



**35 entreprises s'engagent
pour une économie plus
inclusive en France**

DOSSIER DE PRESSE

TABLE DES MATIÈRES

A PROPOS DU COLLECTIF _____	4
Historique de l'initiative _____	4
Objectifs et engagements initiaux _____	4
Entreprises membres _____	5
Chiffres clés _____	6
Fonctionnement _____	6
NOS ACTIONS POUR UNE ECONOMIE PLUS INCLUSIVE _____	8
Faire, plutôt que faire savoir _____	8
Groupe de Travail #1 : En faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle _____	9
Groupe de travail #2 : Des offres de biens et services pour les personnes en situation de précarité _____	15
Groupe de Travail #3 : Mettre nos politiques d'achats au service d'une économie plus inclusive _____	20
ANNEXES _____	22
Tribune du 18 décembre 2018 _____	22
Communiqué de presse du 24 mai 2019 _____	26
Communiqué de presse du 18 février 2019 _____	28
CONTACTS _____	30

A PROPOS DU COLLECTIF

Historique de l'initiative

Créé le 18 décembre 2018, le *collectif d'entreprise pour une économie plus inclusive* en France est une initiative volontaire et spontanée qui regroupe à ce jour **35 entreprises désireuses de se mettre au service du progrès social et sociétal**.

Les 35 entreprises du collectif emploient près de **1,5 million de salariés en France** répartis sur près de **60 000 sites** maillant l'ensemble du territoire, dans des zones urbaines comme rurales.

Objectifs et engagements initiaux

Le *collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive en France* travaille sur **trois axes prioritaires** :

1. La mise en place d'actions concrètes visant à favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, notamment des jeunes et des populations les plus précaires ;
2. La mise en place de produits, services et dispositifs permettant d'aider au quotidien les personnes en situation de précarité ;
3. Le développement de politiques d'achat inclusives.

Le *Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive* en France a par ailleurs pris deux engagements forts :

1. Dès 2019, les entreprises amplifieront ou mettront en place, en s'appuyant sur leur cœur de métier, des dispositifs spécifiques permettant d'aider au quotidien celles et ceux qui ont du mal à boucler les fins de mois ;
2. Les 13 entreprises fondatrices se sont engagées collectivement à réaliser un effort sans précédent dans les domaines de l'inclusion des jeunes par l'apprentissage et

de la formation continue des salariés :

- **En accroissant significativement le nombre d'apprentis** qu'elles accueilleront en 2020, pour atteindre 35 000. L'arrivée de nouvelles entreprises portera le nombre total d'apprentis accueillis à plus de 70 000, et renforcera les initiatives annoncées en décembre en

favorisant l'insertion professionnelle des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ;

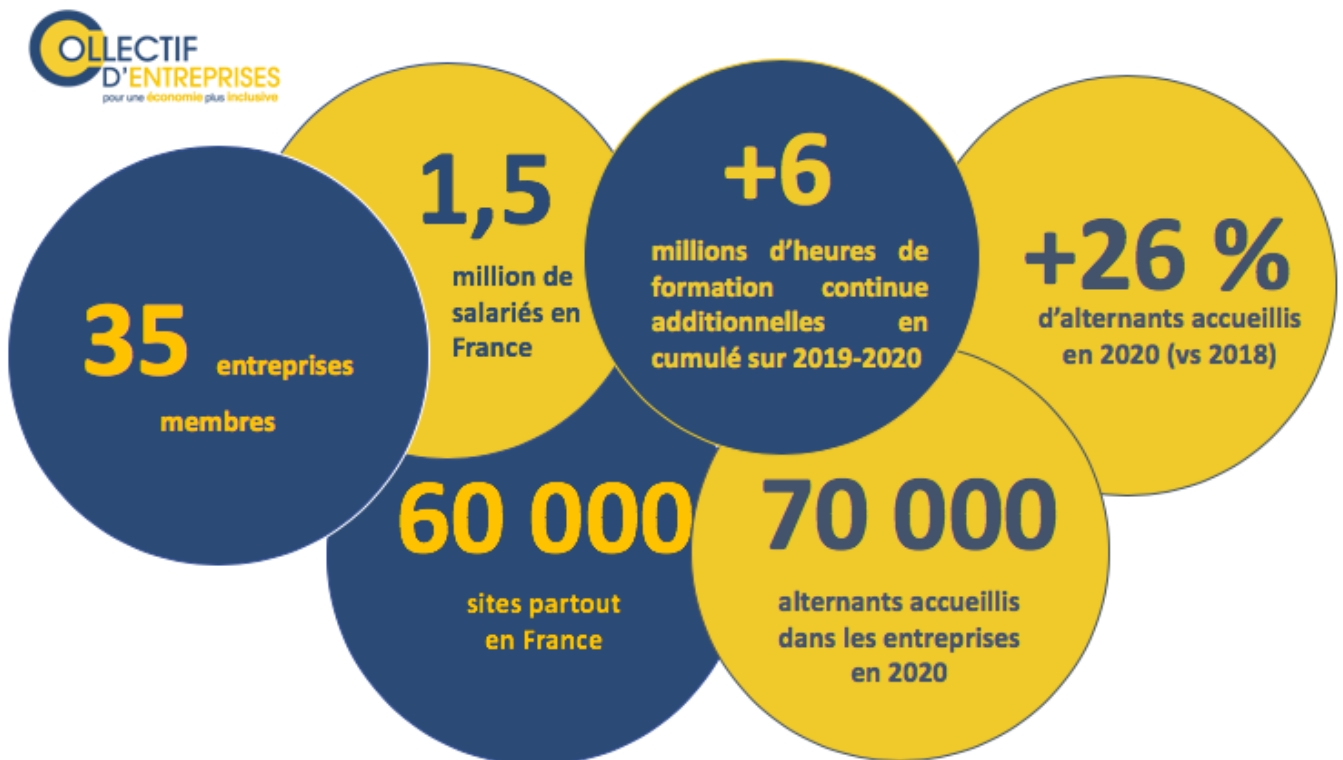
- **En dispensant 6 millions d'heures de formation continue** additionnelles sur la période 2019-2020, par rapport aux deux années précédentes.

Entreprises membres



18 décembre 2018	18 février 2019	24 mai 2019	8 juillet 2019
Les 13 membres fondateurs :	6 membres rejoignent le collectif	14 nouveaux membres s'ajoutent aux 19	2 nouvelles entreprises rejoignent le collectif
Accor, Axa, BNP Paribas, Carrefour, Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Crédit Agricole, Danone, Engie, Korian, Orange, Schneider Electric, Sodexo et Veolia.	Groupe Adecco, Groupe BPCE, Groupe CRIT, EDF, Groupe Renault, et Système U.	Accenture France & Benelux, Groupe ADP, AG2R La Mondiale, groupe Casino, Covea, Elsan, International SOS, Kering, L'Oréal, ManpowerGroup France, Microsoft France, Rexel, Sonepar et Suez.	Groupama et Vinci

Chiffres clés



Fonctionnement

Le *Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive* a décidé de s'organiser autour de trois Groupes de Travail (GT). Dans son ensemble, le collectif est piloté par Emmanuel Faber (Président Directeur-Général de Danone) et Thomas Buberl (Directeur Général d'AXA). Chaque groupe de travail est co-piloté par deux dirigeants d'entreprises (voir ci-dessous).

