dans sa démarche de développement durable et contribuer à relever les défis sociaux et environnementaux les plus urgents.

Guidé par sa raison d'être, " Créer la beauté qui fait avancer le monde", L'Oréal porte aussi une vision de la beauté essentielle, inclusive, éthique, généreuse et vecteur de progrès social et sociétal. Le Groupe s'engage à offrir le meilleur de la beauté en matière de qualité, d'efficacité, de sécurité, de sincérité et de responsabilité, tout en célébrant la beauté dans son infinie diversité. Nous croyons que l'acceptation et la valorisation de chacun, quels que soient ses origines sociales, sa religion, son genre, son âge, son orientation sexuelle, son apparence physique et son handicap participent à créer des entreprises et des communautés plus fortes ●

L'ORÉAL

Accès à l'emploi et à la formation

Dès le recrutement, L'Oréal s'engage à promouvoir une diversité des profils, en fixant des objectifs concrets en matière d'équité entre les genres et en prenant des engagements forts, notamment dans le cadre du programme PAQTE. Ce dernier vise à soutenir les jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et des Zones de Revitalisation Rurale (ZRR). Pour garantir un sourcing inclusif, L'Oréal organise et participe à des forums de recrutement spécialisés, ciblant par exemple les personnes en situation de handicap ou les personnes réfugiées.

Depuis 2018, dans le cadre du programme PAQTE, L'Oréal a accueilli plus de 7200 élèves de 3ème et de 2nde en stage, recruté plus de 1200 stagiaires post-bac, ainsi que près de 1800 alternants.

L'Oréal dispense régulièrement des formations sur les biais inconscients auprès de leurs équipes de

recrutement, les équipes RH et les managers et effectue chaque année des testings (envois de CV identiques, à l'exception d'un critère, pour mesurer les éventuelles discriminations à l'embauche) pour s'assurer que les processus mis en place garantissent réellement des processus justes et équitables pour toutes les candidates et tous les candidats.

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 2024 avec 750 ordinateurs et tablettes données 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 « Inclusive 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 2024, 3 314 personnes en situation de vulnérabilité sur le territoire France ont été accompagnées par le programme « Achats inclusifs » de L'Oréal dont 1 450 personnes dans les Quartiers Prioritaires Politiques de la Ville et Zones de Revitalisation Rurale, 587 bénéficiaires dans des Entreprises Adaptées (EA) et Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).



ManpowerGroup™

MANPOWERGROUP

ManpowerGroup

Membre depuis 2019

Secteur : Conseil en Ressources Humaines

Chiffres et actions clés :

- Ouverture du CFA Manpower Academy
- 730 stagiaires issus de QPV
- 368 demandes d'aides pour l'emploi des résidents QPV
- 100 000 personnes éloignées de l'emploi par un accompagnement par ManpowerGroup Talent Solutions France
- 370 000 € d'achats vers le secteur protégé

Pour relever les grands défis de notre temps, du dérèglement climatique à la pénurie de talents, ManpowerGroup cible les domaines où ses actions ont le plus de chances de faire bouger les lignes. L'intégration à l'emploi, y compris des publics en difficulté, est un engagement historique pour ManpowerGroup : c'est en toute logique, fort de l'engagement de tous ses collaborateurs partout en France, que le groupe adhère à plusieurs programmes portés par l'Etat.

Chez ManpowerGroup, nous avons la conviction qu'un emploi valorisant et durable, a la vocation de changer le monde.

Alain Roumilhac, Président ManpowerGroup France et Europe du sud s'est engagé dès l'origine auprès du Collectif pour en promouvoir les initiatives en interne comme en externe.

Mobilisés chaque jour à travers nos 3 entités (Manpower France, Experis France, ManpowerGroup Talent Solutions France) pour le travail et l'emploi, nous croyons que l'épanouissement de nos concitoyens, le succès des entreprises et la cohésion nationale reposent sur un travail valorisé, une main d'œuvre qualifiée et des perspectives pour tous ●

Accès à l'emploi et à la formation

En termes d'accès à l'emploi et de formation, la marque 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 avec, en tant que marraine et parrain Sarah EL HAIRI et Patrick TOULMET. C'est l'un des maillons clés de la politique de formation et de développement des compétences des salariés intérimaires et des salariés permanents de Manpower.

En 2023, ManpowerGroup a accueilli 730 jeunes issus de QPV, de lycées professionnels et de collèges pour leur stage de 3e fin de découvrir le monde de l'entreprise. Et c'est tout naturellement qu'en mai 2024 42 stagiaires de 2nde issus des QPV ont été accueillis par Alain Roumilhac, Benoît Derigny DG de Manpower France, Didier Fougeron DG d'Experis France, Sébastien Van Dyk DG de ManpowerGroup Talent Solutions France, en présence de Sylvain Reymond DG des Entreprises s'Engagent et Halim Abdelattif de l'ANCT.

De plus, Manpower continue de développer le dispositif emplois francs pour aider l'employabilité des personnes issues des QPV. Depuis 2018, ce sont 2 297 demandes d'aides effectuées pour l'emploi des résidents QPV, dont 368 en 2023.

En 2024, le Top Employers Institute a décerné le label Top Employers France à Manpower pour la 3e année consécutive et à Experis pour la 5ème année consécutive, pour leur politique RH, de diversité et d'employabilité.

Au travers de dispositifs sur mesure, ManpowerGroup Talent Solutions France accompagne annuellement près de 100 000 personnes éloignées de l'emploi (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA et personnes en situation de handicap).



ManpowerGroup™

ManpowerGroup France au côté du peuple ukrainien !

ManpowerGroup France se mobilise pour apporter un soutien aux personnes touchées par le conflit en aidant les réfugiés, notamment les femmes, à obtenir un permis de travail et à trouver un emploi. 350 personnes ont été mises à l'emploi depuis le début du conflit en Ukraine.

La Fondation ManpowerGroup apporte également par du mécénat financier et du mécénat de compétences, son soutien pour favoriser l'inclusion sociale et l'insertion professionnelle en veillant à l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi et notamment des personnes impactées par la transition climatique et numérique.

Afin de développer plus spécifiquement le mentorat, les collaborateurs ont tous accès à la 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 leur 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 au Comité Exécutif de ManpowerGroup.
- L'ensemble des membres du Comité Exécutif 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 clés sont sélectionnés sur la base de critères RSE.
- Le montant des achats du secteur protégé s'élève à 370K € en 2023.

MICROSOFT

Membre depuis 2019

Secteur : Informatique

Chiffres et actions clés :

- 1 500 demandeurs d'emploi formés depuis 2018 aux nouveaux métiers de développeur en IA, cloud et opérateurs de solution de sécurité
- Offres spécifiques destinées à des associations
- Collaboration avec Sodexo sur le handicap

Accès aux biens et services pour les personnes en 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 agnostique via des partenaires comme Kokoroe.

Des actions en faveur d'une politique d'achats 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.

Accès à l'emploi et à la formation

Microsoft s'est engagé, aux côtés du Président de la République, à former 1M de personnes à l'intelligence artificielle d'ici 2027. Pour répondre à cet enjeu, Microsoft vient de lancer la version française de sa plateforme AI Skills Navigator. L'outil simplifie l'accès à près de 200 ressources de formation gratuites et variées sur l'IA et propose des parcours sur mesure en fonction des profils utilisateurs.

Depuis 2018, le programme École Microsoft by Simplon ont formé plus de 1500 demandeurs d'emploi aux nouveaux métiers de développeur en intelligence artificielle, cloud et opérateurs de solution de sécurité, un programme en alternance avec un écosystème de 400 entreprises partenaires recruteuses.

