

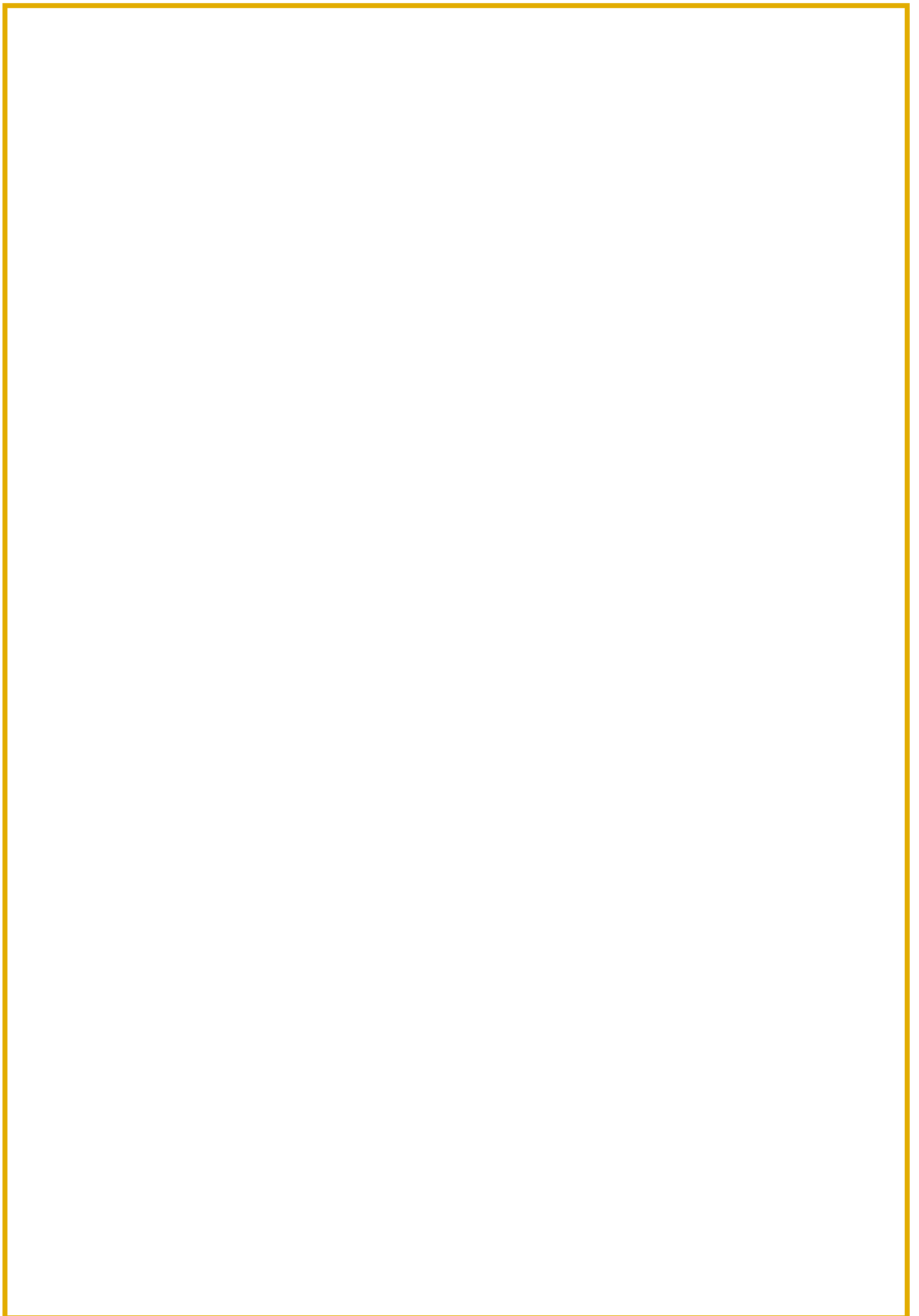


EDITION 2018

INCLUSION ECONOMIQUE : LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES RH

D'APRES LES 10 INITIATIVES LES PLUS INNOVANTES DE
LA 3^{ème} EDITION DU TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITE





