FONDATION mozaïk

SOUS L'ÉGIDE DE LA FONDATION FACE

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

LES BONNES PRATIQUES DES LAURÉATS

du TOP 10 des recruteurs de la diversité 2017

27 novembre 2017 - Bercy

7.0 ANDRH Association Nationale des DRH 1947-2017

ENGIE

Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

L'AMBITION

INSPIRER LES ENTREPRISES

Le TOP 10 des recruteurs de la diversité, organisé par la Fondation Mozaïk et ses partenaires, récompense les meilleures pratiques en matière de recrutement de candidats des territoires moins privilégiés.

- Alors que l'on sait, preuves à l'appui, que la diversité est source de richesse pour les entreprises, un chiffre reste inacceptable : à diplôme égal, les candidats des territoires moins privilégiés **sont 2,5 fois moins reçus en entretien** que ceux des territoires plus privilégiés.
- France Stratégie estime, pour sa part, à **150 milliards d'euros** le coût des seules inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés… et pourtant, près de 40% des jeunes sont au chômage dans certains territoires.

L'accès à l'emploi dans les territoires moins privilégiés est ainsi devenu un enjeu tant sociétal qu'économique. De plus en plus d'entreprises ont pris conscience de cette réalité et se sont rapprochées des acteurs de l'emploi pour développer des partenariats innovants. Mais il reste encore beaucoup à faire…

Pour contribuer à cet enjeu d'inclusion économique, le TOP10 des recruteurs de la diversité poursuit une unique ambition : inspirer et stimuler l'ensemble des entreprises de notre pays, en mettant en valeur celles qui ont compris, avant les autres, tout l'intérêt qu'elles avaient à ouvrir leurs processus de recrutement à des profils nouveaux.

EDITION 2017

LE JURY 2017

MESURER L'IMPACT / INCLUSION ÉCONOMIQUE

Le Jury s'est intéressé en particulier à l'impact de l'initiative, de la pratique ou de l'action présentée et à l'ouverture apportée aux processus de recrutement : comment, dans la pratique, on agit ? Comment on va au-delà de la norme ? Quelle corrélation peut-on établir entre diversité et performance de l'entreprise ? Jusqu'où la diversité est-elle vraiment ancrée dans la vision et le projet de l'entreprise ?

Jean-Paul Charlez
Président de l'ANDRH (Association Nationale des DRH) et Président du jury

Rachel Compain
Directeur Développement social et Diversité, DRH du Groupe Engie

Kyril Courboin
Président de JP Morgan France et Président du Conseil d'Orientation de la Fondation Mozaïk

Inès Dauvergne
Experte Diversité et Inclusion

Anne Deschanel
Secrétaire Générale de la Charte de la Diversité

Antoine Morgaut
Président de Syntec Conseil en recrutement

Haïba Ouaissi
Président du Club XXIe Siècle

Frédéric Potier
Délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT

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

Pete Stone
Fondateur de Just Different

EDITION 2017

LES 10 LAUREATS

Catégorie Grandes Entreprises / ETI

Grand Prix **Crédit Agricole Centre-Est** *Les bonnes surprises du recrutement sans CV.*

Lauréats **Capgemini** *Quand diversité rime avec numérique.*

SNCF *Aller chercher des candidats dans chaque territoire.*

Catégorie TPE / PME / Startups

Grand Prix **SOLiCOM** *De la communication engagée pour une équipe diversité.*

Lauréats **SABELEC** *Du recrutement à l'intégration, 100% proximité.*

Tenzing *Privilégier le potentiel au-delà des compétences.*

Jimenez FVA *Du sourcing à l'évaluation, sans discrimination.*

Catégorie ESS / Fondations

Grand Prix **Atout Jeunes Universités (A.J.U.)** *Les talents ne sont pas que dans les grandes écoles.*

Lauréats **Fondation TF1** *L'alternance pour neutraliser les stéréotypes.*

Institut de l'Engagement *La diversité, notre première valeur ajoutée.*

CENTRE-EST

Toute une banque pour vous

GRAND PRIX 2017
Grandes Entreprises / ETI

Les bonnes surprises du recrutement sans CV

Caisse régionale de Crédit Agricole, nous sommes une banque régionale de plein exercice de plus de 3000 salariés. Nous recrutons chaque année environ 200 CDI et 200 CDD sur notre territoire régional (Rhône, Saône et Loire, Ain).