Depuis 2024, un nouveau programme GenIAles, permet à des femmes en recherche d'emploi de se former à l'usage des IA génératives lors d'un bootcamp 100 % féminin de 4 jours. Le contenu de ce programme est désormais disponible gratuitement pour toutes les organisations publiques ou privées qui souhaiteraient le déployer.

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 3ème...

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.

Microsoft a également cette année fait appel à de la prestation de personnes en situation de handicap et notamment sur des aspects d'audit d'accessibilité de ses sites internet.

NEXANS

Membre depuis 2022

Secteur : Energie

Chiffres et actions clés :

- 137 alternants en France, dont 17 % d'alternants issus des QPV et ZFU
- Accompagnement de 300 collaborateurs en situation d'illectronisme
- 50 % des établissements Nexans en France emploie des intérimaires en situation de handicap

La transformation du Groupe Nexans repose essentiellement sur sa capacité à attirer et développer les talents. Ainsi, parallèlement à son ambition d'électrifier le futur, le Groupe s'engage résolument en faveur de l'accès à l'emploi et à la formation et place l'égalité des chances au cœur de sa politique de ressources humaines ●

Accès à l'emploi et à la formation

Nexans s'engage à offrir à ses collaborateurs l'environnement et la motivation propices à la gestion de leur propre progression de carrière, en leur donnant accès à des programmes d'apprentissage et de développement ainsi qu'à des opportunités de mobilité interne.

Le développement des compétences ne se limite pas à l'acquisition de connaissances techniques, mais implique également le développement du potentiel de chaque individu. En investissant dans la formation et le développement de nos collaborateurs, nous créons un cercle vertueux où ces derniers sont en mesure de contribuer pleinement à la croissance et à la réussite du groupe.

Nos collaborateurs sont les moteurs de l'innovation et de la performance. En les accompagnant dans leur développement professionnel et personnel, nous renforçons leur engagement et leur motivation à contribuer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et assurons leur employabilité.

Nexans reconnaît que la diversité est une source de richesse et d'innovation. En plaçant l'égalité des chances au cœur de sa stratégie, l'entreprise s'efforce de créer un environnement inclusif où chaque individu, quel que soit son origine, son genre ou sa situation sociale peut s'épanouir professionnellement.

Par ailleurs, nous attachons une importance particulière à l'emploi des jeunes, notamment en menant une campagne ambitieuse de recrutement d'alternants : 137 alternants présents en 2023 soit 6 % des effectifs en France dont 17 % en provenance des QPV+ZFU. Conscient du rôle crucial que joue l'alternance, nous avons pris l'engagement de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et de renforcer ainsi leur employabilité en développant localement des relations avec les écoles et centres de formation, en participant à des forums écoles et salons étudiants.

Nexans collabore également étroitement avec l'association NQT avec pour ambition en 2024 d'étendre ce partenariat sur tout le territoire français et en poussant ses collaborateurs à s'engager au travers du Mentorat. Nous sommes également engagés auprès du Collectif et plus particulièrement le Collectif 93 en participant à de nombreux événements tels des visites citoyennes, des actions de coaching notamment avec l'école de la 2nde Chance, des déjeuners pitch impliquant les collaborateurs, de plus en plus nombreux, désireux de s'investir dans cette cause.

Les autres dimensions de la diversité tel que le handicap sont également majeures. Suite à l'accord Groupe signé fin 2022 au cœur de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap à l'unanimité des organisations syndicales représentatives de Nexans en France, une convention avec l'AGEFIPH est en cours de signature avec un plan d'actions ambitieux. Nexans déploiera les moyens nécessaires pour atteindre le « 100 % inclusion » direct ou indirect, en termes de recrutement, de formation, de rémunération, de qualité de vie au travail ou encore d'évolution et d'accompagnement professionnel.

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.

Dans le cadre de sa politique de formation, le groupe accorde une attention particulière au développement des compétences numériques et à la maîtrise des outils informatiques pour les collaborateurs non connectés.

Ainsi, afin d'agir contre la fracture numérique, nous avons renouvelé notre partenariat avec l'association PoleS pour animer des ateliers de formation numérique au sein de nos 17 sites de production en France. Ces ateliers sont destinés à aider les quelque 300 opérateurs en situation de difficulté d'usages numériques voir d'illectronisme. Cette coopération illustre l'engagement RSE de Nexans par sa politique d'inclusion digitale auprès de ses collaborateurs leur permettant d'acquérir de l'aisance dans l'usage des outils informatiques.

Le fort engagement du Groupe pour l'éducation se retrouve également au travers des activités de la Fondation

d'entreprise à travers le monde. À titre d'exemple, la fondation a soutenu le Projet de fiabilisation de l'installation électrique du Lycée Saint Charles Lwanga au Sénégal visant à améliorer les conditions d'éducation et de formation des élèves et du personnel enseignant et administratif du Lycée. 41 élèves ont bénéficié d'un stage technique et professionnel encadré par l'équipe du projet, composée de professionnels du secteur de l'énergie et de leurs professeurs. Ils ont acquis des compétences pratiques au cours du projet, recevant un certificat attestant de leur expérience technique.

L'unité, la solidarité et l'entraide sont des valeurs du Groupe qui vivent au travers des collaborateurs qui, en 2023 se sont fortement mobilisés pour soutenir les victimes du tremblement de terre survenu au Maroc, les équipes de Nexans Maroc se sont organisées pour venir en aide aux zones sinistrées et distribuer des dons en partenariat avec l'ONG SOS Village.

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.
- 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.



ORANGE

Membre depuis 2018

Secteur : Télécommunications

Chiffres et actions clés :

- 3 795 alternants en France
- 477 mentors
- 50 000 clients pour « Coup de Pouce Internet », un dispositif complet d'accès à internet pour les personnes en situation de précarité financière
- Plus de 20 millions d'euros d'achats en 2023 vers le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

Orange a rejoint le Collectif dès 2018 et participe aux 3 groupes de travail.

Ces rencontres sont l'occasion de partager un certain nombre de nos réalisations dans le domaine de l'inclusion ●

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

Le numérique est un outil incontournable pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de précarité. Le Conseil National de la Refondation Numérique, au travers de France Numérique Ensemble, fixe pour objectif de protéger, accompagner et intégrer tous les Français dans la transition numérique.

Afin de rendre le numérique accessible à tous, Orange propose un dispositif complet d'accès à internet pour les personnes en situation de précarité financière.

Développé en s'inspirant du modèle de « social business », Coup de Pouce Internet comprend une connexion Internet-TV-Téléphone, un PC portable reconditionné et des Ateliers numériques gratuits.

Ce dispositif inclusif est relayé par les Banques du Collectif auprès de leur clientèle fragile.

A fin avril 2024, Coup de Pouce Internet rassemble plus de 50 000 clients dont 97 % estiment que cette offre leur permet de faire des économies et 89 % de faciliter leurs démarches administratives¹.

Orange propose également le programme Orange Digital Center en faveur de l'égalité et inclusion numérique Orange. Un dispositif gratuit et accessible à tous pour se familiariser avec le monde numérique, se sensibiliser aux bons usages, développer ses compétences et être accompagné dans son parcours professionnel.

Dans le cadre de son programme de sensibilisation, Orange a accompagné 224 000 bénéficiaires et compte plus de 221 000 heures d'accompagnement en 2023.

Accès à l'emploi et à la formation

En 2023, Orange a accueilli 3 795 alternants en France, soit 5,5 % des effectifs CDI en France. Sur cette même année, près de 22 % des recrutements en CDI ont été au profit de personnes ayant réalisé une alternance ou un stage au sein d'Orange.

Pour 2024, 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.