SOMMAIRE

10 initiatives exemplaires qui font avancer l'inclusion économique	4
Jury de la 3 ^{ème} édition du TOP10	5
Étapes clefs d'un recrutement inclusif	6
Palmarès de la 3 ^{ème} édition du TOP10	7
Catégorie « SOURCING : IDENTIFICATION DES TALENTS »	
Crédit Agricole de la Réunion : <i>Considérer que la constance sportive s'applique à la performance professionnelle</i>	8
France Télévisions : <i>Mieux refléter sur les antennes la pluralité de la société</i>	9
Suez : <i>Permettre aux publics éloignés de l'emploi de rebondir</i>	10
Tiséa : <i>Développer l'entreprise par une politique 100% inclusion économique</i>	11
Catégorie « EVALUATION DES POTENTIELS »	
Michelin : <i>Détecter les compétences invisibles sur un CV</i>	12
RATP : <i>Inciter des femmes à postuler à des postes dits masculins</i>	13
Catégorie « INTEGRATION DES TALENTS »	
Adrexo : <i>Placer l'insertion professionnelle au cœur de la politique RH</i>	14
Edenred : <i>Élargir les canaux de recrutement et former les futures pépites identifiées</i>	15
 Holding House Eco : <i>Croire dans le potentiel de chacun et faire croître ce potentiel</i>	16
SAF Magnum : <i>Répondre à la pénurie de compétences tout en favorisant le territoire</i>	17
La Fondation Mozaïk	18
Remerciements à nos partenaires	19
Nous contacter	20

10 initiatives exemplaires qui font avancer l'inclusion économique

Le TOP 10 des recruteurs de la diversité est un événement créé par la Fondation Mozaïk et ses partenaires. Il récompense les meilleures pratiques en matière de recrutement des talents des territoires les moins privilégiés. Nous sommes heureux cette année de compter parmi les lauréats de grands groupes publics et privés mais aussi des PME, tous engagés partout en France. Ce guide a vocation à inspirer et stimuler les dirigeants, directeurs des ressources humaines et chargés de recrutement dans leur politique d'inclusion économique en faveur des talents issus des territoires les moins privilégiés de notre pays.

10 initiatives sont mises à l'honneur, portées avec enthousiasme par des structures audacieuses dans leur démarche. Bravo à elles ! La Fondation Mozaïk et ses partenaires sont convaincus que le changement de mentalités et des évolutions dans les pratiques en matière d'inclusion économique, peuvent et doivent venir des entreprises qui font vivre notre pays et nos concitoyens.

En 3 ans, la Fondation Mozaïk est fière d'avoir mis en lumière 30 actions concrètes de politique d'inclusion à l'égard des talents des territoires les moins privilégiés.

Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que ces pratiques se démocratisent au sein des directions d'entreprises, des COMEX et sur des postes de cadres. Ces 30 structures lauréates ne doivent pas être des exemples, elle doivent être la norme.

L'enjeu ici est avant tout un enjeu business. Il n'est plus question de RSE, mais bel et bien de politique RH tendue vers la diversité pour conduire l'entreprise à une meilleure performance. Preuve en est le rapport 2018 du cabinet McKinsey&Company qui affirme que « la diversité ethnique et culturelle au sein des équipes dirigeantes influence favorablement les performances financières des entreprises avec un bénéfice de 33 % supérieur aux autres ».

France Stratégie estime, pour sa part, à 150 milliards d'euros le coût des seules inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés... et pourtant, près de 40% des jeunes sont au chômage dans certains territoires.

Chers dirigeants français, soyez audacieux dans votre politique RH et élargissez vos canaux de recrutement, osez faire confiance à tous les potentiels, d'où qu'ils viennent ! Nous vous donnons rendez-vous en 2019 pour une 4^{ème} édition du TOP10 des recruteurs de la diversité, qui, je l'espère, surprendra le Jury et le public par ses initiatives innovantes.

Avec détermination,

Saïd Hammouche, Président du Comité Exécutif de la Fondation Mozaïk RH.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Saïd Hammouche'.



JURY DE LA 3^{ème} EDITION DU TOP10

La Fondation Mozaïk et ses partenaires remercient le Président du Jury, Jean-Paul Charlez, Président de l'ANDRH, représenté le 15 octobre 2018 par Benoit Serre, Vice Président National Délégué de l'ANDRH, et ses membres pour leur expertise et le temps qu'ils ont consacré à la consultation et à l'évaluation des dossiers de candidatures.

Elodie Baussand

Associée en charge des ressources humaines et du projet social Tenzing

Philippe Bayok

Délégué général d'Abalone France

Claire Chevalier

Responsable de projet Diversité et Management Inclusif du réseau Les Entreprises pour la Cité

Kyril Courboin

Président de J.P Morgan France et Président du Conseil d'Orientation de la Fondation Mozaïk

Inès Dauvergne

Experte, consultante et conférencière

Bernard Le Masson

Président de la Fondation Accenture et Directeur Général pour le secteur santé et services publics d'Accenture

Jacques Galvani

Président du Club XXIème siècle

Antoine Morgaut

Président de Syntec Conseil en recrutement

Valérie Perruchot-Garcia

Directrice Communication, Affaires Publiques et RSE, Coordinatrice Diversité & Inclusion de Johnson & Johnson France

Fanny Picard

Associée Fondatrice d'Alter Equity et membre du Conseil d'Orientation de la Fondation Mozaïk

Céline Pigalle

Directrice de la rédaction BFMTV

Thomas Reynaud

Directeur général délégué d'Iliad et membre du Conseil d'Orientation de la Fondation Mozaïk