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

Pilotage du collectif :
Emmanuel Faber (Danone) & Thomas Buberl (Axa)

<p>GT #1 En faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle</p>	<p>GT#2 Des offres de biens et services pour les personnes en situation de précarité</p>	<p>GT #3 Mettre nos politiques d'achats au service d'une économie plus inclusive</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Isabelle Kocher (Engie) • Jean-Pascal Tricoire (Schneider Electric) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jean-Dominique Senard (Renault) • Jean-Laurent Bonnafé (BNP Paribas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sophie Boissard (Korian) • Denis Machuel (Sodexo)
<p>Accenture France & Benelux, Accor, Groupe Adecco, Axa, BNP Paribas, Groupe BPCE, Carrefour, Covea, Crédit Agricole, Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Groupe CRIT, Danone, EDF, Elsan, Engie, Groupama, Kering, Korian, L'Oréal, ManpowerGroup France, Microsoft France, Orange, Groupe Renault, Rexel, Schneider Electric, Sodexo, Sonepar, Système U, Veolia, Vinci</p>	<p>Groupe Adecco, Axa, BNP Paribas, Groupe BPCE, Carrefour, Covea, Crédit Agricole, Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Groupe CRIT, Danone, EDF, Elsan, Engie, Korian, Microsoft France, Orange, Groupe Renault, Rexel, Schneider Electric, Sodexo, Veolia, Suez</p>	<p>Accenture France & Benelux, Accor, Groupe Adecco, Axa, BNP Paribas, Groupe BPCE, Covea, Crédit Agricole, Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Groupe CRIT, Danone, EDF, Engie, Groupama, Korian, L'Oréal, Orange, Groupe Renault, Schneider Electric, Sodexo, Système U, Vinci</p>

NOS ACTIONS POUR UNE ECONOMIE PLUS INCLUSIVE

Faire, plutôt que faire savoir

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

communications, notre Collectif fait avant de faire-savoir.

Toutefois, afin de faire passer certaines initiatives à l'échelle, le Collectif doit à la fois continuer d'attirer de nouvelles organisations parmi ses membres ou ses partenaires et faire connaître au public cible certaines de ses actions. Après un an de travail, le bilan du Collectif est le suivant :



	GROUPE DE TRAVAIL #1 En faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle	GROUPE DE TRAVAIL #2 Des offres de biens et services pour les personnes en situation de précarité	GROUPE DE TRAVAIL #3 Mettre nos politiques d'achats au service d'une économie plus inclusive
Réalisations 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Progression de 15,5 % du nombre total d'alternants accueillis au sein des 13 entreprises initiatrices • 3,8 % d'alternants au sein de nos effectifs (vs. 2,8 % en moyenne en France) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à la définition d'un format d'offre dite inclusive adaptée aux clientèles en situation de fragilité • Elaboration d'un seul catalogue d'offres inclusives proposées par des entreprises du Collectif • Définition des modalités de distribution de ces offres au travers des réseaux bancaires du Collectif 	<ul style="list-style-type: none"> • Création du groupe de travail • Définition de l'ambition et de la trajectoire du GT
Ambition 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer 70 000 jeunes alternants au sein des 35 entreprises (soit 20 % de plus qu'en 2019) • Déploiement des offres dans les territoires • Elargir des cibles (jeunes en situation de handicap, jeunes en situation de grande précarité, ...) • Etoffer l'offre d'accompagnement par des actions de coaching, d'orientation, de préparation aux entretiens 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de pilotes pour vérifier la pertinence des offres et des processus de distribution pour un passage à l'échelle dans un calendrier à définir en fonction des résultats de l'expérimentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Nommer un sponsor au niveau de comité exécutif dans chaque entreprise • Inclure une clause sur les achats inclusifs dans tous les appels d'offre • Mettre en place des processus d'achats et de contractualisation simplifiés • Inclure un critère de sélection des fournisseurs reposant sur leur engagement sur l'inclusion

Groupe de Travail #1 : En faveur de l'apprentissage et de la formation professionnelle

Notre Collectif est représentatif de tous les secteurs d'activité. Avec plus de 61 000 alternants en 2019, notre engagement est indispensable pour soutenir le volume global de l'apprentissage en France, comme en témoigne la part que représentent dans nos entreprises les contrats d'alternance (3,8 % en 2019), supérieure à la moyenne nationale (2,8 %). Les entreprises du Collectif ont l'ambition de croître encore leur nombre d'apprentis en 2020 pour jouer pleinement leur rôle d'inclusion avec **l'ambition d'intégrer 70 000 jeunes**. Comme donneurs d'ordre, nos entreprises s'intéressent aussi à la croissance de l'apprentissage chez leurs fournisseurs. Ce sujet sera exploré plus amplement en 2020 notamment en relation avec le Groupe de Travail #3,

Sur la formation, le Collectif s'est engagé à **accroître de plus de plus de 5 millions d'heures par rapport aux deux années précédentes**.

Pour accompagner cet effort, deux axes de travail ont été explorés par le GT#1 :

1. Mettre en commun les expériences de formation pour aider nos employés les moins qualifiés à se développer au travers de parcours communs (s'inspirer de l'initiative du Bus Carrefour pour lancer un programme de formation au digital par exemple). Ces programmes pourraient également être utilisés dans un second temps auprès des populations externes éloignées de l'emploi.
2. Mettre en commun des parcours de formation permettant à nos employés ou à des externes de se reconvertir vers des métiers en tension (développer les passerelles métiers ENGIE ou Korian par exemple).

L'Association 100 Chances 100 Emplois présente sur chaque territoire se mobilise pour porter l'initiative et permettre une plus rapide mise en œuvre.



Permettre aux 18-30 ans de construire leur parcours vers l'emploi, d'être accompagné pour réussir !

Le programme 100 Chances 100 emplois, vise à répondre aux besoins économiques d'un territoire tout en contribuant à rétablir l'égalité des chances pour les jeunes adultes (18 à 30 ans) issus essentiellement de ces quartiers. Il propose *Trust & Go* des parcours individualisés à des jeunes peu qualifiés ainsi qu'à des jeunes diplômés victimes de discrimination pour leur permettre de construire leur parcours et trouver un emploi ou une formation.

