



MINISTÈRE  
CHARGÉ  
DE L'INDUSTRIE

Dossier de Presse

# Agir pour plus de mixité sociale dans l'industrie

28 Novembre 2023

# Sommaire

<b>Sommaire .....</b>	<b>1</b>
<b>Édito du ministre .....</b>	<b>2</b>
<b>Principales mesures .....</b>	<b>3</b>
<b>Contexte .....</b>	<b>4</b>
Banlieues et industrie : une relation à reconstruire .....	4
Une déclinaison sectorielle du Comité interministériel de la ville coconstruit avec les parties prenantes .....	4
<b>6 mesures pour agir en faveur de plus de mixité sociale dans l'industrie .....</b>	<b>7</b>
<b>1- Faire connaître l'industrie, lutter contre les stéréotypes : une grande campagne de communication nationale « Avec l'industrie » du 8 au 29 novembre 2023, en partenariat avec l'opco2i .....</b>	<b>7</b>
Campagne de communication nationale « Avec l'industrie », en partenariat avec l'opco2i.....	8
<b>2- Former aux métiers industriels : le rôle central de l'école.....</b>	<b>9</b>
L'industrie dans la découverte des métiers au collège .....	9
Recrutement de stagiaires de troisième et de seconde par les entreprises industrielles .....	10
Le mentorat .....	11
Découvrir l'industrie pendant les vacances scolaires à travers le dispositif « Ecole ouverte » .....	12
<b>3- Agir dans la formation professionnelle et l'enseignement supérieur .....</b>	<b>13</b>
La réforme des lycées professionnels .....	13
Les écoles de production : un modèle unique amené à doubler d'ici 2027.....	14
L'enseignement supérieur : les écoles d'ingénieurs.....	17
<b>4- Agir pour l'emploi : la réussite des dispositifs « aller-vers ».....</b>	<b>19</b>
Aller vers pour recruter directement les talents là où ils sont.....	20
<b>5- Lever les freins périphériques : l'exemple de « Dunkerque 2030 » .....</b>	<b>22</b>
Une expérimentation grandeur nature : Dunkerque 2030 .....	22
<b>6- Lutter contre les discriminations à l'embauche et au travail : la généralisation du testing ....</b>	<b>22</b>
Le testing dans les entreprises industrielles .....	23
<b>Annexes : Annuaire et guide des bonnes pratiques .....</b>	<b>25</b>

# Édito du ministre



**Roland Lescure**

Ministre délégué  
chargé de  
l'Industrie

La réindustrialisation est l'une des priorités du quinquennat. C'est un projet à mener avec toutes et tous, nous avons besoin de tous les talents sur l'ensemble du territoire. La réindustrialisation est un projet social et un partage de la valeur et des emplois, les solutions économiques et sociales sont indissociables. La réindustrialisation verte est une promesse pour la planète et une croissance durable et responsable.

L'industrie joue un rôle crucial dans le développement des territoires, en créant des emplois directs et induits, en stimulant l'économie locale. Quand l'industrie quitte un territoire, le chômage augmente, la pauvreté progresse, la colère monte. La politique de la ville est née de la crise économique accompagnant la désindustrialisation et de la perte d'emplois liée.

Ma priorité est de réindustrialiser la France, et ainsi d'apporter des réponses à cette colère en réinvestissant les territoires, en les redynamisant et surtout en m'assurant que ce mouvement bénéficie à toutes et tous.

Depuis 6 ans, le gouvernement œuvre pour faire reculer le chômage et pour offrir des perspectives d'émancipation à chacune et chacun. Notre action s'illustre par des résultats concrets avec une baisse de près de 2 points de chômage depuis 2017. Cependant dans certains territoires, le nombre de demandeurs d'emploi est encore trop important, et notamment parmi les jeunes. Diviser par deux le chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ferait baisser de près d'un point le chômage au niveau national. Par ailleurs, chaque jour, dans chacun de mes déplacements, les dirigeants des entreprises me font part de leur difficulté à recruter, pour tous les postes, et à tous les niveaux de qualification. Il y a aujourd'hui plus de 50 000 emplois à pourvoir dans l'industrie et plus d'un million de recrutements sont nécessaires à horizon 2030.

Le sujet des compétences et des talents est central et rythme mon action. Nous travaillons avec mes collègues sur les sujets de formation initiale et continue, de reconversion, ou encore d'attractivité. Je suis convaincu que cela doit passer par la recherche d'une industrie plus représentative de la société et donc par l'élargissement des viviers de talents. Dans ce cadre, j'ai lancé il y a quelques mois un plan pour la féminisation de l'industrie, une déclinaison du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, porté par la Première ministre, à travers la relance du collectif IndustriElles.

**Je suis heureux de présenter aujourd'hui une nouvelle étape avec un plan pour plus de mixité sociale dans l'industrie.** Ce plan s'inscrit dans la continuité des travaux présentés par la Première ministre dans le cadre du Comité interministériel des Villes, et plus largement des actions menées par la majorité présidentielle depuis 2017 en faveur de la politique de la ville.

# Principales mesures

1. Faire connaître l'industrie, lutter contre les stéréotypes : une grande campagne de communication nationale « Avec l'industrie » du 8 au 29 novembre 2023, en partenariat avec l'opco2i
2. Former aux métiers industriels : le rôle central de l'école via la découverte des métiers, les stages, l'école apprenante, le mentorat
3. Agir dans la formation professionnelle et l'enseignement supérieur
4. Agir pour l'emploi : la réussite des dispositifs « aller-vers »
5. Lever les freins périphériques : l'exemple de Dunkerque 2030
6. Lutte contre les discriminations : la généralisation du *testing*

# Contexte

## Banlieues et industrie : une relation à reconstruire

De nombreuses banlieues françaises se sont construites autour de l'industrie. Au XIX<sup>ème</sup> siècle, l'industrie métallurgique et chimique s'est par exemple installée à Asnières et Pantin. L'industrie automobile et aéronautique entre Asnières et Boulogne-Billancourt.

Depuis les années 1980, le nombre d'emplois industriels a fortement baissé. Entre 1975 et 2008, l'industrie francilienne est passée de 1,3 million d'emplois à 435 000 emplois. La désindustrialisation a donc eu un impact fort et direct sur les populations ouvrières qui y vivaient. Elle est l'une des sources des difficultés économiques et sociales des banlieues populaires, puisqu'elle a entraîné le chômage massif des leurs habitants. La relation privilégiée entre le monde industriel et ces territoires s'est ainsi étiolée. C'est le cas en région parisienne, mais dans de nombreuses autres banlieues françaises également.

La politique de la ville est née de la nécessité de répondre à la désindustrialisation, à la perte des emplois des habitants des ensembles urbains notamment conçus pour répondre aux besoins de l'industrie. La réindustrialisation est l'une des priorités du quinquennat, il faut s'assurer qu'elle soit aujourd'hui source d'opportunités professionnelles pour toutes et tous dans tous les territoires.

## Une déclinaison sectorielle du Comité interministériel de la ville coconstruit avec les parties prenantes

### **Sabrina Agresti-Roubache**

**Secrétaire d'Etat chargé de la Ville et de la Citoyenneté** « Les politiques de la ville sont nées du constat du chômage de masse et de la désindustrialisation des grands ensembles souvent construits pour accueillir les salariés de l'industrie. L'ambition du Président de la République et du gouvernement passe par la réindustrialisation de notre pays. Cela passe aussi par les quartiers prioritaires de la politique de la ville qui doivent profiter pleinement de cette dynamique. Notre objectif est de renforcer nos actions en faveur de ces habitants, afin de favoriser la mixité dans l'industrie, à tous les niveaux. »

À l'occasion du comité interministériel à la ville, le 27 octobre dernier, la Première ministre a fixé au Gouvernement un objectif clair : celui d'améliorer le quotidien et d'offrir plus de perspectives aux 5 millions de français qui vivent dans les quartiers populaires.

Le 28 novembre 2023, à l'occasion du sommet pour l'inclusion économique organisé par la Fondation Mozaïk au Ministère de l'Économie, des finances, et de la souveraineté industrielle et numérique, le ministre délégué chargé de l'Industrie Roland Lescure présente un plan pour plus de mixité sociale dans l'industrie, dans la continuité de Quartiers 2030, porté par le Président de la République et du Comité interministériel à la ville.

La mixité sociale est un chantier de long terme. Le plan pour la mixité sociale dans l'Industrie a vocation à s'inscrire dans le temps long. L'année 2024 est celle du déploiement des premières mesures pour que l'industrie française soit plus représentative de notre société. Il ne s'agit que d'une première étape, des réflexions et des travaux sur le moyen et long terme sont en cours.

Roland Lescure a souhaité associer pleinement à cette démarche les acteurs qui, chaque jour, œuvrent pour le quotidien, l'insertion, la formation et l'emploi des habitants des quartiers populaires. Le plan pour plus de mixité sociale dans l'industrie résulte ainsi, de plusieurs mois de concertations, de consultations avec des entreprises, le réseau consulaire, des associations, de jeunes habitants de ces quartiers et des élus locaux ainsi que plusieurs déplacements sur le terrain.

Le déploiement de ce plan d'action sera suivi par un comité des parties prenantes qui se réunira de façon trimestrielle.

### **Hélène Geoffroy**

#### **Maire de Vaulx en Velin (Rhône)**

*« En tant que maire de Vaulx-en-Velin, je suis convaincue que les quartiers populaires de nos villes par le potentiel que porte leur jeunesse peuvent être d'extraordinaires sources d'innovation et de création de richesses pour notre pays. Pour cela, le dynamisme de tout le territoire doit profiter aux quartiers populaires. L'éducation, la formation sont les atouts essentiels à la réussite de nos jeunes et sont donc les priorités de l'action municipale sur Vaulx-en-Velin. Sur les sujets de formation et d'insertion, la mobilisation des acteurs économiques, notamment industriels est un combat de longue haleine qui offre des réponses concrètes pour la jeunesse des territoires vaudais et lyonnais. Avec le soutien de l'Etat, la ville de Vaulx-en-Velin a mis en œuvre plusieurs dispositifs pour mettre en adéquation les besoins des entreprises avec les compétences locales, en lien avec les partenaires de l'emploi. L'objectif est clair : accélérer l'accès à l'emploi en mettant directement en relation les demandeurs avec les entreprises après avoir identifié les besoins de formation. Ce dispositif fonctionne au niveau local et mérite d'être reproduit et amplifié au niveau national. Nous salvons ainsi la stratégie nationale développée pour plus d'équité dans l'insertion, la formation et l'accès à l'emploi des jeunes. L'approfondissement des liens avec le secteur industriel, avec l'accompagnement de l'Etat, sera un levier décisif pour davantage de mixité et de réussites ! ».*

### **Moussa Camara**

#### **Président Fondateur Les Déterminés - co-pilote Industrie verte**

Dans le cadre de l'élaboration du plan pour une industrie verte, Bruno Le Maire, Ministre de l'Economie, des Finances, de la Souveraineté Industrielle et Numérique et Roland Lescure, Ministre délégué chargé de l'Industrie, ont fait le choix de confier les chantiers relatifs aux différents axes du plan à des élus locaux et des représentants de la société civile. Moussa Camara, Président Fondateur de l'association Les Déterminés a été nommé co-pilote avec Astrid Panosyan-Bouvet, députée de la 4<sup>ème</sup> circonscription de Paris du chantier relatif à la formation, aux compétences et aux talents.