Orange s'est engagé auprès des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) en signant la charte PAQTE de 2018. 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, Proximité et la Fondation CGénial) et programmes éducatifs (P-TECH). Sur la période 2023-2024, 477 salariés Orange accompagnent des jeunes de tous niveaux dans leur scolarité et choix d'orientation.

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

Orange a depuis plus de 15 ans une politique volontariste d'achats auprès des entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) avec plus de 20 M € d'achats en 2023.

En phase avec son plan stratégique "Lead the future", le Groupe accélère ses actions pour développer ses achats inclusifs en axant ses efforts sur les prestations à forte valeur ajoutée. Par exemple, les PC portables proposés dans le dispositif Coup de Pouce Internet sont reconditionnés par une entreprise partenaire, basée à Caen et issue du secteur adapté.

Orange est partenaire depuis plus de 15 ans du 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.

RANDSTAD

Membre depuis 2022

Secteur : Conseil en
Ressources Humaines

Chiffres et actions clés :

- 2 000 bénéficiaires directs de 10 actions menées en 2024
- 50 jeunes décrocheurs accompagnés sur le marché de l'emploi
- 40 binômes mentors/mentorés

Acteur majeur des services en ressources humaines, le groupe Randstad intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité.

En tant que membre du Collectif, notre ambition est de devenir l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée. Cette ambition nous invite à innover pour contribuer à la construction d'un marché du travail plus inclusif où chacun trouve sa place.

Avec un siège social implanté en plein cœur de la Seine-Saint-Denis, le groupe s'est mobilisé pour contribuer activement à la lutte contre le chômage et pour l'égalité des chances dans les quartiers prioritaires de la ville ●

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 1er 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

Emploi des jeunes en QPV

En 2024, cette mobilisation nous a conduit à soutenir 10 projets associatifs avec 2 000 bénéficiaires directs des actions.

Plusieurs des séances de présentations de métiers de la logistique, de l'informatique et du paramédical

Des visites d'entreprises

Du mentorat (40 binômes mentor/mentorés)

Des jobs coachings et des jobs dating, dont, un accueilli au siège du groupe à St Denis, qui a réuni 60 candidats et 15 entreprises

Accès à l'emploi et à la formation (suite)

Mise en place d'un programme visant à insérer durablement 50 jeunes décrocheurs sur le marché de l'emploi : 10 jeunes ont été accompagnés par l'E2C93 (Ecole de la 2ème chance de la de Seine-Saint-Denis), ont pu accéder à une formation professionnelle et ont décroché un Titre Professionnel de niveau 3 (CAP/BEP) spécialisé : « Agent de logistique - Préparateur de commandes en entrepôt ». 9 d'entre eux ont retrouvé un emploi, dont un en CDI, avec le soutien des agences Randstad.

Autonomisation des jeunes en QPV, par l'entreprenariat et ancrage territorial

Hébergement au siège du groupe de 2 associations d'accompagnement des entrepreneurs et soutien à ces jeunes entrepreneurs grâce à :

- Un partenariat avec My Creo Academy : mécénat financier ; en nature : hébergement d'une partie de l'équipe, mise à disposition de salles pour des formations, accueil d'événements et volontariat de compétences : du parrainage
- Avec Réseau Entreprendre 93 : hébergement des équipes à titre gracieux, mise à disposition de salles pour des réunions, accueil d'événements, participation aux jurys de sélection.

Participation à l'opération son déploiement « Un patron dans ma ville »

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 CO2 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).

SCHNEIDER ELECTRIC

Membre depuis 2018

Secteur : Energie et Services

Chiffres et actions clés :

- Plus de 1 000 alternants en 2024 dont 111 issus des QPV et ZZR
- 800 mentors engagés auprès des associations partenaires
- Action Elec, offre d'accompagnement des personnes en situation d'insécurité électrique dans leur logement

Chez Schneider Electric, nous croyons que l'accès à l'énergie et au digital est un droit fondamental. A chaque instant, nous donnons à chacun le pouvoir d'utiliser au mieux son énergie et ses ressources, partout dans le monde. Life is On.

Nous développons des solutions numériques combinant énergie et automatismes, pour plus d'efficacité, au service d'un monde plus durable. Grâce à nos technologies uniques de gestion de l'énergie, d'automatismes en temps réel, de logiciels et de services, nous proposons des solutions intégrées pour l'habitat résidentiel, les bâtiments tertiaires, les data centers, les infrastructures et les industries.

Cette vision partagée, ce désir permanent d'innover au service de notre mission, sont au cœur de nos valeurs et rassemblent notre communauté de par le monde ●

Accès à l'emploi et à la formation

Schneider Electric France poursuit sa mobilisation pour affirmer l'importance de l'alternance et pour contribuer à l'objectif ambitieux du Collectif EEI. Dans la continuité des années précédentes, le Groupe a poursuivi l'accompagnement des jeunes en formation en alternance qui en 2024 étaient plus de 1000 en poste, soit 7% de nos effectifs France, dont 111 issus des Quartiers Politique de la Ville (QPV) et des Zones Rurale de Revitalisation (ZRR) et 216 si l'on considère le périmètre QPV+300mètres.

Lorsque que Schneider Electric est présent sur l'une des 15 implantations territoriales du Collectif, nos équipes locales ont participé aux actions du Collectif, en plus des actions de l'association 100 Chances 100 Emplois, par exemple, des Forums Alternance, forum des réfugiés avec l'association Tent 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.

Stages de 3e et de 2de

Nous avons accueilli en 2024, 291 stagiaires de 3e et 361 stagiaires de 2de sur l'ensemble du territoire.

Nous leur avons proposé un programme complet avec des visites de site, des présentations de parcours et de métiers de nos collaborateurs et d'ateliers (fresque du climat, codes en entreprise, trouver son ikigai, fresque de la mixité...). Nous avons à cœur d'accueillir les enfants de nos collaborateurs mais aussi des jeunes issus de QPV et de ZRR afin de donner à tous la chance de découvrir une grande entreprise comme Schneider Electric et ses métiers. Nous avons ainsi des partenariats avec des associations qui travaillent avec les collèges et lycées de ces territoires : Tous en Stage, JobIRL ou encore Créé ton Avenir.



Mentorat

Si les jeunes représentent la partie la plus importante de la population mondiale, ils sont aussi les acteurs visionnaires et créatifs de demain. En soutenant des programmes liés à l'éducation, notre priorité est de leur faire confiance et de leur donner les moyens de réaliser leurs rêves et aspirations. Schneider Electric déploie plusieurs initiatives au niveau global dans ce sens, pour créer des opportunités pour la prochaine génération.

En France, Schneider Electric accompagne depuis l'origine l'association Telemaque et aussi plus de 10 partenaires qui proposent des missions de mentorat. En 2024, ce sont plus de 800 mentors qui se sont engagés avec les associations partenaires en France qui ont ainsi pu bénéficier de 761 jours de missions de mentorat de la part de nos collaborateurs. On peut ainsi citer 100 chances 100 emplois, Entreprendre pour Apprendre, Explorjob, Telemaque, La cravate solidaire, les missions locales, Sport dans la ville, Rura, Anaf, Enactus ou encore Tent et Kodiko.

Avec Tent et Kodiko, nous avons porté une attention particulière à des actions de mentorat visant l'accompagnement de personnes réfugiées. L'objectif est de les accompagner sur le chemin de l'insertion professionnelle en leur donnant les clés de la recherche d'emploi en France. Ce mentorat permet aux réfugiés de mieux comprendre le marché du travail français, d'améliorer leurs compétences en recherche d'emploi, et de développer un réseau professionnel. En outre, cela favorise leur intégration sociale et économique, leur offrant ainsi une chance de reconstruire leur vie dans un nouvel environnement.

Accès aux biens et services pour les personnes en 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. 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.