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

La diversité est inscrite dans la stratégie de l'entreprise et est considérée à tous les niveaux de l'entreprise. L'engagement du Crédit agricole Centre-Est en faveur de la diversité et du handicap prend diverses formes : recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation du personnel, et aussi soutien au secteur protégé.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

« Mission talents » est une des approches de la diversité en matière de recrutement. Nous avons lancé cette action en septembre 2015, en réalisant des sessions de recrutement en collectif et individuel sans CV. Ces sessions sont ouvertes à tous les candidats, de formations variées, du territoire de la caisse régionale Centre-Est (Ain, Rhône, Saône et Loire, Isère, Drôme, Ardèche).

Objectif : permettre à chacun de s'exprimer en situation, sans avoir à présenter son diplôme, son parcours professionnel ou ses origines. Toutes ces séances ont permis aux candidats d'échanger avec des managers de banque et des chargés RH.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

« Missions Talents » répond à la responsabilité que nous avons en tant qu'employeur régional de premier plan, de favoriser la diversité et l'accès de tous à l'emploi.
Cette initiative a permis l'évaluation de candidatures, dans des zones où l'emploi est parfois difficile à pourvoir et où les besoins en recrutement restent importants.

Et les impacts attendus par « Mission Talents » ?

En externe : Une image différente du Crédit Agricole Centre-Est offrant une variété des profils recrutés.
En Interne : La constitution d'un vivier de candidats notamment par le bouche à oreille. Mais aussi des candidatures plus nombreuses car les candidats osent plus. Les profils recrutés sortent des critères habituels et le recrutement est plus objectif.

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

Contact presse : **Cécile Rabaud**, +33 (0)6 07 40 50 61 / cecile.rabaud@ca-centrest.fr

Quand diversité rime avec numérique

Capgemini est un leader mondial du conseil, des services informatiques et de la transformation numérique. A la pointe de l'innovation, le Groupe aide ses clients à saisir l'ensemble des opportunités que présentent le cloud, le digital et les plateformes. Fort de 50 ans d'expérience et d'une grande expertise des différents secteurs d'activité, il accompagne les entreprises et organisations dans la réalisation de leurs ambitions, de la définition de leur stratégie à la mise en œuvre de leurs opérations.
Pour Capgemini, ce sont les hommes et les femmes qui donnent toute sa valeur à la technologie. Résolument multiculturel, le Groupe compte 200 000 collaborateurs présents dans plus de 40 pays. Il a réalisé un chiffre d'affaires de 12,5 milliards d'euros en 2016.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?
Cette initiative, qui a débuté en octobre 2016, est liée à la politique de recrutement de Capgemini, qui s'est engagé à recruter des apprenants de la Grande Ecole du Numérique à hauteur de 10% de ses embauches de jeunes diplômés. Les apprenants des formations labellisées GEN sont, pour un certain nombre d'entre eux, des décrocheurs.

L'objectif consiste donc pour Capgemini à ouvrir son « sourcing » à des profils encore plus diversifiés, afin à la fois de répondre à des enjeux de recrutements ambitieux qui sont de 4 000 nouveaux collaborateurs en France pour l'ensemble de l'année 2017, mais aussi d'agir en faveur de l'emploi et l'insertion professionnelle.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) souhaités par cette action ?
Démontrer qu'il est possible de recruter des candidats ayant suivi des formations proposant des solutions pédagogiques innovantes, faire évoluer les pratiques de recrutement de l'entreprise et bâtir, peut-être, une voie alternative au sein de l'industrie du numérique.

Et les impacts attendus?
Atteinte de l'objectif de recrutement : 200 à 250 apprenants de formations labellisées GEN sur l'ensemble de l'année 2017.