**Moussa, pourquoi avez-vous accepté cette mission de co-pilote du 5<sup>e</sup> chantier du plan Industrie verte ?**

*Quand on m'a sollicité pour cette mission, je ne pouvais qu'accepter. Au quotidien, j'œuvre pour mettre en avant notre jeunesse et faire en sorte de réunir toutes les conditions favorables pour l'émancipation de celle-ci. La formation est un volet très important et je devais, en tant qu'acteur de terrain, partager ma vision et mon expérience.*

**Connaissiez-vous le monde industriel avant cette mission ?**

*Bien-sûr, mais j'ai appris beaucoup de choses à travers cette mission et rencontré beaucoup de personnes. Je crois en la force des rôles modèles et le monde industriel doit être mis davantage en avant.*

**Que reprenez-vous de cette mission ?**

*Je retiens que nous avons tous envie de faire bouger les lignes. Parfois, on peut être freiné par manque d'information, de sensibilisation, de connaissance. Mais quand on réunit des acteurs différents autour de la table, on peut faire de belles choses et changer des trajectoires.*

**Les déterminés sont motivés par la volonté d'offrir les mêmes chances à tous ceux qui sont Déterminés peu importe leur parcours et leur lieu de résidence, selon vous, l'industrie peut-elle être une opportunité pour les jeunes des quartiers ? Que diriez-vous à un jeune qui souhaite aller vers l'industrie ?**

*Aujourd'hui, il y a un réel travail à faire auprès des jeunes en leur redonnant l'envie de rejoindre ce secteur d'activité, en changeant l'image que les jeunes ont de l'industrie. Chaque territoire a ses spécificités et des besoins différents. Évidemment, nous devons sensibiliser les jeunes et les accompagner à découvrir ces métiers. Un jeune qui exprime son envie de se tourner vers un tel secteur d'activité doit être poussé à le faire : la jeunesse est notre avenir, il faut en prendre soin.*

**Un dernier mot ?**

*Tout reste à écrire. Il faut parfois faire sauter des barrières et casser les stéréotypes que l'on s'inflige pour avoir une autre vision de ce qui nous entoure.*

**Saïd Hammouche  
Président de Mozaïk**

*« La diversité dans l'industrie est une question de cohésion sociale : l'histoire de nos usines se confond avec celle de la banlieue. Et c'est aussi une question de souveraineté : sans compétences pour le faire vivre, le made in France est une chimère. Les immigrés sont deux fois plus victimes du chômage que le reste de la population. Et leurs enfants sont davantage frappés par le chômage que leurs propres parents en dépit d'une mobilité éducative ascendante. Avec la réindustrialisation lancée par le plan d'investissement France 2030, ils vont pouvoir en bénéficier car la question de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi demeure sous-exploitée.*

*Mobiliser les entreprises et les pouvoirs publics, accompagner les candidats vers l'emploi et les responsabilités et enfin mettre en relation les besoins en compétences des organisations privées et publiques avec des profils qualifiés, quelle que soient leurs origines est la seule et unique cause qui nous anime. Car il s'agit avant tout d'optimiser le fonctionnement du marché du travail et permettre à ceux qui en sont mécaniquement exclus d'y trouver une place à la hauteur de leurs compétences et de leurs potentiels.*

*Vivre ensemble, c'est d'abord travailler ensemble ! »*

# 6 mesures pour agir en faveur de plus de mixité sociale dans l'industrie

## 1- Faire connaître l'industrie, lutter contre les stéréotypes : une grande campagne de communication nationale « Avec l'industrie » du 8 au 29 novembre 2023, en partenariat avec l'opco2i

L'industrie pâtit souvent d'une image négative et dépassée. C'est le résultat de 30 ans de désindustrialisation et de délocalisations. L'attractivité du secteur industriel français conditionne le succès de notre réindustrialisation. Il est essentiel de faire connaître puis de donner envie d'industrie. Actuellement, 50 000 postes sont à pourvoir dans l'Industrie. D'ici 2030, plus d'un million de recrutements sont à prévoir.

**Pierre Kuchly**  
Président de la CCI du Val d'Oise

*« En tant que chef d'entreprise industriel et président de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Val d'Oise (CCI95), je soutiens le plan de mixité sociale dans l'industrie lancé par le gouvernement.*

*Je suis convaincu que la clé de la réindustrialisation de la France réside dans la redécouverte des métiers de l'industrie par le grand public. Il est urgent de briser les stéréotypes de métiers trop méconnus et souvent mal perçus. Les professions ont évolué, elles ne sont plus réservées aux hommes et ne se cantonnent plus à des tâches physiques en usine.*

*Sensibiliser les jeunes, y compris les jeunes femmes, à la diversité et à l'attrait des métiers industriels est essentiel.*

*La CCI 95 s'engage à mobiliser les entreprises du Val d'Oise pour qu'elles ouvrent leurs portes aux familles à l'occasion de visites pédagogiques. L'idée est de promouvoir le tourisme industriel pour faire naître des vocations !*

*Dans la même logique de sensibilisation aux métiers de l'industrie, la CCI95 soutient la création d'un Campus des Métiers et des Qualifications/CMQ sur Cergy, en partenariat avec les universités d'Evry et de Cergy, l'Académie de Versailles, la communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise et le Ceevo/Agence de développement économique du Val d'Oise. L'enjeu est de créer un lieu totem dédié aux métiers de la maintenance industrielle, véritable centre de formation, de recherche et d'innovation à destination des étudiants, des entreprises et des enseignants chercheurs et d'un espace découverte pour les jeunes collégiens et lycéens.*

*Fort de son tissu industriel et de la jeunesse de sa population, le Val d'Oise aspire à montrer l'exemple d'une industrie dynamique, créative et inclusive.*

*Ensemble, Etat, entreprises et élus locaux, nous pouvons faire changer les perceptions, offrir une vision nouvelle des métiers de l'industrie et encourager l'émergence de talents diversifiés pour redynamiser l'économie ! »*



## Campagne de communication nationale « Avec l'industrie », en partenariat avec l'opco2i

**Du 8 au 29 novembre 2023, a lieu la grande campagne de communication nationale « Avec l'industrie », présente sur plusieurs chaînes de télévision, dans plus de 2700 cinémas, plateformes de replay, de VOD / streaming, et campagne d'affichage dans 65 villes.**

Pour changer la perception actuelle de l'industrie française et en faire un secteur qui compte auprès du grand public, les 32 branches professionnelles de l'industrie, réunies au sein d'OPCO 2i, ont décidé, avec le soutien de l'État, de parler d'une seule et même voix pour valoriser leurs métiers en créant la nouvelle marque « Avec l'industrie ».

Une marque courte, simple, percutante et facilement mémorisable : elle donnera de la visibilité à l'ensemble des actions de l'industrie et permettra de représenter la diversité des métiers industriels sous une bannière commune. Elle s'accompagne d'un slogan : « avec l'industrie, fabrique ton avenir », une formulation volontariste qui induit la promesse d'un avenir tant personnel que professionnel, la promesse d'avoir une carrière.

### **Lancement du Campus de l'Engagement *Industrie et Métiers de Bercy***

L'Institut de l'Engagement permet à des jeunes qui ont montré leurs qualités pendant un volontariat de Service Civique ou un bénévolat associatif d'avoir un avenir à la hauteur de leur potentiel, quelles que soient leur origines sociales ou géographiques, quels que soient leurs parcours.

Le Campus de l'Engagement est un événement-rencontre qui réunit des lauréats, de 16 à 30 ans de l'Institut de l'Engagement et des professionnels d'entreprises autour d'un programme de conférences et d'ateliers, pour partager des idées et construire ensemble des solutions durables, au carrefour des préoccupations des entreprises et des grands enjeux sociétaux et environnementaux.

Cet événement permet aux entreprises d'explorer les attentes et les idées d'une nouvelle génération. Avec les lauréats de l'Institut, elles construisent ou renforcent leur politique d'engagement et lui donnent force et visibilité.

Parce que les jeunes choisissent leurs employeurs différemment, et parce que les citoyens et salariés attendent des entreprises qu'elles s'emparent des sujets sociétaux, le Campus de l'Engagement est pour les entreprises l'occasion de transmettre leurs valeurs, de les confronter à celles des jeunes, de rencontrer la diversité des engagements, de transformer les engagements en actions, d'en faire un moteur de développement ou de cohésion.

Le Ministre délégué chargé de l'Industrie, Roland Lescure et le Président de l'Institut de l'Engagement, Martin Hirsch, organiseront un Campus de l'Engagement *Industrie et autres métiers de Bercy* le 18 décembre prochain.

## 2- Former aux métiers industriels : le rôle central de l'école

### L'industrie dans la découverte des métiers au collège

La découverte des métiers au collège consiste à organiser l'intervention de professionnels travaillant dans des secteurs variés en classe de cinquième, quatrième et troisième. Il s'agit d'offrir aux collégiens un témoignage sur des métiers et des parcours.

L'industrie recouvre une multitude de métiers, de formations et de profils différents. Ces métiers, parfois peu visibles du grand public et des jeunes, doivent être présentés et valorisés pour susciter la curiosité des jeunes et de potentielles vocations.

**Gabriel Attal**

**Ministre de l'Education nationale et de la Jeunesse**

*« Avec 50 000 postes aujourd'hui à pourvoir et plus d'un million de recrutements à prévoir d'ici 2030, l'industrie française a encore un bel avenir devant elle. Elle est indispensable pour renforcer la cohésion de notre société et hisser notre économie au plus haut de ses capacités d'innovation et de production. Dans certains secteurs, elle est même vitale à notre pays en garantissant sa souveraineté et son indépendance face aux vulnérabilités de notre époque.*

*Or pour recruter, l'industrie doit attirer. Pour cela, l'école et l'entreprise doivent travailler ensemble pour faire connaître les métiers, les parcours, pour faire découvrir des filières d'avenir à nos jeunes. C'est ce que nous déployons depuis cette rentrée avec la découverte des métiers au collège et le nouveau stage de deux semaines en fin de Seconde générale et technologique. En multipliant les occasions pour chaque élève d'échanger avec des professionnels et de découvrir le monde du travail, nous œuvrons aussi pour l'égalité des chances et pour la démocratisation du « réseau », qui ne doit pas rester l'apanage des élèves issus des milieux les plus favorisés.*

*Dans cette mobilisation générale pour tisser le lien entre Ecole et entreprise, l'industrie a bien sûr toute sa place, que ce soit par l'intervention de professionnels dans les classes pour y faire découvrir leur métier ou par l'accueil d'élèves en immersion ou en stage d'observation. Unis pour nos élèves, Etat, élus locaux, partenaires du secteur associatif, branches professionnelles, entreprises, nous relèverons ensemble ce défi de l'orientation et de la mixité sociale dans l'industrie. »*

Pour répondre à ces enjeux d'attractivité, le ministre délégué chargé de l'Industrie, en lien avec le ministre de l'Education nationale et de la Jeunesse, va écrire à l'ensemble du réseau consulaire, aux services déconcentrés de l'Etat, aux fédérations professionnelles industrielles pour les engager à s'emparer du sujet. Des objectifs d'entreprises industrielles sont fixés par département (**20% des entreprises industrielles de plus de 10 salariés mobilisées**).