Schneider Electric a également rejoint les travaux du Collectif démarrés à l'automne 2024 sur le thème « détecter les salariés fragilisés et déployer des dispositifs d'intervention »

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

Schneider Electric, reste convaincu que le levier achat permet 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 de favoriser l'ancre territorial.

A l'occasion du forum des achats inclusifs du 16 octobre 2023, Schneider Electric a signé le manifeste « transformons notre politique d'achat pour une économie plus inclusive » du Collectif EEI afin de contribuer à l'objectif d'une progression consolidée de +30% à horizon 2025 de la part des achats inclusifs des entreprises membres.

Notre équipe achats porte ainsi une attention renforcée à la mise en place d'actions qui nous permettent de viser ce résultat, notamment en renforçant les volumes sur la sous-traitance industrielle mais également en développant les flux sur les prestations de type « consulting ».

Nous avons également organisé en octobre 2024 notre premier forum interne des achats inclusifs qui a réuni de nombreux acteurs des achats, avec la participation de nos directions et d'un panel de partenaires venu témoigner et débattre de ces sujets



SODEXO

Membre depuis 2018

Secteur : Restauration et Services

Chiffres et actions clés :

- Lutte contre l'illettrisme : 200 salariés/an participent depuis 2022 au programme « Ecrire l'avenir »
- Lancement de « La Passerelle », un tiers-lieu innovant (légumerie, crèche, salle de formation et salle de cohésion sociale) à Clichy-sous-Bois
- Accompagnement de 21 entreprises engagées dans l'économie inclusive avec le programme Impact+

Créé en 1966 à Marseille par Pierre Bellon, Sodexo est le leader mondial en matière d'alimentation durable et d'expériences de qualité, à tous les moments de la vie : éducation, travail, soin et divertissement. Présents dans 45 pays, nos 423 000 collaborateurs servent chaque jour 80 millions de consommateurs.

Le Groupe se distingue par son indépendance, son actionariat familial de contrôle et son modèle de croissance responsable. Au travers de ses deux activités de services de Restauration et de Facilities Management, Sodexo répond à tous les enjeux du quotidien avec un double objectif : améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs et de tous ceux que le Groupe sert, et contribuer au développement économique et social ainsi qu'à la protection de l'environnement dans les territoires où il exerce ses activités. Pour Sodexo, croissance et engagement sociétal vont de pair. Offrir un meilleur quotidien à chacun pour construire une vie meilleure pour tous est sa 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 dans toute la France via des participations à des salons et forums pour l'emploi et l'inclusion, l'organisation de forums des métiers et de journées d'échanges interactifs, des visites et stages pour collégiens et jeunes en situation de décrochage scolaire, des simulations d'entretiens et job datings, du mentorat et parrainage avec des écoles et lycées...

Accès à l'emploi et à la formation

Sodexo a un rôle social ancré dans son ADN et continue de promouvoir un certain nombre d'initiatives spécifiques :

- Initiatives récentes en 2024-2025 : job coaching en présentiel avec l'Ecole de la Deuxième Chance du 93 (E2C) et le Collectif du 93
- Programme contre l'illettrisme : environ 200 salariés/an participent depuis 2022 au programme « Ecrire l'avenir » de renforcement des savoirs de base (lecture, écriture...).

Sodexo, actif sur tout le territoire français est aussi présent dans les villes dans lesquelles le Collectif mène des actions : particulièrement à Aubervilliers (plus largement le 93), Lyon, Nantes, Bordeaux, Marseille, Toulouse...

Dans le cadre de ses engagements au sein du Collectif, Sodexo poursuit ses actions de mentorat en faveur des jeunes issus des quartiers prioritaires, en proposant des parcours innovants de mentorat co-entreprises. À ce titre, Sodexo s'est associé à la Fondation Accenture, son partenaire stratégique, ainsi qu'à l'association Proximité, qui accompagne les jeunes de territoires en difficulté vers leur réussite grâce au parrainage de jeunes par un binôme de collaborateurs Sodexo et Accenture. En 2024 et 2025, ce dispositif de mentorat a permis d'accompagner une quinzaine de jeunes intéressés par les métiers de l'informatique et de la technologie, dans leur insertion professionnelle et leur recherche d'emploi.

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, 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 2024, La Passerelle Sodexo a été reconnue comme entreprise d'utilité sociale grâce à son obtention de l'agrément ESUS de la DRIETTS.

En termes d'impacts positifs, l'entreprise continue à déployer ses actions sur le territoire de son tiers en quartier prioritaire et « hors les murs » sur d'autres territoires :

- Concernant l'employabilité : la Passerelle a déployé fin 2024 et début 2025 un nouveau parcours de formation avec l'AFPA pour des postes d'opérateurs de production avec une dizaine de bénéficiaires, parcours élaboré aux cotés de France Travail sur le site du nouvel atelier de production innovant de Sodexo de Combs la Ville. La Passerelle participe également régulièrement à des séances de présentation d'entreprises et de métiers auprès de bénéficiaires France Travail pour faire découvrir les métiers de la restauration collective.
- Concernant la prévention santé par l'alimentation : La Passerelle, vient d'être lauréate du nouveau programme « Vita'lim pour mieux manger » du Département de la Seine Saint Denis avec Action Contre la Faim avec des ateliers nutrition pour promouvoir une alimentation saine, équilibrée et plus végétale pour tous. Le nouveau parcours pédagogique est construit autour d'une sensibilisation aux métiers de la transformation par la visite de notre atelier de Clichy-sous-Bois, d'un atelier nutrition santé animé par les expert(e)s Diététicien(ne) s mettant en évidence les risques liés au sucre, gras et

sel dans l'alimentation et une attention sur les bienfaits des fruits et légumes, et d'un atelier culinaire avec un de nos experts Conseiller Culinaire proposant des recettes simples de valorisation de fruits et légumes très abordables et des techniques de mises en œuvre simple, ludique et reproductible facilement à la maison. Objectif : 50 personnes accompagnées par ces ateliers d'ici fin décembre 2025.

- Enfin, en termes de cohésion sociale, la Passerelle déploie le programme « Mini bibli » de l'association Bibliothèque Sans Frontières dont elle a été lauréate en 2024 : avec des lectures pour les enfants de la crèche hébergée dans le tiers lieu de Clichy Sous-Bois et bientôt des lectures intergénérationnelles. La Passerelle c'est donc aussi favoriser le temps d'échange et le lien social, pour contribuer à l'apprentissage des habitants des quartiers prioritaires.

Depuis juin 2024, un service « Ecoute et soutien » pour l'hébergement d'urgence a été mis en place en partenariat avec Malakoff Humanis pour les personnes les plus vulnérables en rupture d'hébergement et les personnes victimes de violences à leur domicile. Les salariés pourront contacter le service logement de Sodexo en collaboration avec les assistantes sociales pour évaluer la possibilité de bénéficier du dispositif.

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. Depuis 2021, Impact+ a accompagné 21 entreprises engagées dans l'économie inclusive.

Qualification des fournisseurs inclusifs

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

Développement et visibilité des achats inclusifs

Depuis 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. Les dépenses d'achats inclusifs ont progressé de 94% entre 2023 et 2022.

L'équipe Sodexo s'est également fortement investie dans l'organisation des 3 éditions du Forum des Achats Inclusifs en 2022, 2023 et 2024.

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

Membre depuis 2019

Secteur : Electronique

Chiffres et actions clés :

- 350 alternants
- Partenariat avec l'Ecole Gustave, un établissement qui forme gratuitement et sans condition de diplôme des demandeurs d'emploi en reconversion dans les métiers du bâtiment

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.

Partout en France, nos équipes ont participé à une vingtaine d'actions locales avec le Collectif.

