



Grand Prix ESSEC des industries de la Consommation Responsable

DOSSIER DE CANDIDATURE

Prix: Ressources humaines

- **Tous les champs sont à renseigner.**
- **Date limite de renvoi des dossiers complétés : 12 octobre 2016**, par mail à l'adresse suivante : GPrixRSE-chaireGC@essec.edu
- **Principe de notation de chaque prix :**
Les initiatives candidates seront évaluées selon 4 critères : Aspect novateur - Mise en œuvre et communication – Impact et résultats – Vision.
Une note sur 10 points sera attribuée sur chaque critère.
Les critères seront pondérés selon des coefficients : Caractère innovant de l'initiative : coefficient 3 - Mise en œuvre et communication : coefficient 2 - Impact et résultats : coefficient 3 - Vision : coefficient 2.
Une note globale sur 100 points sera ainsi affectée à chaque initiative candidate.

Nom de l'initiative: Intégration sociale et réduction de la précarité

Nom de l'entreprise candidate (et logo): LE COQ NOIR



Contact - Personne en charge du dossier : Mélanie VERHASSELT

PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'INITIATIVE

1. Date de l'initiative : Mise en place depuis 2010

2. Pitch : En 2016, le nombre de chômeurs de longue durée est en forte hausse. Ce nombre a explosé ces dernières années en France métropolitaine. Il a bondi de... 151% depuis juin 2008, pour atteindre les 2 451 100 inscrits en mai 2016. Sur un an, il grimpe de 3,6%, soit 85 100 personnes supplémentaires. Ce qui amène de plus en plus de personnes en situation de précarité avec pour certains de fortes difficultés au retour à l'emploi car leur expériences et compétences les éloignent des besoins des entreprises.

Le recours à du personnel intérimaire (autre forme de précarité) est en forte hausse (+ 11 % sur un an avec 655 269 personnes concernées).

Résumez en 10 lignes votre projet.

Cette description pourra être reprise sur des supports de communication visant à présenter les différents projets.

Réponse: Chez LE COQ NOIR, nous avons pris parti de favoriser l'insertion professionnelle et réduire la précarité de personnes en difficultés via le recrutement de nos employés avec 3 structures regroupées sous une association (Ressources) créée, gérée et partagée par des entreprises agroalimentaires de la région d'Avignon.

PRESENTATION DETAILLEE DE L'INITIATIVE

Critère 1

Caractère innovant de l'initiative

(coeff. 3)

3. Décrire le caractère rupturiste / innovant du projet

En quoi votre réalisation va-t-elle au-delà :

- des pratiques existantes au sein de votre entreprise ?
- de ce qui peut déjà exister dans d'autres groupes ou aux usages du secteur ?
- des contraintes légales et réglementaires ?

Réponse :

Il s'agit de **permettre l'insertion professionnelle et réduire la précarité de personnes en difficultés, avec accès à un CDI.**

Au-delà de l'embauche, **le salarié bénéficie également d'un accompagnement social** tel que la recherche de logement, les démarches administratives, juridiques, ou encore le passage du permis de conduire.

Critère 2

Mise en œuvre et communication

(coeff. 2)

4. Qui a donné naissance à ce projet ? (équipe/département) Dans quel contexte ?

Réponse :

Cette démarche a été mise en place en 2010 par la Direction suite à un besoin élevé en main d'œuvre et à une difficulté de fidéliser son personnel saisonnier.

Dans le cadre d'une forte croissance et donc un potentiel d'embauche important, les objectifs de la société LE COQ NOIR étaient multiples :

- Fidéliser son personnel saisonnier
- Favoriser l'insertion de personnes en difficultés (chômeurs de longue durée, personnes sans compétences...)
- Améliorer son processus de recrutement et de formation des opérateurs en production
- Offrir un parcours d'intégration de formation permettant le développement des compétences et des responsabilités au sein de l'entreprise.
- Privilégier l'insertion de personnel féminin.
- Permettre l'intégration de personnes d'origine étrangère.
- Augmenter en compétences sur des nouvelles fonctions de l'entreprise (maintenance, qualité, ressources humaines, achat)

5. Stratégie de déploiement de l'initiative

- Etapes et dates clés de mise en place

- Ampleur de la mise en œuvre (nombre de collaborateurs, de marques, de produits, de sites concernés...)