100 Chances 100 Emplois, une initiative innovante, le réseau de ceux qui n'en ont pas

Mobilisant 1500 entreprises, sur 41 bassins d'emploi, ce dispositif est piloté par une ou deux d'entre elles. A la réunion mensuelle participent au comité local une trentaine de PME ou filiales de grandes entreprises, les Services Publics de l'Emploi (Pôle Emploi, Mission Locale, Maison de l'Emploi, Cap Emploi...), les associations de quartiers et les Pouvoirs Publics (Préfecture, DIRECCTE, Collectivités).

Un processus en 3 phases, un coup de pouce pour préparer à l'alternance & l'emploi

Les associations et acteurs de l'emploi avec l'aide du Service Public de l'Emploi repèrent les jeunes. La démarche « *Trust & Go* » repose particulièrement sur une semaine de mobilisation durant lequel le jeune rencontre des chefs d'entreprise, travaille son projet professionnel. Une démarche qui se vit en cohorte d'une douzaine de jeunes de différents profils. L'occasion pour eux de s'entraider et de construire d'utiles solidarités. Ils y structurent leur motivation, acquièrent des codes sociaux et dessinent un projet professionnel clair. Ils pourront alors, un par un, présenter ce projet devant les autres jeunes et les entreprises qui le conseillent, leurs ouvrent leurs réseaux, leurs donnent des pistes... Lors du parcours d'intégration professionnelle ils auront l'opportunité de visites d'entreprises, mini stages, période de mise en Situation en Milieu Professionnel, parrainage, intérim, CDD, alternance, CDI... L'opportunité pour clarifier et structurer leur projet.

Des résultats basés sur un enracinement profond dans les territoires

100 Chances 100 Emplois partage aussi son expertise et ses actions à l'intérieur des entreprises, avec d'autres réseaux ou des mobilisations comme le Collectif pour une économie plus inclusive.

Le réseau est aussi accessible par internet : <https://www.100chances-100emplois.org/>

31 décembre 2019 : **7200 jeunes sont entrés sur le dispositif et 4800 jeunes sont en sortie positive** (30 % formation/alternance, 22 % CDI, 47 % CDD/Intérim longs & quelques créations d'entreprises).

Association loi 1901 reconnue d'intérêt général. Conseil d'Administration : Schneider-Electric, Saint-Gobain, Adecco, EDF, Klepierre, Elixor, Suez, Vinci, Société Générale, Labrador. Le réseau national établit une convention cadre avec les ministères du travail, de la jeunesse et de la Politique de la Ville. Son Président est membre du Conseil de l'Inclusion par l'emploi auprès de la ministre du Travail et du Conseil d'Administration de l'Epide (Etablissement pour l'Insertion dans l'Emploi).

Didier Coulomb, Délégué Général didier.coulomb@se.com, 06 87 72 59 18
Gilles Vermot Desroches, Président, gilles.vermot-desroches@se.com, 06 85 81 08 80

Résultats obtenus et engagements pour 2020 :

Les 13 entreprises initiatrices ont accueilli en 2019 15,5 % d'alternants de plus que l'année précédente. Compte tenu des 22 entrées en cours d'année, ce sont plus de 61 000 alternants accueillis en 2019.

Pour 2020, le Collectif compte poursuivre et amplifier ses actions emploi sur le territoire. Les collectifs locaux existants se mobilisent pour augmenter le nombre d'événements sur leur bassin d'emplois en capitalisant sur les relations développées avec les acteurs locaux et étendre leurs actions aux villes/territoires satellites identifiés en 2019. En outre, ils prévoient d'élargir leurs cibles (jeunes en situation de handicap, jeunes en situation de grande précarité, ...) et d'étoffer l'offre d'accompagnement par des actions de coaching, d'orientation, de préparation aux entretiens. D'autres collectifs locaux vont être créés dans de nouvelles villes,

que ce soit des grandes métropoles ou des villes de taille moyenne plus isolées. De manière très concrète, les entreprises du Collectif ont l'ambition d'accroître encore leur nombre d'alternants en 2020 avec l'ambition d'intégrer 70 000 jeunes (soit 20 % de plus qu'en 2019).

« Nous avons l'ambition d'accroître encore leur nombre d'alternants en 2020 avec l'ambition d'intégrer 70 000 jeunes (soit 20 % de plus qu'en 2019) »

Sur le plan de la formation, les entreprises du Collectif, qui ont dispensé en 2018 34,4 millions d'heure de formation, confirment leur ambition d'atteindre 37,9 millions d'heures en 2020 (+10 %).

Logique de déploiement dans les territoires

Notre responsabilité sociale s'est traduite par la mise en place de groupes locaux, au plus près des besoins. Ils mobilisent les écosystèmes de chaque entreprise du Collectif et réunissent l'ensemble des acteurs (entreprises, collectivités territoriales, associations, services locaux de l'emploi, services publics décentralisés) pour inventorier les besoins

de compétences non satisfaits et mettre à disposition leurs moyens (accompagnement dans les projets professionnels, parrainage divers, mentoring, acquisition des codes). En favorisant le partage des offres d'emploi, nous renforçons les liens avec les personnes fragiles et éloignées de l'emploi et notamment les jeunes, avec une

attention particulière aux quartiers de la politique de la ville (QPV). L'effort collectif est payant et dynamise chaque entreprise, grâce à l'engagement des femmes et des hommes sur le terrain. En 2019, sept événements ont eu lieu entre juillet et novembre à Marseille, Paris, Bordeaux, Lyon, Strasbourg, et Rouen. Ils ont permis d'accueillir plus de **4 000 personnes** sur les stands dédiés au Collectif. Près de **1 200 CV** ont été récoltés et une centaine de candidats est actuellement engagée dans un processus de recrutement.

Cette démarche alors qu'elle n'est qu'à sa genèse permet déjà de :

- Favoriser l'échange entre les acteurs engagés, ville par ville des différentes entreprises, leur valorisation dans chacune d'entre-elles ;
- D'accélérer les échanges à propos des dynamique territoriales propres, et de s'enrichir des mobilisations des autres.
- D'élargir et d'accélérer, entreprise par entreprise, l'engagement porté par la Direction générale de l'entreprises à ses réseaux et implantation locales ;
- De construire un lien avec la démarche « La France une chance, les entreprises s'engagent ».

Détail des actions du collectif en Seine Saint-Denis

Deux événements ont été menés en 2019 par le Collectif du 93, piloté par 4 entreprises : CRIT, BNP Paribas, ENGIE et HUMANDO. Pour sa première action, le

Collectif du 93 a souhaité favoriser la rencontre jeunes-employeurs au moyen d'un Forum « Alternance de la 2ème Chance » en septembre avec la



mobilisation d'un grand nombre d'entreprises.