**Rendre accessible l'échange avec des professionnels de l'industrie à tous et partout – My Job Glasses**

Dans le cadre de la Semaine de l'industrie et du plan pour plus de mixité sociale dans l'industrie, My Job Glasses est la première lauréate de la nouvelle version de l'appel à projets

« Compétences et Métiers d'Avenir » dans le cadre de France 2030. Le projet permettra la mise en avant de 1000 ambassadeurs de l'industrie aéronautique et spatiale et de 1000 ambassadeurs de l'industrie agroalimentaires élargie à l'interbranche agricole avant de s'étendre progressivement à d'autres filières. Ces ambassadeurs seront disponibles sur la plateforme My Job Glasses, ainsi que sur les sites internet des filières pour des RDV de 30 minutes à 1 heure en tête à tête afin de mieux comprendre le métier, la filière, l'industrie et créer des vocations. Les Ambassadeurs se rendront également disponibles pour des interventions dans les classes, dès la 5ème, dans le cadre des heures dédiées à la découverte des métiers, en présentiel ou en visioconférence pour permettre au plus grand nombre, quel que soit son lieu de résidence sur l'ensemble du territoire, de découvrir l'Industrie grâce aux témoignages des hommes et des femmes qui en parlent le mieux et peuvent déconstruire les préjugés qui lui font du tort.

*« La réindustrialisation du pays ne pourra se faire sans les femmes et les jeunes ! Nous sommes à ce titre très fiers de voir My Job Glasses lauréate de l'AAP Compétences et Métiers d'Avenir de France 2030. Grâce au soutien de l'Etat, du ministère de l'Industrie et du Secrétariat Général pour l'Investissement, plus de 2 000 ambassadeurs des filières aéronautique et spatiale et agroalimentaire élargie à l'interbranche agricole se rendent désormais disponibles pour valoriser leur quotidien auprès d'un très large public. Parce que les professionnels sont les mieux placés pour parler de leurs métiers et les rendre attractifs, l'engagement des filières est essentiel pour porter ce message d'ouverture auprès du plus grand nombre. »*

**Emilie KORCHIA, Fondatrice & CEO de My Job Glasses**

## Recrutement de stagiaires de troisième et de seconde par les entreprises industrielles

En classe de troisième, tous les élèves effectuent une séquence d'observation en milieu professionnel, d'une durée de 5 jours.

Pour les collégiens, le stage de troisième est une première occasion pour découvrir le monde professionnel. Cependant il est malheureusement également la première expérience professionnelle discriminante car il repose souvent sur son réseau, alors même qu'il devrait permettre de se confronter aux réalités concrètes du travail et de préciser son projet d'orientation.

Lancé en 2018, par le Président de la République, le dispositif national « Mon stage de troisième » a pour objectif de permettre aux élèves de troisième des réseaux d'éducation prioritaire de réaliser une séquence d'observation de qualité en milieu professionnel. Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à déposer leurs offres de stage sur la plateforme dédiée [www.monstagedetroisieme.fr](http://www.monstagedetroisieme.fr). Ce portail vise à diffuser des offres de stage auprès des collèges en REP, REP+ et à fournir une information générale sur les stages de troisième à l'attention des élèves, de leurs parents, des équipes éducatives et des entreprises privées et administrations.

Par ailleurs, afin d'approfondir leur découverte des métiers et mieux préparer leurs choix d'orientation, l'ensemble des élèves de seconde générale devront effectuer un stage de deux semaines en entreprise, en association ou dans un service public. **Du 17 au 28 juin 2024, ce sont donc près de 550 000 élèves de seconde générale et technologique qui devront trouver un stage.**

## Sanofi, une entreprise qui recrute au cœur des quartiers

Sanofi a sensibilisé en 2022 près de 2 000 élèves dont 60% issu(e)s des QPV aux métiers de l'industrie de santé, grâce à des visites de sites Sanofi, des forums métiers, des stages ou des interventions en collège, comme au Collège Rosa Parks à proximité du Campus Sanofi Gentilly (Val-de-Marne).

Sanofi organise par ailleurs une tournée nationale de recrutement *Place d'Avenir*. Dix dates en France permettent d'aller à la rencontre des Jeunes pour leur présenter la diversité des métiers de la santé et leur faire rencontrer les recruteurs de Sanofi installés pour une journée au cœur de leur ville. Véritable innovation sociale lancée par Sanofi depuis 2021, *Place d'Avenir* s'inscrit dans le programme *1jeune1solution* et s'associe avec Mozaïk RH pour diversifier les profils des candidats, limiter l'autocensure, et faire que l'alternance et l'apprentissage accueillent davantage de Jeunes issus des quartiers, aujourd'hui sous-représentés. Sur les 1 370 jeunes recrutés en alternance en 2022 chez Sanofi, 9,7% sont issus des QPV.

## Le mentorat

Le mentorat est un levier puissant pour promouvoir l'égalité des chances dans l'accès au monde professionnel. En établissant des relations mentor-mentoré, ce dispositif permet le partage de savoir-faire, d'expérience mais abat également les barrières systémiques. Les mentors en accompagnant et en guidant leur mentoré, ouvrent des portes parfois inaccessibles, créant ainsi un parcours équitable vers la réussite. Cette dynamique favorise la diversité, en offrant à chacun, indépendamment de ses origines, de son genre, de son lieu de résidence, la possibilité d'atteindre son plein potentiel. Le mentorat est ainsi un catalyseur puissant pour une société où l'égalité des chances n'est pas un idéal mais une réalité tangible.

Le Gouvernement croit fermement que le mentorat est un levier essentiel pour lutter contre l'assignation à résidence et permettre l'émancipation de toutes et tous. En 2021, 1Jeune1mentor a été lancé dans le cadre du plan 1Jeune1Solution. En 2023, la Première ministre a décidé de consacrer la Grande cause nationale à la « *promotion du mentorat comme levier d'émancipation professionnelle de tous les jeunes de France, afin de leur permettre de trouver leur voie et réaliser leurs projets professionnels quel que soit l'endroit où ils vivent, quelle que soit leur adresse ou leur origine sociale* ».

Plusieurs associations proposent aux entreprises ou aux salariés d'entreprises de mentorer des élèves du collège ou du lycée situés en réseau d'éducation prioritaire pour les accompagner dans leurs choix d'orientation. Les entreprises et les salariés peuvent s'impliquer via la plateforme [www.1jeune1mentor.fr](http://www.1jeune1mentor.fr) ou en contactant le collectif Mentorat, labélisé Grande cause nationale 2023.

## Le Collectif Mentorat

Le Collectif Mentorat est une association fédérant 73 organisations qui développent des programmes de mentorat à l'attention de publics de 5 à 30 ans, via l'implication de mentors salariés, agents publics, étudiants, lycéens et retraités.

Selon l'association, le mentorat diminue de 30 % le risque de décrochage en première année d'enseignement supérieur et augmente de 18 % les chances d'accéder à un emploi au bout de

six mois en fin d'études. Par ailleurs, 80 % des mentorés soulignent que leur mentor a eu un impact sur leurs choix d'orientation scolaire ou professionnelle.

Le Collectif Mentorat pilote et anime la plate-forme *1 jeune, 1 mentor* qui permet d'orienter vers les associations de mentorat les jeunes qui souhaitent être mentorés et les bénévoles qui proposent de devenir mentors.

Le Collectif Mentorat compte aujourd'hui plus de 1200 entreprises partenaires, ce n'est qu'un début !

Toutes les entreprises et tous les salariés qui souhaitent s'engager en tant que mentor peuvent se rapprocher du Collectif Mentorat afin d'établir un partenariat.

« J'ai été la marraine Capital Filles de Julie. En tant que marraine, nous ne remplaçons ni les professeurs, ni les parents : nous apportons un éclairage et nous donnons du sens à des métiers de l'industrie. En lui ouvrant les portes d'Airbus, j'ai contribué à démystifier l'industrie aéronautique pour des jeunes filles. Aujourd'hui, après un BTS en maintenance aéronautique et une licence, Julie a été embauchée par Airbus Helicopters. C'est une très belle expérience de marrainage ! »

**Nathalie Le Gac**, Responsable du Programme Management sur les avions du futur – Airbus, Membre du Collectif Mentorat

### Schneider Electric

Schneider Electric assure une présence régulière auprès des missions locales dans le cadre du dispositif 100 Chances 100 Emplois notamment pour organiser des mentorats ou des dispositifs d'immersion dans l'industrie. (<https://www.se.com/fr/fr/about-us/ecole-schneider-electric/>).

100 Chances 100 Emplois (100C100E) est un réseau d'entreprises qui offre un parcours sur-mesure pour les jeunes de 18 à 30 ans issus des quartiers prioritaires politique de la ville. Cette initiative a permis le recrutement en 2022 de 256 candidats issus de QPV.

### Découvrir l'industrie pendant les vacances scolaires à travers le dispositif « Ecole ouverte »

Ce programme associe renforcement scolaire et activités sportives et culturelles ou découverte des métiers, pour les élèves situés en priorité dans les établissements en réseau d'éducation prioritaire ou dans les territoires ruraux – du primaire à la terminale, pendant les vacances scolaires (congés d'automne, d'hiver, de printemps et d'été).

Ce programme doit proposer aux établissements une offre industrielle afin d'élargir l'horizon des possibles des élèves et d'enrichir les activités proposées sur le monde économique en s'appuyant notamment sur le dispositif de *Tourisme industriel*.

### 3- Agir dans la formation professionnelle et l'enseignement supérieur

#### La réforme des lycées professionnels

**Carole Grandjean**

**Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation Professionnels**

*« La formation aux métiers industriels doit nous permettre d'attirer tous les talents dans cette filière. »*

*La réforme des lycées professionnels que je porte comme le développement de l'apprentissage ou des écoles de production visent à ouvrir les portes de l'industrie à des jeunes aux profils variés, issus de tous les quartiers, afin de garantir le succès de leur insertion professionnelle. Il s'agit là d'un engagement fort de l'État en faveur de l'égalité des chances, où chaque jeune trouve sa place dans le progrès industriel. »*

Depuis de nombreuses années, la voie professionnelle souffre de préjugés alors même qu'elle forme à de nombreux métiers en tension et offre des opportunités d'insertion. La majorité présidentielle œuvre depuis 2017 pour rendre cette voie plus attractive. Les résultats sont déjà au rendez-vous avec près de 840 000 nouveaux contrats d'apprentissage en 2022 dans le privé et le public.

La valorisation de la filière professionnelle implique également une réforme des lycées professionnels pour permettre une meilleure insertion des jeunes. Pour atteindre cet objectif, la carte des formations est appelée à se transformer et le lien avec le monde professionnel doit être renforcé à travers l'évolution des modalités de stage ainsi que la création d'un bureau des entreprises. Cette réforme ambitieuse annoncée par le Président de la République en mai 2023 et portée par Carole GRANDJEAN, ministre déléguée en charge de l'enseignement et de la formation professionnels, vise à proposer davantage de parcours attractifs et cohérents avec l'activité économique.

Au sein des lycées professionnels, les formations préparant aux métiers de l'industrie attirent moins que les formations du secteur des services et ce malgré une meilleure insertion pour la plupart des formations.

Pour orienter davantage vers des filières dites « d'avenir », le plan France 2030 a participé au financement de plateaux techniques, de formations des enseignants et à la promotion auprès d'élèves de nouvelles filières professionnelles dites d'avenir, la plupart formant aux métiers de l'industrie. En septembre 2023, 80 nouvelles formations supplémentaires ont été ouvertes sur le territoire national grâce au soutien de France 2030.

