



Trophées mecenova

L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

25 initiatives d'entreprises
pour l'éducation et l'accès à l'emploi



Jeannette Bougrab

Secrétaire d'Etat chargée de la Jeunesse et de la Vie associative



“ L'insertion des jeunes demeure préoccupante au regard de l'accès à l'emploi, en France comme dans la plupart des autres pays de l'Union européenne. Les efforts entrepris en matière d'éducation n'ont, à cet égard, pas réussi à enrayer un chômage qui touche actuellement près d'un jeune actif sur quatre. Ce chiffre ne saurait toutefois refléter la diversité des situations rencontrées. Traiter de la question de l'insertion professionnelle des jeunes, de l'accès à l'emploi, nécessite en effet d'en identifier les

différents freins et obstacles.

Ainsi, chaque année, on estime à près de 120 000 le nombre de jeunes qui quittent le système éducatif sans diplôme. Ce chiffre n'est pas admissible parce que, pour chacun de ces jeunes, il augure d'une insertion professionnelle et sociale difficiles.

Il nous faut refuser un tel fatalisme. Il nous faut le refuser au nom des valeurs et des principes républicains qui garantissent à chacun que son avenir n'est pas déterminé par avance.

C'est pourquoi, nous devons encourager et soutenir toutes les initiatives qui comme celles des Trophées Mecenova entendent apporter des réponses concrètes aux difficultés que rencontrent trop de jeunes pour accéder à l'emploi.

En distinguant les entreprises qui mobilisent leurs collaborateurs en faveur du développement du parcours professionnel des jeunes ou encore de l'accès à l'emploi de personnes en difficulté, ces Trophées concourent de belle manière au renouveau des moyens d'accès à un premier emploi et, au-delà, à la réflexion visant à apporter des réponses propres à permettre une insertion rapide et durable dans des emplois de qualité.

Cet engagement des entreprises, du milieu associatif nous le devons à tous et en particulier aux jeunes. Il est l'expression même du pacte républicain sur lequel repose notre nation.

C'est pourquoi, en cette année européenne du bénévolat et du volontariat, je tenais tout particulièrement à saluer l'initiative de l'IMS-Entreprendre pour la Cité et de ses responsables mais aussi l'engagement de celles et de ceux qui, dans le cadre d'un projet ambitieux, entendent de façon concrète et au quotidien lutter contre le poids de ces déterminismes qui pèsent sur les jeunes et notamment les plus fragiles d'entre eux. ”



Claude Bébéar

Président d'IMS-Entreprendre pour la Cité



“ L'IMS, il y a 25 ans, se créait autour d'un mouvement, celui du mécénat humanitaire. Quelques grands patrons, précurseurs en France, percevaient dans cette nouvelle forme d'engagement les frémissements d'un nouveau rôle pour l'entreprise dans la Société. L'entreprise, par cette démarche, ne se situait plus uniquement sur le terrain du mécénat culturel ou du sponsoring sportif, mais cherchait à investir les grandes causes de la Société, et principalement du « Tiers-Monde » à l'époque.

La publication que vous avez aujourd'hui entre les mains est le témoin d'une évolution manifeste. Avec la montée de la précarité et le développement du chômage en France, l'entreprise a davantage mis en place des actions concrètes et immédiatement tangibles. Elle a pris la mesure de son impact sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Et surtout, elle cherche dorénavant, par ses actions, à mobiliser ses salariés sur des initiatives qui ont un véritable sens et apportent une réelle motivation au travail.

Il y a 25 ans, ce recueil n'aurait pu voir le jour ! Aujourd'hui, nombreuses sont les entreprises à avoir compris le besoin des collaborateurs de s'impliquer autour de projets de solidarité. Les salariés, de toutes générations, attendent de l'entreprise qu'elle les aide à s'investir utilement. Et les entreprises ont en effet tout intérêt à poursuivre le mouvement, car travailler avec le monde associatif constitue pour elles une réelle opportunité. Souvent pour les compétences acquises par les salariés dans ces collaborations. Mais aussi pour les effets à plus long terme, les associations devenant progressivement de véritables partenaires pour l'emploi.

En organisant en 2011 les premiers Trophées Mecenova, l'IMS donne toute son envergure à l'engagement des entreprises. Gageons que ces partenariats solidaires continueront à prendre de l'ampleur ! ”



Les Trophées Mecenova

Méconnaissance de l'entreprise et de ses codes, préjugés sur les métiers, discrimination au recrutement ... Autant de barrières pour accéder au monde de l'entreprise et de l'emploi. Du collège à l'université, les jeunes ne sont pas égaux dans la construction de leur projet professionnel. Les chômeurs longue durée, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou encore les seniors sont également confrontés à de nombreuses difficultés pour retrouver un emploi. Mais l'entreprise n'est pas impuissante. Elle peut contribuer à **donner à tous les mêmes chances de réussir** en tissant des liens privilégiés avec ces différents publics. Avec l'appui de ses salariés, **qui présentent leurs parcours et leurs métiers, forment, parrainent**, elle peut aider les personnes éloignées de l'emploi à **acquérir et développer les compétences** qui faciliteront leur **insertion sur le marché du travail**.



2011, année européenne du bénévolat et du volontariat

A l'occasion de **l'année européenne du volontariat en 2011**, **IMS-Entreprendre pour la Cité** a souhaité mettre en lumière ces initiatives en organisant en France **les premiers Trophées Mecenova de l'engagement solidaire des collaborateurs**. Il s'agit de distinguer les

entreprises qui, au-delà des formes classiques de mécénat, mobilisent leurs collaborateurs dans des projets d'intérêt général visant à **faciliter le développement du parcours professionnel des jeunes et l'accès à l'emploi de personnes défavorisées**.

Ces Trophées constituent l'étape nationale des **European Employee Volunteering Awards**, organisés simultanément dans 22 pays européens et coordonnés par Business in the Community, réseau d'entreprises dédié à la responsabilité sociale des entreprises au Royaume-Uni.

Pour les **25 ans de l'IMS**, cette publication répertorie **25 initiatives d'entreprises**, parmi celles ayant participé aux Trophées Mecenova.

Vous y découvrirez notamment les 5 entreprises lauréates, dans les catégories suivantes : Grande Entreprise, PME, Pionnier, Espoir et Coup de Cœur du Jury.

Lauréat 2011



Espérons que ces initiatives vous inspireront, ainsi que vos collaborateurs, pour vos actions en faveur de l'éducation et de l'accès à l'emploi !

Un mot du partenaire des Trophées Mecenova



Nicolas Sekkaki, Directeur Général SAP France & Maghreb



“ SAP, dans le cadre de son programme de Responsabilité Sociale d'Entreprise « Best Citizen », mène des actions ciblées, et propose aux salariés de s'engager par le biais de divers projets. Ce modèle permet à SAP de décliner ses actions au niveau local et de cibler ses efforts sur des problématiques liées aux sensibilités des différents pays où l'entreprise est présente.

L'une des priorités d'action définies par l'entreprise concerne notamment l'Education.

Un niveau d'éducation adéquat pour tous nous paraît fondamental. Par notre action, nous espérons offrir aux bénéficiaires de meilleures chances de réussite dans la vie.

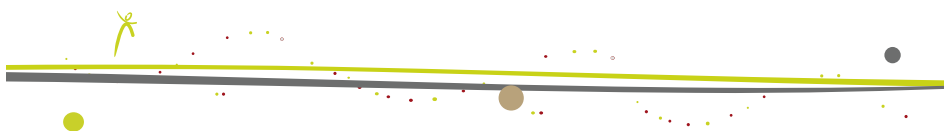
La Fondation SAP France, sous égide de la Fondation de France, revêt à ce titre une importance toute particulière. Elle subventionne en effet depuis 6 ans des projets associatifs pour l'éducation des enfants et des jeunes en difficulté autour des matières scolaires fondamentales. Grâce à l'implication de nos collaborateurs, nous avons pu soutenir depuis sa création une centaine d'associations. Nos bénévoles instruisent les projets associatifs en vue de les présenter au comité exécutif de la Fondation, et effectuent aussi une visite sur site des associations concernées afin de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les jeunes.



Je tiens à remercier nos collaborateurs pour cet engagement remarquable et suis heureux et fier de représenter SAP dans cette belle initiative.

Par ailleurs, je tenais à souligner que nous avons rejoint le réseau de l'IMS cette année. Et pour célébrer cette adhésion, nous souhaitons nous associer à l'organisation des Trophées Mecenova, dont la mission est de mettre en exergue les projets de solidarité d'entreprises en France. ”

Sommaire

Entreprise	Intitulé de l'initiative	Page
ACCENTURE	Skills to succeed	7
ADECCO (Groupe)	Engagés et solidaires	9
ALCATEL LUCENT	Passeport Avenir	11
ALCATEL LUCENT	Programme@talentEgal 	13
CAPGEMINI	Parrainage de jeunes en situation de handicap	15
CAPGEMINI / SOGETI	Partenariat avec l'Ecole de la 2ème chance	17
CETELEM	Des partenariats au service d'un recrutement diversifié	19
COCA-COLA ENTREPRISE	Passeport vers l'emploi 	21
DELOITTE	Accompagnement de chômeurs longue durée	23
DELOITTE	Jumelage solidaire avec le lycée JJ Rousseau de Sarcelles 	25
DÉPLOYONS NOS ELLES	Déployons nos Elles	27
FERRERO	Tremplin pour Réussir	29
GE	Parrainage de jeunes étudiants avec l'association Frateli	31



Entreprise	Intitulé de l'initiative	Page
HSBC	100 000 rencontres solidaires	33
HSBC	Les collégiens français et la belle Albion	35
LINKLATERS	Pour une meilleure formation des personnes en difficulté 	37
L'ORÉAL	«B'A'ba , Apprendre Comprendre Communiquer»	39
LYONNAISE DES EAUX CÔTE D'AZUR	Insertion professionnelle et égalité des chances pour tous	41
MOBI3	Mobi3	43
NORSYS	Journées de formation pour demandeurs d'emploi discriminés 	45
RATP	Trajets d'avenir	47
SEB (Groupe)	Réinsertion sociale et soutien des collaborateurs	49
SFR	Emmaüs Défi / SFR : Téléphonie solidaire	51
VEOLIA EAU LYON	Accès à l'emploi et mécénat de compétences	53
VEOLIA ENVIRONNEMENT	Au top pour un job	55

Skills to succeed

Programme de mécénat de compétences permettant aux collaborateurs de s'impliquer auprès de lycéens et de jeunes diplômés issus des quartiers populaires et de la diversité au travers d'activités de parrainage et de tutorat.

Contexte et enjeux

Accenture développe des partenariats en parrainant des étudiants ou des jeunes diplômés pour favoriser le désenclavement des filières d'excellence en France.

Initiative

- **Accent sur l'Emploi** : depuis 2005, coaching par un professionnel et soutien des collaborateurs auprès de jeunes diplômés BAC+4/5 issus des quartiers populaires et de la diversité.
- **Programme CPES du Lycée Henri IV** : depuis 2006 l'objectif est de préparer des élèves boursiers méritants issus de milieux modestes à intégrer les Grandes Ecoles de 1er rang. Chaque année, une nouvelle dizaine de dirigeants Accenture s'investissent et suivent leur filleul(le) dans sa scolarité.
- **Programme « Une prépa, une grande école pourquoi pas moi » de l'ESSEC** : depuis 2005, ce programme permet à des étudiants de milieux populaires d'intégrer des Grandes Ecoles et d'accéder au monde de l'entreprise. Les collaborateurs les aident à développer leur réseau professionnel et participent à des rencontres culturelles.
- **Passeport Avenir** : depuis 2010, des tuteurs soutiennent les étudiants inscrits au sein de ce programme réalisé en partenariat avec onze autres entreprises, des ministères et des Grandes Ecoles.