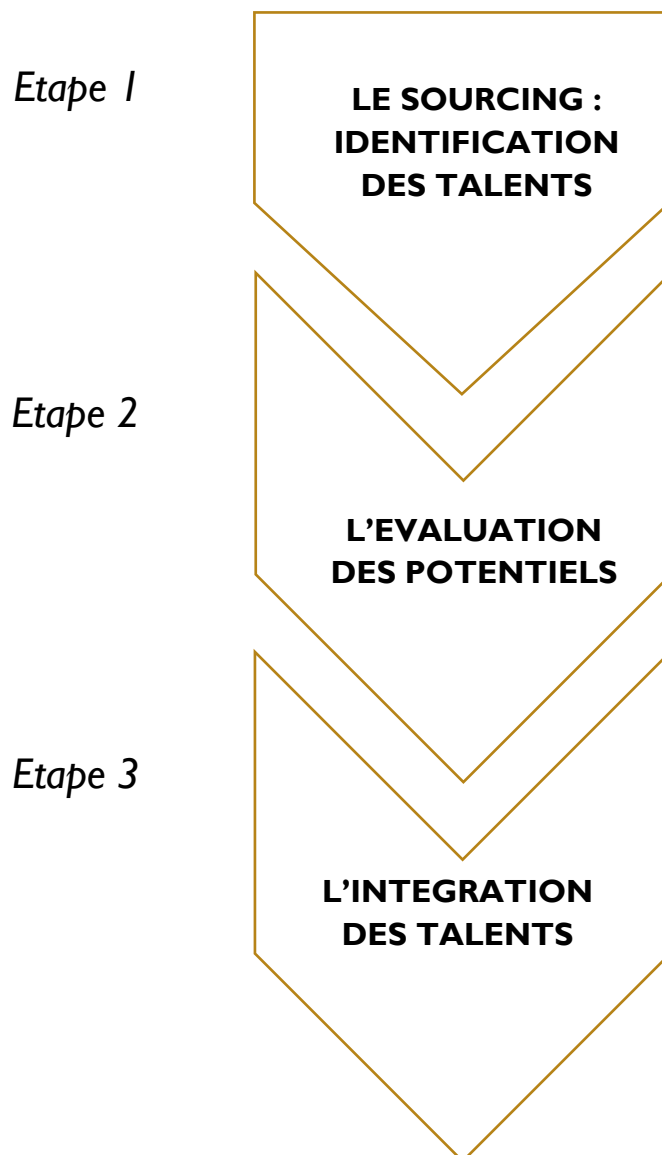
Pete Stone

Fondateur de Just Different

ETAPES CLEFS D'UN RECRUTEMENT INCLUSIF

L'ambition du TOPI0 des recruteurs de la diversité est d'inspirer les entreprises, associations et acteurs publics pour la mise en œuvre de politiques d'inclusion économique en faveur des talents issus des territoires les moins privilégiés.

Le Jury s'est reposé sur la méthodologie du cabinet de recrutement Mozaïk RH pour réussir un recrutement inclusif, à savoir le respect des **3 étapes clés** ci-dessous :



PALMARES DE LA 3^{ème} EDITION DU TOP10

CATEGORIE « SOURCING : IDENTIFICATION DES TALENTS »



france•tv



CATEGORIE « EVALUATION DES POTENTIELS »



CATEGORIE « INTEGRATION DES TALENTS »

ADREXO



magnum



LAUREAT 2018 DU TOPI0

DANS LA CATEGORIE

« SOURCING : IDENTIFICATION DES TALENTS »



Considérer que la constance sportive s'applique à la performance professionnelle.

- Grand Groupe implanté sur l'île de la Réunion
- Secteur privé
- Entre 300 et 1000 salariés
- Secteur d'activité : Banque & assurance

L'INITIATIVE

Considérer la pratique du sport comme vecteur d'insertion à l'emploi. En 2017 : intégration de jeunes de milieux sociaux moins privilégiés pratiquant un sport avec constance dans la vie professionnelle.

L'action est portée par le DRH.

Le Crédit Agricole de la Réunion propose un **accompagnement humain et une formation adaptée pour conjuguer savoir-être et savoir-faire en se basant sur les valeurs du sport.**

LE CONTEXTE

- **Taux de chômage élevé des jeunes sur l'île de La Réunion** supérieur à celui de la Métropole.
- Un nombre élevé de jeunes sportifs.

LES PUBLICS CONCERNES

Les jeunes issus des territoires les moins privilégiés pratiquant un sport.

LES MOYENS DEPLOYES

- Budget de **50 000€** dédié à cette action.
- **Implication de la Fondation Crédit Agricole et de moyens humains.**

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

Résultat : 12 jeunes recrutés pour la promotion 2017.

L'initiative a été reconduite en 2018.

LAUREAT 2018 DU TOPIO

DANS LA CATEGORIE

« SOURCING : IDENTIFICATION DES TALENTS »



Mieux refléter sur les antennes la pluralité de la société.