#### **Trouver un stage pour un jeune en lycée professionnel – Les Entreprises s'engagent**

Les jeunes des lycées professionnels constituent un véritable vivier de talents pour les entreprises. Les lycées professionnels représentent pour les entreprises industrielles une filière d'excellence, de jeunes immédiatement prêts à intégrer les entreprises. Les élèves de la voie professionnelle manquent souvent d'un réseau professionnel sur lequel s'appuyer pour trouver des stages de qualité adaptés à leur formation. C'est en ce sens que les entreprises doivent

s'efforcer d'ouvrir leurs portes pour accueillir des stagiaires, proposer des opportunités d'alternance ou encore mobiliser leurs collaborateurs à s'engager en tant que mentors.

Une page est consacrée à ce sujet sur la plateforme [lesentreprises-sengagent.gouv.fr](https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr) : les entreprises peuvent désormais y retrouver le "mode d'emploi" détaillant toutes les opportunités d'engagement mais aussi se déclarer comme entreprise engagée dans cette démarche.

### **Dylan Ayissi – Président Fondateur d'Une voie pour tous**

*« Depuis maintenant deux ans, l'association Une voie pour tous travaille à la valorisation de la voie professionnelle, autant dans la transformation des récits qui entourent les élèves y étant scolarisés que l'image des métiers et perspectives qu'elle offre. Il y a près d'un an, au moment des concertations entourant le projet de loi sur la réindustrialisation verte, une démarche d'ouverture au monde associatif a été opérée par Roland Lescure et son cabinet. Après de riches discussions, durant lesquels nous avons aussi redécouvert l'industrie - d'aujourd'hui et de demain - en ses évolutions et ses innovations, nous avons souhaité pouvoir organiser un échange entre des élèves de la voie professionnelle et le ministre sur une soirée. Cette logique de rencontre entre des décideurs et des jeunes aux parcours sociaux et académiques fragilisés est centrale dans notre action.*

*Le Club des pros que nous avons récemment lancé constitue la première communauté d'anciens élèves de la voie professionnelle, permettant d'accompagner les plus jeunes dans la recherche d'orientation et d'opportunités. Cet espace de partage se nourrit principalement de la variété des parcours qui le compose, qu'il s'agisse d'anciens élèves aujourd'hui entrepreneurs, élus, enseignants ou encore ingénieurs.*

*La voie professionnelle est au cœur de notre école. S'y retrouvent les enjeux sociaux, évidemment, mais également les transitions qui accompagnent notre société, qu'elles soient économiques, industrielles ou environnementales. »*

## Les écoles de production : un modèle unique amené à doubler d'ici 2027

Les écoles de production forment des jeunes de 15 à 18 ans à des diplômes professionnels d'État (CAP, Bac professionnel pour certifications professionnelles). Les formations s'appuient sur la pédagogie du faire pour apprendre, les jeunes travaillent sur des commandes réelles passées par les entreprises locales.

Il y a actuellement 67 écoles de production ouvertes, accueillant 1750 élèves et 46 sont, à date, homologuées par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Neuf écoles sont en attente de reconnaissance par l'État et 12 écoles viennent d'ouvrir à la rentrée scolaire 2023.

Dans le cadre de la loi Industrie verte, le ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, Bruno Le Maire et le ministre délégué chargé de l'Industrie, Roland Lescure ont fixé l'objectif de passer à 100 écoles de production d'ici 2027.

Seulement deux écoles sont situées en QPV à ce jour, une trentaine sont localisées à proximité. À la rentrée 2023, 16% des élèves des écoles de production sont issus de QPV. Lorsque l'école de production est située à proximité des QPV, cette proportion est de 28%.



Les jeunes des QPV doivent pouvoir profiter de ce modèle dont l'efficacité est démontrée. Le ministre délégué chargé de l'industrie s'engage à favoriser la création de nouvelles écoles de production dans les QPV ou à proximité, pour amplifier les synergies entre les formations industrielles et le développement économique de ces quartiers.

Afin de contribuer à la diffusion de ce modèle, **l'État et la Banque des Territoires lancent un nouvel appel à projets pour détecter et accélérer de nouveaux projets d'écoles de production.** Ce dispositif s'inscrit dans la continuité de l'accompagnement mis en place dans le cadre du plan France Relance, qui avait déjà permis de soutenir 34 créations d'établissement en 2021 et 2022.

Cet appel à projets apportera une réponse sur mesure à une nouvelle génération d'écoles de production. Il s'appuiera notamment sur des aides à l'investissement mises en place dans le cadre de Territoires d'Industrie, programme copiloté par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires et la Direction Générale des Entreprises, et sur l'offre en ingénierie et en prêt d'amorçage (ou subvention d'amorçage selon le montant) de la Banque des Territoires.

**Un formulaire Démarches Simplifiées à destination des porteurs de projets sera publié en janvier 2024.**

#### **Jean-Baptiste GUEUSQUIN, directeur du programme Territoires d'Industrie**

*« Les écoles de production sont une solution efficace pour répondre aux besoins en compétences des industriels, tout en offrant aux jeunes une formation reconnue avec de belles opportunités d'embauche. Le retour d'expérience du premier AMI lancé en 2021 montre que ce modèle peut s'adapter à de nombreuses filières et territoires, et qu'il produit rapidement des résultats dans les Territoires d'Industrie qui ont porté ces projets. La première vague avait permis de faire découvrir ces écoles à de nouvelles régions, l'objectif est désormais de densifier ce maillage. »*

#### **Étudier en école de production : les étudiants d'Iron Academy (Stains, Seine-Saint-Denis)**

*« J'ai découvert l'Iron Academy grâce au salon des métiers du campus de Versailles quand j'étais en 3<sup>ème</sup>. J'ai le projet de me lancer dans la métallerie et ensuite je ferai peut-être de la menuiserie. J'ai envie de créer des meubles ou des objets qui servent au quotidien. J'envisage de créer mon entreprise en coutellerie.*

*En production, on a des commandes, on est pris au sérieux, ce que je fabrique sera utilisé, on va même jusqu'à la pose. J'ai déjà vu un client, il était très satisfait. Les écoles de production ne sont pas assez connues en France c'est dommage.*

*Un mot pour conseiller : Une école de Production permet d'avoir plusieurs offres d'emplois, de connaître plusieurs entreprises, on se sent bien. »*

**Matthew COPPIN OLIVIER**, habite à Menucourt et fait 1h45 tous les jours pour venir étudier.

*« J'ai découvert l'Iron Academy avec mon père qui passait devant l'école. Je voulais faire de la métallerie, mais il fallait trouver l'école. Je veux quitter le milieu scolaire, en sortir avec une formation et avoir des compétences. J'aime bien produire, fabriquer, utiliser mes mains. L'Ecole de Production permet d'avoir plus de technique, plus approfondie, plus d'expérience. J'ai été*



livrer nos pièces, on a vu qu'il y avait un problème sur une cotation, on a dû refaire notre pièce, c'est formateur. On est peu nombreux en classe, pas comme avant où nous étions 34 élèves.

Au collège, on nous pousse à aller en seconde, ça ne correspond pas à nos souhaits et nous met en difficulté. C'est dommage que le CAP soit autant dévalorisé.

J'ai le projet de créer une entreprise avec d'autres passionnés de sport, pour fabriquer des supports en métal nécessaires à la pratique sportive.

Un mot pour conseiller : c'est valorisant, c'est quelque chose que l'on découvre, on voit, on réalise ce qu'est le travail réellement, on n'est plus toute la journée sur une chaise en mode descendant. J'ai l'impression de me rendre utile et servir. »

**Jules BAZILLAIS**, habite à Stains

« Avec mon collègue, on a visité l'Iron Academy, j'ai su que l'on pouvait y faire un stage. J'étais en 4ème, j'ai essayé, cela m'a plu, j'ai refait un stage à l'Iron en 3ème (SEGPA), comme cela j'étais certaine de mon choix ! Au début, ma mère, mes professeurs disaient que c'est un travail de garçon. Même les jeunes à l'école pendant le stage étaient étonnés de voir une fille. Mais moi si cela me plaît, c'est ce qui compte et ce n'est pas parce qu'il y a plus de garçons que je ne peux pas travailler dans ce métier. Il y a des gens qui pensent encore que c'est un travail dur, avec des charges à soulever mais pas du tout.

Dans les écoles de production, on crée, on apprend à faire, cela me plaît. Je travaille avec mes mains et mon cœur. Ici on ne fait pas comme une école normale, nous on travaille, on ne reste pas tout le temps sur une chaise. Je me sens protégée ici, je me sens bien. Plus tard, je veux continuer dans ce métier, la première fois, j'avais peur il y avait des étincelles, mais ce n'est rien en fait, je commence à savoir souder. On s'applique, on peut faire des erreurs mais il faut bien comprendre les bases : prendre les bonnes mesures, couper à la bonne dimension et après on soude, puis on meule. Si les dimensions ne sont pas bonnes ou si le travail n'est pas soigné le client ne prend pas la pièce. Il y a beaucoup de commandes, chaque jour on progresse on fait plus d'ateliers plus que de cours en classe. Donc on est rigoureux et moi en plus je suis créative.

Un conseil : Il faut essayer, si on ne s'essaye pas on ne connaît pas, il faut faire un stage, il faut voir les créations que l'on a fait, nous les élèves. Je leur montrerai dans la rue toutes les créations en métal, je leur dirai "tu vois ça on peut le faire". L'école permet d'apprendre à travailler. Dans deux ans avec le CAP, on peut faire ce que l'on veut. »

**Vanessa WILLIAM**, habite à Saint Denis

« C'est mon association à Choisy qui m'a parlé de l'École. J'aime la soudure depuis petit, cela m'intéressait. C'était plutôt un rêve, jamais je n'aurai cru pouvoir me former. L'Ecole de Production permet un bon avenir pour les jeunes, car il y a beaucoup de machines, c'est un travail pour la vie quand on a ce métier en main, toute la vie on peut travailler. Je me sens à l'aise, je veux continuer et devenir métallier, plutôt dans les grosses pièces. En atelier, je suis fier de réaliser des constructions, et puis j'aime souder. C'est un travail de qualité, d'expérience et aussi de relation sociale car on travaille en équipe.

Un conseil : L'école permet d'apprendre à travailler. Dans deux ans, on peut faire ce que l'on veut. Il y a beaucoup de commandes, chaque jour on progresse on fait plus d'atelier plus que des cours en classe. »

**Aboubacar KANTE**, habite à Noisy le Sec

En 2016-2017, parmi les étudiants des grandes écoles, la part des étudiants dont l'origine sociale est défavorisée est de 9%. Les étudiants dont l'origine sociale est favorisée sont surreprésentés dans les écoles d'ingénieurs notamment dans les plus prestigieuses où leur proportion peut dépasser 66 %. L'accès aux meilleures grandes écoles est encore majoritairement réservé aux lycéens issus de classes préparatoires. Au cours de l'année scolaire 2018-2019, seuls 3,6% des étudiants en classes préparatoires résidaient dans un QPV.

Au cours de l'année scolaire 2018-2019, seuls 3,6% des étudiants en classes préparatoires résidaient dans un QPV.