Des partenariats avec des écoles ont notamment été mis en place pour favoriser l'embauche d'alternants ; Sonepar a également accompagné des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle à travers des séances de coaching et la mise en place de mentors. Des formats « Vis ma vie » ont, par exemple, permis à un public de réfugiés de découvrir les métiers de Sonepar.

L'inclusion : un engagement national

En 2023, Sonepar a notamment recruté davantage de collaborateurs en alternance au sein de nos plateformes logistiques, de nos agences et de nos sièges : 350 alternants en 2023, soit plus de 12 % par rapport à l'année précédente.

Sonepar a également reçu le label « Engagement Jeunes », récompense accordée aux entreprises qui offrent le meilleur accueil et la meilleure formation aux jeunes générations. Sonepar s'est engagé à accueillir des étudiants de seconde générale et technologique lors de leur stage d'observation, obligatoire à partir de 2024, pour leur faire découvrir nos métiers au sein des plateformes logistiques, de nos agences et de nos sièges.

En 2023 Sonepar a confirmé sa volonté de s'engager en faveur de l'inclusion, notamment auprès de ses collaborateurs, 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 module 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. Cette formation e-learning a été déployée à l'ensemble de nos collaborateurs et les managers de l'entreprise ont bénéficié d'une sensibilisation spécifique lors d'une formation dédiée.

- 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. Sonepar est intervenu 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.
- Sonepar s'engage également pour une société plus inclusive à travers des partenariats pour agir en tant qu'acteur responsable :
- 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. Sonepar accompagne La Cravate Solidaire au travers d'une aide financière, d'une participation bénévole de nos collaborateurs aux ateliers « Coup de Pouce », de collectes

de vêtements (dont la dernière a permis de cumuler 473 kilos de vêtements), d'aide au tri et au rangement des vêtements.

- Depuis 2022, Sonepar s'est associé à l'Ecole Gustave, un établissement qui forme gratuitement et sans condition de diplôme des demandeurs d'emploi en reconversion dans les métiers du bâtiment. Un partenariat pour pallier les difficultés de recrutement dans le BTP, auprès des installateurs facilitant l'insertion professionnelle d'apprentis électriciens et plombiers-chauffagistes dans le BTP. Ce partenariat nous a permis d'organiser près de 45 sessions de recrutement d'alternants dans nos agences, auprès de nos clients.
- Associé à Special Olympics, première organisation dédiée à l'épanouissement par le sport des personnes vivant avec un handicap mental, Sonepar permet à ses collaborateurs de participer bénévolement à l'organisation et à l'encadrement de manifestations sportives. En 2023, près de 30 collaborateurs venus de toute la France ont participé bénévolement à un tournoi international de Flag Rugby.
- Sonepar est également partenaire de l'équipe de rugby féminine du CA Brive dont nous partageons les valeurs d'engagement, d'esprit d'équipe et de performance. Un partenariat qui marque la volonté de soutenir la diversité dans les milieux essentiellement masculins.

SUEZ

Membre depuis 2019

Secteur : Eau et Déchets

Chiffres et actions clés :

- 2 667 stagiaires issus de milieux défavorisés accueillis chez SUEZ depuis 2018
- 9,8 % des alternations issus des QPV
- Déploiement de 2 plomberies solidaires
- 10 000 personnes par an soutenues grâce au partenariat avec les PIMMS
- 1 500 personnes travaillent sur des contrats confiés par SUEZ à des structures d'insertion

Accès à l'emploi et à la formation

Stages de 3ème : 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 3ème. Depuis 2018, 2 667 stagiaires issus de milieux défavorisés ont ainsi été accueillis chez SUEZ et sensibilisés à la protection de l'environnement.

Alternance inclusive : plus de 9,8 % de nos 1100 alternants en 2023 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 a porté en partenariat avec Humando deux promotions LOTUS pour accompagner 16 réfugiés vers les métiers de Mécaniciens Poids Lourds et de Canalisateurs qui se sont soldées avec 9 promesses d'embauche. En 2023 SUEZ a maintenu son engagement avec une nouvelle promotion LOTUS sur le métier de Mécanicien Poids Lourd avec 7 collaborateurs.

Côté mentorat et en partenariat avec Kodiko dans le cadre du mécénat de compétence, 52 personnes réfugiés étaient accompagnées dans leur intégration à Rennes, Tours, Strasbourg et Paris en 2023.

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, Toulouse, Brive-La-Gaillarde et Pau (2023).

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 2023, SUEZ a poursuivi son engagement auprès de 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.

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 a fêté ses 20 ans en 2022 avec plus de 11 750 personnes accompagnées, est en plein développement. Elle est passée 657 salariés en insertion en 2021 à 700 en 2022 et à plus de 780 en 2023.
- Val Plus qui emploie 32 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 déploiement de 2 « plomberies solidaire » 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, et le cadrage d'un 3ème projet à Nanterre pour début 2024.
- 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 3 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 microdéchets, 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. 39 entrepreneurs sont ainsi accompagnés en 2023 en Île-de-France, Rhône Alpes et Nouvelle Aquitaine.



TRANSDEV

Membre depuis 2020

Secteur : Transport

Chiffres et actions clés :

- Près de 700 alternants recrutés chaque année, dont 15% issus des QPV
- Participation au « Bus de l'emploi » pour recruter au cœur des territoires
- Partenariat entre Transdev Hauts de France, la société Recygo et La Poste

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. Ces engagements sont portés par Thierry Mallet, Edouard Hénaut et l'ensemble des managers de Transdev. Transdev est le quatrième recruteur industriel de France avec 9 000 recrutements à venir en 2025

Accès à l'emploi et à la formation

Les sujets Diversité, Équité et Inclusion sont portés par la direction des Ressources Humaines et la Direction RSE qui déploient une feuille de route ambitieuse au cœur de la transformation du Groupe.

Différents partenariats sont mis en place :

- Une convention AGEFIPH fin 2023, permet avec la « mission handicap », d'œuvrer auprès de l'ensemble des Régions de Transdev au déploiement des actions associées (sensibilisation des équipes aux handicaps, personnes aidantes, actions pendant la SEEPH au mois de novembre...)
- Un partenariat avec Handilab, permet de favoriser l'innovation en direction du handicap
- Un partenariat avec « Les Entreprises S'engagent » pour aller vers les personnes éloignées de l'emploi dans les territoires.

En outre, Transdev continue à structurer sa politique de recrutements inclusifs et s'engage dans les collectifs locaux « 100 chances - 100 emplois » dans les territoires sur lesquels elle est présente.

Transdev participe à plusieurs actions de 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.

- Depuis plusieurs années, Transdev recrute au cœur des territoires grâce à son dispositif « Bus de l'Emploi », allant à la rencontre des candidats en France.
- Transdev est engagé dans l'insertion des réfugiés, avec Humando depuis 2023, dans le programme Lotus, visant à former au métier de mécanicien.

Concernant l'emploi à temps partiel, Transdev a lancé une réflexion afin de favoriser, pour celles et ceux qui le souhaiteraient, une double activité. Le groupe s'engage ainsi dans la lutte contre la baisse de pouvoir d'achat ; cette réflexion s'engage notamment avec les CCI mais aussi avec de grandes entreprises qui font face aux mêmes enjeux de rétention des talents à temps partiel.

Côté alternance, Transdev recrute chaque année près de 700 alternants sur l'ensemble des métiers, de la conduite aux fonctions support. 15% des alternants recrutés par Transdev sont issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV).

Transdev participe activement aux collectifs locaux sur chacune des 15 villes retenues par le Collectif. Transdev co-pilote le collectif rouennais.