Contacts presse : **Hélène Delannet**, Responsable Relations Presse & Analystes | Capgemini France,
+33 (0)1 49 67 31 25 / + 33 (0)6 81 41 86 95 / helene.delannet@capgemini.com

LAUREAT 2017
Grandes Entreprises / ETI

Aller chercher des candidats dans chaque territoire

SNCF est l'un des premiers groupes mondiaux de transport de voyageurs et de marchandises avec près de 32,3 milliards d'euros de CA en 216 dont 1/3 à l'international.
En 2016, le groupe a recruté en France 12 498 personnes.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

Chez SNCF, nous sommes fièr.e.s de notre diversité. Elle fait partie de notre culture d'entreprise. Nous considérons la diversité comme une source de potentialité et de richesse, et comme un facteur clé de notre réussite. Et pour qu'elle nous porte encore plus loin, SNCF met en œuvre des programmes qui permettent à chacun(e) d'exprimer ses talents et sa personnalité. SNCF agit en faveur d'une diversité sociale et culturelle au sein des équipes. Nous nous investissons dans la professionnalisation des jeunes. Nous sommes engagé.e.s en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité. Nous menons des actions pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous œuvrons également pour l'employabilité des seniors et la valorisation de leurs compétences.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

L'opération « Rendez-vous Egalités et Compétences » s'intègre dans le cadre de notre politique de diversité : il s'agit d'une véritable opération de recrutement qui consiste à délocaliser les processus de recrutement dans les quartiers prioritaires.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

L'objectif des « Rendez-vous Egalité et Compétences » est d'aller au-devant des candidats absents de nos processus classiques de recrutement, par une approche territoriale des besoins. Ces candidats sont souvent exposés au phénomène d'autocensure du fait d'une méconnaissance de nos différents métiers et du processus de recrutement..
La SNCF a la volonté de mettre l'égalité des chances au cœur de sa politique de recrutement : la priorité est de démontrer la volonté de l'entreprise de garantir l'égalité de traitement dans les processus RH, d'aller à la rencontre des talents et des compétences, de lutter contre les préjugés conscients ou inconscients et de diversifier les profils de ses recrues.

Et les impacts attendus?

Critères quantitatifs : le nombre de candidats qui ont validé l'ensemble du processus de recrutement.
Critères qualitatifs : l'accompagnement personnalisé (métier + coaching) du candidat, à chaque étape du processus vers l'emploi, par des professionnels du recrutement en entreprise. Ces forums de recrutement permettent tout d'abord aux candidats de rencontrer des professionnels du recrutement et d'expérimenter un process de recrutement d'une grande entreprise.

Contact presse : **Lucette Charbonné,** +33 (0)1 85 07 87 17 / lucette.charbonne@sncf.fr

SOLiCOM

AGENCE CITOYENNE ET SOLIDAIRE

GRAND PRIX 2017

PME / TPE Startups

De la communication engagée pour une équipe diversité

Nous sommes une agence de communication citoyenne et solidaire de 8 salariés dont le CA, en 2016, s'est élevé à 185K€. Notre activité a permis en 2016 de recruter 6 personnes. Solicom est un projet d'entreprise engagée à vocation sociale et solidaire : une agence de conseil en communication généraliste implantée dans un quartier populaire (quartier des 4000 à La Courneuve) qui recrute et forme des jeunes diplômés (Bac+5) issus des territoires les plus fragiles de la République.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

La diversité s'inscrit dans la vision stratégique de Solicom. L'agence est à l'origine d'opérations régulières destinées au grand public ou aux professionnels, autour de la valorisation de la diversité. Solicom est aussi devenu un partenaire de référence pour de nombreuses associations implantées au cœur des quartiers. Cette démarche est ancrée depuis la création de Solicom en février 2015. La diversité est source de richesse et de productivité pour l'agence. En effet, avoir des salariés issus d'horizons divers, que ce soit en termes de diplômes, de cultures, de vécus, etc., permet de croiser les points de vue, d'enrichir le dialogue et d'apporter les meilleures réponses à une problématique d'entreprise.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

Solicom recrute exclusivement des jeunes diplômés (BAC+5) issus des quartiers populaires dans un univers professionnel sociologiquement très élitiste.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

L'idée est de mettre en avant des talents ignorés par les acteurs du marché du travail. Solicom est un remède expérimental aux discriminations, à la relégation territoriale et sociale, à l'autocensure des potentiels.