Ces initiatives font partie d'un programme global visant à former, d'ici 2015, notamment grâce au mécénat de compétences, 250 000 personnes, à travers le monde, pour développer leur employabilité ou créer leur entreprise. Ce programme comporte notamment des missions de conseil clé en main, effectuées par les collaborateurs en équipe, sur leur temps de travail (de 300 à 600 jours hommes), auprès d'associations et d'organismes partenaires.



Résultats

- **Accent sur l'Emploi** : 15 jeunes ont bénéficié de ce programme chaque année depuis 6 ans, soit 90 au total. Plus de 85% des jeunes diplômés parrainés ont obtenu un emploi qualifié.
- **Programme CPES du lycée Henri IV** : en 2009, 16 élèves de classes préparatoires ont été admis dans une Grande Ecole, dont un à Polytechnique, un à l'ESCP et quatre à l'EDHEC.
- **Programme « Une prépa, une grande école pourquoi pas moi » de l'ESSEC** : depuis 6 ans, plus de 50 étudiants ont bénéficié de soutiens financiers et d'ouverture à un réseau social d'entreprise ; 97% des lycéens visent un diplôme Bac+5 ; 61% sont dans une Grande Ecole ou visent une Grande Ecole.
- **Passeport Avenir** : pour cette première année, 38 tutorats ont été mis en place. Ce programme contribue au développement personnel et professionnel des collaborateurs. Il permet à l'entreprise de mieux comprendre les enjeux de la mixité sociale. Une soixantaine de parrains collaborateurs (pour la moitié dirigeants) au sein d'Accenture France soutiennent ces programmes.



- S'inscrit dans un programme global d'Accenture, qui vise à contribuer à l'employabilité et au progrès économique de son écosystème.
- Fort investissement de l'entreprise via du don de temps aux collaborateurs.

Contact

Erika Cogne
Manager pour la Responsabilité Sociétale
d'Accenture, en France & Benelux.
erika.cogne@accenture.com



Engagés et solidaires

Des collaborateurs mettent leurs compétences au service de l'égalité devant l'emploi : soutien scolaire, parrainage, tutorat, présentations métiers, simulations d'entretiens d'embauche, ateliers CV...

Contexte et enjeux

Ce programme de mécénat de compétences s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale du Groupe Adecco.

Lancé en 2010 et piloté par une personne à temps plein au sein de la Fondation Groupe Adecco, «Engagés et solidaires» permet aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et engagement citoyen en leur facilitant l'accès à des actions d'intérêt général pendant et hors temps de travail. Ce programme présente également l'avantage de répondre aux besoins des associations en les aidant notamment à se professionnaliser.

Initiative



Depuis avril 2010, plus de 150 collaborateurs volontaires ont contribué à la réduction des inégalités face à l'emploi dans le cadre de 3 grands programmes d'actions :

- Donner les clés de la réussite scolaire.
- Agir pour l'orientation et la découverte professionnelle.
- Développer l'employabilité des personnes en difficulté.

De nombreuses initiatives ont été menées en collaboration avec « 100 chances 100 emplois », 100 000 entrepreneurs, Entreprendre pour Apprendre, l'Institut Télémaque, Arpejeh, les Missions Locales, des chantiers et des entreprises d'insertion :

- Préparation à l'insertion professionnelle : simulations d'entretiens d'embauche, ateliers de rédaction de CV, techniques de recherche d'emploi.
- Sensibilisation au monde de l'entreprise : animation de mini-entreprises, témoignages d'expériences professionnelles, présentations métiers.
- Lutte contre l'échec scolaire : parrainage de jeunes, soutien scolaire.

Résultats

- 1 800 jeunes en difficulté et 450 chômeurs de longue durée ont bénéficié de ce programme leur permettant une meilleure orientation ou insertion dans l'emploi. 50 associations ont profité des compétences des salariés du Groupe Adecco.
- La Fondation a constaté un engouement de plus en plus fort des salariés pour le programme « Engagés et solidaires » évalué qualitativement (entretiens) et quantitativement (enquête-indicateurs). Ainsi, parmi les 150 collaborateurs impliqués dans le programme :
 - 50% déclarent que leur action donne davantage de sens à leur métier.
 - 20% disent avoir développé des qualités pédagogiques et une plus grande ouverture d'esprit.
 - 10 % jugent avoir gagné en compétences en raison de l'adaptabilité exigée par le contexte associatif et de la prise de recul nécessaire pour parler de son métier et l'exercer dans un autre cadre.
 - 90 % des salariés se disent prêts à se réengager avec la Fondation Groupe Adecco.



- Programme porté et valorisé par la Fondation Groupe Adecco (un collaborateur dédié à la gestion du programme, temps de travail libéré aux collaborateurs pour s'impliquer) .
- Forte implication de la Direction et du middle management dans les actions solidaires.
- Existence d'un système d'évaluation quantitatif et qualitatif mesurant l'utilité du mécénat de compétences quant aux enjeux RH et RSE du Groupe Adecco.

Contact

Fondation Groupe Adecco
fondation@adecco-groupe.fr



Alcatel-Lucent

Foundation



Tutorat et ouverture à l'international dans le cadre du programme Passeport Avenir

- Tutorat d'élèves de classes préparatoires technologiques, en majorité boursiers, et organisation de visites d'entreprises dans le cadre d'un programme multi entreprises.
- Ouverture vers l'international, en lien avec des collaborateurs aux Etats-Unis.

Contexte et enjeux

« Passeport Avenir », créé en 2006, rassemble 12 entreprises partenaires (Alcatel-Lucent, Ericsson France, Gemalto, Nokia Siemens Networks, Orange, SFR, Devoteam, Accenture, Sagemcom, Qualcomm France, Atos Origin France et Capgemini).

La création de ce programme résulte d'une collaboration avec les Ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du Secrétariat d'Etat à la Politique de la Ville.

« Passeport Avenir » a pour but d'aider des jeunes issus de milieux modestes à accéder à des grandes écoles de management ou d'ingénieurs, ou des filières d'excellence universitaires dans lesquelles ils sont peu représentés, en raison de discriminations persistantes et d'un déterminisme social, géographique et culturel.

Il entre dans la mission de la Fondation Alcatel-Lucent et la volonté de l'entreprise de s'engager pour la diversité et l'égalité des chances.

Initiative

Le programme consiste en un tutorat d'étudiants inscrits en classes préparatoires technologiques, pour stimuler leur potentiel : information sur le monde de l'entreprise, visite de l'entreprise, préparation aux oraux des concours, accompagnement dans la construction du projet professionnel et l'accès à l'emploi.

Au-delà de ces actions communes à toutes les entreprises partenaires, la Fondation Alcatel-Lucent propose aux étudiants une ouverture à l'international. Depuis 2009, le concours « We made-it! » est organisé pour permettre à une vingtaine d'étudiants de passer une semaine en immersion totale aux Etats-Unis. Par ailleurs, des tuteurs d'Amérique du Nord accordent régulièrement des entretiens téléphoniques en anglais aux étudiants et la Fondation organise des visioconférences entre Paris et le New Jersey.



Résultats

- Sur les 555 élèves suivis par «Passeport Avenir» en 2009/2010, 76% étaient boursiers et 90% ont accédé aux grandes écoles.
- La Fondation est en train de mettre en place un système de mesure d'impact des programmes qu'elle finance.
- En 2010, Alcatel-Lucent compte 140 tuteurs en France et 60 aux Etats-Unis. Ce programme est pour les tuteurs une source de motivation accrue. La formation leur apporte un savoir-faire supplémentaire et leur permet de rencontrer leurs homologues d'entreprises des TIC. La satisfaction des salariés vient du fait qu'ils peuvent contribuer, en tant que relais de l'entreprise, à favoriser l'égalité des chances envers des jeunes de milieux modestes.
- Pour l'entreprise, ce projet permet la création d'une communauté entre les salariés des différents sites impliqués.



- Forte implication de la direction : les dirigeants eux-mêmes sont tuteurs.
- Originalité via l'implication des collaborateurs américains, qui permet une ouverture vers l'international.
- Mobilisation multi-partenaire.

Contact

Aux États-Unis : Béatrice Tassot
Directrice de la fondation
Beatrice.Tassot@alcatel-lucent.com

En France : Véronique de Fournoux
Responsable mécénat et Fondation
Veronique.De_Fournoux@alcatel-lucent.com



Alcatel-Lucent



Programme@talentEgal

Parcours de formation pour permettre à des étudiants en situation de handicap d'obtenir un diplôme d'un niveau au moins égal à Bac+2. Des collaborateurs accompagnent les élèves via du tutorat.

Contexte et enjeux

Le programme, lancé en octobre 2010 et porté par la Mission Handicap d'Alcatel-Lucent, s'inscrit dans la politique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances de l'entreprise. Alcatel-Lucent souhaite, à travers cette action, faire évoluer les mentalités en donnant la possibilité à des étudiants en situation de handicap d'accéder aux études supérieures et d'acquérir des compétences valorisantes sur le marché du travail.

Initiative



L'ensemble des partenaires du programme participe au jury chargé d'étudier les dossiers de candidature et de sélectionner les bénéficiaires. Les jeunes en situation de handicap admis dans le programme intègrent l'un des établissements scolaires partenaires puis sont accueillis au sein d'Alcatel-Lucent, en stage ou en alternance. Pour les aider à obtenir leur diplôme, un dispositif de tutorat par les collaborateurs a été mis en place.

Ils bénéficient aussi d'un accès spécifique à des cours délivrés par l'université d'entreprise, de stages à l'étranger et d'aménagements particuliers de leur poste de travail.

Aujourd'hui au stade de projet pilote, le programme a vocation à se développer, notamment en élargissant le réseau de partenaires.

Ce programme est mené en collaboration avec des associations (ARPEJEH, Handisup et Hanploi.com) et des établissements d'enseignement supérieur (IUT de Vélizy, Ecole Télécom Bretagne, Institut Supérieur d'Electronique de Paris, INSA de Rennes, ESC Rouen, Centre de Réadaptation de Mulhouse).

Résultats

- Les bénéfices escomptés pour les bénéficiaires sont la prise de confiance en eux (notamment à travers le soutien individualisé et l'accueil dans l'entreprise) et une meilleure insertion dans la vie professionnelle grâce à l'obtention d'un diplôme d'un niveau au moins égal à Bac+2.
- Ce programme devrait permettre aux collaborateurs (aussi bien les tuteurs que l'ensemble des collaborateurs) de changer de regard sur les travailleurs en situation de handicap.
- Avec ce programme, l'entreprise souhaite sensibiliser ses collaborateurs au handicap et recruter des travailleurs en situation de handicap.



- Programme s'adressant à une cible très spécifique : des jeunes étudiants en situation de handicap.
- Programme complet et varié : accueil en stage ou alternance, système de tutorat tout au long du parcours, accès à des cours de l'Université Alcatel-Lucent, aménagement de leur poste de travail, etc.
- Le pilotage du programme est assuré par une équipe réunissant à la fois des salariés de l'entreprise et des personnes travaillant dans des structures partenaires.

Contact

Dominique Delwaide
Directeur du Programme @TalentEgal
dominique.delwaide@alcatel-lucent.com
www.atalentegal.fr



Parrainage de jeunes en situation de handicap en vue de la création d'une formation spécialisée

Ouverture d'un pôle d'excellence destiné à proposer aux jeunes en situation de handicap la 1ère formation Bac+5 au métier de concepteur et développeur informatique. Les collaborateurs accompagnent des étudiants dans le cadre de l'ouverture, en septembre 2011, de cette promotion.

Contexte et enjeux

Porté par la mission handicap du Groupe Capgemini, ce projet a été mis en place dans le cadre de sa politique d'emploi. L'entreprise entend ainsi contribuer à l'amélioration de l'employabilité des personnes en situation de handicap, recruter des personnes qualifiées (en multipliant par deux le taux d'emploi d'ici fin 2012) et sensibiliser ses collaborateurs pour lutter contre les stéréotypes.