1. L'organisation de cet événement s'est faite en 2 temps : **Rencontre du 25 juin avec les acteurs du territoire**

Le Collectif a organisé dans les locaux de CRIT une rencontre avec les acteurs territoriaux ayant pour objectif de présenter le forum « *Alternance de la 2ème Chance* » et mobiliser les associations pour le sourcing des jeunes

2. Forum « **Alternance de la 2ème Chance** » sur le Salon Jeunes d'Avenir

Un espace dédié aux entreprises du Collectif du 93 s'est tenu sur le « Salon Jeunes d'Avenir », à Porte de la Villette les 17 et 18 septembre 2019

Ce salon était une opportunité car il accueille environ 12 000 visiteurs dont 4 500 pour l'alternance. En amont de ce forum, les entreprises du Collectif ont référencé les différentes offres à pourvoir (secteurs, métiers, niveau de qualification) et ont mobilisé des clients et des fournisseurs afin qu'ils participent au forum.

Les entreprises ont également fait des présentations métiers de leur secteur d'activité auprès des jeunes.

Bilan : 826 candidatures ont été reçues, dont 39 % issues du 93, et 31 jeunes ont été recrutés lors du Salon. Les CV ont été retenus pour d'autres opportunités potentielles.

Détails des actions envisagées dans les territoires

Lyon	Entreprises pilotes : ENGIE / EDF / Adecco Sponsor : Christophe Catoir (Adecco) <u>Actions 2020 envisagées :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Forum Alternance (Appui GAN possible) • Action Coaching (100 Chances 100 Emplois) • Ouverture à la Métropole de Grenoble
Rouen	Entreprises pilotes : ENGIE / EDF / BNPP Sponsor : Philippe Brassac (Crédit Agricole)
Marseille	Entreprises pilotes : Schneider Electric / BNP Paribas / Adecco Sponsor : Jean-Bernard Lévy (EDF) <u>Actions 2020 envisagées :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Forum Alternance le 17 Mars (à confirmer) • Action Coaching (type 100 Chances 100 Emplois)
Seine St-Denis	Entreprises pilotes : ENGIE / BNPP / Crit Intérim / Adecco-Humando Sponsor : Nathalie Jaoui (Crit intérim) <u>Actions 2020 envisagées :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Constitution des passerelles interentreprises avec un événement à destination des candidats de la Seine-Saint-Denis (entre avril et juin) • Handiforum lors de la semaine du handicap (SEEPH - novembre 2020)
Strasbourg	Entreprises pilotes : Adecco / Axa / CIC Est / EDF Sponsor : Nicolas Théry (Crédit Mutuel) <u>Actions 2020 envisagées :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Forum emploi en mars/avril pour proposer des contrats d'alternants, jobs ou stages • Événement en septembre plus ciblé sur du coaching
Bordeaux	Entreprises pilotes : Adecco / Axa / BNPP Sponsor : Alain Roumillac (Manpower) <u>Actions 2020 envisagées :</u> <ul style="list-style-type: none"> • 2 événements emploi en mars et novembre • Action Coaching (type 100 Chances 100 Emplois)

DETAILS SUR LE FONCTIONNEMENT DU GT #1

Les membres du GT #1 national se réunissent a minima une fois par mois, alternant les réunions à distance et une réunion physique. Les représentants des entreprises sont majoritairement issus de la filière RH (DRH, filière emploi, filière recrutement) mais la participation de représentants des directions Diversité, Inclusion, Marketing ou Affaires publiques permet une richesse et une ouverture dans le débat grâce à une vision plus holistique du sujet.

L'approche décentralisée avec la création des collectifs locaux permet d'adapter la proposition de valeur du Collectif selon les bassins et leurs problématiques emploi. L'appui de l'Association 100 Chances 100 emplois est un élément clé du succès de la dynamique locale en ce qu'elle permet de porter les ambitions du Collectif en les mettant en œuvre plus rapidement sur le territoire. Les collectifs locaux mettent en mouvement l'écosystème emploi dans chacun des bassins (mobilisation de la Préfecture, des CCI, des missions locales, de Pôle Emploi, APPELS, EPIDE, Ecoles de la 2^{de} chance, ...). Les pilotes des collectifs locaux sont systématiquement invités aux réunions du GT1 national pour permettre une bonne cascade d'information sur le terrain.

L'articulation avec les projets gouvernementaux (comme « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ») est assurée sur le plan national par les co-pilotes du GT1 et sur le plan territorial par les pilotes des collectifs locaux (à date sur Bordeaux, Marseille, Strasbourg).

Isabelle Kocher, Directrice générale d'Engie et Jean-Pascale Tricoire, Président-Directeur général de Schneider Electric co-pilotent les travaux du groupe.

Groupe de travail #2 : Des offres de biens et services pour les personnes en situation de précarité

La tribune de décembre 2018 mentionnait la volonté des entreprises du Collectif « d'amplifier ou de mettre en place, avec ses produits et services, des dispositifs spécifiques permettant d'aider au quotidien celles et ceux qui ont du mal à boucler les fins de mois ». De manière concrète, le GT#2 a pour ambition de faciliter, pour des ménages qui en éprouvent la nécessité, l'accès à des biens et services essentiels produits par certaines des entreprises du Collectif.

« Nous souhaitons amplifier ou de mettre en place, avec des produits et services, des dispositifs spécifiques permettant d'aider au quotidien celles et ceux qui ont du mal à boucler les fins de mois »

Pour faciliter cet accès, les principaux leviers qui peuvent être activés sont les suivants :

- Diminuer le prix de vente sans modifier le produit/service lui-même, donc en alignant le prix de vente sur le coût de revient
- Diminuer le prix de vente en ajustant les caractéristiques du produit/service aux besoins

spécifiques et essentiels des ménages à faibles revenus.

En synthèse, il s'agit de créer des **conditions de marché « contrôlées » pour certaines dépenses, contraintes et récurrentes et certains publics**, ceux pour lesquels ces dépenses contraintes pèsent d'un poids trop élevé dans le budget.

En termes de pratique, la méthode de travail consiste à :

- **Construire l'offre inclusive**, en identifiant la cible des ménages à qui elle sera proposée & les leviers pertinents : cette première phase est conduite en associant entreprises et partenaires publics et/ou associatifs, experts et chercheurs....
- **Tester la validité de cette offre auprès d'un échantillon de clients cible** via des expérimentations grandeur nature mais sur des périmètres restreints : l'offre est prescrite via les partenaires publics ou associatifs qui sont en contact avec le public cible et qui peuvent s'assurer que l'offre parvient bien aux ménages pour qui elle a été pensée et mesurer l'impact réel et concret de cette offre dans le budget.

- **Accroître l'assiette des ménages touchés et donc l'impact économique sur les budgets** une fois que l'expérimentation a confirmé l'utilité sociale de l'offre et les conditions économiques équilibrées de son déploiement à grande échelle.

Le timing de cette démarche ne peut pas être piloté comme le serait un projet business classique car elle sort l'ensemble des parties prenantes (entreprises, acteurs publics et associatifs) de leurs pratiques habituelles, voire leur pose des problèmes apparents de cohérence avec leurs lignes directrices habituelles. Cela explique que, parfois, plusieurs mois, voire plusieurs années, sont nécessaires à l'élaboration et à

l'expérimentation avant que le déploiement soit envisageable.