- Grand Groupe situé à Paris
- Secteur public

- Plus de 1000 salariés
- Secteur d'activité : communication & médias

L'INITIATIVE

Depuis janvier 2012 : **mise en place d'un partenariat/mécénat Diversité par le biais de conventions avec des écoles de journalisme afin de recruter des étudiants boursiers issus de la diversité qui bénéficieront de contrats d'apprentissage et de professionnalisation.** En 2018, 9 partenariats ont été signés : EJT Toulouse, IPJ Dauphine, CFJ Paris, Sciences Po, CUEJ Strasbourg, ESJ Pro Montpellier, ESJ Lille, IJBA Bordeaux, EPJT Tours et 3 mécénats : Sciences Po, ESJ Lille, ESJ Pro Montpellier.

LE CONTEXTE

Dès 2004, **France Télévisions s'est engagée en faveur de la diversité, en signant la Charte Diversité.** L'entreprise a ensuite développé différentes actions pour concrétiser sa politique diversité, dont ce partenariat avec des écoles de journalisme. Celui-ci permet de combiner 2 axes forts de la politique RH de FTV que sont l'accueil de jeunes **au travers de l'alternance** et la volonté de conduire un recrutement plus diversifié prenant en compte toutes les origines.

L'initiative est portée par la direction Générale Déléguée aux ressources humaines et à l'organisation, et mise en œuvre par la Direction du DEVRH, de l'emploi et de la diversité en lien avec les rédactions.

LES PUBLICS CONCERNES

Etudiants boursiers (CROUS) ou résidant dans un quartier prioritaire relevant de la politique de la ville, issus de la diversité ethnique et sociale, ou en situation de handicap.

LES MOYENS DEPLOYES

Participation au financement de Bourses, accompagnement financier des écoles déployant une politique spécifiquement dédiée à la diversité et dons (Mécénat), et financement de la mobilité (frais de déplacement des étudiants).

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

Critères quantitatifs : 92 étudiants ont intégré le dispositif de partenariat depuis 2012. 3 écoles ont bénéficié de dons contribuant au financement de leurs actions spécifiques en matière de diversité.

Critères qualitatifs : En 2018 : 52 jeunes dans le vivier des CDD, 4 ont été recrutés en CDI.

A moyen terme : attirer et renforcer l'accès des jeunes issus de la diversité au métier de journaliste.

A long terme : recruter ces jeunes permet de contribuer à plus de diversité au sein des rédactions de FTV pour mieux refléter la pluralité de la société sur les antennes.



Contact : Armando DA SILVA / armando.dasilva@francetv.fr



LAUREAT 2018 DU TOPIO

DANS LA CATEGORIE

« SOURCING : IDENTIFICATION DES TALENTS »



Permettre aux publics éloignés de l'emploi de rebondir.

- Grand Groupe situé à La Défense, Paris
- Secteur privé
- Plus de 1000 salariés
- Secteur d'activité : énergie, eau, gestion des déchets

L'INITIATIVE

Action de "recrutement inclusif" que met en place SUEZ dans le cadre du **déploiement du programme « Maison pour rebondir »** : favoriser l'accès à l'emploi durable en réservant des postes pour des personnes en difficulté d'insertion professionnelle dans les filiales de SUEZ (et entreprises partenaires) et en sécurisant leur intégration. Pour cela, le processus de recrutement de SUEZ (sourcing, évaluation des candidatures et intégration) a été repensé. Suez travaille étroitement avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion du territoire pour faire réussir ces parcours d'insertion.

La diversité est considérée comme un levier de performance pour SUEZ.

LE CONTEXTE

Il y a un « mur de verre » entre le monde de l'entreprise et le monde social (acteurs de l'insertion et de l'emploi) : les services de Ressources Humaines ont tendance à recruter les mêmes types de profils en passant par les mêmes canaux. Ils ont rarement le temps, ou les moyens de recruter des publics éloignés de l'emploi et de sécuriser leur intégration.

« La Maison pour rebondir » joue le rôle de maillon manquant dans la chaîne de l'insertion : par les cycles de formation qu'elle dispense, elle vient compléter le travail des acteurs sociaux et de l'insertion dans l'entreprise pour assurer la bonne intégration de publics en difficulté d'accès à l'emploi grâce à des cycles de formations.

LES PUBLICS CONCERNES

Les publics éloignés de l'emploi accompagnés par les acteurs de l'emploi et de l'insertion (PLIE, Missions locales, SIAE, ...). L'objectif est de permettre à ces personnes d'intégrer les métiers de SUEZ.