- Comment avez-vous appréhendé les enjeux économiques dans le déploiement de l'initiative ?

Réponse :

Afin de répondre à ces enjeux, nous travaillons pour le **recrutement de nos employés avec 3 structures regroupées sous une association (Ressources)** créée, gérée et partagée par des entreprises agroalimentaires de la région d'Avignon.

Les trois structures sont :

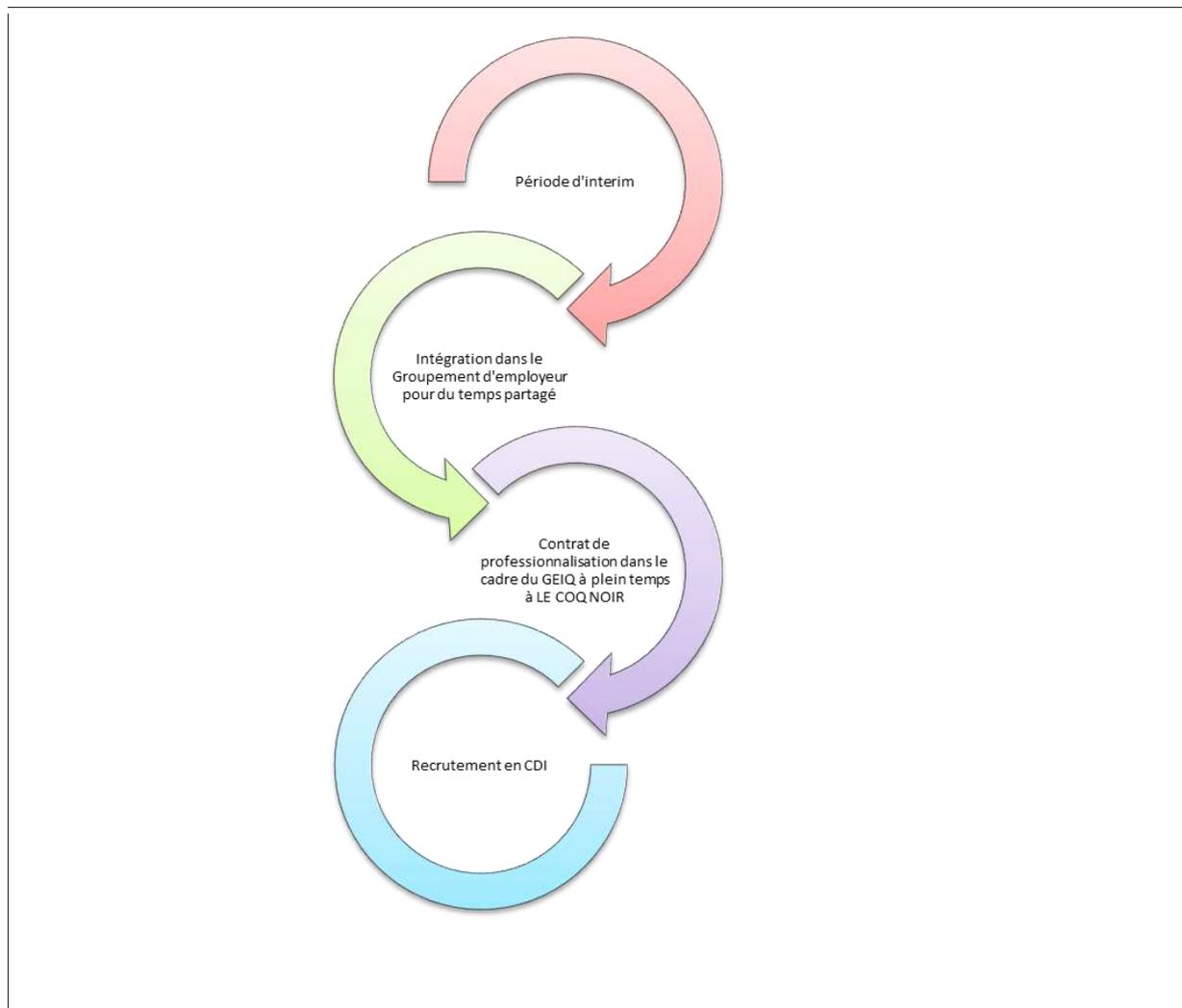
1) Une **agence d'intérim d'insertion (aussi appelé Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion ETTI)** : L'intérim d'insertion se différencie de l'intérim classique par