C'est une solution innovante d'empowerment par l'inclusion économique.

Solicom, c'est aussi offrir à ces jeunes talents une expérience professionnelle dans le domaine du conseil, leur permettant de consolider leur projet de carrière sur des bases solides : savoir-faire et savoir-être, expérience, réseau, clients, polyvalence et agilité, Solicom prouve l'engagement de ces jeunes talents en les confrontant à des projets valorisants portés par des clients prestigieux : grandes institutions, entreprises ou ONG.

Solicom participe ainsi au rayonnement de la Seine-Saint-Denis comme territoire innovant et riche de compétences et en solutions pour la France de demain.

Et les impacts attendus par cette action?

La réussite économique : Solicom est devenue une agence de conseil disposant de références reconnues et d'un CA de 185K€ sur l'exercice création, et déjà plus de 300.000 € de contrats sur l'année 2017. Totalement indépendante, Solicom dispose aujourd'hui de 8 collaborateurs et d'une dizaine de clients dont une demi-douzaine de clients réguliers.

Le plan humain : Solicom a permis à chacun de ses collaborateurs de construire un véritable projet d'avenir, de briser la fatalité du chômage, de se lancer pour de bon dans la vie, en trouvant un logement digne, en passant le permis de conduire, en pouvant s'accorder des loisirs, en s'incluant ainsi davantage à une société qui n'a pas toujours tout fait pour eux. Depuis la création de Solicom, 7 jeunes diplômés ont ainsi obtenu leur premier CDI, et une vingtaine de jeunes des quartiers ont pu bénéficier d'un stage rémunéré dans le cadre de leurs études.

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

Contact presse : **Ericka Montrose**, Consultante, +33 (0)6 69 64 33 94 / ericka.montrose@agencesoli.com

TPE / PME / Startups

Du recrutement à l'intégration, 100% proximité

SABELEC ENERGIES

LAUREAT 2017 PME / TPE Startups

Une PME spécialisée dans l'énergie, l'eau et la gestion des déchets de moins de 49 salariés (25% de cadres et 75% de non-cadres) dont le CA en 2016 s'est élevé à 750K€. Sabelec est une entreprise du groupe HGDC (Holding Group Data Connect). Notre activité a permis en 2016 de recruter 10 personnes.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

Sabelec s'investit dans la diversité qui est une valeur du groupe HGDC et qui est clairement ancrée dans la culture d'entreprise. Le groupe s'inscrit dans une démarche de Responsabilité Sociale et Sociétale (RSE) depuis 2009 et Sabelec comme les autres entreprises du groupe inscrit dans sa charte la diversité, la lutte contre les différentes formes de discrimination ainsi que l'égalité des chances comme véritables enjeux de son développement. Un autre axe concerne la féminisation du secteur des techniques où les femmes sont peu présentes.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

Face à un besoin de recrutement lié au déploiement du GAZPAR (nouveau compteur communiquant de Gaz de GrDF), Sabelec a lancé une action de recrutement auprès de jeunes de Seine-Saint-Denis de premier niveau de qualification, en favorisant la diversité, la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

- Réconcilier les jeunes sans emploi, sans formation et ayant quitté le milieu scolaire avec le monde de l'entreprise et leur donner une chance d'être formé à un nouveau métier et d'apprendre les codes de l'entreprise.
- Proposer un autre regard des entreprises vis-à-vis des jeunes et vice-versa, recréer du lien social et faire évoluer les mentalités vers davantage de diversité et moins de discrimination.
- Mutualiser les bonnes pratiques permettant la sélection des candidats, l'immersion terrain et l'intégration en entreprise (tutorat)
- Créer une synergie entre les différents acteurs socioéconomiques à travers un processus de sélection (réunion d'information collective) et développement d'un vaste réseau partenarial (associations, missions locales, Pôle Emploi, entreprises)
- Faire évoluer les méthodes de recrutement en favorisant la mixité et sécuriser les processus d'intégration dans l'entreprise.

Et les impacts attendus par cette action?

En interne : 7 jeunes ont été embauchés à l'issue d'un processus de recrutement favorisant l'égalité des chances; Impact au niveau du travail en réseau partenarial : nombre de projets validés et orientation vers d'autres secteurs d'activité; Implication des collaborateurs dans le tutorat.