LES MOYENS DEPLOYES

Le budget du programme « Maison pour rebondir » est de **800 000€ par an**, financé par la DRH du Groupe et les BUs locales pour les antennes, ainsi que par la vente de prestations de formation & de conseil. Forte implication de la filière RH, des chefs d'agences et des tuteurs opérationnels pour les actions d'insertion. A cela s'ajoute l'engagement solidaire des collaborateurs/ mécénat de compétences.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

Le programme « Maison pour rebondir » a pour objectif d'agir autrement pour l'emploi sur les territoires où SUEZ est implanté. L'entreprise souhaite contribuer à l'action sociale des territoires dans lesquels elle est implantée.



Contact : Benoît BONELLO / benoit.bonello@suez.com



LAUREAT 2018 DU TOPI0

DANS LA CATEGORIE

« SOURCING : IDENTIFICATION DES TALENTS »



Développer l'entreprise par une politique 100% inclusion économique.

- PME située à La Garenne Colombes
- Secteur privé
- Moins de 49 salariés
- Secteur d'activité : équipements électriques et électroniques

L'INITIATIVE

Le sourcing élargi auprès d'organismes (missions locales, Pôle Emploi, ...) **en zone rurale** (Hauts-de-France) **ou « quartier sensible » à fort taux de chômage afin de proposer des emplois dans les zones géographiques en forte croissance** (Ile-de-France).

Des profils techniciens sans emploi dans les Hauts-de-France sont accompagnés vers un job en Ile-de-France. Parallèlement, l'entreprise identifie des cadres avec expérience qui évoluent en IDF pour les accompagner en HDF sur des projets à valeur ajoutée.

L'entreprise offre également un accompagnement dans la recherche de logement tant en IDF que dans les HDF.

Cette politique d'inclusion économique fait partie intégrante de l'ADN de l'entreprise et est portée par le gérant directement.

LE CONTEXTE

Les chantiers du Grand Paris provoquent une demande accrue de profils techniciens (bac+2 électricité), tandis qu'en Hauts-de-France, la demande est orientée vers des profils de cadres.

LES PUBLICS CONCERNES

Les demandeurs d'emploi avec un niveau supérieur à BAC / BAC +2 situés en zone rurale ou en « quartier sensible ».

LES MOYENS DEPLOYES

Pas de budget spécifique dédié à cette action car elle fait partie intégrante des valeurs de l'entreprise dès sa création dans les années 2000.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

L'impact, qui s'est vérifié au fil des ans, porte sur la création de nouveaux emplois et la fidélisation des collaborateurs.

La réussite de cette politique RH est mesurée à travers 3 indicateurs :

- le nombre d'emplois généré
- un faible turn over
- la satisfaction des collaborateurs.

Le responsable RH a fait partie d'un recrutement lié à cette démarche.

LAUREAT 2018 DU TOPI0

DANS LA CATEGORIE

« EVALUATION DES POTENTIELS »



Détecter les compétences invisibles sur un CV.

- Grand Groupe situé à Clermont-Ferrand
- Secteur privé

- Plus de 1000 salariés
- Secteur d'activité : industries manufacturières

L'INITIATIVE

Cette initiative repose sur une méthode de Pôle Emploi : la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Cette dernière permet de détecter des habiletés qui ne sont pas visibles sur un CV, permet de tester les capacités des candidats en fonction des exigences des postes de travail et est ouverte à tous et non discriminatoire.

Michelin travaille selon cette méthode en collaboration avec Pôle Emploi pour les recrutements d'agents de production.

L'action est portée par le service recrutement Industrie France, composée de 6 recruteurs agents répartis en France pour couvrir l'ensemble des besoins de recrutement des sites industriels.

LE CONTEXTE

Les candidatures sont nombreuses pour les postes industriels. Or, une sélection par un tri de CV n'est pas pertinente car de nombreux candidats ayant un parcours non industriel démontrent cependant des capacités correspondant aux besoins des postes de travail. Avec Pôle Emploi, Michelin souhaite pérenniser cette méthode.

La question de la diversité est déclinée notamment en e-learning et sur l'intranet Diversité avec différents outils à disposition des salariés. Depuis 2009, Michelin a mis en place des fonctions de managers Diversité.

LES PUBLICS CONCERNES

Tout candidat intéressé par un poste d'opérateur de production, quel que soit le cursus de formation et le parcours professionnel.

LES MOYENS DEPLOYES

Dotation d'un équivalent temps plein à l'année pour coordonner l'ensemble du dispositif :

- Séances d'information à tous les candidats intéressés (en moyenne une séance par mois dans chacune des villes où Michelin dispose d'un site industriel).
- Séances de tests MRS réalisées par Pôle Emploi pour tous les candidats se déclarant intéressés à l'issue de la séance d'information.

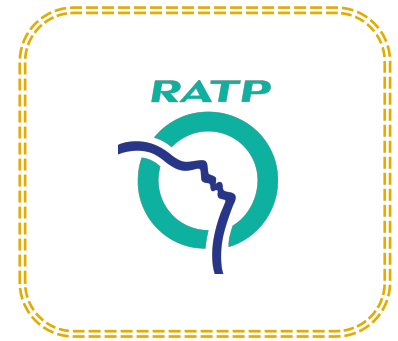
L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

Critères quantitatifs : la moitié des recrutements concerne des candidats qui n'ont pas d'expérience industrielle. Sur 3 000 embauches d'opérateurs de production réalisées entre 2015 et 2017, environ 1 500 n'avaient pas un parcours professionnel ou une formation liée à des activités industrielles.