Initiative

Cette action de parrainage, aujourd'hui en phase pilote, permet l'accompagnement et le conseil de collaborateurs volontaires à des étudiants en situation de handicap (tous types de handicaps confondus).

En devenant parrain pendant 12 mois, le collaborateur s'engage à :

- rencontrer son filleul tout au long de la formation et l'aider dans ses choix d'orientation, l'élaboration de son réseau professionnel et sa recherche d'emploi.
- lui faire découvrir l'entreprise et ses métiers.

Ce projet est mené en partenariat avec le centre de reclassement professionnel 2iSA de Millau, qui sélectionne les jeunes sur la base de leur motivation et de leur envie d'exercer les métiers de Capgemini.



Résultats

- A ce stade, 4 étudiants de niveau Bac +3 et en situation de handicap ont été sélectionnés pour la phase pilote du projet, qui se terminera en août 2011.
- Les 4 collaborateurs parrains ont, dès la rencontre avec leurs étudiants, pris conscience de l'utilité de leur action.
- L'entreprise a noté un fort engouement des collaborateurs pour le projet : de nombreuses candidatures ont été reçues lors du processus de sélection des parrains.



- Action s'adressant à une cible très spécifique : des jeunes étudiants en situation de handicap.
- Future création de la 1ère formation BAC +5 au métier de concepteur et développeur informatique.

Contact

Philippe Braconnier
Directeur de la mission handicap
philippe.braconnier@capgemini.com

Partenariat avec l'Ecole de la 2ème Chance de Seine-Saint-Denis

Programme visant à favoriser l'intégration professionnelle et sociale durable de jeunes de 18 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification.

Les collaborateurs de Capgemini et de sa filiale Sogeti sont impliqués auprès des jeunes mais aussi directement auprès de l'Ecole dans des missions de conseil.

Contexte et enjeux

Agir pour l'éducation et l'emploi, favoriser et accroître la diversité, tels sont les objectifs visés dans ce programme lancé en 2006. Grâce à ce partenariat, le groupe Capgemini concrétise ses engagements d'entreprise citoyenne.

Initiative



Les collaborateurs de Capgemini et de sa filiale Sogeti présentent régulièrement les métiers de l'informatique aux élèves de l'Ecole de la 2ème Chance de Seine-Saint-Denis, afin de donner à voir les débouchés et les formations adaptés.

Des collaborateurs sont également impliqués dans plusieurs actions de support ou de conseil à l'école : implication dans son processus de labellisation AFNOR, création d'un espace collaboratif d'échange entre les

étudiants de l'Ecole et les entreprises membres, conseil pour la stratégie RH, etc.

Capgemini et sa filiale Sogeti apportent par ailleurs un soutien financier à l'établissement via le versement de la taxe d'apprentissage.

L'entreprise souhaite désormais développer des partenariats avec plusieurs Ecoles de la 2ème Chance, à Marseille notamment.

Résultats

- Depuis 2006, 2341 jeunes ont bénéficié de ce programme qui leur permet de s'informer sur des métiers, souvent méconnus, mais qui offrent des opportunités d'emploi. 70% d'entre eux ont ensuite accédé à un contrat de travail ou à une formation qualifiante.
- Une vingtaine de collaborateurs, de la Direction Générale, DRH, Direction RSE, experts techniques et consultants sont intervenus auprès de l'E2C93.
- Ce partenariat permet aux collaborateurs de contribuer à titre individuel à la concrétisation des engagements RSE du Groupe.



- Forte implication des collaborateurs auprès du partenaire, que ce soit directement auprès des jeunes bénéficiaires ou auprès de l'école.
- Partenariat riche, mixant apport en compétences et financements importants, soutien au public et à la structure elle-même.
- Implication forte de la Direction générale.

Contact

Géraldine Plenier
Directrice RSE
geraldine.plenier@capgemini.com



Des partenariats au service d'un recrutement diversifié

Programme mené par le Centre de Relation Client Cetelem à Marseille auprès de publics diversifiés (collégiens, professeurs, jeunes en insertion, personnes handicapées, demandeurs d'emploi, etc.). Il implique les collaborateurs via du tutorat, l'organisation d'ateliers RH, des journées portes ouvertes, etc.

Contexte et enjeux

Ce programme s'inscrit dans la politique diversité de Personal Finance, qui, dans le cadre de l'ouverture d'un Centre de Relation Client BNP Paribas Personal Finance en 2006 à Marseille, a ouvert ses recrutements à des publics diversifiés et a développé des actions en partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi (Pôle Emploi, GRETA, PLIE, AFIG, Mission Locale de Marseille, Ecole de la 2ème chance, etc.).

Initiative



L'entreprise implique ses collaborateurs sur leur temps de travail dans différents types d'actions au service de publics diversifiés :

- Tutorat de jeunes en insertion, sur un parcours de quatre ans : un contrat de professionnalisation au sein de l'entreprise les mène ensuite au BTS Négociation Relation Client puis à l'embauche au sein de l'entreprise. Cette initiative est menée dans le cadre du projet Pari

Jeunes, porté par le CREPI, la Mission Locale de Marseille et le Greta.

- Parrainage de demandeurs d'emploi de 26 à 60 ans suivis par le PLIE MPM Centre : ateliers RH et simulation d'entretiens de recrutement.
- Actions « égalité des chances » en direction des élèves des écoles et lycées, à travers des journées portes ouvertes, des stages dans le cadre de l'option DP3 (Découverte Professionnelle 3h), des stages et coaching d'élèves de l'Ecole de la Deuxième Chance de Marseille.
- Accueil d'enseignants de Lycées d'Enseignement Professionnel en stage d'immersion d'une semaine au CRC de Marseille pour leur faire découvrir l'univers professionnel.
- Training recrutement en faveur des travailleurs handicapés, en partenariat avec l'antenne IMS-Entreprendre pour la Cité en région PACA.

Résultats

- 85 personnes ont été accompagnées par 25 collaborateurs lors de ces différentes actions. Depuis 2006, l'entreprise a recruté 95 jeunes pour les postes de conseillers clientèles, 55 stagiaires CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale), 250 auxiliaires de vacances, 7 stagiaires et 13 contrats de professionnalisation.
- Cela permet aux collaborateurs impliqués dans ces actions de rencontrer différents types de publics qu'ils n'avaient jusqu'alors que peu ou pas côtoyés et de mieux s'approprier les questions de diversité et de non-discrimination.
- Ces différentes actions permettent à l'entreprise d'appliquer ses engagements en matière de responsabilité sociétale et d'assurer un recrutement continu afin de faire face à ses besoins réguliers en termes de recrutement.



- Investissement de l'entreprise via la disponibilité de ses collaborateurs sur leur temps de travail et l'implication de la Direction.
- Prise en compte des actions des collaborateurs impliqués dans ce programme dans leurs évaluations individuelles et l'obtention d'une prime.
- Accueil d'enseignants en stage pour la découverte du monde professionnel.

Contact

Philippe Assedo
Directeur du Centre de Relation Client de
BNP PARIBAS Personal Finance Marseille
Philippe.assedo@cetelem.fr



Coca-Cola Entreprise

Passeport vers l'Emploi

Accompagnement massif de jeunes, de la 3ème au BAC + 5 : présentations métiers, simulations d'entretiens de recrutement, simulations de passage devant des jurys de grandes écoles, parrainage...

Des collaborateurs fortement mobilisés sur l'ensemble de ces actions.

Contexte et enjeux

Ce programme, lancé en 2003, s'inscrit dans la politique diversité du Groupe, qui porte sur l'emploi des jeunes issus de quartiers, la parité hommes/femmes et les personnes en situation de handicap. Avec ces initiatives, l'objectif du Groupe est de contribuer à diminuer le taux de chômage toujours élevé dans certains quartiers (jusque 40 %).

Initiative



Les collaborateurs participent sur leur temps de travail à plusieurs types d'actions. A partir de la 3ème, les salariés présentent, directement sur les sites industriels et commerciaux, leurs métiers aux élèves (3h pour chaque présentation). Pour les étudiants Bac à Bac+2, ils animent des simulations d'entretiens de recrutement (4h par séance). Au-delà, les collaborateurs parrainent des jeunes ou participent à des simulations de jurys de grandes écoles.

Pour manager efficacement le projet, des collaborateurs « relais » sont formés sur chacun des 15 sites d'implantation de la société en France.

35 associations ou organismes répartis sur l'ensemble du territoire sont par ailleurs impliqués dans ce programme et Coca-Cola les réunit régulièrement au sein d'un comité de pilotage.

A court et moyen terme, l'entreprise envisage de déployer l'opération «Passeport vers l'Emploi» au niveau européen au sein de Coca-Cola Entreprise.

Résultats

- Un questionnaire de satisfaction est remis aux jeunes après chaque session pour évaluer le programme.
- 2700 bénéficiaires sont concernés par an depuis 2008, soit autant que de salariés de l'entreprise. 97 % de ces jeunes sont satisfaits ou très satisfaits du contenu des ateliers.
- Les 270 collaborateurs impliqués (soit 10% des salariés) témoignent d'une grande motivation et sont de plus en plus nombreux à vouloir s'impliquer.
- Grâce à ce programme, l'entreprise développe les compétences de ses collaborateurs, accroît leur engagement et met ses marques au service de l'égalité des chances.



- Forte implication de l'entreprise dans ce programme : don de temps et intégration aux objectifs des salariés (au même titre que les objectifs commerciaux ou marketing).
- Autant de bénéficiaires touchés que de salariés (2700 chaque année).
- Nombre très important de collaborateurs impliqués (10%).
- Création en interne d'un support vidéo d'animation pédagogique pour les ateliers RH.

Contact

Alain Harrari
Responsable Affaires Publiques & diversité
alharrari@cokecce.com

Accompagnement de chômeurs longue durée

Parrainage pour favoriser le retour à l'emploi de chômeurs longue durée par un accompagnement multiforme : rencontres régulières, ateliers RH, sorties culturelles, accès aux ressources techniques de l'entreprise...

Contexte et enjeux

Ce programme, qui existe depuis 2003, a pour objectif de lutter contre la rupture sociale et l'isolement dus à la perte d'emploi. Il vise aussi à parer les difficultés à réintégrer le milieu professionnel, particulièrement en cas de chômage de longue durée. L'objectif final est le retour à l'emploi des personnes accompagnées mais aussi l'amélioration de leur environnement social, en redonnant une chance au plus grand nombre.

Initiative



**Solidarités Nouvelles
face au Chômage**

Cette démarche, réalisée en partenariat avec l'association SNC (Solidarités Nouvelles face au Chômage) et la Maison de l'Emploi de Nanterre, offre aux demandeurs d'emploi, principalement dans le bassin

d'emploi de Paris et des Hauts de Seine, un accompagnement multiforme :

- rencontres régulières entre parrains et demandeurs d'emploi.
- ateliers RH (rédaction de CV, lettres de motivation, simulation d'entretiens d'embauche).
- accès aux ressources techniques de Deloitte (notamment à l'e-campus) : ateliers de langues, d'informatique ou de gestion.
- possibilité de participer à des manifestations culturelles au sein de Deloitte (sorties au Louvre, etc.).

Les collaborateurs de Deloitte s'investissent en binôme dans ce projet, après avoir été formés par SNC, et se réunissent toutes les 6 semaines pour échanger entre parrains.

Résultats

- Deloitte effectue régulièrement avec l'association des bilans quantitatifs et qualitatifs pour mesurer l'impact du programme.
- Entre 2007 et 2010, près de 100 demandeurs d'emploi ont été parrainés et 29 d'entre eux ont retrouvé un emploi. Grâce à ces actions, les demandeurs d'emploi se familiarisent à nouveau avec le cadre professionnel (horaires, etc.). Ils y trouvent une qualité d'écoute et une aide pour reprendre confiance en eux.
- Outre un enrichissement personnel, les 37 collaborateurs parrains en 2010 ont développé une capacité d'écoute, mais aussi de recherche d'informations dans des domaines qui leur étaient peu connus. Ils ont ainsi élargi le champ de leurs connaissances.
- L'implication des collaborateurs dans des activités sociétales renforce leur motivation à travailler dans une entreprise responsable et accroît l'esprit de solidarité. Etre un recruteur responsable, c'est en effet être conscient des difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi, qui se trouvent dans des situations multiples.