En externe : le nombre d'entreprises qui ont sollicité l'expertise de Sabelec, aussi bien au niveau du recrutement qu'en développement de compétences.

L'impact au niveau du travail en réseau partenarial : nombre de projets validés et orientation vers d'autres secteurs d'activité.

Et l'implication des collaborateurs dans le tutorat.

Résultats

Formation et intégration de plus de 670 jeunes depuis près de 7 ans qui sont en emploi ou ont eux-mêmes crées leur entreprise.

Perspectives

Pour 2018, Développement du Projet « une Formation= un Emploi » vers d'autres entreprises et secteurs d'activité ainsi que sur d'autres territoires que la Seine Saint Denis, Partage et harmonisation des bonnes pratiques (sécurisation des processus de recrutement et d'intégration en entreprise, sécurisation des parcours de formation et parcours professionnel)

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

Contact presse : **Mouloud Bezzouh**, Directeur de Sabelec, +33 (0)6 72 72 12 98 / bezzouh.mouloud@neuf.fr

TPE / PME / Startups

Privilégier le potentiel au-delà des compétences

TENZING
LES COMPAGNONS DU CONSEIL

LAUREAT 2017
PME / TPE
Startups

Tenzing est un cabinet de conseil en stratégie opérationnelle multisectoriel, avec une appétence forte pour les projets à impact positif. Tenzing réinvestit ses bénéfices en faveur de programmes soutenant l'égalité des chances, l'innovation sociale et l'inclusion économique.
Créé en mars 2016, le cabinet a recruté 11 collaborateurs dès cette première année et réalisé un CA de 800K€.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

La question de la diversité et de la mixité est la raison d'être de notre entreprise. Tenzing est aussi et surtout une entreprise militante qui promeut la réussite scolaire, sociale et professionnelle du plus grand nombre, en veillant tout particulièrement aux personnes subissant des discriminations de toute nature (sociale, culturelle, géographique, …).
Nous favorisons l'égalité des chances et de traitement des jeunes issus de milieux modestes en nous affranchissant du diplôme. Nous cherchons ainsi à accroitre l'accessibilité du métier du conseil aux jeunes non issus de grandes écoles.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

Tenzing Conseil fait du conseil en stratégie opérationnelle un vecteur d'insertion pour tous les talents. Là où les acteurs du conseil en stratégie opérationnelle ne recrutent que dans les grandes écoles, Tenzing recrute sur la base des compétences et du potentiel « à être consultant », sans faire du diplôme le point d'entrée.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

L'idée est de recruter les meilleurs talents en allant les chercher là où ils sont.

Et les impacts attendus par cette action?

Critères quantitatifs

- 50% de nos recrutements sont des jeunes issus de milieux modestes et/ ou bénéficiaires d'un programme d'égalité des chances.
- 340 jeunes rencontrés lors de nos actions (forum, ateliers, présentations dans les universités, chez nos partenaires) pour faire découvrir le métier du conseil et ses perspectives.

Critères qualitatifs

- Engagement des équipes : mentorat de jeunes, mission en mécénat de compétences, formation des juniors en mode compagnonnage, proposition et sélection des projets d'innovation sociale. Soutien de nos consultants dans le cadre de leurs projets associatifs
- Promotion des valeurs d'entraide, de compagnonnage et de transmission.
- Démonstration chez nos clients de la pertinence de notre modèle.

Contact presse : **Elodie Baussand**, Directrice des ressources humaines et du projet social,
+33 (0)6 64 87 64 22 / elodie.baussand@tenzingconseil.fr

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

TPE / PME / Startups

Du *sourcing* à l'évaluation, sans discrimination

JIMENEZ FVA
TRANSPORT & LOCATION

LAUREAT 2017
PME / TPE
Startups

Basée à Toulouse, Jimenez FVA est une société de transport spécialisée dans la traction de messagerie jour et nuit. Créée en 1996, cette PME compte aujourd'hui 293 salariés avec un chiffre d'affaires de 36 M€.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