LAUREAT 2018 DU TOPIO

DANS LA CATEGORIE

« EVALUATION DES POTENTIELS »



Inciter des femmes à postuler à des postes dits masculins.

- Grand Groupe situé en Ile-de-France
- Secteur public

- Plus de 61 000 salariés
- Secteur d'activité : transports urbains

L'INITIATIVE

« Lady's Boxing » est une innovation de l'organisme de formation et d'accompagnement **Job Odysée 2.0**, mise en pratique lors d'un gala de recrutement de la RATP. « Lady's Boxing » s'appuie sur la boxe féminine comme vecteur d'insertion professionnelle en vue de féminiser certains métiers tendus de la RATP.

Les 2 actions en amont du Gala, qui est le point d'orgue du dispositif, sont les sessions d'informations collectives avec de potentielles candidates sur 5 métiers de la RATP et des ateliers de coaching.

La volonté de la RATP est de faire accéder des femmes athlètes au processus de recrutement de la RATP.

LE CONTEXTE

Certains métiers de la RATP paraissent être des métiers masculins, alors même que des femmes pourraient correspondre aux profils recherchés. « Lady's Boxing » est une réponse aux freins que se mettent les jeunes femmes à exercer des métiers qu'elles perçoivent comme exclusivement masculins.

LES PUBLICS CONCERNES

Les jeunes femmes des Quartiers Prioritaires de la Ville.

LES MOYENS DEPLOYES

Moyens humains : 40 personnes pour un budget de 11 000 €. Des mairies et des clubs de boxe ont également été mobilisés.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

- **Bilan quantitatif** : 4 000 candidatures collectées dont 98% émanant d'Ile-de-France, 600 candidatures présélectionnées dans le cadre de 8 ateliers en amont de l'évènement, 394 entretiens de recrutement avec les chargées de recrutement.
- **Bilan qualitatif** : candidatures de qualité, taux de présence et taux de satisfaction élevés, fluidité des entretiens très élevée compte tenu de la volumétrie.

Les résultats :

- Une plus grande mixité sociale et mixité homme/femme.
- Suppression des barrières psychologiques que se mettent les femmes à accéder à des postes jugés trop masculins.
- Promotion des profils de femmes sportives issues des QPV.

LAUREAT 2018 DU TOPIO

DANS LA CATEGORIE

« INTEGRATION DES TALENTS »



Placer l'insertion professionnelle au cœur de la politique RH.

- Grand Groupe situé à Aix-en-Provence
- Secteur privé

- Plus de 1 000 salariés
- Secteur d'activité : communication et médias

L'INITIATIVE

En 2017, Adrexo, en partenariat avec la Fondation des Apprentis d'Auteuil et Promotrans (organisme de formation), a intégré au sein de ses équipes, 21 jeunes issus de Quartiers Prioritaires de la Ville qui seront formés en alternance et passeront leur Permis B.

Cette initiative a pour objectif de professionnaliser les ressources d'Adrexo, de proposer aux jeunes en situation de précarité un parcours de carrière structuré et d'apporter des solutions d'emplois dans les territoires d'implantation d'Adrexo.

LE CONTEXTE

Adrexo déploie depuis plusieurs années des actions liées à la diversité. Le développement de ce projet s'inscrit dans la nouvelle politique RH mettant au cœur de ses actions les questions d'insertion. Même si la diversité est naturellement présente dans l'entreprise, qui compte 93 nationalités différentes, elle s'est structurée au fil des années avec : en 2008 la création d'une mission Handicap, en 2013 la signature d'accords intergénérationnels et d'égalité professionnelle, et aujourd'hui, avec ce nouveau projet qui permet à Adrexo d'assurer un rôle sociétal en matière d'emploi dans ses territoires.

LES PUBLICS CONCERNES

Les jeunes issus de Quartiers Prioritaires de la Ville ou en situation de précarité, peu qualifiés et/ou en décrochage scolaire.

LES MOYENS DEPLOYES

Une équipe au sein de la Direction du Développement RH et un budget sont dédiés au projet. Les managers terrains sont sensibilisés et formés à l'intégration des jeunes. Le modèle opérationnel d'Adrexo a été adapté aux contraintes des jeunes.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

En 2017, 21 jeunes issus de quartiers prioritaires de la ville qui seront formés en alternance et passeront leur Permis B.

- **Les critères quantitatifs** seront : le nombre de recrutements et le taux de transformation en fin de parcours, le nombre de titres professionnels et de Permis B validés.
- **Les critères qualitatifs** seront : les constats établis lors des entretiens de mi-parcours entre les managers et les jeunes et le retour d'expérience en fin de parcours.