- Approche intéressante pour les demandeurs d'emploi : accompagnement dans la durée, sous des formes variées et par des collaborateurs d'entreprise en binôme.
- Fort investissement de l'entreprise via le don de temps aux collaborateurs.
- Investissement dans la vie de l'association : Assemblée Générale, dons financiers pour la création d'emplois « de développement » dans des associations, réflexion sur la gouvernance, participation aux réunions des groupes d'entreprises du 92 impliquées avec SNC...
- Projet facilement duplicable au sein d'autres entreprises.

Contact

Guilène Bertin-Perri
Secrétaire Générale de la Fondation Deloitte
gbertinperri@deloitte.fr



Deloitte.

Jumelage solidaire avec le Lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles

Jumelage avec un lycée de Sarcelles : visites d'entreprise et découverte métiers, intervention de collaborateurs dans le lycée, création d'un extranet pour partager des ressources, tutorat, visites culturelles...

Contexte et enjeux

Cette initiative, lancée en septembre 2010, s'inscrit dans la lignée de dix ans d'actions citoyennes portées par les collaborateurs de Deloitte. Elle focalise les actions réalisées jusqu'à présent en matière d'éducation et la volonté de l'entreprise à gagner en efficacité et en pérennité. Ce jumelage, porté par la Fondation Deloitte, permet à l'entreprise d'affirmer une nouvelle fois sa volonté de lutter pour l'égalité des chances et la réduction de la fracture sociale.

Initiative



Ce jumelage permet à une trentaine de collaborateurs de Deloitte de s'investir dans différentes actions en faveur des élèves du lycée JJ Rousseau de Sarcelles (sections bac général, bac pro, techno, BTS et classes préparatoires) :

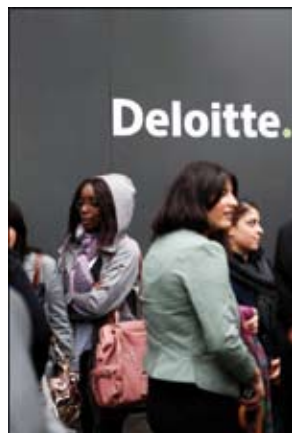
- Ateliers Ressources Humaines et découverte métiers chez Deloitte : audit, conseil, marketing, communication, ressources humaines, systèmes d'information, etc.

- Accueil de professeurs et d'élèves en stage ou journée découverte (« shadowing »).
- Participation à Sarcelles à des cours ou des conférences sur des thèmes définis par les professeurs (capital immatériel des entreprises par exemple).
- Participation à des jurys de BTS ou de CPGE*.
- Partage de ressources avec les professeurs et les élèves via un extranet spécifique ;
- Et à venir : un module de création de mini-entreprises dans le lycée avec l'association Entreprendre pour Apprendre.

* *Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles*

Résultats

- Les résultats et l'impact du projet seront appréciés en juin 2011 afin de poursuivre le projet sur plusieurs années scolaires.
- L'effectif du lycée est de 2500 élèves. L'objectif est de permettre à ces lycéens de mieux appréhender le monde de l'entreprise, d'ouvrir leurs choix d'orientation et d'acquérir une meilleure connaissance d'outils techniques complémentaires pour travailler et développer leur curiosité culturelle.
- Le programme contribue à renforcer la fierté d'appartenance à l'entreprise de la trentaine de collaborateurs impliqués.
- Ce jumelage permet aux collaborateurs de conjuguer engagement citoyen et vie professionnelle.



- Programme pionnier de formalisation d'un jumelage entre une entreprise et un lycée situé en zone urbaine sensible en France.
- Programme duplicable à l'échelle nationale et facilement répliquable par des bureaux de Deloitte ou d'autres entreprises partout en France.
- Partage de ressources via l'extranet ciblant également les professeurs.
- Fort investissement de l'entreprise via un don de temps aux collaborateurs.

Contact

Guilène Bertin-Perri
Secrétaire Générale de la Fondation Deloitte
gbertinperri@deloitte.fr



Déployons nos Elles

Projet inter-entreprises destiné aux élèves de 4ème et 3ème de milieux défavorisés, pour lutter contre les stéréotypes sur les métiers dits traditionnellement masculins et ainsi promouvoir la diversité et la mixité dans la sphère professionnelle. Les collaborateurs et collaboratrices sont impliqués lors de témoignages sur leurs métiers et des visites en entreprise.

Contexte et enjeux

Lancé en janvier 2011 par IMS-Entreprendre pour la Cité, Alcatel-Lucent et Intel, cette expérimentation a pour objectif de contribuer à diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles. Ce projet, qui associe des acteurs de l'emploi et de l'éducation, vise à faire évoluer la connaissance des jeunes filles et garçons sur les métiers traditionnellement masculins et sur les stéréotypes de genre (fille / garçon).

Initiative



Des salarié(e)s témoignent en classe de leurs métiers considérés comme typiquement masculins. Parallèlement, les élèves sont amenés à visiter les entreprises pour mieux appréhender les métiers présentés.

Pour préparer ces actions, l'IMS organise une session de sensibilisation aux stéréotypes de genre destinée aux professeurs, conseillers d'orientation et salariés référents des entreprises. L'association a également conçu et

mis à disposition, en ligne, des outils pédagogiques réservés aux enseignants et salariés.

20 entreprises participent à ce projet, dont 12 en Ile-de-France (Alcatel-Lucent, Bouygues Construction, BPCE, Coca Cola, Eau de Paris, Essilor, Intel, HSBC, IBM, Lafarge, Paris Habitat et Quille) et 8 en Rhône-Alpes (Groupe Apicil, Bayer, Bledina, Carglass, GFC Construction, Groupe SEB, TNT et Veolia Eau Lyon Agglomération, IBM).

Ce programme est mené en partenariat avec Intel et Alcatel-Lucent, membres fondateurs du projet, les Académies de Créteil, Paris, Versailles, Lyon et Grenoble, le GREPS (groupe de recherche en psychologie sociale) de l'Université Lyon 2 (qui anime les sessions de sensibilisation aux stéréotypes) et le cabinet d'études Pluricité (qui évalue le projet). Il est soutenu par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (soutenu par la Fondation Total) et mené sur 2 années scolaires.

Résultats

- L'évolution des stéréotypes de genre par les jeunes sera évaluée par Pluricité avant les rencontres, à la fin du projet et à N+1 an, via des questionnaires en ligne pour les élèves ayant participé au projet et pour des classes « témoins ».
- En complément, des questionnaires seront remplis par les professeurs et les salariés pour juger des bénéfices de l'action.
- Pour l'année scolaire 2010-2011, 15 collèges en Ile-de-France et 9 en Rhône-Alpes prennent part au projet. En participant à ce programme visant la féminisation des métiers, les entreprises s'engagent ainsi pour la mixité au sein de leur équipe. Cette dernière est à la fois source d'amélioration de la performance collective, d'élargissement du vivier de recrutement et de concrétisation de leur engagement sociétal.



- Projet inter-entreprises et multi-acteurs.
- Liens forts avec l'Education nationale.
- Protocole d'évaluation rigoureux mis en place en amont du projet.
- Programme « clé en main » facilement duplicable dans d'autres régions de France, voire dans d'autres pays, grâce notamment à des mallettes pédagogiques destinées aux salariés et aux professeurs.

Contact

Bouna Kane – Responsable Education
IMS-Entreprendre pour la Cité
kane@imsentreprendre.com



FERRERO

Tremplin pour Réussir

Parrainage par des collaborateurs de jeunes bacheliers en rupture scolaire et ayant des difficultés sociales, pour leur permettre de réintégrer un cursus scolaire.

Contexte et enjeux

Les jeunes en rupture scolaire et en difficulté sociale subissent une « double peine » : privés de l'accès aux études supérieures, ils ont également des difficultés à accéder à un emploi. Ce programme, porté par la Direction des Ressources Humaines, et en place depuis 2006, vise à favoriser l'égalité des chances et l'insertion sociale, en amont de la vie active. Il s'inscrit dans la démarche RSE de Ferrero France, qui entend s'engager localement et durablement dans la région Normandie en faveur d'initiatives citoyennes.

Initiative

Ce programme, mené en partenariat avec la Rouen Business School, comprend différents volets impliquant les collaborateurs :

- Parrainage : accompagnement des 80 filleuls tout au long de leurs études supérieures pour les conseiller, les informer sur les métiers de l'entreprise, les aider à trouver un stage, à rédiger un CV, à trouver des contacts, etc.
- Accueil d'étudiants en journée découverte (« shadowing »), via la visite de l'usine de production.
- Depuis 2010 : implication d'une équipe de la Direction Trade marketing sous la forme de 6 interventions de 3h et d'une journée complète sur les thèmes suivants : connaissance de soi, rédaction d'un CV, expression orale, simulation d'entretien, journée métiers Ferrero.



Les jeunes bénéficient en outre de bourses pour leur année « tremplin » mais aussi pour la poursuite de leurs études. Dans le cadre de ce projet, une dizaine d'étudiants par an ont par ailleurs été accueillis en stage dans différents services et deux étudiants ont été reçus en contrat d'apprentissage.

Ferrero souhaite aujourd'hui élargir le public bénéficiaire à des personnes handicapées.

Résultats

- Pour les 80 bénéficiaires, ce programme permet une prise de confiance, un travail sur son projet professionnel et sur ses perspectives d'avenir. Il permet de rapprocher des jeunes du milieu scolaire pour une remise à niveau et un meilleur accès aux études supérieures de leur choix.
- Depuis le début du programme, 56 collaborateurs ont été parrains et sont satisfaits d'avoir pu aider ces jeunes.



- Parrainage sur plusieurs années d'études.
- Programme visant une cible parfois délaissée : des jeunes en rupture scolaire.
- Ancrage local à Rouen où Ferrero est implanté.
- Nombre important de collaborateurs impliqués (4,5%).

Contact

Carole Remond
Responsable développement RH et communication
carole.remond@ferrero.com



Parrainage de jeunes étudiants avec l'association Frateli

Parrainage de jeunes étudiants à haut potentiel issus de milieux modestes par des collaborateurs. Une communauté de parrains au sein de l'entreprise est en cours de création.

Contexte et enjeux

Ce programme, lancé début 2010 par GE, vise à favoriser l'égalité des chances et le pluralisme des profils d'excellence, en aidant de jeunes étudiants à haut potentiel issus de milieux modestes à réussir leurs études supérieures.

Initiative



Au moins une fois par mois, de visu, par téléphone ou mail, un jeune étudiant à haut potentiel issu de milieu modeste échange avec un salarié dont le parcours correspond à celui auquel l'étudiant se prédestine.

Une fois par an, une réunion est organisée avec tous les parrains, l'objectif étant à terme de rassembler des salariés issus de différents métiers pour créer une communauté interne de parrains Frateli. Ce réseau permettra de faciliter l'interac-

tion entre différentes branches métiers.

Le pilotage et le développement du programme sont assurés par la Responsable du Réseau des Bénévoles et un bénévole au sein de l'association Frateli, tous deux salariés de GE. Ils sont aidés par des relais au sein des différentes implantations. Leur rôle est surtout d'étendre le projet à d'autres collaborateurs. Ensemble ils créent des opportunités d'échanges et de retours d'expériences entre les correspondants de chaque ligne de métier. Frateli assure quant à elle le suivi régulier de la relation entre les jeunes et leurs parrains.

A noter : les collaborateurs peuvent également participer aux événements organisés par Frateli (partage d'expériences, rencontre avec d'autres filleuls) et accorder leur soutien à l'association via le partage de leurs réseaux de connaissances, la mise à disposition de compétences, etc.