Ces disparités existent aussi pour les formations courtes, comme dans les STS (section de technicien supérieur) qui visent une insertion professionnelle rapide où 74,8 % des étudiants habitant en QPV préparent un BTS « services » (gestion et comptabilité, relation client, communication et information, services à la personne ou à la collectivité, etc.) et seuls 25,2 % un BTS « production » (mécanique, électricité, agriculture et pêche, génie civil, etc.) alors que ces derniers insèrent davantage.

À titre d'illustration, le taux d'insertion des diplômés menant aux métiers industriels est de 61 %. Il est supérieur au taux d'emploi des formations CAP et BTS<sup>1</sup>, toutes spécialités confondues (59 %).

### L'enseignement supérieur : les écoles d'ingénieurs

**Sylvie Retailleau**

**Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

*« Dans la continuité de l'engagement de mon ministère et de tous ceux qui portent une offre de formation supérieure, les établissements publics développent des projets et mutualisent leurs bonnes pratiques pour identifier ce qui marche afin de résorber les inégalités.*

*Nous agissons également en amont des études, afin de démocratiser l'orientation et promouvoir les filières, avec un objectif : lutter contre les biais sociaux.*

*C'est en agissant ensemble que nous renforcerons le Pacte républicain et la cohésion sociale dès aujourd'hui et pour demain. »*

Les écoles d'ingénieurs dont Bercy exerce la tutelle ou la cotutelle forment des jeunes dont une partie se destine à aller vers l'industrie. Pour répondre aux besoins de l'industrie verte, Bruno Le Maire, Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique et Roland Lescure, Ministre délégué chargé de l'Industrie ont annoncé, que les écoles d'ingénieurs sous tutelle de Bercy, l'institut Mines-Télécom et Mines Paris - PSL vont renforcer leurs formations autour des enjeux de la décarbonation, de l'énergie et de l'économie circulaire tout en augmentant fortement leur nombre d'élèves formés chaque année, avec 2300 élèves supplémentaires à l'horizon 2027 (+22%).

Pour atteindre ces objectifs, les écoles doivent établir un plan d'action intégrant l'élargissement de leur vivier de recrutement. Concernant le sujet de la mixité sociale et du nombre de boursiers, elles consolideront leur plan d'action.

---

<sup>1</sup> Désormais BUT

## L'institut Mines Telecom

- Le MOOC « Ose les métiers de l'industrie du futur » est un parcours découverte qui propose 12h de sensibilisation et d'ouverture aux thématiques de l'industrie du futur. Découverte de l'industrie dès la troisième - Le projet consiste à créer à l'Institut Mines-Télécom une plateforme novatrice pour centraliser les offres de stages et les demandes des jeunes en 3ème, seconde et en alternance.
- Ouverture des écoles d'ingénieurs : IMT Nord Europe a inauguré en septembre 2022 le programme innovant "IIA" (Programme d'intégration ingénieur en apprentissage) pour préparer les étudiants de niveau bac+2 à intégrer l'une des cinq formations en apprentissage de l'école. Le programme d'un an offre aux futurs apprentis ingénieurs des bases solides en mathématiques et en physique, ainsi que des méthodes de travail essentielles

## Mines Paris - PSL

- Mines Paris - PSL est fortement mobilisée dans le dispositif les « Cordées de la réussite ». Aujourd'hui 19 établissements en Ile de France et en PACA sont encordés dans ce cadre, cela représente 950 collégiens et lycéens par an. Tous les ans, une cinquantaine d'étudiants de Mines Paris interviennent dans ce cadre.
- Par ailleurs, Mines Paris a développé un partenariat avec le Conservatoire National des Arts et Métiers, l'Université Paris Cité, et le lycée Maximilien Perret - GRETA MTI94. L'objectif de ce cycle ingénieur est de former des techniciens supérieurs des branches de l'énergie à devenir ingénieur par la formation continue et de former pour les branches professionnelles par un cycle en apprentissage de nouveaux talents tout en conservant l'ancrage dans le métier opérationnel en recrutant principalement en BUT.
- Un nouveau partenariat vient d'être formalisé avec le conseil départemental des Yvelines, pour informer et de sensibiliser des élèves dans les collèges du département dans le but de susciter leur intérêt pour les carrières scientifiques.

### Lancement du « Parcours Talents » aux Mines de Paris

Annoncé dans le cadre du Comité interministériel à la ville, porté par le Ministre de la Fonction Publique, par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le Ministre délégué chargé de l'Industrie, le parcours Talents a pour objectif de renforcer la mixité sociale et géographique des grands corps techniques à travers la création de concours « talents ». Il s'agit de concours d'entrée dans ces corps, réservés à des candidats respectant certaines conditions de ressources et ayant suivi des cursus de formation spécifiques, appelés « parcours talents ». Ce dispositif va être expérimenté sur les étudiants boursiers. Les Mines Paris PSL le mettra en œuvre dès septembre 2024, en ouvrant à des élèves boursiers issus d'autres écoles partenaires : écoles des groupes IMT, INSA, ENSAM, ISAE, Centrale et ou UTC en fonction des retours de ces groupes.

## 4- Agir pour l'emploi : la réussite des dispositifs « aller-vers »

Selon les derniers chiffres publiés en octobre 2021 par l'Insee, les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) accueillent 5,4 millions d'habitants en 2018, soit 8 % de la population française. En 2020, le taux de chômage dans les QPV s'élevait à 18,5% alors qu'il était de 8,5% au niveau national. Aussi, entre 2014 et 2019 le taux de chômage est environ 2,7 fois plus élevé dans les QPV que dans les unités urbaines englobant ces derniers.

Dans ces quartiers, où la part des jeunes est élevée par rapport à la moyenne nationale (la part des jeunes âgés de moins de 25 ans est de 39,1 %, contre 29,9 % en moyenne en métropole), cette population est également plus vulnérable. Ces jeunes sortent généralement plus tôt du système éducatif, la part des 16-25 ans non scolarisés et sans emploi y est 1,8 fois supérieure par rapport au niveau national, enfin le taux de chômage des 15-29 ans est de 30% en 2020.

Enfin, l'importance du logement dans la recherche d'emploi est non-négligeable et constitue un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle. Au-delà des freins périphériques à l'emploi dont souffrent les habitants de QPV, 41% des 18-34 ans, considèrent que les discriminations liées au quartier d'habitation sont fréquentes.

Ils s'ajoutent aux difficultés quotidiennes rencontrés par les habitants de QPV à accéder aux réseaux de transports collectifs et à se déplacer, alors que dans la plupart des agglomérations françaises, la voiture reste le moyen de transport le plus fréquemment utilisé pour se rendre sur leur lieu de travail. Les efforts pour faciliter l'insertion professionnelle des habitants des QPV doivent absolument s'adapter aux spécificités des QPV et des besoins.

De nombreuses démarches ont prouvé la pertinence des dispositifs « d'aller-vers » mis en œuvre dans les quartiers populaires et les zones rurales. La Cour des comptes a également encouragé leur développement en lien avec les missions locales et les associations de terrain.

### **Immersion professionnelle – Les entreprises s'engagent**

La mobilisation des entreprises est un levier essentiel pour l'accès à l'emploi des habitants des QPV. Une nouvelle étape de partenariat avec le monde économique a été engagée en juillet 2018 avec le lancement du PAQTE - pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises – qui vise à formaliser des engagements concrets, au bénéfice des résidents des QPV, des entreprises et de l'Etat autour des quatre grands axes :

- Sensibiliser : sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise et aux métiers ; et proposer des stages de 3ième de qualité aux collégiens REP et REP+.
- Former : Favoriser l'accès à l'alternance, en se fixant un objectif ambitieux d'habitants issus des QPV.
- Recruter : recruter de manière non-discriminatoire, notamment avec les Emplois francs.
- Acheter : acheter de manière plus responsable et inclusive et rapprocher acheteurs et entreprises (TPE, PME et IAE) implantées dans les QPV

Cette dynamique est animée au niveau national et local par la Communauté Les entreprises s'engagent. Elle propose via sa plateforme [lesentreprises-sengagent.gouv.fr](https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr) et ses clubs départementaux, tous les outils pour l'entreprise puissent agir sur les 4 axes du PaQte.

La Première ministre a fixé l'objectif de passer de 3000 à 5000 entreprises engagées pour les quartiers d'ici la fin du quinquennat, aujourd'hui 139 entreprises industrielles sont impliquées dans le mouvement, **objectif 230 d'ici la fin du quinquennat !**

### Aller vers pour recruter directement les talents là où ils sont

Depuis 2019, Bpifrance développe le programme « Entrepreneuriat Pour Tous » qui diffuse auprès des porteurs de projets et des créateurs d'entreprises des quartiers prioritaires les solutions portées par Bpifrance et ses partenaires en matière de sensibilisation d'accompagnement et de financement. Ce programme prend notamment la forme d'un dispositif « d'aller-vers » avec des dispositifs comme le Bus de l'entrepreneuriat présent dans 20 territoires ou la Tournée Entrepreneuriat pour tous dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) dans toute la France.

Sur le même modèle, Roland Lescure, Ministre délégué en charge de l'Industrie et Nicolas Dufourcq, Directeur général de Bpifrance organiseront en mars 2024, un événement de recrutement qui se déroulera au cœur des quartiers prioritaires de la ville, en lien avec les entreprises industrielles à travers la communauté de la FrenchFab, les acteurs de terrain, le service public de l'emploi et les collectivités. Cette opération aura vocation à proposer des opportunités de stage, d'apprentissage et des emplois aux jeunes habitants de ces quartiers avec des acteurs mobilisés pour plus de mixité sociale dans l'industrie en offrant des perspectives de carrières de qualité dans l'industrie. En effet, l'industrie est un secteur qui rémunère en moyenne 13% de plus que les autres secteurs économiques et permet d'évoluer au sein de l'entreprise tout en étant un secteur au cœur de la transition écologique et de la décarbonation de notre économie.

#### **Nicolas Dufourcq, Directeur général de Bpifrance**

*« Après cinq ans de soutien aux dynamiques entrepreneuriales des territoires prioritaires aux côtés de nos partenaires dans le cadre du programme « Entrepreneuriat pour tous », et la mobilisation de la communauté des industriels de la French Fab, Bpifrance est heureuse de s'associer au Ministère de l'Industrie afin de décliner son modèle de tournées partout en France pour lancer des étapes dédiées à l'industrie en 2024. Des opérations de recrutement seront menées au cœur des quartiers prioritaires, en lien avec les entreprises industrielles de la French Fab, les réseaux partenaires et les acteurs locaux. L'industrie compte près de 100 000 emplois à pourvoir, et les plus belles carrières de demain seront dans l'industrie ! Nous avons besoin de l'énergie des jeunes et des forces vives des quartiers pour réussir le défi de la réindustrialisation de la France ! »*

#### **Mozaïk Talents**

##### **Promotion de la mixité sociale dans l'industrie à travers la mise en relation de candidats et d'entreprises engagées**

La plateforme Mozaïk Talents assume le rôle de vitrine pour les offres d'emploi des entreprises participantes au plan en faveur de la mixité sociale dans l'industrie. L'objectif principal est de publier de manière exhaustive les offres émanant des entreprises impliquées dans le plan de

mixité sociale de l'industrie sur cette plateforme. Ces offres seront promues auprès des talents inscrits sur Mozaïk Talents.