LAUREAT 2018 DU TOPI0

DANS LA CATEGORIE

« INTEGRATION DES TALENTS »



Elargir les canaux de recrutement et former les futures pépites identifiées.

- Grand groupe situé à Malakoff (92)
- Secteur privé
- Entre 300 et 1000 salariés
- Secteur d'activité : services divers aux entreprises

L'INITIATIVE

Endered accompagne des demandeurs d'emploi vers le métier de chargé de clientèle, même s'ils ne l'ont jamais exercé, associant une POE (préparation opérationnelle à l'emploi), une diversification des profils, une évaluation par simulation, une formation et une intégration dans leurs locaux.

Au niveau du recrutement, la POE porte les valeurs de la diversité à tous niveaux : l'ouverture des profils, la possibilité de donner sa chance à chacun, briser les biais inconscients, la remise en question des process de recrutement et d'intégration de l'entreprise et l'assurance d'une approche gagnant-gagnant.

LE CONTEXTE

Edenred souhaite étoffer ses canaux de recrutement pour avoir accès à un vivier de candidats auxquels l'entreprise ne pensait pas forcément mais qu'elle était prête à accompagner jusqu'à leur intégration au sein d'Edenred.

LES PUBLICS CONCERNES

Tous les demandeurs d'emplois, en partenariat avec le pôle emploi du 92, la mission locale du 92 et les réseaux handicap tels que l'AGEFIPH.

LES MOYENS DEPLOYES

Construction du programme : 10 équivalents temps plein (ETP) Sourcing, en plus du travail de Pôle Emploi : 1,5 ETP de l'équipe de recrutement d'Edenred / Évaluation : 3 ETP de l'équipe RH sur 2 jours + 12 managers en ½ journée / Formation : 14 jours ETP via 2 tutrices du CRC.

Cette action a été financée par l'AFPA (OPCA) et Pôle Emploi.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

13 personnes ont suivi l'intégralité de la POE et le premier socle d'une formation certifiante (6 semaines). Suite à l'évaluation finale, 9 candidats se sont vus offrir un CDD de 12 mois transformable en CDI. Les autres candidats ont la possibilité de poursuivre la formation afin d'obtenir une certification.

A moyen terme, cette action permet de porter une démarche diversité par le déploiement d'un dispositif bénéfique pour tous. L'entreprise, via cette nouvelle approche de recrutement, met en avant le savoir-être et la motivation des candidats. Les managers sont mieux intégrés au processus et recrutent des candidats qui ont fait preuve d'une forte détermination pour le poste. Les demandeurs d'emploi suivent une formation certifiante qu'ils vont pouvoir poursuivre même s'ils ne sont pas recrutés. A long terme, l'enjeu est de reproduire cette action à d'autres secteurs d'activité de l'entreprise.

LAUREAT 2018 DU TOPIO

DANS LA CATEGORIE

« INTEGRATION DES TALENTS »



Croire dans le potentiel de chacun et faire croître ce potentiel.

- PME située à Saint Sylvain d'Anjou (49)
- Secteur privé

- Moins de 49 salariés
- Secteur d'activité : conseil en gestion des entreprises

L'INITIATIVE

L'entreprise a créé un centre de formation pour former, suivre, accompagner et fidéliser un public de futurs conseillers commerciaux issus de domaines variés et non expérimentés.

L'objectif est de former leur future force de vente, la fidéliser à l'enseigne et apporter des compétences à des publics souvent marginalisés.

LE CONTEXTE

Le fondateur dirigeant de la structure est issu d'un quartier défavorisé et a créé son entreprise ex-nihilo et sans diplôme. La stratégie de recrutement vise à reproduire ce modèle. Ainsi, la création de l'organisme de formation a pour objet principal d'offrir une opportunité de carrière à des candidats sans expérience, souvent non diplômés, désireux de se reconvertir dans le secteur de l'entreprise.

La diversité est représentée à chaque niveau de l'entreprise et au sein de tous les services (âge, ethnie, diplôme ou non, expérience ou non, homme et femme).

Elle est inscrite dans la démarche de recrutement depuis la création de l'entreprise.

LES PUBLICS CONCERNES

Tous les publics désireux d'intégrer le métier de la vente directe (public en reconversion, en difficulté, non diplômé, non expérimenté, ...). L'essence de la création de cet organisme de formation est de proposer une formation gratuite et rémunérée à des publics néophytes.

LES MOYENS DEPLOYES

En terme de moyens humains : tous les responsables commerciaux se mobilisent pour dispenser des interventions auprès de ces publics. La formation est entièrement prise en charge par Holding House Eco, à raison de 2 sessions par an. Le centre de formation rémunère ses apprentis.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

- **Critères quantitatifs** : nombre de candidats intégrés par rapport au nombre de CDI proposés.
- **Critères qualitatifs** : la qualité de la formation de base, transférable à un public inexpérimenté.