Résultats

- 25 jeunes sont actuellement parrainés par autant de collaborateurs de GE.
- Lors de cette phase-pilote, une première filière métier a lancé une dizaine de parrainages avec le soutien de la direction, et a permis de « démontrer » l'intérêt de l'opération auprès d'autres parties de l'entreprise. Les contacts étant souvent peu nombreux entre les différentes branches métiers, ce projet permettra ainsi de faciliter le dialogue et les rencontres et de promouvoir concrètement la cohésion interne au sein du Groupe. Par ailleurs, les échanges avec les jeunes bénéficiaires permettent aux collaborateurs de s'ouvrir aux problématiques sociétales.



- Soutien et promotion de l'initiative par la présidente de GE France, en interne et en externe.
- Transversalité du programme au sein du Groupe et volonté de créer en interne une communauté de parrains Frateli.

Contact

Fanny Begueria
Correspondante Corporate Citizenship
fanny.begueria@ge.com

100 000 rencontres solidaires

Rencontres entre des collaborateurs et des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA, pour les sortir de leur isolement et les aider dans leur recherche d'emploi.

Contexte et enjeux

Ce projet, lancé en juin 2009 et piloté par la direction du développement durable d'HSBC est en adéquation avec la politique diversité de l'entreprise.

Il doit permettre à des bénéficiaires du RSA de sortir de leur isolement pour, à terme, s'insérer professionnellement, à travers la rencontre avec des salariés de l'entreprise.

Initiative



Ce projet est porté par le Club Horizons (concepteur et incubateur de projets « visant à faire bouger la société »), en collaboration avec l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA).

Les collaborateurs bénévoles et les partenaires se réunissent pour préparer les actions. A l'issue de cette réunion, les partenaires recherchent des bénéficiaires du RSA ayant un profil professionnel correspondant aux salariés bénévoles.

Après une préparation des collaborateurs (équipe métier, salariés RH et direction du développement durable), HSBC organise une rencontre avec les demandeurs d'emploi. Les bénéficiaires visitent les locaux d'HSBC, puis par groupe de trois, participent à une réunion avec trois collaborateurs et un animateur. Cette réunion est l'occasion d'échanger sur les métiers de la banque, les CV et démarches de recherche d'emploi des candidats. La fin de la rencontre permet de poursuivre de façon informelle et individuelle (échange de contacts, etc.) et éventuellement de prévoir une rencontre ultérieure pour un suivi.

HSBC souhaite aujourd'hui étendre le projet par le réseau des CAE (Centre d'Affaires Entreprises) pour impliquer 500 collaborateurs de la banque en Ile-de-France et en province.

Résultats

- Trois rencontres avec les équipes de la salle des marchés, du Centre d'Affaires Entreprises et des informaticiens en Gestion de Projets ont été organisées. Les résultats des questionnaires de satisfaction sont positifs, notamment sur la question de la création de lien entre salariés et demandeurs d'emploi, mais également sur l'évolution du regard qu'avait chacune des parties sur l'autre.
- L'ensemble des bénéficiaires ont trouvé ces rencontres enrichissantes et rassurantes pour leur recherche d'emploi, qu'ils peuvent désormais organiser différemment, grâce à un avis extérieur sur leur profil, de réels conseils et la formalisation d'un réseau professionnel.
- A chaque rencontre, une douzaine de collaborateurs volontaires s'investissent. Cela renforce leur fierté d'appartenance et tous sont satisfaits d'avoir pu partager leur expérience.



- Projet conçu sur un modèle multi-partenarial et se poursuivant en 2011 avec l'organisation de cinq rencontres.
- Rencontres en petits groupes permettant aux participants d'échanger plus facilement avec des salariés, mais aussi avec d'autres demandeurs d'emploi.

Contact

Marine de Bazelaire
Directrice Développement Durable
marine.de.bazelaire@hsbc.fr



Les collégiens français et la Belle Albion

Un parcours en stage découverte et en journées découverte métiers de 3ème issus de quartiers défavorisés, enrichis par des échanges interculturels, via visioconférence avec des collégiens anglais.

Les salariés encadrent l'ensemble de ces dispositifs.

Contexte et enjeux

Ce programme, débuté en 2008, permet à HSBC de prolonger sa politique de soutien à l'accès à l'éducation, en parallèle des actions de la Fondation.

Initiative

HSBC accueille des élèves de 3ème issus de 3 collèges de ZEP en stage de 5 jours pour découvrir les métiers de la banque. Ce stage débute par une journée de découverte de l'établissement et de ses différents métiers. Cette journée est par ailleurs déclinée à d'autres moments de l'année, via le programme de visites d'entreprises « Un jour, un métier » piloté par IMS-Entreprendre pour la Cité dans le cadre de l'option DP3 (découverte professionnelle 3h).

Les collaborateurs suivent les jeunes pendant les 5 jours de stage ou participent aux journées de présentation des métiers.

Depuis 2010, ce programme a été enrichi d'expériences linguistiques. Des élèves français et anglais échangent ainsi par visioconférence entre les bureaux de Paris et de Londres.

Nouveauté pour 2011 : une journée de découverte des métiers sera organisée dans les bureaux de HSBC à Londres.



Résultats

- Ce programme a permis aux 170 élèves qui en ont bénéficié depuis 2008 de découvrir la variété des métiers, l'importance de la langue anglaise dans une évolution de carrière, ou encore la présence du stress dans de nombreux métiers. Ils ont également constaté les règles et codes du monde professionnel (horaires, style vestimentaire, etc.). Ils ont aussi pu bénéficier des conseils des collaborateurs pour construire et enrichir un CV et rédiger une lettre de motivation. L'extension du programme au Royaume-Uni permet en outre aux élèves de découvrir les spécificités d'une entreprise internationale et de pratiquer l'anglais.
- Les collaborateurs se sentent valorisés et sont très satisfaits de cette expérience qu'ils sont tous prêts à renouveler.
- Ce programme développe le sentiment d'appartenance des collaborateurs qui sont fiers de travailler pour une entreprise ayant une politique engagée pour l'équité sociale.
- A noter : Une enquête interne de satisfaction est réalisée chaque année au niveau monde sur toutes les actions éducation et environnement du Groupe.



- Actions complémentaires à la démarche de mécénat portée par la Fondation HSBC pour l'Education.
- Choix intéressant des 2 collèges partenaires, l'un étant lauréat de la Fondation et l'autre ayant été recommandé par un collaborateur.
- Ouverture vers l'international avec des collégiens et des collaborateurs anglais.

Contact

Marine de Bazelaire
Directrice Développement Durable
marine.de.bazelaire@hsbc.fr



Linklaters

Pour une meilleure formation des personnes en difficulté

Accompagnement de jeunes vers le monde professionnel, avec l'appui de collaborateurs : soutien scolaire, mentoring, formation à l'entrepreneuriat, visite d'entreprise, conseil juridique à des micro-entrepreneurs...

Contexte et enjeux

Ce programme vise à l'insertion ou la réinsertion de publics qui sont exclus du monde économique par manque de formation. Il participe à la culture de l'entreprise, dont les principales caractéristiques sont la diversité et une méthode de recrutement et de promotion fondée sur la méritocratie.

Initiative

A travers des actions d'éducation, d'accès à l'emploi et d'accompagnement vers l'entrepreneuriat, Linklaters souhaite accompagner des jeunes vers le monde de l'entreprise et les initier à la vie économique. Pour ce faire, des partenariats avec diverses associations ont été mis en place, impliquant les collaborateurs à différents niveaux :

- **Entraide Scolaire Amicale** : cours de soutien scolaire à une dizaine d'enfants du CE1 à la 4ème, rencontrant des difficultés scolaires.
- **« Un jour, un métier »** : journée de découverte de l'entreprise et de ses métiers proposée à des collégiens de 3ème issus de zones défavorisées et pilotée par IMS-Entreprendre pour la Cité.

- **Ecole de la 2ème chance (E2C)** : accueil en stage de 2 à 3 jeunes par an sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification ; cours de conversation en anglais animés par les collaborateurs ; ateliers de mentoring par les professionnels des RH du cabinet (entretiens d'embauche, rédaction de CV).



- **Réseau Etincelle** : animation de formations d'initiation à l'entrepreneuriat destinées à des jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

- **Association pour le Droit à l'Initiative Economique (ADIE)** : conseil juridique aux micro-entrepreneurs accompagnés par l'ADIE, et formation juridique des conseillers de l'association.

Résultats

- Environ 130 personnes ont été aidées via les différents programmes.
- 27% des collaborateurs sont impliqués dans ces programmes, soit un total de 75 personnes. Le fait que ceux-ci soient amenés à organiser la mise en œuvre des programmes entre eux a un effet bénéfique sur leur activité professionnelle. Ces activités leur permettent de développer des compétences complémentaires : capacité d'écoute, pédagogie, empathie, etc.
- Ce programme permet de fédérer les équipes, rassembler des personnes qui, naturellement, ne sont pas amenées à travailler ensemble.



- Programme existant depuis 10 ans, précurseur parmi les cabinets d'avocats en France.
- Nombreux collaborateurs impliqués (27% des 300 collaborateurs en France), aussi bien des avocats que des fonctions « support ».
- Variété des partenariats mis en place et des publics touchés.

Contact

Pierre Tourres – Associé
pierre.tourres@linklaters.com

Aude Rigaudière – Chief Operating Officer
aude.rigaudiere@linklaters.com



L'ORÉAL

B'A'ba, Apprendre, Comprendre, Communiquer

Formation destinée au personnel de propreté des locaux de l'entreprise pour améliorer leur connaissance de la langue française.

Les salariés de L'Oréal assurent un tutorat auprès des apprenants, pour les aider à progresser et pour certains à obtenir un certificat de qualification professionnelle.

Contexte et enjeux

Ce programme, piloté par la Direction Corporate Diversité de L'Oréal, est né en 2007, à partir d'un constat effectué par certains collaborateurs de l'entreprise : le personnel de propreté ne respectait pas certaines consignes indiquées, uniquement à cause d'un manque de connaissance de la langue française. Avec cette initiative, L'Oréal souhaite aider à la promotion professionnelle, sociale et au développement de l'autonomie du personnel de propreté ainsi que développer des liens entre ces personnes et les salariés du groupe.

Initiative



Le personnel de propreté de 3 sites L'Oréal d'Ile-de-France bénéficie d'une formation professionnelle gratuite à la langue française dispensée durant deux ans par un formateur extérieur. Elle se déroule sur leur lieu de travail et leur est rémunérée en heures supplémentaires.

Cette formation permet de développer l'autonomie professionnelle et personnelle des apprenants, d'en alphabétiser certains, ou d'en faire progresser d'autres

dans l'apprentissage oral et écrit de la langue française. L'idée est d'amener la plupart d'entre eux à passer des diplômes type CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) et ainsi de favoriser leur promotion professionnelle.

Les collaborateurs de L'Oréal sont impliqués via du tutorat effectué sur leur temps de travail et qui représente pour chaque élève une heure par semaine. Les tuteurs forment des binômes ou des trinômes et se relayent chaque semaine auprès de leur élève. Ils accompagnent et aident ainsi les apprenants à réviser leurs cours pendant une période de 2 ans.

Ce programme est réalisé en partenariat avec le prestataire extérieur de propreté ISS, l'organisme de formation Astrolabe Formation et le FAF Propreté (Branche Formation de la Fédération Française de Propreté qui finance la formation).