Plus qu'une démarche ou action particulière, la diversité est une valeur portée par notre entreprise dans la gestion du capital humain depuis sa création et déjà exprimée par la parité de ses dirigeants représentés par une femme et un homme né de nationalité espagnole et naturalisé français. Nous considérons que c'est la multitude des compétences qui fait la force d'une équipe. Notre entreprise se veut à l'image de la société car les différences nourrissent l'innovation et ouvrent l'esprit. Notre engagement à défendre les valeurs de la diversité s'est concrétisé par la signature en 2012 de la Charte de la Diversité.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

Afin de promouvoir les métiers du transport auprès des jeunes et des demandeurs d'emplois en reconversion, Jimenez FVA a développé des partenariats avec des centres de formation, des écoles et Pôle Emploi. Grâce au réseau de l'Association Syndicale Libre d'Eurocentre, dont nous sommes sociétaires depuis 2012, nous favorisons les échanges inter-entreprises en matière de recherche d'emploi. Nous avons également créé le club REESO à cet effet. Nous participons à des forums sur l'emploi, nous organisons des visites d'écoles dans le cadre de la semaine écoles/entreprises qui ont permis d'accueillir 1 800 élèves l'an dernier et attendent 3 000 élèves cette année entre les visites organisées à Eurocentre, dans la région et le Village des Métiers.

Cette action de recrutement porte sur le sourcing, l'évaluation ainsi que l'intégration des candidats et concerne les publics sujets à discrimination en raison de l'âge (les jeunes, les seniors), du sexe (les femmes), d'un handicap, d'une appartenance à un groupe ethnique différent. Nous axons de préférence nos choix sur les compétences, les qualités et les valeurs morales.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

Depuis sa création, Jimenez FVA considère que la diversité est une réelle plus-value pour l'entreprise. Notre objectif : diversifier les profils aussi bien en termes de parcours professionnel que d'origine sociale ou de niveau social-économique. Le facteur humain fait partie de la réussite d'une entreprise. En donnant leur chance à des personnes compétentes et motivées, respectueuses de nos exigences et de nos valeurs, nous construisons une entreprise plus performante qui réussit, dans un contexte économique difficile, à développer une collaboration pérenne avec ses clients, ses fournisseurs et tous ses partenaires.

Et les impacts attendus par cette action?

Critères quantitatifs : le nombre des conductrices en constante progression (8 % actuellement), une part importante de jeunes, notamment au service Exploitation, plusieurs contrats de génération permettant d'embaucher des seniors et des jeunes (85 salariés de 50 ans et plus et 21 salariés de 57 ans et plus sur 293).
Critères qualitatifs : une équipe solidaire motivée et polyvalente, des salariés impliqués dans la croissante et la pérennisation de la société. Le résultat est une entreprise en plein développement, à la notoriété bien assise, avec un bénéfice en constante évolution, au-delà des 1 % de la moyenne nationale.

Contact presse : **Valérie Jimenez**, Présidente Directrice Générale, +33 (0)6 61 56 18 10 / valerie.jimenez@jimenezfva.com

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

atout jeunes universités

GRAND PRIX 2017
ESS / Fondations

Les talents ne sont pas que dans les grandes écoles

Cellule d'expertise dédiée à l'insertion professionnelle, AJU est une association qui regroupe des entreprises (Danone, L'Oréal, Société Générale et le Groupe ADP) et des universités (Créteil, Marne la Vallée, Cergy Pontoise, Saint-Denis), dans une démarche d'innovation sociale autour de l'emploi. Elle propose des actions d'insertion à forte valeur ajoutée, co-construites par ses membres, pour accompagner les jeunes vers l'entreprise et favoriser la diversification du recrutement.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

La diversité est un atout, une source de performance pour les groupes à l'origine de l'aventure AJU. Valeur essentielle, elle permet aux talents et aux compétences de se développer, d'accélérer l'innovation en confrontant différentes façons de penser au travers de la mixité des équipes (diversité académique, origines sociales différentes, mélange des générations, background différents, …).

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

AJU, association qui a vu le jour en décembre 2011, est née suite à un constat simple : les entreprises courtisent les mêmes profils, recrutent dans les mêmes viviers, peu d'entre elles identifient les talents des universités qui représentent pourtant un gisement de compétences (60% de l'enseignement supérieur) et un foyer de diversité, facteur d'innovation.