LAUREAT 2018 DU TOPIO

DANS LA CATEGORIE

« INTEGRATION DES TALENTS »



Répondre à la pénurie de compétences tout en favorisant le territoire.

- PME située à Gonesse (95)
- Secteur privé
- Entre 50 et 300 salariés
- Secteur d'activité : services divers aux entreprises dans l'évènementiel

L'INITIATIVE

MAGNUM favorise l'intégration des nouveaux talents par **l'accompagnement d'un personnel expérimenté et formé, et en priorisant le bassin d'emploi local pour réduire les inégalités sociales sur son territoire.** MAGNUM a porté la création du GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) pour prolonger les effets de sa politique auprès des populations de jeunes, visant à créer un cadre stable et motivant pour que les jeunes décrochent un Certificat de Qualification Professionnelle d'électricien du spectacle reconnu par la profession.

MAGNUM a formé ses tuteurs à tous niveaux d'encadrement. Cette logique assure la prise en compte et le suivi des problématiques liées à la diversité au quotidien, dans chaque secteur d'activité de l'entreprise.

LE CONTEXTE

MAGNUM s'est implanté en 2001 au cœur d'un bassin de population souvent décrit comme défavorisé, en banlieue nord de Paris, à Gonesse. Le taux de chômage (au sens du recensement) des 15 - 64 ans y est de 17,5% et celui des communes voisines, Villiers-le-Bel, Sarcelles, Garges-lès-Gonesse, se situe entre 21 et 22% quand la moyenne du Val d'Oise se trouve à 13,6%.

MAGNUM cherche à répondre aux problématiques d'emploi de certains métiers de la profession tout en apportant des débouchés d'emplois pérennes aux jeunes de son bassin d'activité pour être socialement et territorialement responsable.

LES PUBLICS CONCERNES

L'entreprise concentre ses efforts sur deux axes principaux : l'intégration des moins de 26 ans ou plus de 50 ans ainsi que les chômeurs de longue durée d'une part, et l'accueil de personnes handicapées et leur intégration dans l'entreprise à long terme.

LES MOYENS DEPLOYES

MAGNUM a formé 17 tuteurs à tous niveaux de l'entreprise. Ils encadrent actuellement 22 contrats d'alternance. Pour faciliter les démarches administratives, la Direction des Ressources Humaines accompagne les jeunes dans la recherche et la constitution de dossier de logements, de permis de conduire, etc.

L'IMPACT/ RESULTAT ATTENDU

Au total, ce dispositif a reçu 126 jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation au sein de l'entreprise.

Créée à l'initiative du cabinet de recrutement Mozaïk RH en 2015, la Fondation Mozaïk a pour ambition de changer la donne en matière d'inclusion économique des talents issus des territoires moins privilégiés.

Parmi les actions conduites ou initiées par la Fondation Mozaïk :

Conception et organisation



Ingénierie et test pour la plateforme de recrutement



Participation à l'expérimentation conduite par le Député Didier Baichère



Loi Egalité et Citoyenneté (janvier 2017)

Inscription d'un amendement portant sur « la délégation de service » accordée aux acteurs de l'intermédiation entre les entreprises et les candidats de la diversité.

Conception et lancement



Groupe de travail

« Secteur public et diversité »

Groupe de travail

« Culture et diversité »



Les membres du Conseil d'Orientation

Kyril COURBOIN

Président de JP Morgan France, Benelux et Europe du Sud

Thomas REYNAUD

Directeur général délégué d'Iliad

Bernard LE MASSON

Président de la Fondation Accenture et Directeur monde d'Accenture consulting pour le secteur Santé et Service Public

Firoz LADAK

Directeur général des Fondations Edmond de Rothschild

Fanny PICARD

Associée fondatrice d'Alter Equity

Florence DE HAAS

Associée fondatrice de FdH Conseil

MERCI A NOS PARTENAIRES

Nos partenaires premium



Nos partenaires fidèles



« Chez JP Morgan, nous sommes convaincus depuis très longtemps que la diversité et la mixité des cultures crée de la valeur et de l'émulation dans l'entreprise. »



Kyril COURBOIN

Président du Conseil d'Orientation de la Fondation Mozaïk,
Président de JP Morgan France, Benelux et Europe du Sud.

« Nous encourageons toute entreprise à tester, innover, coconstruire avec nous des solutions RH inclusives, afin d'explorer toute la richesse des territoires moins privilégiés et faire changer les mentalités. »



Saïd HAMMOUCHE

Président du Comité Exécutif de la Fondation Mozaïk.



SOUS L'ÉGIDE DE LA FONDATION FACE

Fondation Mozaïk,
L'Ascenseur
29 boulevard Bourdon
75004 Paris

contact@fondation-mozaik.org
neslian.ozveren@fondation-mozaik.org

www.fondation-mozaik.org