L'expérience accumulée par les entreprises pionnières en la matière montre que c'est parce qu'elles sont performantes et compétitives sur leurs marchés traditionnels qu'elles peuvent mettre ces compétences au service de la maximisation de l'utilité sociale dans des conditions de marché contrôlées et de manière collaborative.

Plusieurs projets ont été initiés ou développés au sein du GT#2 : Le Programme Malin, le club Mobilité, des offres inclusives portées par les acteurs du secteur bancaire. Plusieurs ont déjà dépassé le cadre du simple pilote et ont déjà permis de toucher plus de 10 000 familles.

Présentation de l'action tank **Entreprise & Pauvreté**



L'Action Tank Entreprise & Pauvreté a été créé en 2009 au sein d'une Chaire Social Business à HEC pour porter un objectif de recherche expérimentale grâce à la rencontre de Martin Hirsch et d'Emmanuel

Faber qui le président depuis. Il a pour ambition de développer, en cocréation avec des entreprises, la société civile, les pouvoirs publics et la communauté académique, des initiatives soutenables économiquement pour lutter contre la pauvreté en France. Pour cela, trois objectifs opérationnels ont été identifiés :

1. **Encourager la mobilisation des grandes entreprises** : L'activité de

l'Action Tank repose sur la mobilisation de grandes entreprises qui, en décidant d'agir pour une économie plus inclusive et en mettant leur expertise au service de l'utilité sociale, veulent redonner du sens à leur action tout en créant de la valeur pour la société. L'Action Tank propose à ces entreprises un lieu où elles peuvent, de manière collective avec les autres partenaires impliqués et les autres membres, confronter, élaborer et accompagner des projets où leurs compétences, leurs produits, leurs services seront un composant-clé d'une utilité sociale significative et démontrée.

2. **Favoriser la fertilisation entreprises - acteurs publics - société civile** : La fertilisation croisée entre entreprises et acteurs publics et la société civile (associatifs, etc.) est un autre des enjeux qui mobilisent la communauté de l'Action Tank. Tous les partenaires de projet partagent la même volonté de renouveler les pratiques dans la lutte contre la précarité par des approches innovantes qui s'appuient sur les expertises de chacun, capitalisent sur des démarches développées de longue

date par les uns et les autres, cherchent à les articuler dans un but commun pour venir compléter, voire faire évoluer, l'arsenal des politiques publiques existantes.

3. **Maximiser l'impact par le changement d'échelle**, dans l'équilibre économique : Tous les programmes de l'Action Tank visent à créer ou à ajuster des offres de produits ou services essentiels afin de les rendre plus accessibles à certaines catégories de la population. Ces programmes ont tous vocation à être étendus à l'ensemble des catégories visées pour en maximiser l'impact. Ce changement d'échelle doit, pour être possible, s'appuyer sur un équilibre économique maîtrisé de l'ensemble des partenaires impliqués. Cet équilibre ne doit pas dépendre de la générosité publique ou privée pour se constituer de manière pérenne.

Aujourd'hui, l'Action Tank regroupe une dizaine de grandes entreprises (liste complète sur notre site www.at-entreprise-pauvrete.org) et des dizaines d'organismes publics et associatifs sur une douzaine de programmes (Logement, Mobilité, Alimentation, Assurance.) à différents stades de développement.

Zoom sur deux initiatives

Programme Malin :

Ce programme vise les familles précaires avec un enfant de moins de 3 ans et a pour objectif de leur apporter des conseils nutritionnels pour les accompagner dans la phase de transition alimentaire ainsi que de leur adresser des bons de réduction leur permettant d'acheter de la nourriture adaptée (lait 2^{ème} âge, petits pots...) avec 30 à 40 % de réduction dans leurs magasins habituels.

Les partenaires associés dans cette initiative :

Des entreprises :



Des acteurs publics et associatifs :



Plus de **10 000 familles ont déjà été inscrites à ce programme** et le plan de déploiement est en cours de mise en place avec le concours des Caisses d'Allocation Familiales qui informent leurs allocataires de son existence, les bénéficiaires ayant la charge de s'inscrire au programme via le site internet du programme et de fournir les justificatifs d'éligibilité.

Club Mobilité : ce programme vise à permettre à des travailleurs précaires d'avoir accès à des véhicules neufs (ce qu'ils ne peuvent pas faire dans les conditions habituelles de marché) via une Location avec Option d'Achat (LOA) adossée à un micro-crédit. Cet accès à un véhicule neuf leur permet d'améliorer leur capacité à répondre à des offres d'emploi nécessitant d'avoir un véhicule (éloignement du domicile, zone de déplacement non couverte par les transports en commun, horaires de travail) et fait baisser le coût de leur « automobilité » de 15 à 20 % par rapport aux véhicules fortement kilométrés qu'ils peuvent trouver sur le marché de l'occasion.

Les partenaires associés dans cette initiative :

Des entreprises :



Des acteurs publics et associatifs :



Environ **600 voitures ont déjà été vendues via ce programme** et l'objectif est d'atteindre **10 000 véhicules par an à horizon 2023**. Ce changement d'échelle est porté par une SAS à but social créée et détenue à parts égales par 4 des principaux partenaires du programme : Renault, ADIE, Caisse d'Épargne & Action Tank Entreprise et Pauvreté.

Prescription par les banques d'un catalogue d'offres inclusives : ce programme imaginé au cours de l'année dernière dans le cadre du Collectif vise à proposer aux clientèles fragiles des banques du Collectif (BNP, Crédit Agricole, BPCE) un catalogue commun d'offres inclusives centré sur les principales dépenses contraintes des ménages (énergie, télécom, eau, assurance - environ 20% des dépenses des ménages précaires au total) afin de les diminuer de manière structurelle.

Cette action est complémentaire des actions significatives déjà entreprises par les banques envers leur clientèle fragile, qu'elles soient règlementaires (Offre Client Fragile découlant en grande partie de la loi du 26/07/13 et précisée par la Charte d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement entrée en vigueur en 2015) ou propres à chaque banque (prévention du surendettement).

L'intérêt à agir dans le cadre du Collectif pour avancer et optimiser une démarche de cette nature est incontestable :

- Capacité d'agir importante en termes de détection des personnes en situation de fragilité, offerte par la présence de quasiment tous les grands réseaux bancaires dans le Collectif ;
- Couverture possible de la plupart des grands postes de dépenses contraintes par des offres inclusives grâce à la présence de grands fournisseurs dans le Collectif : Engie, Orange, Veolia, Suez, Axa, Covea ;
- Intérêt évident à mutualiser la réflexion et les opérations dans une approche commune plutôt que de laisser chaque réseau conduire de son côté la réflexion d'intégration de toutes les offres du Collectif dans leur dispositifs spécifiques respectifs

Ce projet en est encore à la phase de conception et l'ambition est de démarrer des pilotes au sein des différents réseaux bancaires impliqués au deuxième trimestre 2020. Cette phase d'expérimentation servira à faire remonter les enseignements des pilotes sur les principales dimensions structurantes :

- Impact pour les clients-bénéficiaire ;
- « Coûts » du process efficace pour les réseaux ;
- Ajustement à opérer sur les offres / le ciblage des bénéficiaires pour optimiser l'impact.