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

Les actions mises en place :

- Une mesure régulière du volume et de la typologie d'achats de Transdev auprès des structures de l'insertion, du handicap et des GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification).
- La collecte et la valorisation de nos bonnes pratiques sur les territoires en matière d'achats inclusifs, par la mise en place d'un comité de pilotage mensuel assuré par la direction des achats.

Chez Transdev, cela a permis :

- L'identification des familles potentiellement éligibles aux achats inclusifs et des fournisseurs déjà en place pouvant répondre aux besoins.
- Une accélération de la dynamique en faveur des achats inclusifs et un pilotage des actions à la maille des territoires, grâce au développement d'un tableau de bord Achats inclusifs, donnant l'avancement par famille d'achats et par région,
- Un tableau de bord pour la DRH qui facilite l'identification des dépenses auprès des entreprises inclusives et optimise la DOETH.
- Des interventions en comité de direction France et en région, auprès du réseau des prescripteurs et des

relais Achats au sein de l'entreprise.

- La mise en relation des fournisseurs et des acheteurs et prescripteurs via des démonstrations sur site et la participation aux salons.
- Exemples de projets en régions :
 - La signature d'un partenariat de la Direction régionale de Transdev Hauts de France avec la société Recygo et La Poste couvrant 100% de recyclage des déchets administratifs en filières d'insertion et de réinsertion en France.
 - La signature d'une convention de partenariat entre Transdev Beauvaisis Mobilités et l'association SIME services, association spécialisée dans l'insertion professionnelle, pour le nettoyage des 38 bus et mini-bus ainsi que des agences commerciales et des dépôts.
- Dans le Collectif, Thierry Mallet est sponsor du groupe de travail sur les achats plus inclusifs depuis 2023 au sein du Collectif. Edouard Hénaut, DG Transdev France, membre du comité exécutif du groupe, est le sponsor achats inclusifs au sein de l'entreprise.

TOTALENERGIES

Membre depuis 2022

Secteur : Energie

Chiffres et actions clés :

- 50 % des stages de 3ème organisés dédiés aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville
- 2 400 alternants en poste à fin 2023
- 670 jeunes accueillis gratuitement depuis 2020 par L'Industreet, campus de formations certifiantes aux nouveaux métiers de l'industrie
- 80 000 aides à domicile soutenues grâce à une carte carburant
- Recours à Handeco pour identifier les acteurs inclusifs

TotalEnergies est une compagnie multi-énergies intégrée mondiale de production et de fourniture d'énergies : pétrole et biocarburants, gaz naturel et gaz verts, renouvelables et électricité. Nos plus de 100 000 collaborateurs s'engagent pour fournir au plus grand nombre une énergie plus abordable, plus disponible et plus durable.

Présente dans environ 120 pays, l'entreprise inscrit le développement durable au cœur de sa stratégie, de ses projets et de ses opérations. TotalEnergies y contribue, notamment, avec des actions dans les domaines de la formation, de l'insertion professionnelle, de l'inclusion et du soutien aux plus fragiles. ●

Accès à l'emploi et à la formation

TotalEnergies est fortement engagée en faveur de l'accompagnement, l'orientation, la formation et le recrutement des jeunes, partout en France, contribuant concrètement à leur insertion professionnelle et au renforcement de leur employabilité.

Cet engagement se manifeste à chaque étape de leur parcours académique : des stages de découverte en troisième et seconde jusqu'aux alternances et stages de fin d'études des grandes écoles et universités. Dans toutes ses initiatives, la Compagnie accorde une importance toute particulière aux jeunes les plus éloignés du monde professionnel, tout en encourageant la féminisation des métiers techniques et business.

Depuis 2018, la Compagnie dédie 50 % des stages de troisième qu'elle organise à des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Sur l'année scolaire 2022-2023, TotalEnergies a permis à plus de 500 jeunes collégiens de différents milieux sociaux de découvrir le monde de l'entreprise, dont plus des 2/3 étaient des collégiens issus des quartiers prioritaires. Dans le cadre de l'initiative « mon stage de seconde » lancée par le gouvernement, TotalEnergies s'est également engagée en 2024 à accueillir 1 000 lycéens de seconde sur l'ensemble de ses sites en France, avec deux objectifs :

- Accueillir deux-tiers d'élèves issus de lycées situés dans des quartiers prioritaires et d'établissements situés à proximité de ses sites ;
- Renforcer son ancrage local en accueillant la moitié des lycéennes et lycéens dans des sites situés en dehors de la région parisienne.

De plus, chaque année depuis 2016, la Compagnie réaffirme sa politique volontariste de recrutement de jeunes alternants en France. Sa mise en œuvre se fait dans le respect de ses engagements en termes de diversité et d'égalité des chances. TotalEnergies publie notamment des offres d'alternance et de stage sur la plateforme MozaïkTalents de la Fondation Mozaïk, actrice majeure de l'inclusion économique des talents issus de la diversité, ainsi que sur la plateforme 1Jeune1Solution mise en place par le gouvernement français.

En 2023, TotalEnergies a renouvelé son engagement à accueillir plus de 2 000 alternants par an dans ses équipes, avec l'ambition d'atteindre 10 % d'alternants issus de quartiers prioritaires et de zones rurales. A fin 2023, plus de 2 400 alternants étaient ainsi en poste au sein de la Compagnie, dans tous les territoires, auxquels se sont ajoutés 760 stagiaires, 260 VIE en mission, 190 boursiers internationaux ainsi que plusieurs graduate programs.

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

Enfin, la Fondation d'entreprise TotalEnergies agit en faveur des jeunes en situation de fragilité sociale et/ou scolaire en développant leurs compétences et leur autonomie, en particulier dans le domaine de l'industrie et de l'insertion dans le monde du travail. Dans cette dynamique, elle a créé L'Industreet en 2020. Implanté à Stains en région parisienne, ce campus de formation aux nouveaux métiers de l'industrie dispense gratuitement des formations certifiantes et propose une pédagogie basée sur « le faire pour apprendre ». L'Industreet a déjà accueilli plus de 670 jeunes. À terme, il prévoit d'accueillir 400 jeunes de 18 à 30 ans par an.

De même, depuis 2018, la Fondation d'entreprise TotalEnergies 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.

Pour atteindre l'objectif fixé par la Compagnie de 350 mentors, la Fondation d'entreprise collabore avec une vingtaine de partenaires dont Telemaque, Proximité, Zup de Co, Parrains Par Mille, Job'Irl, Social Builder, Les Ombres, Konexio, ... Ce mentorat permet d'accompagner des jeunes en situation de vulnérabilité dont des personnes réfugiées.

La Fondation d'entreprise est également engagée auprès des populations réfugiées en soutenant des dispositifs d'accès à l'emploi saisonnier de publics jeunes bénéficiaires de la protection internationale, d'apprentissage de la langue française ou d'hébergement d'urgence pour des personnes venues d'Ukraine.

Accès aux biens et services pour les personnes en précarité

Ces deux dernières années, TotalEnergies a mis en œuvre plusieurs projets en faveur de ses clients précaires et fragiles :

- En partenariat avec l'ADMR (Aides à Domicile en Milieu Rural), TotalEnergies a remis fin 2023 à 80 000 aides à domicile une carte carburant d'une valeur de 30 €. Ces salariés, au revenu moyen inférieur au SMIC œuvrent au quotidien pour le maintien à domicile des personnes dépendantes ou isolées et leur voiture est indispensable pour accomplir leur mission.
- Les équipes Electricité et Gaz ont déployé courant 2024 l'initiative « Rendez-Vous Solidaire », visant à accompagner nos clients éligibles au chèque énergie ou aux aides départementales via le FSL (Fonds de Solidarité Logement). Cette action consiste à réaliser par téléphone un bilan de la situation personnelle de ces clients : 1/ vérifier la pertinence de leurs contrats et de leurs droits aux aides, 2/ étudier leur consommation et les former aux outils digitaux de suivi, 3/ identifier leurs besoins en rénovation énergétique. Une phase de test auprès de 1 000 clients a validé la pertinence de la démarche. L'objectif est de réaliser 1 000 RV solidaires par mois en 2025.
- Les équipes combustibles et pellets, inspirées par l'initiative ci-dessus, vont proposer un dispositif similaire adapté à la situation de leurs clients précaires identifiés via les chèques énergie.
- Dans le domaine de la mobilité, une étude conjointe entre Renault Mobilize et TotalEnergies a été menée pour évaluer la faisabilité d'une offre d'autopartage en zones rurales et péri-urbaines pour les populations sans moyens de transport. Malgré l'identification de communes cibles, le projet a été suspendu faute de modèle économique viable.