un accompagnement accru des publics auxquels il s'adresse : des personnes très éloignées de l'emploi. L'intérimaire est encadré et conseillé par un tuteur, tant pour les aspects professionnels que pour ses problèmes personnels. Objectif : être un tremplin vers un retour durable à l'emploi. Seuls les demandeurs d'emploi orientés par Pôle Emploi peuvent s'adresser à cette structure d'insertion, puisque - c'est la deuxième spécificité - les salariés en parcours d'insertion doivent bénéficier d'un accompagnement socioprofessionnel individualisé très poussé. Cette structure s'inscrit dans le cadre de la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions et dans le cadre de l'insertion par l'activité économique des demandeurs d'emploi confrontés également à la fois à des difficultés d'insertion professionnelle et à des problèmes sociaux.

2) **Groupement d'employeurs** : Le groupement d'employeurs a pour objectif de recruter des salariés pour les mettre à disposition de ses entreprises adhérentes en les partageants selon leurs besoins à temps partiels ou saisonniers. Ces salariés sont fidélisés et bénéficient d'un temps complet (CDI) alors que les entreprises ne supportent pas la charge d'un emploi permanent.

3) Un **Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)** : Un Geiq est un collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents. Il regroupe des entreprises qui parient sur le potentiel de personnes éloignées du marché du travail pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification. Le Geiq met à leur disposition des salariés pour des parcours allant de 6 à 24 mois. Chaque parcours vise une qualification et permet au salarié d'acquérir des savoir-faire inhérents à son poste, dans un cadre sécurisant et motivant. Le rôle du Geiq ne s'arrête pas à la simple mise à disposition d'un salarié au sein d'une entreprise adhérente. Un réel suivi est engagé auprès des salariés tout au long du parcours (suivi de l'acquisition de compétences, renforcement du lien avec le tuteur, intégration dans l'entreprise...). Le salarié bénéficie également d'un accompagnement social tel que la recherche de logement, les démarches administratives, juridiques, ou encore le passage du permis de conduire.

Les employés suivent un parcours au sein de l'entreprise LE COQ NOIR qui leur permet à terme d'**accéder à un CDI**.



6. Implication des collaborateurs de l'entreprise dans le déploiement de l'initiative

- Combien de collaborateurs ont été mobilisés ? (le cas échéant)
- Quels moyens et quelles actions votre entreprise a-t-elle mis en place pour motiver et former les collaborateurs concernés par l'initiative ?
- De quelle façon communiquez-vous autour de cette initiative en interne ?

Réponse :

Ces trois structures sont regroupées au sein de d'une association qui possède une équipe de 5 personnes spécialisées dans les ressources humaines et la formation.

Depuis le début octobre, une personne a été recrutée dans le cadre du groupement d'employeur afin d'occuper à temps partiel le poste de Responsable RH. Le reste de son temps, elle est dans une autre entreprise afin d'exercer la même fonction. Elle a en charge le suivi avec Ressources de l'ensemble des employés mis à disposition par ces trois structures

mais aussi de l'ensemble des employés de LE COQ NOIR.