Si le résultat des pilotes est concluant, une extension de ce dispositif à l'ensemble des réseaux serait engagée en 2021 pour toucher les presque 4 millions de ménages fragiles déjà identifiés

DETAILS SUR LE FONCTIONNEMENT DU GT #2

Dans le cadre de l'accompagnement au développement et à l'accélération d'offres inclusives, l'Action Tank Entreprise et Pauvreté a conduit 24 entretiens bilatéraux avec des entreprises du Collectif, et a organisé en mars 2019 avec le soutien de Veolia et de Roland Berger un séminaire thématique sur ce sujet. Le projet de dispositif de prescription d'un catalogue d'offres solidaires au sein des banques du Collectif fait l'objet d'un suivi régulier et spécifique par un comité de pilotage composé de quatre banques membres (BNPP, BPCE, Crédit Agricole et Crédit Mutuel Alliance Fédérale), qui se réunit chaque mois.

Le pilotage opérationnel du GT #2 est assuré depuis janvier 2019 par l'Action Tank avec le soutien du Crédit Agricole depuis septembre 2019, à la suite de Veolia.

Jean-Dominique Senard, Président du Conseil d'Administration de Renault et Jean-Laurent Bonnafé, Directeur général de BNP Paribas co-pilotent les travaux du groupe.

Groupe de Travail #3 : Mettre nos politiques d'achats au service d'une économie plus inclusive

Aujourd'hui les entreprises du Collectif contribuent fortement à l'emploi en France. Elles représentent plus de 1,5 million de salariés répartis sur l'ensemble du territoire. Au-delà de l'emploi direct, leur volume d'achat dépasse les 100 milliards d'euros pour les entités basées en France. Les entreprises du Collectif réalisent la grande majorité de ces achats en France auprès de centaines de milliers de fournisseurs dont de très nombreuses PME ancrées dans les territoires.

« Notre volume d'achat dépasse les 100 milliards d'euros pour les entités basées en France »

Au travers de leur puissance d'achat, les entreprises du Collectif veulent encourager, promouvoir et accompagner l'inclusion de groupes de personnes et d'entreprises présentant un déficit d'accès, de visibilité, de moyens d'insertion dans l'écosystème économique et social tout en favorisant l'ancrage territorial. Ainsi le groupe de travail #3 sur les achats inclusifs ambitionne de :

- Favoriser la croissance des TPE et des PME en France ;
- Renforcer les achats locaux ;

- **Accompagner le développement des territoires** notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) ;
- **Améliorer la diversité dans son ensemble** notamment grâce à l'accroissement du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ;
- **Garantir une économie plus sociale et plus solidaire.**

Les résultats des premiers échanges en groupe de travail nous permettent d'ores et déjà de partager un certain nombre d'engagements communs forts, de nature à promouvoir le développement des achats inclusifs :

- Nommer au sein de chacune des entreprises du Collectif un dirigeant (membre du comité exécutif) qui aura la responsabilité de **promouvoir les achats inclusifs dans son organisation** et s'assurer de la mise en œuvre effective de ceux-ci dans l'ensemble de l'entreprise.
- **Inclure une clause sur les achats inclusifs** dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible
- **Mettre en place des processus d'achats et de contractualisation simplifiés** pour les entreprises éligibles aux critères d'achats inclusifs

- Inclure dans tous les appels d'offre pour lesquels c'est possible un **critère de sélection des fournisseurs** reposant sur leur engagement sur l'inclusion (à travers des actions type JV sociales, politique diversité...)
- **Mesurer** annuellement les progrès réalisés.

Au-delà de ces engagements, les entreprises du collectif vont poursuivre leurs travaux en commun pour :

- **Echanger leurs bonnes pratiques et leurs retours d'expérience** en termes d'organisation et de processus ou pratiques de nature à

faire progresser les achats inclusifs,

- **Partager leurs référentiels / annuaires de fournisseurs** favorisant l'inclusion et organiser des présentations de fournisseurs ou partenaires acteurs de l'économie sociale et solidaire et
- **Etablir la mesure de l'impact du collectif auprès des publics et territoires fragiles**
- Partager des actions de communication ou participer conjointement à des événements consacrés aux achats inclusifs.

DETAILS SUR LE FONCTIONNEMENT DU GT #3

Les membres du groupe de travail se sont réunis lors de 5 ateliers (en mai, juin, septembre, novembre, février). Le taux de participation des entreprises est particulièrement élevé et les échanges sont à la fois denses, constructifs et font l'objet d'un réel esprit de coopération.

La mixité des représentants (Direction des Achats ou Diversité et Inclusion) au sein du groupe de travail s'avère être une force indéniable pour favoriser des regards croisés sur le sujet des achats inclusifs.

Le groupe de travail a également consulté des personnalités ou de d'entreprises extérieures afin d'enrichir sa réflexion collective. Ainsi, à titre d'exemple LemonTri est venu présenter son partenariat avec Danone, Humando a partagé son expérience commune avec The Adecco Group et Cyril Gaisso, président de l'UNEA a présenté l'Inclusive Tour.

Les réflexions du groupe de travail sont conduites par Axa et The Adecco Group accompagnés par Accenture.

Sophie Boissard, directrice générale de Korian et Denis Machuel, directeur général de Sodexo co-pilotent les travaux du groupe.

ANNEXES

Tribune du 18 décembre 2018

Tribune initialement publiée dans Le Monde daté du 18 décembre 2019

13 grandes entreprises françaises s'engagent ensemble en faveur d'une économie plus inclusive en France

Nous avons la conviction partagée qu'il est urgent que l'économie de notre pays soit plus inclusive, que l'économique et le social aillent de pair, que le tissu social se reconstruise à partir du tissu économique. Bref, que l'économie et la finance qui la sous-tend soient au service de la société.

C'est dans cette visée, qu'en complément des mesures prises par les pouvoirs publics, les décideurs économiques que nous sommes, souhaitons nous engager collectivement dès aujourd'hui pour apporter des solutions et pour conforter un contrat social qui doit tous nous unir. Nous entrons dans la phase de consultation qui va s'ouvrir avec une intention collective et deux engagements forts :

1 - Nos entreprises sont actives dans des secteurs de l'économie qui touchent directement les préoccupations exprimées par les françaises et les français. Dès 2019, chacune de nos entreprises amplifiera ou mettra en place, avec ses produits et services, des dispositifs spécifiques permettant d'aider au quotidien celles et ceux qui ont du mal à boucler les fins de mois.