## 5- Lever les freins périphériques : l'exemple de « Dunkerque 2030 »

La recherche d'emploi peut être entravée par divers freins périphériques qui compliquent le parcours professionnel. Ces freins réduisent souvent les opportunités pour certains individus entravant le plein potentiel de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la relation entre industrie et quartiers politiques de la ville, les freins périphériques liés à la mobilité et au logement sont régulièrement cités. En effet les sites industriels sont parfois éloignés des métropoles. Des coûts élevés du logement dans certaines zones peuvent exclure des individus talentueux de certaines opportunités professionnelles. De même, des problèmes de mobilité, qu'ils soient liés aux transports en commun limités, à l'éloignement géographique ou des infrastructures déficientes, créent des barrières significatives.

À l'heure de la réindustrialisation, alors que des centaines de sites industriels ouvrent, que les besoins en recrutement et que les perspectives de création d'emplois ont rarement été aussi élevées dans l'industrie, les entreprises doivent absolument prendre en compte ces freins périphériques.

Les politiques publiques et les besoins de mains d'œuvre doit s'aligner pour répondre à ces enjeux : le pilotage des projets d'installations au niveau d'un territoire est essentiel.

### Une expérimentation grandeur nature : Dunkerque 2030

Au cours d'une enquête sur les jeunes accompagnés par les missions locales dans les Hauts-de-France, la DREETS des Hauts-de-France estime que la part des jeunes de QPV ne se déclarant pas mobiles au-delà de leur commune est de 40%. C'est 7% de plus par rapport à l'ensemble des jeunes accompagnés par les missions locales des Hauts-de-France.

Le territoire de Dunkerque va être massivement réindustrialisé, pas moins de 20 000 emplois directs dans l'industrie vont être créés et près de 12 000 emplois indirects et induits.

La définition d'une stratégie concrète d'animation et de pilotage de ce projet territorial est essentielle, c'est l'objectif de Dunkerque 2030, présenté par la Première ministre et le ministre délégué chargé du logement, le 16 novembre dernier.

**Patrice Vergriete,**  
**Ministre délégué chargé du Logement, ancien maire de Dunkerque**

*« L'accueil de nouveaux salariés et de nouvelles entreprises est un formidable accélérateur pour construire dès maintenant une meilleure ville pour demain. Éducation, santé, logement, mobilité, nature en ville, stratégie foncière, ce sont toutes nos politiques publiques qui doivent s'adapter pour relever les défis qui nous attendent pour les 10 prochaines années. Comme nous l'avons préparé ensemble à travers à travers une gouvernance exemplaire des états généraux de l'emploi public, ce challenge, nous le relèverons unis avec les acteurs concernés : État, collectivités, entreprises, bailleurs ... et les habitants eux-mêmes. »*

## 6- Lutter contre les discriminations à l'embauche et au travail : la généralisation du testing

L'importance du lieu d'habitation dans la recherche d'emploi est non-négligeable. Le lieu d'habitation peut constituer un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle. Au-delà des freins

périphériques à l'emploi dont souffrent les habitants de QPV, 41% des 18-34 ans, considèrent que les discriminations liées au quartier d'habitation sont fréquentes.

À cette discrimination sur le lieu d'habitation s'ajoutent celles liées à l'origine des habitants de QPV. Dans un contexte où 23% de la population immigrée habitent dans un QPV et où 20% des descendants d'immigrés résident en QPV, les premières expérimentations de *testing* menées par la Dares ont montré que les candidats d'origine supposée maghrébine reçoivent 32% de rappels en moins que ceux sans ascendance migratoire supposée.

Le marché du travail est déclaré comme le premier contexte de discrimination. Pour rappel, 13% des immigrés et descendants d'immigrés déclarent avoir subi des traitements inégalitaires lors de la recherche d'un emploi contre 9% de la population non immigrée et non descendante de l'immigration.

### Le testing dans les entreprises industrielles

En janvier 2023, le Premier ministre a présenté un plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour la période 2023-2026.

Parmi les mesures du plan figure la mise en place d'une vraie politique de *testing* renforcé sur les discriminations à l'embauche et sur l'accès au logement.

Ainsi, dès 2024, seront déployés de nombreux dispositifs de *testing*, ciblant notamment des entreprises industrielles, pour lutter contre les pratiques discriminatoires dans l'accès aux stages, à l'embauche, au logement ou aux prêts bancaires. Ce dispositif sera piloté par la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH), avec une méthode robuste et partagée pour viser à terme 500 entreprises par an.

Lors d'une précédente opération de *testing*, des critiques ont été émises sur l'adéquation de l'outil mobilisé et les processus habituels de recrutement de ces entreprises. Dans le cadre de cette généralisation, les entreprises industrielles seront associées à la définition et l'élaboration de l'outil, elles pourront également être associées au suivi.

**Marc Ferracci**

**Député de la 6<sup>ème</sup> circonscription des Français établis hors de France**

*« Les discriminations continuent de peser sur beaucoup de nos concitoyens. Certains, à force de se voir refuser l'accès à un emploi ou à un logement, décident de changer de nom, de mentir sur leur âge, ou sur leur adresse. Nombreux aussi sont ceux qui se résignent, et poursuivent leur chemin sans que leur soit apportée de réponse à la hauteur de ce qu'ils subissent.*

*Cette violence symbolique, que vivent nombre de Françaises et de Français, n'est pas acceptable en République. C'est l'objet de la proposition de loi que je porte à l'Assemblée Nationale avec le groupe Renaissance.*

*Cette proposition vise à généraliser la pratique des tests de discrimination. Ceux-ci reposent sur l'envoi de candidatures fictives pour identifier une discrimination dans l'accès à l'emploi, au logement ou à un prêt bancaire par exemple. La publication des résultats du test incite les entreprises ou administrations testées à modifier leurs pratiques, à travers le principe du « name and shame ». Lorsque le test est réalisé par une personne réelle, son résultat peut aussi être utilisé dans le cadre d'une action en justice.*

*Pour changer les comportements des acteurs et donner aux personnes discriminées un droit à la réparation plus effectif, nous souhaitons créer un véritable service public du test de discrimination. Ceci permettra de réaliser des tests en grand nombre, mais aussi d'accompagner*



*les organisations, en leur donnant du temps pour s'adapter et en leur proposant des solutions dont l'efficacité aura été évaluée, comme la pratique du recrutement sans CV par exemple. Je suis convaincu que tout n'a pas été tenté pour faire reculer les discriminations. Systématiser la pratique des tests est une voie prometteuse qui mérite d'être empruntée. Il en va du respect de notre pacte républicain. »*

### **Audit interne des entreprises et formation des managers : le rôle du cabinet Mozaïk RH**

Pour lutter efficacement contre les discriminations et réduire durablement les biais dans les organisations, il est vital d'enclencher une transformation interne et profonde.

Le cabinet Mozaïk RH accompagne l'émergence d'une vraie culture inclusive dans le monde du travail en activant 2 leviers :

La mise en place d'un état des lieux : Il permet au travers d'un baromètre et d'un diagnostic des processus internes de mesurer la diversité et de mieux comprendre les freins et leviers dans les process RH. L'aboutissement de ce travail est d'outiller les organisations publiques et privées d'une feuille de route et de plans d'actions adaptés et qui visent un impact durable.

En 2022 : près de 7 000 collaborateurs et collaboratrices sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l'inclusion avec ces outils.

En 2023, à fin Q3 : 25 000 collaborateurs et collaboratrices impactés.

La formation de l'ensemble des parties prenantes : les discriminations ont souvent comme sources les biais inconscients, les représentations ou une méconnaissance des lois. Mozaïk RH accompagne les organisations dans la prise de conscience individuelle et collective des enjeux de l'inclusion, de la diversité et du recrutement inclusif en proposant des programmes de formations et sensibilisations qui permettent de conscientiser mais aussi de mettre en actions les organisations pour un changement de pratique durable.

Chaque année près de 600 collaborateurs et collaboratrices formés aux fondamentaux de la diversité et inclusion, au recrutement et au management inclusif.

## Annexes : Annuaire et guide des bonnes pratiques

### Les entreprises s'engagent

« Les entreprises s'engagent », c'est la Communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable initiée par le Président de la République en 2018. Elle rassemble à ce jour 75 000 entreprises, 101 clubs départementaux et 300 personnes mobilisées pour faire vivre le mouvement quotidiennement partout en France.

Elle anime des coalitions inédites qui réunissent, dans chaque département français, les entreprises de toutes tailles, mais aussi les services de l'Etat et les collectivités, des décideurs, des associations et des leaders engagés issus de toutes sphères. La mission de cette communauté est de construire des nouveaux axes de coopération et de passage à l'action entre entreprise et Etat, pour répondre aux grands défis sociaux et environnementaux auxquels notre génération est confrontée. Immersion, formation, alternance, mentorat, tous ces dispositifs sont ouverts, et gratuitement mis à disposition de toutes les entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité sur la plateforme.

**Les entreprises s'engagent pour les quartiers** (anciennement **PaQte**) - Dans le cadre de l'initiative « La France Une Chance. Les entreprises s'engagent » lancée par le président de la République le 17 juillet 2018, le « Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises » (PaQte) permet aux entreprises d'apporter leur contribution au développement économique et social des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

### Safran

- Membre du Collectif « Les entreprises s'engagent pour les quartiers » (anciennement PaQte), Safran est partenaire de la Fondation C'Génial. L'entreprise mobilise des techniciens et techniciennes pour présenter les métiers du Groupe et favoriser leur parcours d'apprentissage au sein des établissements scolaires.
- Cocréation le centre de formation de Bondoufle (91). Baptisé CampusFAB, ce centre est doté de moyens industriels et numériques typiques d'une « Usine du Futur » (salle digitale, pôle de fabrication additive, ligne d'usinage de robots, cobots et chariots automatiques)
- Organisation de visites d'entreprises pour des groupes de jeunes en fin d'année pour des lauréats du concours scientifique organisé par la fondation CGénial.

### Schneider Electric

- Membre du collectif « Les entreprises s'engagent pour les quartiers » (anciennement PaQte), l'entreprise mène plusieurs actions pour recruter de manière non-discriminatoire.
- Schneider Electric assure une présence régulière auprès des missions locales dans le cadre du dispositif 100 Chances 100 Emplois notamment ou pour organiser des mentorats ou des dispositifs d'immersion dans l'industrie. (<https://www.se.com/fr/fr/about-us/ecole-schneider-electric/>).
- 100 Chances 100 Emplois (100C100E) est un réseau d'entreprises qui offre un parcours sur-mesure pour les jeunes de 18 à 30 ans issus des quartiers prioritaires politique de la ville. Cette initiative a permis le recrutement en 2022 de 256 candidats issus de QPV.
- L'entreprise a également créé une clause d'insertion dans ses contrats avec les Entreprises de Travail Temporaire. Les acteurs de l'intérim sont ceux qui connaissent le mieux la zone grise qui va du non-emploi à l'emploi durable en passant par l'emploi précaire. L'intérim est par ailleurs un canal de pré-embauche pour les entreprises notamment dans l'industrie. Agir sur ce

levier permet donc d'infléchir les pratiques de recrutement. Dans son appel d'offre en 2021, l'entreprise a imposé un critère lié à l'insertion pour sélectionner ses trois partenaires en France (qui sont aujourd'hui SOS Intérim, Start People et Adecco).