Le coût d'utilisation de ces trois structures est bien inférieur au budget que nous devrions allouer aux agences d'intérim, cabinet de recrutement et autres organismes de formation.

La principale difficulté rencontrée est le besoin en accompagnement plus important par le personnel de LE COQ NOIR de certaines personnes qui étaient très loin du monde du travail. Cela demande plus de temps, de compréhension du niveau de la personne et de l'indulgence envers ce niveau.

Cependant, chaque nouvel arrivant est accueilli via un processus d'intégration à travers lequel il passe dans chaque service et chacun des postes lui est présenté par son occupant, pour une meilleure compréhension de l'entreprise et de son fonctionnement.

7. Partenariats noués pour mettre en œuvre le projet.

Réponse :

- Une **agence d'intérim d'insertion** (aussi appelé Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion ETTI) : Perspectim
- **Groupement d'employeurs** : Geode
- Un **Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification** (GEIQ) : Geste

8. Information du consommateur et des parties prenantes.

- **Quelles actions d'éducation, d'information, de communication aux consommateurs et aux parties prenantes du projet, notamment pour faire évoluer leurs comportements avez vous mises en place ? (Supports, moyens, budgets ...)**
- **Collez un ou deux exemples de communication (visuels développés)**

Réponse :

Nos employés LE COQ NOIR bénéficient également d'un plan de formation, notamment en management, pour évoluer eux-mêmes au sein de l'entreprise, former et s'adapter au personnel arrivant.

Critère 3 **Impact et résultats** (coeff. 3)

9. Quels ont été les résultats quantitatifs de cette initiative ?

- **Indicateurs clés (économiques, financiers)**
- **Chiffres bruts (départ / à date)**
- **Evolution par rapport à la date de démarrage du projet**

Réponse :

Sur un effectif total de 20 personnes, 8 personnes ont été embauchées en CDI suite au parcours partiel ou entier ci-dessous. Ces 8 personnes sont toujours dans la société et ont évolué pour certains d'entre eux à des poste de conducteur de ligne ou chef d'atelier. 3 personnes ont bénéficiées d'un contrat de professionnalisation. Le technicien de maintenance après 3 ans en temps partagé, va être embauché en CDI à temps plein en septembre.

10. Quels ont été les avantages qualitatifs de cette initiative ?

- **Comment cette initiative a-t-elle été perçue en interne et/ou en externe (clients, fournisseurs, consommateurs, partenaires ...)** ?

Exemples (ou témoignages) de sites (ou de personnes) emblématiques de la réussite de la mise en œuvre de l'initiative.

>> reconnaissance (s) ayant déjà été obtenu(es) par cette initiative

Réponse :

Sur l'ensemble des personnes embauchées suite à ce parcours, nous n'avons aucun turnover. Il est de même concernant les intérimaires pour lesquels nous avons un taux de turnover très faible et surtout une fidélisation des intérimaires, ce qui permet une mise en poste plus rapide et une capacité à donner des responsabilités à ces intérimaires.

La mise en place d'une responsable qualité en temps partagée pendant 2 ans avec une fréquence de 2 jours par semaine, nous a permis de structurer ce poste et par la suite d'embaucher en CDI une responsable qualité à temps plein.

11. Quelles ont été les pratiques modifiées suite à ce projet :

- **en interne (comportements, méthode de travail, perception du changement...)**
- **en externe vis-à-vis des clients, fournisseurs, partenaires...), envers l'Homme, l'environnement, sur les bienfaits sociaux...**

Réponse :

Tout le personnel de LE COQ NOIR est très sensibilisé et partie prenante de chaque démarche RSE initiée dans l'entreprise. Nous communiquons en interne via des réunions hebdomadaires, ou dédiées.