2 - L'inclusion des jeunes par l'apprentissage ainsi que la formation continue des salariés sont les socles de protection dont les françaises et les français ont besoin face aux craintes exprimées aujourd'hui sur l'avenir du travail. Accompagnée socialement, la transition écologique doit d'ailleurs être un moteur de construction de compétences et de métiers nouveaux. Nous prenons donc l'engagement collectif d'un effort sans précédent sur ces points : nous allons accroître de 50% le nombre d'apprentis que nous accueillons en France, pour le porter à près de 35.000 en 2020 et notre effort collectif de formation continue en 2019 et 2020 sera accru de plus de 5 millions d'heures par rapport aux deux années précédentes.

Nous souhaitons mettre à profit la concertation ouverte à partir de cette semaine pour élaborer les modalités pratiques de ces dispositions. Nous espérons que ce dialogue sera l'occasion pour d'autres entreprises de nous rejoindre dans cette démarche, car notre maillage territorial d'emploi, de formation et de dispositifs de soutien aux personnes en situation de précarité sera renforcé dans son efficacité par la présence d'autres partenaires. Nous souhaitons engager un dialogue concret avec le gouvernement et les collectivités territoriales qui le souhaiteraient, sur les mesures d'accompagnement susceptibles de renforcer l'efficacité de nos engagements, et donc leur impact social. Enfin il nous paraît essentiel de construire, autour de nos engagements, des dispositifs concrets intégrant l'expérience et le savoir-faire de toutes les parties prenantes, des partenaires sociaux sur les champs de la formation, mais aussi de bénéficier de l'appui de celles et ceux qui en France ont ouvert le champ des expérimentations impliquant les entreprises dans la lutte contre la pauvreté, car l'innovation dans ce domaine est essentielle.

Nous nous sommes réunis en quelques jours car, au-delà de toutes les contraintes qui s'imposent à l'exercice de nos responsabilités, nous sommes conscients que de nos choix concrets, à tous - citoyens, salariés, épargnants, dirigeantes et dirigeants d'entreprise - dépend la société française que nous allons contribuer à construire ensemble.

Quelques exemples concrets d'engagements individuels des entreprises du collectif en matière d'accès solidaire aux produits et services qu'elles fournissent en 2019 et 2020 :

- Déploiement accéléré avec les collectivités territoriales d'un programme d'alimentation infantile (éducation nutritionnelle et produits vendus à prix coutant) destiné aux familles en situation précaire
- Distribution gratuite de plus de 100 millions de repas et création d'un fonds d'aide alimentaire
- Déploiement accéléré du « chèque eau » avec les collectives locales, sur le modèle du « chèque énergie »
- Réalisation de 10.000 diagnostics gratuits de l'installation électrique des familles en grande précarité énergétique
- Prise en charge gratuite des dossiers d'aide à la rénovation énergétique pour faciliter l'accès aux droits des bénéficiaires
- Lancement d'une offre solidaire de formation au numérique, équipement informatique et d'accès à internet, proposée par les travailleurs sociaux
- Ouverture de deux centres de télémédecine en région pour améliorer l'accès aux soins
- Expérimentation d'une offre d'assurance gratuite pour des familles monoparentales, incluant une rente d'éducation de 200€ par mois en cas de décès
- Offre de prêt à 0,75% sur 3 ans pour l'achat d'un véhicule hybride ou électrique
- Offre bancaire à partir de 1€ et 2€ par mois pour les clientèles fragiles et modestes
- Cumul des frais bancaires plafonné à 25€ par mois pour les clientèles fragiles

Quelques exemples concrets de contributions individuelles des entreprises du collectif en matière de formation et apprentissage en 2019 et 2020 :

- Soutien dans toute la France d'associations qui accompagnent les élèves issus de milieux défavorisés
- Ouverture de 25% des "stages découverte" à des jeunes éloignés de l'emploi, en partenariat avec les missions locales (UNML)
- Collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale pour mieux valoriser le caractère diplômant des parcours et des acquis professionnels et mieux adapter les diplômes aux besoins de l'entreprise
- Augmentation de 40% du nombre des apprentis en provenance de zones rurales et de quartiers en difficulté
- Création d'un Centre de Formation Professionnelle Habilité dédié aux professions de services fortement créatrices d'emplois, pour accélérer la mobilité sociale
- Doublement du nombre d'apprentis de niveau scolaire bac ou plus court
- Recrutement de 50% des apprentis dans les quartiers défavorisés
- Doublement du nombre d'apprentis accueillis par l'entreprise
- Doublement des recrutements en provenance de Pôle-Emploi
- Doublement du nombre d'heures de formation continue des salariés de l'entreprise

Liste des signataires par ordre alphabétique de l'entreprise

Sébastien Bazin - ACCOR

Thomas Buberl - AXA

Jean-Laurent Bonnafé - BNPP

Alexandre Bompard - CARREFOUR

Nicolas Thery - CREDIT MUTUEL ALLIANCE FEDERALE

Dominique Lefebvre - CREDIT AGRICOLE

Emmanuel Faber - DANONE

Isabelle Kocher - ENGIE

Sophie Boissard - KORIAN

Stéphane Richard - ORANGE

Jean-Pascal Tricoire - SCHNEIDER

Denis Machuel - SODEXO

Antoine Frérot - VEOLIA

Communiqué de presse du 24 mai 2019

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

14 nouvelles entreprises rejoignent le « Collectif des entreprises en faveur d'une économie plus inclusive en France », qui rassemble désormais 33 grandes entreprises

- Déploiement local dans 6 premiers territoires
- 1 000 apprentis supplémentaires dès septembre 2019
- Plus de 6 millions d'heures de formation continue supplémentaires d'ici 2020
- Développement des achats inclusifs pour soutenir l'essor de l'économie sociale et solidaire et les TPE-PME locales

Paris, le 24 mai 2019 - Accenture France & Benelux, Groupe ADP, AG2R LA MONDIALE, groupe Casino, Covea, Elsan, International SOS, Kering, L'Oréal, ManpowerGroup France, Microsoft France, Rexel, Sonepar et Suez rejoignent aujourd'hui le Collectif des entreprises en faveur d'une économie plus inclusive, initiative volontaire et spontanée initiée en décembre 2018 par un groupe d'entreprises cherchant à mettre leur puissance économique au service du progrès social et sociétal.

Représentant désormais près de 1,4 million de salariés répartis sur plus de 54 000 sites en France, le Collectif renforce ainsi ses engagements et actions pour garantir une croissance plus inclusive, bénéficiant aussi aux personnes en situation de précarité sur l'ensemble du territoire national.

« Nous avons la conviction partagée qu'il est urgent que l'économie de notre pays soit plus inclusive, que l'économique et le social aillent de pair, que le tissu social se reconstruise à partir du tissu économique. Bref, que l'économie et la finance qui la sous-tend soient au service de la société. » La tribune publiée dans Le Monde le 18 décembre 2018, annonçant le lancement d'un Collectif d'entreprises en faveur d'une économie plus inclusive en France, s'ouvrait en ces termes.