Résultats

- Parmi le personnel de propreté à qui ce programme a été proposé, 47 salariés ont pu en bénéficier. Certains ont pu, grâce à ce programme, passer un diplôme et progresser au sein de leur entreprise, que ce soit par une évolution de coefficient, de salaire ou de fonction. En acquérant une meilleure connaissance de la langue française, les agents de propreté ont pu également gagner en autonomie, facilité et liberté dans leur vie au quotidien.
- Ce programme représente pour les 90 collaborateurs tuteurs, l'opportunité d'être acteurs de l'évolution professionnelle et personnelle d'une personne travaillant sur le même lieu qu'eux. De nouveaux collaborateurs proposent régulièrement de devenir tuteurs.
- B'A'ba a, au quotidien, amélioré la communication et les relations entre le personnel de propreté et les salariés du groupe L'Oréal.
- B'A'ba permet à L'Oréal de mettre en avant sa politique diversité et son engagement en matière d'éducation. Il permet aussi de favoriser une relation positive avec son prestataire de propreté.



- Accompagnement régulier des bénéficiaires sur l'année et sur le long terme (pendant 2 ans).
- Investissement de l'entreprise via un don de temps à ses collaborateurs.
- Rencontre entre des collaborateurs et d'autres personnes travaillant dans le même lieu.
- Programme pouvant être facilement dupliqué dans d'autres entreprises, et notamment dans des PME

Contact

Dominique Frémaux
Direction Corporate Diversité
Coordinatrice B'A'ba
dfremaux@dgrh.loreal.com



Insertion professionnelle et égalité des chances pour tous

Programme d'implication des collaborateurs dans des actions favorisant l'insertion professionnelle et l'égalité des chances, comprenant 2 volets :

- le parrainage de demandeurs d'emploi accompagnés par les missions locales.
- la mobilisation auprès d'étudiants de lycées et universités : tutorat de jeunes en stage et alternance, présentation des métiers, visite d'usines.

Contexte et enjeux

Depuis plusieurs années, l'Entreprise Régionale Côte d'Azur est engagée dans une politique volontaire centrée sur le volet social du développement durable. Cette politique se matérialise par une charte de 12 engagements ainsi qu'un programme d'actions menés sur différents volets : l'accès à l'emploi des publics en difficulté ; l'implication du personnel de l'entreprise dans des actions volontaires de parrainage ; une politique interne et externe qui promeut l'égalité des chances, la non-discrimination et le bien-être au travail.

Initiative



Ce programme permet aux collaborateurs de l'entreprise d'accompagner dans leur recherche professionnelle des demandeurs d'emploi en difficulté issus des missions locales.

Sur le deuxième volet du programme, des collégiens et lycéens d'établissements professionnels sont sensibilisés aux métiers de l'entreprise lors de forums, visites d'usines, etc. Certains sont accueillis en stage

et en alternance et sont accompagnés par des tuteurs, salariés de l'entreprise.

Le programme est mené en collaboration avec :

- Les Missions Locales de Cannes, Grasse et Antipolis, Sita Rebond (entreprise de travail temporaire d'insertion).
- Les lycées Hutinel Cannes, Jules Ferry Cannes, les Coteaux Cannes La Bocca, Pierre Gilles de Gènes Digne les Bains, Ecole Polytech Nice-Sophia et autres établissements scolaires du bassin d'emploi.
- L'association Méditerranée 2000.

Résultats

- 8 parrains se sont mobilisés pour participer à l'accompagnement de jeunes dans le cadre de leur recherche d'emploi ; 13 jeunes issus de la mission locale ont été recrutés depuis 2005 sur le dispositif de la formation agents de réseau ; depuis 2009, 5 personnes ont été recrutées comme téléconseillers et électrotechniciens par l'intermédiaire de la société d'intérim d'insertion Sita Rebond.

- Du côté des étudiants, l'entreprise accueille chaque année 30 stagiaires et 10 jeunes en alternance. 1000 élèves sont invités à rencontrer les professionnels des métiers de l'eau par l'intermédiaire de forums ou de visites des installations de l'Entreprise Régionale Côte d'Azur.



- Le programme contribue à la valorisation des métiers de l'entreprise, à la diversité et l'ouverture d'esprit des collaborateurs ainsi qu'au renforcement des compétences des salariés impliqués.

- L'entreprise se constitue ainsi un vivier de candidatures potentielles, contribue à l'accès à l'emploi des populations locales, favorise son ancrage territorial et participe à l'évolution des mentalités.



- Variété des publics touchés : collégiens, lycéens, étudiants et demandeurs d'emploi.
- Ancrage local.
- Fort soutien et implication de la direction dans la politique d'insertion et diversité de l'entreprise.
- Développement de démarches d'évaluation et de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise sur ces sujets (baromètre social interne et audit égalité des chances/diversité).

Contact

Alexandre Baud
Responsable des Ressources Humaines
alexandre.baud@lyonnaise-des-eaux.fr



Mobi3

Programme inter-entreprises qui permet à des collégiens de concevoir en équipe, tout au long de l'année, un projet de téléphone mobile.

Les collaborateurs aident les collégiens à monter leur projet, font visiter leur entreprise et participent à l'organisation du challenge de fin d'année.

Contexte et enjeux

Ce programme, piloté par IMS-Entreprendre pour la Cité, vise à favoriser l'égalité des chances dans l'éducation, en facilitant l'accès à l'entreprise de jeunes de quartiers défavorisés. Pour les entreprises participantes, il s'agit aussi de susciter des vocations en transmettant la passion de leur métier.

Initiative

Lancée en 2007 par Dassault Systèmes, DLA Piper, IBM, SFR et Nokia, cette initiative amène des élèves de 3ème issus de quartiers défavorisés à découvrir, dans le cadre de l'option « découverte professionnelle 3h » (DP3), le cycle de vie du téléphone mobile. Du design au recyclage, en passant par la protection juridique, le marketing et la vente, les collégiens conçoivent en équipe un projet de téléphone portable.

Ce parcours est réalisé à travers des visites dans plusieurs entreprises, lors desquelles les collaborateurs présentent leur métier et leur entreprise. Les équipes exposent ensuite leur projet devant un jury composé de collaborateurs de chaque entreprise et de l'Education nationale. Ce jury retient une équipe par collège, qui, dans le cadre d'une compétition inter-collèges, sera en lice pour le jury final qui récompense l'ensemble des équipes sélectionnées et remet un Grand Prix au meilleur projet.

Le Ministère de l'Education nationale et les Académies de Créteil, Paris et Versailles sont partenaires de ce programme. Pour l'édition 2010-2011, des étudiants en écoles d'ingénieurs suivis par l'association « Passeport Avenir » vont parrainer les projets des collégiens durant l'année et assister aux jurys.



Résultats

- Un questionnaire de satisfaction permet de recueillir les retours des élèves, enseignants et collaborateurs impliqués.
- Depuis 2007, 300 élèves de 3ème de 17 collèges d'Ile-de-France (soit environ 100 collégiens par an) et 120 collaborateurs (soit une dizaine par entreprise par an) ont participé à ce programme. Parmi les principaux bénéfices retenus par les élèves :
 - Une meilleure compréhension du monde de l'entreprise et de ses métiers pour 84% d'entre eux (sachant qu'il s'agit d'une 1ère visite en entreprise pour 68% d'entre eux)
 - L'apprentissage du travail en équipe pour 94% d'entre eux
 - Une meilleure expression orale pour 75% d'entre eux
 - Une meilleure utilisation des techniques de l'information et de la communication pour 70% d'entre eux
- Plus de 95% des collaborateurs ont exprimé le souhait de renouveler l'expérience en raison de la richesse des échanges avec les jeunes, et de leur satisfaction à participer à une action éducative et d'intérêt général.
- Ce programme permet aux entreprises de communiquer sur leurs métiers auprès des jeunes, de véhiculer une image qui reflète leurs valeurs et de favoriser la cohésion interne.



- Multiplicité et diversité des entreprises partenaires impliquées dans ce projet : le choix d'un projet inter-entreprises permet d'optimiser la découverte du monde de l'entreprise par les élèves.
- Projet pionnier, dupliqué à Milan et en cours d'implantation à Bruxelles, et pouvant être décliné sur d'autres produits que le téléphone mobile.

Contact

Bouna Kane – Responsable Education
IMS-Entreprendre pour la Cité
kane@imsentreprendre.com



norsys
FONDATION

Journées de formation pour demandeurs d'emploi

Journées de formation à la recherche d'emploi menées dans cette PME par des collaborateurs, dont le Président, auprès de demandeurs d'emploi discriminés et rencontrant des difficultés dans leur recherche.

Contexte et enjeux

Ce programme piloté par la fondation norsys s'inscrit dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations de norsys, SSII de 220 salariés.

Initiative

Le contenu de ces formations d'une journée est varié : simulations d'entretiens téléphoniques ou en face à face, visite des locaux de l'entreprise, jeux de rôle sur la préparation aux questions pièges, échanges avec les dirigeants et les collaborateurs lors du déjeuner, jeu « Qui veut gagner un emploi ? », job dating (entretiens de 7 minutes)...

Les collaborateurs RH, les managers opérationnels et le Président participent à ces formations sur leur temps de travail, pour le recrutement, l'animation et la simulation d'entretiens.

Les associations partenaires (AIFE, Emploi & Handicap et la Mission Locale) interviennent pour identifier les bénéficiaires puis les préparer en amont aux entretiens.



Résultats

- La mesure de l'impact du programme se fait via la distribution de questionnaires de satisfaction aux personnes ayant participé à la formation.
- La totalité des 250 demandeurs d'emploi ayant bénéficié de ces 18 formations mises en place depuis 2008 (environ 15 demandeurs d'emploi par journée) ont trouvé cette journée enrichissante et très formatrice pour leur future recherche d'emploi. Par ailleurs, les partenaires associatifs du programme vont évaluer de façon plus poussée son impact en matière d'insertion professionnelle ou d'accès à une formation.
- Les 14 collaborateurs impliqués ont trouvé enrichissant de mener ces formations. Celles-ci ont développé leur ouverture d'esprit envers ce public et ont renforcé leur sentiment d'appartenance à leur entreprise.
- Ce programme permet de montrer la cohérence entre le discours du Groupe et la réalité interne.



- Forte implication du Président qui participe aux actions.
- Nombre important de collaborateurs impliqués : 6% des 220 collaborateurs.
- Autant de personnes aidées que de salariés de l'entreprise.
- Engagement fort de cette PME, qui propose cette action sur le temps de travail des collaborateurs.

Contact

Anne Roumilhac
Déléguee générale de la fondation norsys
aroumilhac@norsys.fr

Trajets d'Avenir

Mentorat de collaborateurs auprès d'élèves en classe préparatoire ou en université et issus de milieux modestes : conseils et mise en contact professionnel, présentation de l'entreprise, etc. Les élèves perçoivent également une bourse de la Fondation d'entreprise.

Contexte et enjeux

Ce projet, mis en place en 2009, a pour objectif de favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'éducation et à l'emploi de jeunes de milieux modestes, sujet sur lequel la Fondation intervient depuis plusieurs années.

Le programme a été initié par le Président du CA de la Fondation RATP, PDG de l'entreprise.

Initiative

Le projet vise à aider des étudiants talentueux en classe préparatoire ou en université et issus de milieux modestes à accéder à des études longues ou à des filières d'excellence.



Il recouvre 3 aspects :

- Des bourses : le financement de bourses pour des élèves dépassant au maximum de 15% les critères d'attribution du CROUS.
- Le mentorat : chaque collaborateur RATP conseille, motive et accompagne un étudiant dans sa découverte du monde de l'entreprise lors de rencontres et/ou d'entretiens téléphoniques.

Chaque collaborateur dispose de 7 demi-journées sur son temps de travail.

- L'accompagnement des mentors : ceux-ci bénéficient d'une formation réalisée par IMS-Entreprendre pour la Cité pour les préparer à la rencontre et l'accompagnement d'un jeune. Les mentors débriefent également collectivement.