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

La feuille de route Achats responsables de la compagnie TotalEnergies s'articule en 3 axes avec différents objectifs parmi lesquels :

- Doubler les dépenses d'approvisionnement auprès des fournisseurs du secteur adapté en France dans les prochaines années. Avec un premier objectif de +30 % à 2025 par rapport à nos dépenses 2022 (Signature du manifeste du Collectif en octobre 2023)
- 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.

Sur la base de ces objectifs, en 2023 et 2024, TotalEnergies a réalisé les actions suivantes :

- La mise à jour de la cartographie de ses fournisseurs inclusifs pour simplifier la mesure des achats auprès du secteur et avoir les dépenses en temps réel.
- Un recours à Handeco pour la réalisation de sourcing pour identifier les acteurs inclusifs pouvant répondre à nos appels d'offres spécifiques. Nous participons également chaque année aux Handiformelles
- Une sensibilisation de nos acheteurs sur les enjeux et les leviers à leur disposition pour favoriser les acteurs inclusifs
- Participation au forum des achats inclusifs en octobre 2023 et novembre 2024 et à la rencontre des CPO dans le cadre du collectif. La Compagnie contribue également à l'organisation des « rencontres des achats inclusif », webinaires permettant la mise en relation entre les fournisseurs du secteur inclusif et les sociétés membre du collectif.
- Participation au lancement du jeu « La tour de Babel » avec le CNA sur les achats inclusifs. Cette formation ludique, permet de former les parties prenantes sur les enjeux associés à l'inclusion dans les achats

VEOLIA

Membre depuis 2018

Secteur : Eau et Déchets

Chiffres et actions clés :

- Ouverture de 3 campus pour Terra Academia, l'école de la transformation écologique
- +15,3 % d'alternants entre 2019 et 2023
- 2 251 alternants en France en 2023
- Soutien à 170 000 personnes en difficulté en France en 2023 pour un montant dépassant 4,8 millions d'euros

Veolia a pour ambition d'être l'entreprise de référence de la transformation écologique avec trois piliers d'actions : décarboner, dépolluer et régénérer les ressources.

Présent sur les cinq continents avec près de 218 000 salariés, Veolia conçoit et déploie des solutions utiles et concrètes pour changer la donne en combinant ses 3 métiers de l'eau, de l'énergie et des déchets. Veolia exprime dans sa raison d'être l'ambition de prendre en compte les attentes de ses parties prenantes dans la création et le partage de la valeur.

À ce titre, Veolia s'engage sur une performance plurielle qui met au même niveau d'attention et d'exigence ses performances économique et financière, commerciale, sociale, sociétale et environnementale. L'engagement de Veolia dans le Collectif pour une économie plus inclusive traduit son ambition en matière de performance sociale et sociétale. ●

Accès aux biens et services pour les personnes en précarité

Veolia s'est donné comme ambition d'offrir à l'ensemble de ses salariés des garanties sociales qui les protègent contre les aléas de la vie. Intégralement déployé dans toutes nos géographies depuis le 1er septembre 2023, Veolia Cares est un programme global d'avantages sociaux de grande ampleur. Il est fondé sur cinq piliers : congé de parentalité, couverture décès, couverture santé, accompagnement de nos salariés aidants, bénévolat associatif. Veolia Cares s'applique à l'ensemble des salariés du groupe, sans discrimination de genre, quel que soit leur statut et dès le premier jour d'embauche.

L'offre solidaire de Veolia incarne l'engagement de l'entreprise pour garantir l'accès à l'eau pour tous, y compris les plus vulnérables. Cette initiative repose sur une politique

Accès à l'emploi et à la formation

Aux côtés de ses partenaires économiques, académiques, publics et associatifs, Veolia a initié Terra Academia, l'école de la transformation écologique. Volontairement ancrée dans les territoires à travers un réseau de Campus, Terra Academia a ouvert ses trois premiers campus en 2024 à Arras, Deauville et Paris. L'école s'adresse aux jeunes avec notamment des formations diplômantes aux métiers verts, aux professionnels actifs ou en reconversion avec des formations aux compétences nécessaires à la transformation écologique et des formations à des métiers en tension (un premier pilote construit par Veolia et Terra Academia sera lancé début 2025 pour former des collaborateurs au métier de technicien de maintenance), aux cadres dirigeants d'entreprises, élus et directeurs de services de collectivités, avec des parcours modulaires. Un premier parcours de découverte des métiers de la transformation écologique destiné aux jeunes éloignés de l'emploi est également déployé depuis janvier 2024 avec la Maison de l'Emploi et des Métiers d'Arras.

Au sein de ses équipes dans le monde, notre groupe Veolia se mobilise pour accélérer l'alternance : +15,3 % d'alternants entre 2019 et 2023. La France représente 64 % des alternants à fin 2023 (soit 2 251 alternants soit 4,85 % de nos effectifs de la zone France).

Aussi l'alternance demeure-t-elle un pan important de notre politique de formation en France, participant d'une gestion prévisionnelle efficace des emplois en tension et/ou émergents et par là même des compétences utiles aux ambitions que nous poursuivons en matière de transformation écologique notamment.

intégrée dans les contrats, une organisation centrée sur des référents solidarité, et des actions concrètes adaptées aux besoins locaux. Veolia réalise des diagnostics territoriaux pour personnaliser son offre et met en place des solutions innovantes telles que le Chèque Eau dématérialisé, des conseils d'économie d'eau, et un fonds d'urgence pour les situations précaires. Les référents solidarité coordonnent ces efforts au niveau local, assurant un lien efficace entre les consommateurs en difficulté et les services sociaux. En 2023, cette approche a permis d'aider près de 170 000 personnes en France, pour un montant dépassant 4,8 millions d'euros.

L'offre Solidaire de Veolia illustre ainsi son engagement à fournir des solutions adaptées et efficaces pour l'accès universel à l'eau.



VICAT

Membre depuis 2022

Secteur : Construction

Chiffres et actions clés :

- Près de 7 % d'alternants
- 2 millions d'euros investis pour la jeunesse en France en 2023
- 60 % des achats sont réalisés auprès de PME
- Une trentaine de fournisseurs dits « inclusifs »

Groupe cimentier français présent dans 12 pays, Vicat emploie près de 9 900 collaboratrices et collaborateurs et réalise un chiffre d'affaires consolidé de plus de 4 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-cœur... : 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/investisseurs/informations-reglementees>

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 environnementale et solidaire. Agir durablement en faveur de l'inclusion est un gage de performance et de créativité. Afin de lutter contre toute forme de discrimination, le Groupe dispense en interne la formation « guide du recrutement performant et inclusif ».

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 2023). En France, près de 92 % des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe sont embauchés en CDI (sur un panel incluant l'alternance). Le groupe Vicat est un acteur de référence sur les territoires ruraux où il est implanté.