## CISCO

- CISCO est membre fondateur de SWARM. SWARM est un consortium d'entreprises privées sous l'égide de la Région AURA, hébergé au Campus Région du Numérique dont l'objectif est de former à l'industrie du futur les dirigeants de PME industrielles dans le but de les aider à numériser leur chaîne de production. 6000 visiteurs en 2 ans. L'ambition est désormais de faire évoluer SWARM en véritable pôle d'attractivité pour les talents de demain. Une démarche similaire est en gestation avec le HALL 32 à Clermont-Ferrand.
- La Networking Academy: programme phare de CISCO. Ce Programme entièrement gratuit, agnostique, accessible à tous sans formation préalable. Ce programme est centré sur des contenus allant d'acculturation jusqu'à la certification professionnelle – basés sur les besoins de l'industrie et des employeurs. C'est : plus de 50 000 apprenants par an, allant de l'acculturation à la certification professionnelle, 320 000 apprenants depuis 2001, 490 institutions partenaires et plus de 750 éducateurs à tous les niveaux.
- 95% des étudiants passés par les certifications Cisco accèdent à un emploi ou à un autre parcours de diplôme
- CISCO s'engage auprès de la Fondation Mozaïk pour mettre en place une solution innovante sous forme de plateforme numérique principalement dédiée à la population de niveau Bac ou infra-Bac dont la force et la pertinence reposeront sur une approche de mise en relation basée sur les compétences seules. Par biais de cette nouvelle plateforme CISCO souhaite ouvrir la possibilité de recruter des milliers de talents qui ne se sentent pas attirés par les métiers du numérique industriel.
- En matière d'inclusion, CISCO développe des partenariats avec la Fondation Mozaïk, les Descodeuses, Plaine Commune Saint-Denis et L'Ecole 42 autour de 3 piliers : diversification des profils, féminisation des métiers et l'attraction de candidats qui n'auraient jamais considérés le monde du numérique industriel comme une carrière accessible.
- L'ambition est d'accélérer et de massifier ces formats de partenariat en mettant à contribution leur écosystème de partenaires revendeurs et clients afin de travailler main dans la main avec les pouvoirs publics pour influencer le tissu économique français et le pousser à parier avant tout sur les compétences pour répondre à ces besoins en main d'œuvre dans le numérique.

## Sanofi

- Sanofi a sensibilisé en 2022 près de 2 000 élèves dont 60% issu(e)s des QPV aux métiers de l'industrie de santé, grâce à des visites de sites Sanofi, des forums métiers, des stages ou des interventions en collège, comme au Collège Rosa Parks à proximité du Campus Sanofi Gentilly (Val-de-Marne).
- Les collaborateurs de Sanofi sont mobilisés dans des actions de volontariat pour consacrer du temps et leur expertise auprès des populations jeunes ou défavorisées en France, avec le programme *Je m'engage*. Cet engagement a permis l'année dernière à 250 parrains et marraines de devenir mentor auprès de structures d'aides et d'accompagnement (Télémaque, NQT, Sport dans la Ville, Capital Filles et Proximité), et plus particulièrement en soutien de personnes issues de milieux défavorisés, leur ouvrant des perspectives professionnelles notamment dans les métiers de la santé et de l'industrie.

- Sanofi s'engage avec des établissements de formation, à donner accès à des parcours diplômants aux personnes issues des communautés sous-représentées. Par de premiers accords avec SupBiotech, l'ESSEC Business School, et l'ENSTBB, école pour ingénieur en biotechnologies de Bordeaux, Sanofi offre un soutien financier, mentorat, stage et alternance à des étudiants issus de ces communautés marginalisées.

Inscrit dans ce programme mondial *Un Million de Conversations*, Sanofi France contribue à former une nouvelle génération d'acteurs de santé qui reflète davantage la diversité de notre société. Ce programme doté de 50 millions d'euros sur 8 ans vise à renforcer la confiance des personnes sous-représentées, stéréotypées ou discriminées envers le monde de la santé. Et de leur permettre de s'adresser directement au secteur de la santé, et pour développer un vivier de professionnels de la santé représentatifs de la diversité.

- Sanofi organise une tournée nationale de recrutement *Place d'Avenir*. Dix dates en France permettent d'aller à la rencontre des Jeunes pour leur présenter la diversité des métiers de la santé et leur faire rencontrer les recruteurs de Sanofi installée pour une journée au cœur de leur ville. Véritable innovation sociale lancée par Sanofi depuis 2021, *Place d'Avenir* s'inscrit dans le programme *1jeune1solution* et s'associe avec Mozaïk RH pour diversifier les profils des candidats, limiter l'autocensure, et faire que l'alternance et l'apprentissage accueillent davantage de Jeunes issus des quartiers, aujourd'hui sous-représentés. Sur les 1 370 jeunes recrutés en alternance en 2022 chez Sanofi, 9,7% sont issus des QPV.

## L'Oréal

Dans le cadre de son engagement contre la discrimination, L'Oréal a sensibilisé 8 127 collaborateurs à la non-discrimination en 2022.

## Doudou et Compagnie

- Afin de renforcer l'attractivité du secteur industriel, l'entreprise organise des visites pour les scolaires et des journées portes ouvertes pour toucher les familles, notamment dans le cadre de l'opération Tourisme Industriel.
- L'école a pour ambition de créer une école de formation au sein de son usine d'ici septembre 2024.
- Dans le cadre de la formation continue en interne, l'entreprise a créé des binômes entre jeunes recrues et couturières seniors.

Ce dispositif valorise le travail des seniors qui bénéficient d'une grande expérience et d'une expertise précieuse dans le métier de la couture. Il permet la transmission des compétences traditionnelles avec les plus jeunes qui peuvent avoir une autre vision, de nouvelles idées.

Il est enfin source d'échanges qui renforcent les équipes et peuvent même aboutir à des solutions créatives pour améliorer les processus de production.

- L'entreprise propose en outre d'adapter les horaires de travail aux salariés pour s'adapter à leurs contraintes familiales.

## Vicat

- Près de 9% des profils recrutés sont issus des QPV en lien avec le réseau PAQTE (Les entreprises s'engagent). L'entreprise a noué de nombreux partenariats avec des cabinets de recrutement « Inclusion » : Mozaik RH, Nes&Cité, Kliff, Humando.
- Elle est membre du réseau « 100 chances, 100 emplois ».
- Mentorat : Vicat participe au plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution » et sa partie « grande cause nationale mentorat » avec 5 partenaires : INSTITUT TELEMAQUE, SPORT DANS LA

VILLE, O-DI-Cé, Ecole de la 2ème chance, Collectif des Entreprises en faveur d'une économie plus inclusive. L'entreprise a atteint son objectif de 1% de mentors dans ses équipes.

- Réseau 100,000 entrepreneurs : de nombreux collaborateurs du Groupe sont engagés dans ce programme pour présenter ses métiers industriels dans les établissements scolaires. Vicat participe particulièrement à la semaine dédiée à l'entrepreneuriat féminin.
- En 2023, le groupe VICAT a dépassé son objectif Alternance fixé à 6% pour plus de 7% atteint. Les profils sont de tous niveaux et de toutes origines sociales et géographiques incluant à près de 20% de QPV et de ZRR (travail d'analyse avec le Collectif des Entreprises pour une économie plus inclusive et IMPACT (PAQTE)).
- La démarche Alternance est créée avec une cible parité. A ce stade, elle compte 40% d'alternantes pour 60% d'alternants malgré les préjugés encore trop présents sur l'industrie des matériaux. Vicat mène des actions pour éradiquer ces préjugés et attirer plus de jeunes filles dans nos industries.
- L'entreprise a créé des partenariats avec des CFA dédiés à ses métiers (exemple : CFA Centraliste Béton de Montalieu et CFA conducteurs d'engins TP & Carrières de Montalieu) débouchant sur des emplois en CDI.
- Vicat agit également pour l'attractivité du secteur industriel et investit annuellement près de 3 millions d'euros (soit près de 2% de sa masse salariale) en faveur de l'attractivité et la formation des jeunes pour les métiers industriels et l'industrie.
- Vicat et la Fondation Louis Vicat sont pleinement engagés dans le plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution » depuis son lancement.
  - Stages de 3ème  
Vicat est partenaire de la démarche stage de 3ème avec une attention particulière pour les REP/REP+/Cités éducatives depuis son lancement avec 2 axes :
  - TOUS EN STAGE (plus de 100 stagiaires accueillis chaque année).
  - MON STAGE DE 3ème (près de 100 stages proposés sur l'ensemble du territoire)
- Visites de sites industriels pendant les vacances scolaires et les journées portes ouvertes
- Avec ses partenaires (sport dans la ville, institut Telemaque, missions locales, établissements scolaires de proximité, etc.), l'entreprise organise des visites de nos sites industriels lors des vacances scolaires et de journées portes ouvertes les week-ends. Ainsi près de 1,000 scolaires découvrent chaque année les métiers in situ et sont sensibilisés aux enjeux de décarbonation et de protection de la biodiversité dans l'industrie, en découvrant les actions menées au quotidien par les équipes de tous niveaux (diplômes / statuts non-cadre & cadre).

### *Pernod Ricard*

- En juin 2023, l'entreprise La Varappe a accueilli à l'usine des Arnavaux à Marseille, 11 jeunes talents du projet Grandir. Une initiative d'innovation sociale portée par notre partenaire, le Groupe La Varappe. Au programme : visite de l'usine, découverte des métiers clés de l'industrie. L'entreprise met également en œuvre une collaboration à son usine des Arnavaux avec Cap Nord entreprendre (nouvellement MARSEA), pour proposer des Stages de courte durée avec des lycées des quartiers nord.
- L'entreprise met également en œuvre un programme de formation qualifiante à destination de demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle ou avec un besoin d'employabilité renforcée à Cognac d'une durée : 15 mois pour une vingtaine d'apprenants au maximum. A l'issue, entre 90 et 100% des apprenants sont recrutés en CDI à l'issue de leur formation, y compris dans les vignobles Martell.
- L'entreprise s'engage enfin avec la Fondation Mozaik pour promouvoir une plus grande inclusion économique et pour recruter dans les Quartiers Prioritaires de la Ville. Toutes les offres d'emploi sont publiées sur la plateforme DiversifiezvosTalents, y compris la prochaine

campagne de stagiaires et alternants pour accompagner les jeunes à trouver une 1ère expérience professionnelle.

## *UIMM*

### *Collège Collège Anthonioz de Gaulle (Cluses, Haute-Savoie)*

Programme expérimental auprès de 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> déployé au sein du Collège Anthonioz de Gaulle, classé REP/REP+ à Cluses (74) depuis la rentrée 2023 :

La Chambre Syndicale de la Métallurgie de Haute-Savoie s'inscrit dans la volonté de l'Education nationale de déployer la découverte des métiers dès la classe de 5<sup>ème</sup> en créant un parcours évolutif de découverte des métiers de l'industrie sur 3 ans.