En externe, nous organisons des rencontres (personnel – clients – fournisseurs), nous communiquons sur notre page Facebook, nous partageons également notre expérience avec d'autres entreprises puisque nous sommes membre du Club Agile Provence, CJD, Réseau Entreprendre Rhône Durance, Cercle Lucie, CRITT.

Critère 4
Vision
(coeff. 2)

12. Quel est l'objectif à court/moyen terme ? (quantitatifs et qualitatifs)

Réponse :

Ce parcours d'embauche des employés à plusieurs avantages et vise les objectifs suivants :

- Nous aidons des personnes très éloignées de l'emploi de se former et de trouver une situation stable.
- Forte réduction du turnover des salarié en intérim car en passant par l'agence d'intérim d'insertion, nous retrouvons systématique les mêmes personnes qui sont très motivées pour passer à l'étape suivante.
- Fidélisation du personnel saisonnier grâce au partage d'employeur. Ce qui permet un gain de temps de formation et d'adaptation à chaque démarrage de campagne.
- Nous bénéficions d'une cellule de recrutement expérimentée dans nos métiers.
- Offrir aux salariés des périodes de formation importantes afin de se professionnaliser dans un métier qui est souvent nouveau pour eux.
- Offrir des solutions de temps partagé sur des compétences qui pour lesquelles un plein temps n'est pas nécessaire (qualité, maintenance, achat, ressources humaines...). Par exemple : 2 semaines par mois d'un technicien de maintenance.

13. En quoi cette initiative s'inscrit-elle dans la vision et dans la mission de votre entreprise, ou la fait elle évoluer ?

Réponse :

Elle fait partie d'un des engagements de notre démarche RSE ; la valorisation du capitale humain :

« La formation des salariés est un aspect très important pour l'entreprise, notamment dans un contexte de développement de l'activité et de nouvelles pratiques de production.

La force d'une entreprise réside dans l'efficacité de ses gens. Former nos équipes de demain est essentiel.

La promotion interne fait partie de la politique de l'entreprise.

Nous nous engageons à limiter le recours au travail précaire (intérim, CDD) par l'utilisation de compétences issues d'un groupement d'employeur dans lequel les salariés sont en CDI.

Enfin le dialogue social est permanent au sein de l'entreprise, et est facilité par les relations de proximité entretenues avec chacun des salariés. »

Dans un contexte global de démarche RSE, nous sommes labélisés :

- Lucie (label de référence basé sur l'ISO 26000), depuis le 17 mars 2015
- Entrepreneurs + Engagés
- et avons été lauréats de nombreux trophées (Carrefour PME 2015, LSA de la

RSE et Diversité 2016, Innovation RSE 2016 Auchan FEEF...).

Nous cherchons constamment à évoluer dans ces démarches et sensibiliser notre personnel.

Annexes

Y a-t-il d'autres éléments utiles que vous souhaitez apporter au jury ?

Réponse ou PJ en format numérique (2max) :

Autorisation de publication des dossiers de candidatures

Les participants autorisent l'Organisateur à rendre public leur dossier de candidature, et ce uniquement à des fins pédagogiques et de communication.

Cette autorisation est accordée à la Chaire Grande Consommation de l'ESSEC, sans frais, pour une durée limitée de deux ans à compter de la remise des prix.

Cocher la case ci-après afin de donner votre approbation : x

La participation au Grand Prix de la Consommation Responsable inclut une connaissance et une acceptation du règlement du concours.

Le règlement peut être téléchargé sur le site www.grandprix-consommationresponsable.com

Le dossier de candidature complété (et annexes) est à retourner à l'adresse suivante:
GPrixRSE-chaireGC@essec.edu

Date limite de renvoi des dossiers : 12 octobre 2016

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter le site internet

<http://grandprix-consommationresponsable.com/>

ou à nous contacter à l'adresse :

GPrixRSE-chaireGC@essec.edu