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 6 % des effectifs en 2022 et en 2023. Ils ont été dépassés pour atteindre 6,3 % en 2022 et près de 7 % en 2023. La volonté d'atteindre la parité sur cette population est restée incarnée en 2023 avec un résultat de 40 % de talents féminins pour 60 % de talents masculins.

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. Dès son lancement en 2024, Vicat propose également de nombreux stages de seconde sur l'ensemble du territoire pour inciter les jeunes à découvrir les métiers de l'industrie. La découverte des métiers industriels auprès des collégiens avec l'association 100000 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 2023, 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 de plus de 1 % de mentors en 2022 et 2023 a été atteint, avec le concours des associations Sport dans la ville, Institut Télémaque, Article 1er et la Fondation Mozaïk notamment. En 2023, le groupe VICAT a investi 2 millions d'euros en faveur de la jeunesse en France.

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

Le groupe Vicat accorde une attention particulière aux parties prenantes les plus vulnérables par le biais d'un engagement fort dans plusieurs domaines concernant certains de ses pays d'implantation : l'aide d'urgence (pour aider les populations turques touchées par les 2 séismes de 2023), la santé, l'accès à l'eau potable (Sénégal, Inde), l'aide à la construction de toilettes publiques (Inde) et la gestion des déchets.

La Direction de Vicat participe financièrement et par sa présence à deux chaires en lien avec ces sujets : 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.

Le groupe Vicat fournit des matériaux de construction pour les infrastructures scolaires et du matériel éducatif (outils informatiques, mobilier de bureau, manuels). Il a aussi octroyé des bourses au mérite.

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 SOCOCIM au Sénégal. Ses initiatives en faveur des populations locales sont multiples. Le développement de l'inclusion 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 et 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.

Le groupe Vicat applique une politique volontariste et adaptée en faveur des personnes en situation de handicap. Cette politique se décline en 4 axes : sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi et accompagnement de nos collaboratrices et collaborateurs et achats inclusifs.



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. En France, les activités se conformant au « guide des achats inclusifs. Le Groupe a participé au forum des achats inclusifs organisé par le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive. 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 lors 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 de la transition environnementale et solidaire, ainsi que les démarches d'amélioration continue pour les conditions de travail (santé, sécurité, interdiction du travail des enfants).

Le groupe Vicat respecte constamment sa procédure d'évaluation de ses fournisseurs et fait adhérer l'ensemble de ses fournisseurs à son Code de Conduite.

Depuis 2021, le Groupe travaille sur les bases d'une cartographie pour identifier ses principaux risques fournisseurs :

- Salariés de fournisseurs exposés à des risques de sécurité et de santé au travail.
- Salariés de fournisseurs exposés à des risques de non-respect des Droits de l'Homme et du travail.
- Salariés de fournisseurs exposés à des risques de discriminations.
- Communautés locales exposées à un risque de pollution environnementale liée aux activités et aux produits de fournisseurs.





**PARTENAIRES
NATIONAUX
DU COLLECTIF**

88 – 100 Chances 100 Emplois

89 – L'ACTION TANK

90 – IMPACT Partners

91 – Collectif Mentorat



100 CHANCES 100 EMPLOIS

100 Chances 100 Emplois est née il y a plus de 20 ans de la rencontre de Jean-Louis Borloo, Ministre des Affaires Sociales et de Henri Lachmann, PDG du groupe Schneider Electric. Ce sont aujourd'hui plus de 40 territoires qui sont mobilisés et plus de 12 000 jeunes accompagnés. Notre réseau d'entreprises engagées en partenariat avec les structures de l'emploi, œuvrent au développement de l'engagement sociétal et permettent à plus de jeunes entre 16 et 30 ans d'aller vers et dans l'emploi durable. Notre impact est fort et plus de 80 % des jeunes trouvent une solution positive à leur avenir professionnel.

Les deux programmes de l'association 100 Chances 100 Emplois : Job-Reboost et Impulsion vise à répondre aux besoins économiques d'un territoire tout en contribuant à rétablir l'égalité des chances.

C'est proposer des parcours et/ou un accompagnement individualisé à des jeunes peu qualifiés ainsi qu'à des jeunes diplômés victimes de discrimination. L'enjeu : permettre à chaque jeune de devenir un acteur de sa vie et principalement de son projet professionnel.

Job-Reboost repose notamment sur une semaine de coaching et démobilitation 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...

Impulsion agit en complémentarité ou de manière singulière afin que chaque jeune puisse bénéficier d'un accompagnement personnalisé en étant mentoré.

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. C'est aussi l'occasion pour un collaborateur de devenir mentor et d'agir plus concrètement pour l'égalité des chances et l'impact sociétal de son entreprise. Véritable partenaire du collectif, ensemble nous agissons pour l'emploi et l'inclusion.

ACTION TANK

L'ACTION TANK

L'Action Tank 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.

En 2024, s'est amorcé pour le GT2 du Collectif qu'anime l'Action Tank, une nouvelle feuille de route qui va concentrer les travaux sur l'identification des Clients fragiles et des Salariés fragiles. Les premiers résultats des travaux menés sur ces deux sujets seront présentés au premier dîner des Ceos du Collectif, le 1er avril 2025 »



IMPACT PARTNERS

Créée en 2007, IMPACT Partners est la première plateforme européenne dédiée à l'investissement à impact social, présente à Paris, Copenhague, Francfort, Milan et Barcelone. Son objectif est de soutenir les entrepreneurs engagés dans la construction d'une société plus inclusive et durable. Avec 500 millions d'euros sous gestion, l'organisation soutient financièrement et humainement des projets à fort impact social en Europe.

IMPACT Partners intervient à deux niveaux : en finançant des entreprises sociales en croissance avec des investissements de 1 à 15 millions d'euros, et en soutenant des entrepreneurs locaux dans des territoires fragiles avec des apports allant de 40 000 à 500 000 euros. Elle organise également plus de 60 événements par an pour promouvoir l'entrepreneuriat inclusif, l'emploi des publics éloignés du marché du travail et les achats responsables. C'est dans ce cadre qu'IMPACT partenaire soutient le Collectif en assurant la géolocalisation et l'évaluation de politiques RH, en particulier vis-à-vis des jeunes habitants des QPV et de ZRR.



COLLECTIF MENTORAT

Fondé en 2019 à l'initiative de 8 associations pionnières du mentorat, le Collectif Mentorat regroupe aujourd'hui plus de 70 organisations qui proposent du mentorat à des publics jeunes (de 5 à 30 ans), via l'implication de mentors salariés, agents publics, étudiants, lycéens et retraités.

Le Collectif Mentorat a pour vocation de fédérer en son sein l'ensemble des organisations d'intérêt général agissant en faveur du mentorat. Ses missions sont de porter un plaidoyer pour un droit au mentorat, faire grandir et représenter l'écosystème du mentorat en France et accompagner ses organisations membres vers un mentorat de qualité.

Depuis deux ans, les deux collectifs joignent leurs efforts pour contribuer au développement du mentorat en France.

En 2023, le mentorat était désigné comme étant la Grande cause nationale, afin d'en faire un levier d'émancipation professionnelle de tous les jeunes de France. Le Collectif Mentorat a alors bénéficié du précieux soutien du Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive pour déployer la campagne de communication à travers la France entière, permettant notamment sa diffusion plus de 3 millions de fois sur les écrans publicitaires des gares, villes et centre commerciaux.

Pour accompagner les entreprises du Collectif dans leur objectif de compter 20 000 mentors parmi les collaborateurs d'ici 2025, le Collectif Mentorat a participé à l'organisation de deux job coachings réunissant plus d'une centaine d'entre eux et des jeunes en recherche de stage, d'alternance ou d'emploi, chez TotalEnergies en octobre 2023 et chez Accenture en novembre 2024