Résultats

- Un premier bilan a été fait par le biais d'une enquête téléphonique auprès de chaque mentor, ainsi que d'une réunion de bilan. Les étudiants ont quant à eux rempli un questionnaire écrit ou répondu à un entretien téléphonique.
- Les 21 jeunes suivis pendant la première année par 21 collaborateurs ont pu instaurer une relation de confiance avec le mentor, rencontrer d'autres personnes que leurs professeurs et avoir ainsi une vision globale du lien entre études et emploi.
- Les collaborateurs développent grâce à ce programme, de nouvelles compétences puisqu'ils investissent un « rôle managérial » dans leur relation avec les étudiants.
- « Trajets d'Avenir » permet de mieux faire connaître les métiers de l'entreprise, de favoriser le parcours d'étudiants dans des spécialités où l'entreprise est susceptible de recruter. Il permet également de fidéliser les cadres à haut potentiel en leur donnant la possibilité de s'engager personnellement dans un cadre professionnel.



- Création d'une communauté de mentors et dispense d'une formation pour les aider à mieux appréhender leur rôle et se préparer à la rencontre avec les jeunes.
- Investissement de l'entreprise via un don de temps aux collaborateurs.
- Programme s'adressant à des jeunes rarement bénéficiaires de bourses, car dépassant de peu les seuils d'attribution.
- Mesure approfondie de l'impact du programme via des entretiens téléphoniques et des questionnaires.

Contact

Sophie Gillet
Responsable Communication
sophie.gillet@ratp.fr



Réinsertion sociale et soutien des collaborateurs

En complément de l'action de la Fondation Seb, accompagnement de publics variés vers l'insertion professionnelle (personnes en insertion, jeunes de quartiers défavorisés, entrepreneurs...) : parrainage, présentation métiers, intervention dans des formations, etc.

Contexte et enjeux

Ces initiatives, lancées en 2007 par la Fondation Groupe SEB, s'inscrivent dans un programme global (une trentaine de projets par an) visant à lutter contre l'exclusion par des projets de réinsertion sociale. La Fondation privilégie 3 axes d'intervention : la réinsertion professionnelle, la réinsertion par l'amélioration des conditions de vie dans l'habitat, la réinsertion par l'éducation et la formation.

Initiative



Les collaborateurs sont impliqués sur leur temps personnel dans différents projets d'insertion professionnelle menés avec des partenaires associatifs variés :

- **Parrainage des lauréats de la Fondation de la 2ème chance** : des personnes ayant connu des accidents de parcours et souhaitant rebondir par une création d'activité ou une formation professionnalisante.
- **Participation à des journées métiers sur sites**, destinées à des enfants issus de familles en difficulté accueillis par la Fondation d'Auteuil ainsi qu'à des jeunes de 16 à 25 ans peu qualifiés et en recherche d'emploi, issus de la mission locale de Lure-Luxeuil-les-Bains.
- **Interventions au cours de formations, accueil de jeunes pour des visites d'usine, parrainage de jeunes** dans le cadre du programme « Job dans la ville » de l'association Sport dans la Ville, qui accompagne chaque année 40 jeunes entrepreneurs issus de quartiers défavorisés.
- **Implication de collaborateurs dans 4 sites du réseau d'entreprises d'insertion Envie**, qui proposent en partenariat avec la Fondation un programme de formation pour les salariés en insertion. Le Groupe a été un des co-fondateurs d'Envie Rhône à Lyon en 1992, et a favorisé l'implication d'un de ses dirigeants comme administrateur, puis comme Président en 2005, lors de son départ en retraite.

Résultats

- Une évaluation du programme a été faite lors d'une journée des bénévoles. Elle a montré un fort taux de satisfaction des collaborateurs.
- Sur les différents programmes, ce sont plus de 400 personnes qui ont été aidées et ont pu progresser dans la définition et la réalisation de leur projet professionnel, la découverte de métiers, la création d'entreprises...
- Les 150 collaborateurs investis développent une fierté d'appartenance au Groupe et constituent un réseau interne de collaborateurs engagés et partageant les mêmes valeurs.
- Le fort engagement des collaborateurs renforce l'action de la Fondation et nourrit l'image institutionnelle du Groupe, ainsi que son attractivité auprès des étudiants.



- Programme global d'implication des collaborateurs, y compris de certains retraités.
- Variété des publics touchés.
- Implantation locale des projets dans les territoires où SEB est présent.
- Implication d'un ancien dirigeant comme Président auprès de l'entreprise d'insertion Envie Rhône.

Contact

Sophie Le Joille
Chef de projet mécénat
slejoille@groupeseb.com



Emmaüs Défi-SFR : Téléphonie solidaire

Programme permettant à des personnes en situation de précarité de regagner en autonomie en bénéficiant d'un tarif de communication très bas et d'un accompagnement personnalisé pour apprendre à gérer au mieux leur consommation et leur budget de téléphonie. Des collaborateurs SFR sont impliqués dans la conception des outils du programme et dans l'accueil et le conseil aux bénéficiaires.

Contexte et enjeux

Ce programme, né en mars 2010 et fondé sur une collaboration entre Emmaüs Défi, SFR et la Fondation SFR, vise à limiter l'impact de la téléphonie dans le budget des plus démunis, qui souffrent souvent d'une « double peine », et payent en général plus cher leur consommation (peu d'offres adaptées à leurs besoins, etc.). Le mobile notamment est devenu un bien essentiel qui garantit le lien social. Il est aujourd'hui indispensable pour faciliter des démarches administratives, la recherche d'un emploi ou d'un logement.

Initiative



Orientés par les travailleurs sociaux, les bénéficiaires de ce programme se présentent dans un bric-à-brac Emmaüs Défi où ils peuvent acheter, au tarif solidaire, une carte prépayée de téléphonie mobile. Ils bénéficient aussi d'un accompagnement pédagogique mené par un salarié ou un bénévole d'Emmaüs Défi (dont des collaborateurs SFR) donnant

des repères sur les bons usages du téléphone et une information claire pour permettre une réduction durable du budget de téléphonie dans le foyer. Le contenu pédagogique a été co-conçu avec des collaborateurs SFR.

Ce programme est réalisé en partenariat avec Emmaüs Défi, les services sociaux de la Ville de Paris (qui réalisent un accompagnement social tout au long de la démarche) et des associations partenaires qui identifient les bénéficiaires du projet et les orientent vers Emmaüs Défi.

Ce programme se présente comme une solution transitoire, l'objectif pour ces personnes étant de pouvoir revenir à un système classique au bout de six à douze mois.

Résultats

- Des indicateurs ont été mis en place pour évaluer l'impact du programme.
- Plus de 280 personnes bénéficient actuellement de ce programme, qui leur permet d'augmenter significativement leur « reste à vivre », grâce à l'offre solidaire ou une meilleure compréhension de leurs factures. L'accès à la téléphonie solidaire facilite significativement leur réinsertion sociale et professionnelle.
- Il s'est créé un vrai enthousiasme pour ce programme chez la dizaine de collaborateurs impliqués (parmi lesquels 3 bénéficient du statut de « collaborateur citoyen » qui permet aux salariés sélectionnés de bénéficier jusqu'à 15 jours offerts par l'entreprise pour se consacrer à un projet associatif). Parmi les collaborateurs qui participent au projet, se trouvent des professionnels du Service Client qui appréhendent ainsi une vision différente de leur propre métier. La Fondation souhaite désormais proposer à davantage de collaborateurs de rejoindre ce programme.
- Ce partenariat répond aux enjeux de responsabilité sociale de l'entreprise.



- Approche de la problématique de l'insertion sociale et professionnelle originale et innovante via la téléphonie mobile, alliant social business et mécénat de compétences.
- Complémentarité du partenariat avec Emmaüs Défi : co-construction du livret pédagogique, co-accueil des bénéficiaires, etc.
- Répliquabilité possible de l'initiative par d'autres opérateurs.
- Très fort investissement de l'entreprise via le statut de « collaborateur citoyen » offrant jusqu'à 15 jours par an aux salariés.

Contact

Antonella Desneux
Directrice Citoyenneté et Innovation Sociale

Emmanuelle Potin
Responsable pôle Engagement Solidaire
et Fondation SFR
emmanuelle.potin@sfr.com

Accès à l'emploi et mécénat de compétences

Accompagnement de personnes en difficulté dans leur recherche d'emploi (jeunes de quartiers défavorisés, personnes handicapées, en chômage longue durée, seniors...). Les collaborateurs de Veolia Eau Lyon Agglomération assurent un tutorat, des présentations métiers, des simulations d'entretiens d'embauche...

Contexte et enjeux

Depuis 2004, Veolia Eau Lyon Agglomération met en place des programmes visant à aider des personnes en difficulté en leur faisant connaître les outils de recrutement, les métiers, en leur donnant des conseils et en leur proposant des activités au sein de l'entreprise. Il s'agit de concrétiser le volet social du concept de développement durable auprès des collaborateurs, mais aussi de faire évoluer les perceptions dans l'entreprise.

Initiative

Ce programme s'adresse aux salariés de différents métiers de l'entreprise, qui peuvent s'impliquer, sur leur temps de travail, de plusieurs façons : tutorat et accompagnement de jeunes en difficulté dans leur recherche d'orientation et leurs démarches d'insertion professionnelle ; participation à des simulations d'entretiens d'embauche et à des échanges pour faire connaître leur métier, notamment lors de visites d'entreprises, de forums métiers ou d'interventions dans des écoles, collèges et lycées.

Ces actions sont réalisées en partenariat avec des associations implantées localement, et notamment des Missions Locales, Sport dans la Ville, Nes et Cité, les PIMMS...



Résultats

- C'est au total plus d'une centaine de personnes qui ont bénéficié de ce programme favorisant leur accès à l'emploi. Depuis 2007, 5 personnes ont été recrutées dans le cadre des partenariats locaux de l'entreprise avec des associations comme Sport dans la Ville.
- Ces programmes sont un facteur de motivation pour la vingtaine de collaborateurs impliqués (service RH, service support en charge de la Communication de Proximité et services opérationnels - clientèle, technique, etc). Un nombre croissant de salariés souhaite d'ailleurs chaque année s'impliquer dans le programme.
- Ce programme permet de développer l'image sociétale de l'entreprise et d'identifier des profils susceptibles d'être recrutés directement ou par le biais de formations en alternance parmi les publics les plus éloignés de l'emploi.



- Publics et actions diversifiés, de l'accompagnement jusqu'au recrutement.
- Investissement de l'entreprise via la mise en place d'une structure de pilotage et un don de temps aux collaborateurs impliqués dans cette démarche.

Contact

Yolande Azzout
Responsable du Département Communication
de Proximité, Logistique et Performance.
yolande.azzout@veoliaeau.fr

Au Top pour un Job

Dispositif pour l'insertion professionnelle par le sport de jeunes en difficulté.

Les salariés de Bus Océane (filiale du Havre de Veolia Transport) coachent et sensibilisent des jeunes au monde de l'entreprise.

Contexte et enjeux

Ce programme mené depuis 2007 par la Fondation Veolia Environnement s'inscrit dans le respect des valeurs du groupe Veolia Environnement, notamment la responsabilité et la solidarité.

Initiatives

Couplé à des activités sportives, le programme « Au Top pour un Job » propose un accompagnement sur l'année à des personnes en difficulté d'insertion professionnelle pour les aider dans les aspects pratiques de leur démarche de recherche d'emploi.



Les collaborateurs s'impliquent à travers des activités de coaching (simulation d'entretiens téléphoniques, rédaction de CV, etc.) et de sensibilisation aux codes de l'entreprise, souvent en binômes. Ils présentent par ailleurs leurs métiers aux jeunes lors de visites d'entreprise. Le parrain du projet assure quant à lui le suivi du projet et est l'interface entre la Fondation et l'association partenaire, Emergence.

Ce programme est complété par un entraînement sportif, dispensé par l'association partenaire, et visant à établir un parallèle entre les règles du sport et celles de la vie professionnelle. Les salariés participent d'ailleurs à des épreuves sportives avec les jeunes.