Cette action de sourcing est portée par le service RH des entreprises partenaires ainsi que par le personnel des Bureaux d'aide à l'Insertion Professionnelle des universités membres.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

Créer du lien entre entreprises et universités, développer l'insertion professionnelle des jeunes et dans le même temps diversifier le sourcing et faire évoluer les pratiques de recrutement et de formations en identifiant de jeunes talents en universités.

Et les impacts attendus par cette action ?

Critères quantitatifs : le nombre d'actions réalisées, le nombre de personnes (étudiants mais aussi enseignants, RH et managers) touchées par nos actions, le nombre d'étudiants recrutés.

Critères qualitatifs : la qualité des projets collaboratifs et innovants (ex. projets tuteurés, alternative au stage avec ses avantages : valorisation sur le CV, réseau ...), le suivi du parcours des étudiants touchés par les actions, le retour des RH et managers dans l'entreprise.

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

Contact presse : **Anne Chutczer**, Déléguée Générale, +33 (0)1 49 48 54 20 / anne@atoutjeunesuniversites.com

TF1 Fondation

LAUREAT 2017 ESS / Fondations

L'alternance pour neutraliser les stéréotypes

Depuis sa création en 2007, la Fondation d'entreprise TF1 a pour champ d'intervention l'insertion professionnelle et la formation de candidats issus des quartiers de la politique de la ville.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

La diversité, notamment celle de la mixité des origines et sociale, est l'objectif principal de la Fondation TF1 depuis sa création. Ceci a conduit le Groupe à s'engager sur le Label Diversité obtenu en 2010 et renouvelé en 2016. Ces valeurs sont portées à la fois par les Présidents successifs depuis 10 ans et, surtout, par l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut (CODIR, RH, syndicats, cadre, non cadre...), qui participent bénévolement tout au long de l'année aux différentes actions de la Fondation.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

Les candidats, bien souvent, ont de TF1 l'image d'une entreprise inaccessible. Pour les attirer, la Fondation TF1 a mis en place un dispositif de recrutement innovant dédié aux jeunes issus des quartiers et zones rurales, un public que l'on ne retrouve pas dans le sourcing habituel des process RH de recrutement et qui, bien que qualifié et compétent, s'autocensure en ne postulant pas.

Les moyens financiers de ce programme représentent 50% du budget de la Fondation. Il comprennent la phase de recrutement et la prise en charge des 2 années d'alternance (salaire et formation).

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

Détecter des talents en utilisant des outils innovants de recrutement, comme le CV vidéo par exemple, en mettant en avant la personnalité et la motivation du candidat.

Et les impacts attendus par cette action ?

Les objectifs poursuivis ont été atteints. Ils sont très positifs. Sur les 8 promotions sortantes, soit 85 recrues : 93 % de taux de transformation vers l'emploi, dont 52 % au sein du Groupe TF1 et 48 % hors TF1 ; et 7 % poursuivent des études supérieures. Concernant les promotions en cours, , la 9ème sortira en septembre 2018 et enfin la 10ème est arrivée en septembre 2017 et sortira en septembre 2019. En parallèle de l'emploi proposé au sein de TF1, la Fondation leur permet d'acquérir un diplôme, l'accompagnement d'un parrain, des formations sur les codes de l'entreprise, la communication en entreprise, ainsi qu'une formation sur les outils de recherche d'emploi en fin de cycle afin de mieux appréhender le marché du travail.

Contact presse : **Sophie Danis**, sdanis@tf1.fr

INSTITUT de L'ENGAGEMENT
valorisons les parcours civiques

LAUREAT 2017
ESS / Fondations

La diversité, notre première valeur ajoutée

Nous sommes une association créée en 2012, comptant aujourd'hui 24 salariés (90% de cadres), dont le budget s'est élevé à 2 200k€ en 2016 et sera de près de 2 900k€ en 2017. Notre activité a permis en 2016 de recruter en propre 6 personnes.
L'Institut de l'Engagement repère des jeunes ayant démontré leur potentiel lors d'une période d'engagement citoyen, quels que soient leur origine sociale géographique ou leur parcours scolaire. Il leur permet, grâce à ses 300 partenaires, de concrétiser leur projet d'avenir : reprise de formation, emploi, création d'activité. Il a accompagné 700 jeunes en 2016.