Le Collectif rassemble désormais 33 entreprises emblématiques dans leur secteur d'activité, maillant l'ensemble du territoire, avec un ancrage tant urbain que rural. Il concentre son action sur 3 axes d'intervention : (1) la mise en place d'actions concrètes visant à favoriser l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, notamment des jeunes et des populations les plus précaires, (2) la mise en place de

produits, services et dispositifs permettant d'aider au quotidien les personnes en situation de précarité et (3) le développement de politiques d'achat inclusives.

Un renforcement des engagements en matière d'accès à l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels

L'arrivée des 14 nouvelles entreprises portera le nombre total d'apprentis accueillis à plus de 64 000, et renforcera les initiatives annoncées en décembre en favorisant l'insertion professionnelle des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV). Le déploiement des actions proposées par les entreprises membres est prévu d'ici l'été sur 6 premiers territoires : Bordeaux, Lyon, Marseille, Rouen, Seine-Saint-Denis, Strasbourg.

En septembre 2019, ce sont plus de 1 000 apprentis supplémentaires qui auront rejoint les entreprises du Collectif.

Une volonté de faire de la puissance d'achat de nos entreprises un levier d'inclusion sociale

Développer une politique volontariste d'achat local apparaît comme un instrument efficace pour participer activement au développement économique de nos régions et ainsi participer à la lutte contre la précarité. L'objectif des entreprises du Collectif : renforcer leur collaboration avec des entreprises et structures de l'économie sociale et solidaire, qui accueillent les populations les plus fragiles, en situation de handicap et les personnes éloignées du monde du travail.

Le Collectif formulera, dans les prochaines semaines, des engagements concrets dans ce nouveau champ d'action.

Par ailleurs, il poursuit le développement d'offres solidaires de biens et services à destination des personnes en situation de précarité pour leur permettre d'économiser, à terme, plusieurs milliers d'euros par an.

Communiqué de presse du 18 février 2019

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

6 nouvelles entreprises rejoignent le collectif des entreprises en faveur d'une économie plus inclusive en France

Paris, le 18 février 2019 - Groupe Adecco, Groupe BPCE, Groupe CRIT, EDF, Groupe Renault et Système U rejoignent aujourd'hui le collectif des entreprises en faveur d'une économie plus inclusive, lui permettant de renforcer ses engagements et son action au service des français en situation de précarité. Le collectif annonce par ailleurs l'ouverture d'un nouveau champ d'action visant à renforcer la politique inclusive de ses membres dans le domaine des achats.

« Nous avons la conviction partagée qu'il est urgent que l'économie de notre pays soit plus inclusive, que l'économique et le social aillent de pair, que le tissu social se reconstruise à partir du tissu économique. Bref, que l'économie et la finance qui la sous-tend soient au service de la société. »

C'est en ces termes que s'ouvrait la tribune publiée dans Le Monde le 18 décembre 2018, annonçant le lancement d'un collectif de 13 grandes entreprises en faveur d'une économie plus inclusive en France. Deux mois après sa création, il est rejoint par un groupe d'entreprises qui partagent les objectifs de sa feuille de route : Groupe Adecco, Groupe Banques Populaires Caisses d'Epargne, Groupe CRIT, EDF, Groupe Renault et Système U.

Le collectif rassemble désormais 19 entreprises qui emploient plus de 1 million de salariés en France répartis sur plus de 45 000 sites maillant l'ensemble du territoire, dans des zones urbaines comme rurales. Le déploiement des actions proposées par les entreprises membres sur les territoires est prévu à compter du second trimestre 2019.

Des engagements accrus en matière d'accès à l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels

Les 13 entreprises se sont engagées à un effort sans précédent sur l'apprentissage et la formation continue, accroissant de près de 50% le nombre d'apprentis qu'elles accueilleront en 2020, pour le porter à 35 000. L'appui des 6 nouvelles entreprises permettra d'accueillir 15 000 apprentis supplémentaires dès l'année prochaine, portant le total à plus de 50 000.

Le collectif s'est par ailleurs engagé à renforcer la formation de ses salariés en prenant l'engagement de dispenser 5 millions d'heures de formation continue additionnelles à l'horizon 2020, par rapport aux deux années précédentes. Grâce aux nouvelles entreprises engagées, ce chiffre est porté à plus de 6 millions.

Les nouveaux membres du collectif s'engagent par ailleurs à renforcer les initiatives annoncées en décembre en favorisant l'embauche d'apprentis et de personnes issus de quartiers prioritaires et de zones rurales, et en augmentant les embauches de personnes en situation de handicap.

Ils prennent en outre de nouveaux engagements visant à :

- permettre à plus de 40 000 personnes d'accéder à un contrat plus stable que l'intérim classique, consolidant ainsi leur situation sociale ainsi que leur possibilité d'accès au logement et au crédit bancaire,
- et mettre en place des initiatives de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) collective pour recruter des demandeurs d'emploi sur des métiers techniques en tension.

De nouvelles offres de biens et services pour les personnes en situation de précarité

Le collectif s'est engagé à développer des offres spécifiques de biens et services pour les foyers les plus précaires. L'arrivée des 6 nouvelles entreprises permettra de compléter le dispositif, notamment dans les domaines suivants :

- Mobilité : avec l'accélération d'un programme de réparation ou de maintenance de véhicules à prix coûtant et de micro-crédit permettant aux personnes en situation précaire d'acheter un véhicule neuf avec des mensualités très faibles - avec pour objectif d'atteindre 10 000 bénéficiaires d'ici 2022 ;
- Transition énergétique et accès au chauffage : avec une aide à la conversion des chaudières au fioul vers des pompes à chaleur grâce à l'attribution de primes allant de 3500€ à 5500 € pour les foyers les plus modestes ;
- Inclusion bancaire : avec la création d'une offre bancaire pour les clients fragiles à 3€ par mois, assortie d'un plafonnement des frais d'incident inférieur aux recommandations du gouvernement.

Un nouveau champ d'intervention : les politiques d'achat inclusives

Le collectif annonce par ailleurs l'élargissement de sa feuille de route pour 2020 et sa volonté de renforcer la politique inclusive de ses membres dans le domaine des achats. Ce nouvel axe de travail vise notamment à pousser la réflexion sur les filières d'approvisionnement, à développer l'écosystème local des PME, à soutenir les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire ou d'insertion ainsi que les Centres d'Aide par le Travail.

CONTACTS

Contact presse :

Shahan SHEIKHOESLAM

Consultant, DGM Conseil

shahan@dgm-conseil.fr

01 40 70 11 89

Hugo Weber

Global Corporate Communications Senior Manager, Danone

hugo.weber@danone.com

06 33 53 50 19

Contact pour les entreprises souhaitant rejoindre le Collectif :

Mattéo Maestracci

Deputy Chief of Staff to the Chairman & CEO, Danone

matteo.maestracci@danone.com