Ce programme rassemble de nombreux partenaires : l'association sportive Emergence (qui met en relation la Fondation avec les personnes bénéficiaires - orientées par les services sociaux -, élabore le contenu des stages et assure le suivi de ces jeunes), l'ANPE, la Mission Locale et la Direction Départementale du Travail, la Direction Régionale Jeunesse et Sport, la Ville du Havre, des entreprises et le Groupe Hospitalier du Havre.

Résultats

- 300 personnes sont accompagnées chaque année et 313 jeunes ont retrouvé un emploi stable en 5 ans, dont 63 chez Bus Océane. Les bénéficiaires sont satisfaits de cette formation qui attire de plus en plus de personnes.
- Les 30 collaborateurs bénévoles ont également trouvé satisfaction dans ce projet, qui leur a permis de dépasser leurs a priori sur les jeunes lors des entretiens d'embauche.
- Au-delà d'une image externe positive, Veolia a trouvé dans ce programme de jeunes recrues motivées. De plus, le suivi des personnes assuré par Emergence constitue une garantie pour l'entreprise de la qualité du travail de ces jeunes.



- Nombre important de collaborateurs impliqués (une trentaine, soit 6% des 500 collaborateurs de Bus Océane).
- Investissement de l'entreprise via un don de temps aux collaborateurs (10 heures par collaborateur / an).
- Projet en cours de répliation dans le sud de la France et en Belgique.
- Lien entre le programme et la politique RH de la filiale qui a embauché 63 personnes bénéficiaires du programme.

Contact

Thierry Vandeveld
Délégué Général de la Fondation
Veolia Environnement
thierry.vandevelde@veolia.com





Remerciements aux membres du jury des Trophées Meceno

L'IMS tient à remercier vivement l'ensemble des membres du jury des Trophées Meceno, pour leur investissement et leur enthousiasme :

Pascale Audibert : Rapporteur de la Commission Nouveaux Dialogues, **Medef**

Patrick Bertrand : Président-Fondateur, **Passerelles et Compétences**

Anne-France Bonnet : Nuova Vista, **CJD**

Marie-Madeleine Carpentier : Responsable Communication, **Réseau Alliances**

Cécile Dupré la Tour : Partenariats entreprises associations, **Alsace Active**

Béatrice Genoux : Chargée de mission au cabinet du Président, **ACFCI**

Amandine Hubert : Bureau du développement de la vie associative, du volontariat et du bénévolat, **Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative**

Isabelle Persoz : Présidente, **Espace Bénévolat**

Dominique Thierry : Vice-président national, **France Bénévolat**



Remerciements aux entreprises partenaires des Trophées

Nous tenons également à remercier :



pour son soutien lors de la cérémonie de remise des Trophées.



entreprise d'insertion fabricant et distribuant des objets (mobilier de bureau, etc.) réalisés à partir de matériaux de récupération, avec finition écologique, qui a conçu les Trophées remis aux cinq lauréats lors de la cérémonie.



pour son soutien à cette publication.



Programme « Best Citizen »

Lancé en 2005, ce programme de mobilisation des collaborateurs, **porté par le département RSE de SAP France et la Fondation SAP**, s'inscrit dans la politique de **Responsabilité Sociétale de l'Entreprise**. Il vise à développer son impact solidaire par le biais d'investissements ciblés, de mécénat de compétences et de dons technologiques à des associations partenaires.

Les collaborateurs prennent une demi-journée à une journée par an sur leur temps professionnel ou personnel pour soutenir une cause ou une association liées aux domaines de la solidarité, de l'environnement et de l'éducation des enfants et jeunes en difficulté. L'année dernière en France, 540 collaborateurs sur 1450 salariés (soit 37%) ont été impliqués dans des actions solidaires, dont 70 sur les projets d'éducation.

Des programmes similaires existent dans une trentaine de pays et sont coordonnés au niveau européen.



En matière d'éducation, SAP mobilise ses collaborateurs sur deux volets :

- **L'appel à projets interne** émis par la Fondation et s'adressant aux salariés déjà bénévoles dans des associations qui proposent des programmes autour des matières scolaires fondamentales et technologiques pour les enfants et jeunes en difficulté. D'autres collaborateurs ont la possibilité de rejoindre le comité de sélection des projets rassemblant entre 25 et 30 personnes.

- **La compétition internationale de robotique "First Lego League"**, ayant eu lieu en janvier 2011 et impliquant les enfants des collaborateurs et de l'Association Nationale pour les Enfants Intellectuellement Précoces (Anpeip), parrainée par la Fondation SAP. Les objectifs sont divers : donner aux enfants le goût des sciences et des technologies, développer leur créativité en leur faisant concevoir un robot équipé de détecteurs et capable de remplir des missions spécifiques, faire travailler ensemble des enfants d'horizons différents. Les salariés peuvent s'impliquer en devenant coach de l'une des équipes ou bien en faisant participer leurs propres enfants à l'événement.

20 salariés et 35 enfants ont ainsi concouru lors de la première édition de cette compétition.

Contact

Claire Gillissen-Duval
Senior Manager, Corporate Social Responsibility
Tel : 01 41 25 39 41

Créé en 1986 par Claude Bébéar, IMS-Entreprendre pour la Cité a pour mission d'**accompagner les entreprises dans leur Engagement Sociétal**. L'association fédère un réseau de plus de 200 entreprises qui souhaitent se développer tout en favorisant l'accès de tous à l'éducation, à l'emploi et aux biens essentiels, dans le respect des spécificités et de l'identité de chacun.

Cet engagement se traduit dans l'entreprise par la mise en place de démarches sociétales innovantes : **lutte contre les discriminations et gestion de la diversité dans l'entreprise, programmes d'accès de tous à l'emploi, soutien à l'égalité des chances dans l'éducation, nouveaux business models en faveur des clients pauvres ou fragilisés, développement de partenariats solidaires avec le monde associatif et les ONG...**

Sur chacune de ces thématiques, les équipes de l'IMS proposent aux entreprises :

- de se former à l'engagement sociétal, de s'approprier les pratiques et de développer leur réseau via des ateliers, des « Rencontres avec » et des séances de sensibilisation ;
- d'innover et d'agir ensemble, via des groupes de travail, des programmes de recherche-action et des actions inter-entreprises ;
- de valoriser leurs pratiques dans le réseau et au-delà, via des publications, des colloques et Trophées ;
- d'être accompagnées de manière individualisée avec un service sur-mesure.

Au sein de l'IMS, l'équipe Mécénat & Solidarités aide les entreprises à **construire et optimiser une politique de partenariats solidaires** : définir des thématiques d'intervention, trouver un partenaire, créer une fondation, impliquer ses salariés, évaluer ses partenariats...

En matière d'implication des collaborateurs, au-delà de l'organisation des Trophées Meceno-
nova, l'équipe a notamment conçu la **publication « Optimiser l'implication des collaborateurs »** et lance les **Défis Meceno-
nova** pour la semaine du 20 juin 2011. Durant cette semaine, les entreprises et leurs salariés se mobiliseront partout en France pour mener des actions solidaires en faveur d'associations.

L'IMS en bref :

- Un réseau de plus de 200 entreprises
- 25 ans d'expérience dans l'Engagement Sociétal des entreprises
- 3 antennes régionales en Rhône-Alpes, PACA et Alsace
- Une quinzaine de clubs d'entreprises sur les territoires



MECENOVA, site de rencontre gratuit entre entreprises & associations et plateforme du mécénat d'entreprise

Lancé par IMS-Entreprendre pour la Cité en janvier 2010, ce site vise à **faciliter et multiplier les partenariats** entre les entreprises et les associations œuvrant pour des causes d'intérêt général (solidarité, environnement, culture, santé, éducation, sport, etc.).

Mecenova propose des **bases de données de fondations & entreprises mécènes, d'associations et d'experts** accompagnant les entreprises et associations - avec moteurs de recherche - ainsi qu'un **centre de ressources** nourri de bonnes pratiques, d'actualités, de publications (textes juridiques, guides pratiques, études, etc.).

Au-delà du site, **des Rencontres Mecenova** sont organisées partout en France pour développer le mécénat et les partenariats solidaires à partir de témoignages concrets d'entreprises locales et de leurs associations partenaires.

En 2011, pour l'année européenne du bénévolat et volontariat, ont été également lancés les **Trophées Mecenova** et les **Défis Mecenova** sur l'implication solidaire des collaborateurs auprès des associations.

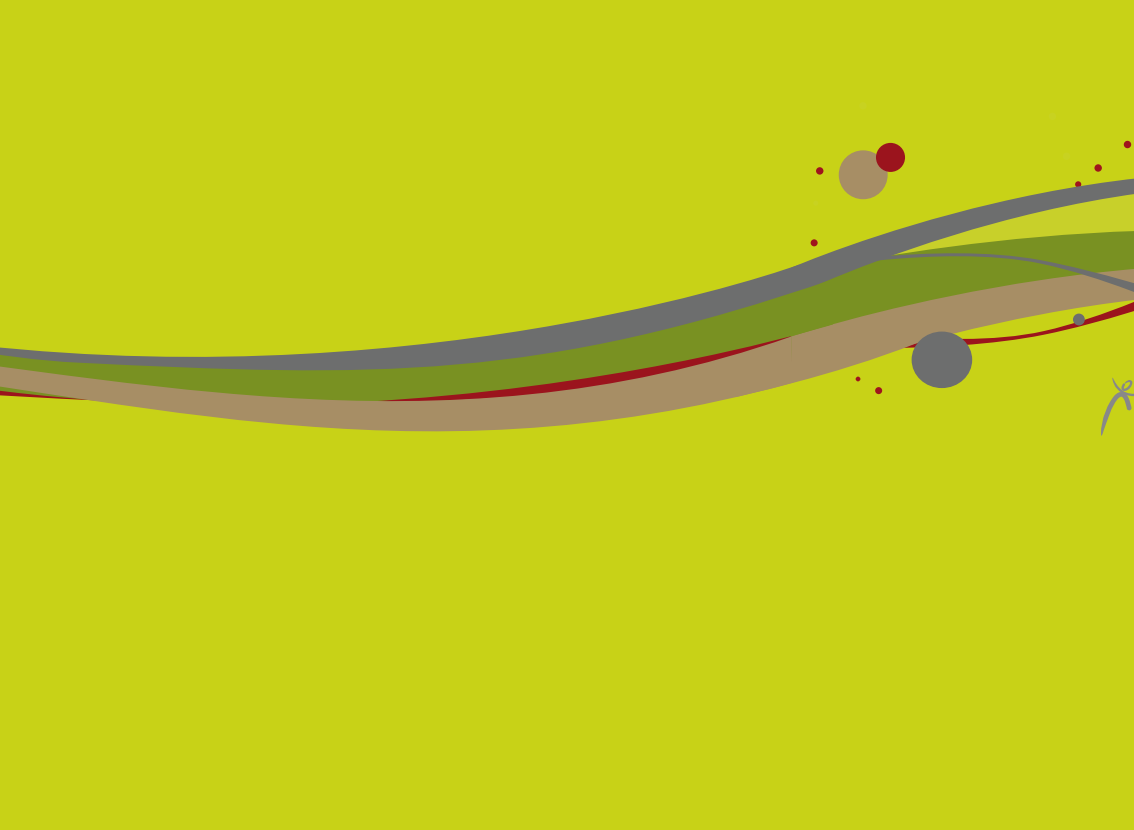
Ce site a été créé et développé **grâce au soutien de 3 partenaires fondateurs** : le Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse & de la Vie Associative, Deloitte et SFR.

Son comité d'orientation, représentatif du monde de l'entreprise et du secteur associatif, est composé de l'ACFCI, l'Avisé, le CJD, le Comité de la Charte, la CPCA, le Medef et le RAMEAU.

Rendez-vous sur : www.mecenova.org

Contact : Marion Leprovost, leprovost@imsentreprendre.com, 01 43 87 87 59





Association d'entreprises • Président : Claude Bébéar

141, avenue de Clichy 75017 Paris

www.imsentreprendre.com

Tél. : 01 43 87 52 52