De quelle manière la diversité est-elle ancrée au sein de votre entreprise ?

L'Institut repère des jeunes à fort potentiel, qui se heurtent à des barrières pour réaliser leur projet d'avenir, que ces barrières soient scolaires, sociales, financières, liées à un handicap, …
Il se refuse à pré-cibler ses lauréats selon leurs origines, leurs parcours, leurs projets ou autres.
Il assure ainsi la plus grande diversité au sein de ses promos :

- diversité des profils de jeunes accompagnés (« lauréats » de l'Institut).
- diversité des projets d'avenir portés par les lauréats : créer ou trouver un emploi, ou obtenir un diplôme qui ouvre le marché du travail.

Ses lauréats sont unis par leur envie de porter les valeurs d'engagement et de citoyenneté.

Quelle est l'initiative présentée à cette édition du TOP 10 ?

L'Institut valorise auprès des recruteurs (établissements de formation, employeurs) les qualités démontrées pendant une mission au service de l'intérêt général. Il leur donne l'envie et les moyens de diversifier leurs recrutements et d'enrichir leurs promotions et leurs équipes.
Il ouvre ainsi de nouvelles voies de succès à des jeunes aux parcours atypiques : un an après leur admission, 90% des lauréats connaissent le succès dans leur parcours (formation, recherche d'emploi, création d'activité).
Dans ses propres recrutements, l'Institut valorise les parcours atypiques et les « accidents de parcours », qu'il considère comme des expériences enrichissantes et qui permettent aux salariés de l'Institut de comprendre la situation des bénéficiaires de leur action.

Quels étaient le (ou les) objectif(s) visés par cette action ?

Les objectifs sont de valoriser l'engagement et permettre aux jeunes qui révèlent leur potentiel lors d'une période d'engagement d'avoir un avenir à la hauteur de ce potentiel.

Et les impacts attendus par cette action ?

En externe : un élargissement des modes de recrutement, un regard nouveau sur la jeunesse, les parcours atypiques et la prise en compte de l'engagement dans ces parcours.
En interne : des collaborateurs impliqués dans notre mission, qui comprennent les jeunes que nous accompagnons, pour avoir vécu ou rencontré des situations semblables.

Contacts presse : **Alexandre Martini**, Directeur Partenariats et Communication,
+33 (0)9 72 54 28 32 I +33 (0)6 86 88 55 63 / alexandre.martini@engagement.fr
Matthieu Schenk, Community Manager, +33 (0)9 72 54 28 33 / matthieu.schenk@engagement.fr

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

EDITION 2017

LES PARTENAIRES

TOP 100 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

Avec

7.0 ANDRH Association Nationale des DRH 1947-2017

ENGIE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

Partenaires opérationnels

AfmD Association Française des Managers de la Diversité

ASHOKA

CHARTE DE LA diversité EN ENTREPRISE

Club XXIe Siècle

DILRAH

EFAP L'école des nouveaux métiers de la communication

Les entreprises pour la Cité Agir contre les inégalités

so impact

VP STRAT

TOP 10 DES RECRUTEURS DE LA DIVERSITÉ

UNE INITIATIVE DE LA FONDATION MOZAÏK

FONDATION MOZAÏK

SOUS L'ÉGIDE DE LA FONDATION FACE

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

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

Saïd HAMMOUCHE,
Président du Comité Exécutif

CONSEIL D'ORIENTATION

Président

Kyril COURBOIN
Président de JP Morgan France

Membres

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

Géraldine LACROIX
Directrice du département économie et cohésion sociale de la Caisse des dépôts

Firoz LADAK
Directeur général des Fondations Edmond de Rothschild

Thomas REYNAUD
Directeur général délégué d'Iliad

Fanny PICARD
Associée fondatrice d'Alter Equity

23, rue Yves Toudic – 75010 PARIS - Tél : +33 (0)1 80 05 96 69

www.fondation-mozaik.org