- Apprentissage progressif pour construire la réflexion dès la classe de 5<sup>ème</sup> et mûrir un projet professionnel. L'objectif est d'attirer un plus grand nombre d'entre eux vers les filières techniques et industrielles par choix et non par défaut.
- Choix de l'établissement scolaire classé REP/REP+ répond à 2 critères :
  - Il est situé au cœur de la Vallée de l'Arve, bassin hautement industriel marqué par le dynamisme du secteur du décolletage et de la mécanique de précision
  - La découverte des métiers de l'industrie auprès des élèves issus d'un QPV relève d'une véritable action citoyenne des entreprises du bassin

La 1<sup>ère</sup> action de ce programme a démarré le 21 novembre à l'occasion de la SEDI avec une Journée de l'industrie organisée au collège pour les élèves de 3<sup>ème</sup>.

### *Mission locale de la ville du Romorantinais*

En association avec la mission locale, et dans le cadre du contrat de ville du Romorantinais (41), mise en place de l'action : Accompagner les liens entre les jeunes QPV et les entreprises

- Publics : 30 jeunes de 16 à 25 ans
- Déroulement de l'action : de septembre à avril 2024
- 4 grands axes :
  - Travail sur l'orientation : Klub Extraordinaire, casque VR, jeux sur 7 familles d'entreprise, etc
  - Visite d'entreprises afin de susciter des vocations
  - Ateliers Coach1pro : autour de "être capable de parler et de se présenter devant les autres »
  - Participation à des forums, salon autour des métiers, du recrutement, etc.

L'UIMM Val de Loire permet de créer du lien entre les jeunes et les entreprises industrielles par l'intermédiaire de rencontres avec les chefs d'entreprise, de visites, d'organisation de stages.

### *Entreprise Septodont - Saint Maur des Faussées (Val de Marne)*

Mène des actions particulièrement structurées en matière de mixité sociale auprès du QPV situé à Saint-Maur :

- Besoins identifiés :
  - Soutenir les démarches administratives essentielles

- Prévenir le décrochage scolaire et favoriser l'orientation
- Favoriser l'insertion et la formation professionnelle
- Actions mises en œuvre :
  - Recrutement d'une assistante sociale par Septodont qui travaille à 50% pour les habitants du QPV et les accompagne dans la réalisation de démarches administratives
  - Création d'une Maison du Numérique à Saint Maur (face à nos locaux et à quelques pas du QPV) :
    - Ordinateur en libre-service,
    - Coaching professionnel pour aider dans les démarches liées à l'insertion dans l'emploi,
    - C'est aussi au sein de la Maison du Numérique que notre Assistante sociale accueille/reçoit les personnes du QPV dans le besoin.

## Bpi France

- **Programme Entrepreneuriat pour tous** : Depuis 2019, le programme *Entrepreneuriat pour tous*, déployé par Bpifrance grâce au soutien de l'Etat et de la Banque des Territoires, a permis de détecter et de sensibiliser plus de 50 000 personnes, de soutenir la création de plus de 13 500 entreprises et d'accélérer de plus de 2 500 projets d'entrepreneurs dans les quartiers prioritaires. Par ailleurs, l'engagement de plus 1 000 partenaires locaux a permis de couvrir plus de 840 quartiers prioritaires (soit 30% de plus qu'en 2019). Fort de ce succès, il a été décidé de renforcer les actions menées par Bpifrance afin d'incarner l'axe entrepreneurial de l'ambition « Quartiers 2030 » du gouvernement à travers le programme « *Entrepreneuriat Quartiers 2030* ».
- **Collectif Cap Créa** : 26 réseaux associatifs engagés en faveur de la création et de l'entrepreneuriat, partenaires de Bpifrance, se sont unis pour créer le collectif Cap Créa avec une ambition commune : doubler d'ici 5 ans le nombre d'entreprises pérennes génératrice d'impact, de valeur ajoutée et d'emploi. Présents avec près de 3 000 implantations 5000 collaborateurs, 55 000 bénévoles, en métropole comme en outre-mer, les réseaux d'accompagnement membres de Cap Créa, riches de leurs spécificités et expertises (sensibilisation, accompagnement, financement, rebond, reprise, accélération...) s'engagent afin de favoriser l'accès à l'entrepreneuriat de toutes et tous, pour l'économie, l'emploi et répondre aux grands enjeux sociaux et environnementaux par la création d'entreprise. Ils portent ensemble un panel de solutions.

## Collectif Orientation

### Fondation Cgénial :

- Organisation de semaines de stages collectifs avec des collégiens de 3e avec une programmation sur mesure (visite, ateliers, rencontres, etc.), à l'instar du centre technologique et de développement d'SLB à Clamart.
- Visites d'entreprise pour des groupes de jeunes en fin d'année pour des lauréats de notre concours scientifique « Concours CGénial » : EDF, IBM, Saint-Gobain, Arkema, Eurotunnel, Technip Energies, SLB, Safran, etc.

### Crée ton avenir !!! – France :



- Programmes de stages collectifs en entreprises : programme « Clé en main » d'une semaine de stage pour un groupe de 12 à 20 jeunes (4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> ou seconde). Cette semaine est composée d'ateliers dédiés à l'apprentissage des fondamentaux du monde économique et d'initiation à l'orientation, d'interventions de collaborateurs des entreprises accueillantes et d'une mission à mener par les jeunes pendant la semaine.

4 formats de stages avec 2 objectifs communs : découvrir et comprendre le monde professionnel et intégrer cette découverte à sa démarche d'orientation ; et des objectifs spécifiques : comprendre les fonctions dans l'entreprise, comprendre l'évolution des métiers, comprendre ce qu'est un parcours professionnel.

- Pour 2023, 90 programmes déployés dans une quarantaine d'entreprises avec un format impliquant une ou plusieurs entreprises participantes la même semaine.
- Principaux partenaires dans l'industrie : Fondation et Groupe TotalEnergies, Fondation Vinci, GRDF, HP, MBDA, RENAULT, SOCIETE GRAND PARIS, Software Republic, Procter & Gamble, BMS, Saint Gobain

### Métiers 360 :

- Production de 25 vidéos 360° permettant de faire découvrir les métiers de l'industrie en réalité virtuelle aux structures abonnées, notamment plus de 250 missions locales souvent implantées en QPV. Parmi les structurants accueillantes de l'industrie : Airbus, Naval Group, MPI, Blanchon, Mamm Hummel.

### Associations

La liste des associations présentées ci-dessous n'est pas exhaustive, de nombreux acteurs associatifs agissent au quotidien sur le terrain pour ouvrir de nouvelles perspectives d'emplois aux habitants de quartiers prioritaires de la ville. Les associations citées à ce stade sont celles avec qui le ministère de l'industrie a échangé depuis seize mois sur comment rapprocher industrie et banlieue.

**Les Déterminés** - association née en 2015 d'un constat simple : un accès difficile à l'entrepreneuriat dans certains territoires et un taux de chômage élevé malgré le dynamisme du tissu associatif. Les Déterminés développent auprès des plus éloigné(e)s des services économiques et sociaux, des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat et un programme de formation visant à accompagner des porteurs de projet sur tout le territoire. L'association développe un autre axe en parallèle : l'employabilité. L'objectif est de permettre aux personnes éloignées de l'emploi de se remettre rapidement sur le marché du travail.

<https://www.lesdetermines.fr/>

**Une voie pour tous** - association née en septembre 2021. Organisé autour d'élèves et d'anciens élèves de lycée professionnel ainsi que d'acteurs associatifs et éducatifs divers, il s'est constitué à partir d'un constat. S'il est régulièrement rappelé que notre pays rencontre des difficultés à venir à bout des inégalités sociales et scolaires, la matérialisation de ces difficultés se trouve finalement dans le lycée professionnel. Les enfants issus de milieu défavorisé ont 93 % de chances en plus d'être orientés en bac professionnel, et 169% de chances en plus d'être orientés en CAP comme nous le rappelle un rapport du LIEPP SciencesPo. La publication de l'Indice de positionnement social (IPS) permet d'observer la corrélation entre niveau social et orientation en lycée professionnel. Une voie pour tous contribue à la revalorisation de la voie professionnelle, à la mise en lumière de ses problématiques particulières ainsi qu'à l'élaboration de solutions concrètes pour le réparer.

<https://www.unevoiepourtous.org/>



**Collectif Mentorat** - association fédérant 73 organisations qui développent des programmes de mentorat à l'attention de publics de 5 à 30 ans, via l'implication de mentors salariés, agents publics, étudiants, lycéens et retraités. Selon l'association, le mentorat diminue de 30 % le risque de décrochage en première année d'enseignement supérieur et augmente de 18 % les chances d'accéder à un emploi au bout de six mois en fin d'études. Par ailleurs, 80 % des mentorés soulignent que leur mentor a eu un impact sur leurs choix d'orientation scolaire ou professionnelle. Le Collectif Mentorat pilote et anime la plate-forme 1 jeune, 1 mentor qui permet d'orienter vers les associations de mentorat les jeunes qui souhaitent être mentorés et les bénévoles qui proposent de devenir mentors. Le Collectif Mentorat compte aujourd'hui plus de 1200 entreprises partenaires, ce n'est qu'un début !

<https://lementorat.fr/>

**Collectif Orientation** – association lancée à l'initiative de 8 structures (Crée ton avenir !!! – France, les Écoles de production, les Entreprises pour la Cité, la Fondation CGénial, Métiers 360, Rencontres Entreprises Enseignants, Rêv'elles et Vers le Haut) œuvrant dans le domaine de l'orientation pour les collégiens et les lycéens.

Au total, l'association sensibilise chaque année, près de 300 000 jeunes bénéficiaires, 5 000 enseignants touchés et 300 entreprises engagées.

<https://www.collectif-orientation.fr/>

**Vox Populi** – association qui a développé un programme, Pop'Skills, créé pour accompagner les talents issus des territoires défavorisés à se former aux valeurs et codes du monde de l'entreprise. Grâce à un maillage innovant et robuste avec des entreprises et des acteurs locaux de la formation et du monde professionnel, Pop'Skills permet une insertion professionnelle durable. La formation, articulée autour de l'intelligence émotionnelle et du savoir-être en milieu professionnel, permet d'intégrer les candidats de façon optimale en entreprise.

<https://www.popskills.fr/>

**Fondation Mozaïk** – créée en 2010, la fondation s'est fixée comme mission de faire émerger un nouveau modèle de marché de l'emploi, un modèle totalement inclusif, déclinable à toutes les catégories de populations discriminées et inspirant de futures politiques publiques. Ils ont fait le pari de la révolution RH par la diversité du monde de l'entreprise. L'intervention de Mozaïk est continue, stratégique et ciblée, sur tous les maillons de la chaîne du recrutement, des entreprises aux candidats. La Fondation Mozaïk agit sur deux leviers majeurs : Changer les pratiques des recruteurs et accompagner chacune et chacun dans sa recherche d'emploi ainsi que Changer les mentalités, les opinions, lutter contre les stéréotypes, déconstruire les préjugés et imaginaires discriminants du monde du travail.

<https://www.fondation-mozaiik.org/>

**Institut de l'engagement** - Association créée en 2012, l'Institut de l'Engagement permet à des jeunes qui ont montré leurs qualités pendant un volontariat de Service Civique ou un bénévolat associatif d'avoir un avenir à la hauteur de leur potentiel, quelles que soient leur origines sociales ou géographiques, quels que soient leurs parcours. Pour cela l'Institut les accompagne grâce à deux programmes : Le programme « lauréats » qui consiste en 1 an d'accompagnement pour

reprendre/poursuivre une formation, trouver un emploi, créer son activité et le programme mentorat qui consiste en 6 mois de suivi par un mentor bénévole pour affiner son projet ou bénéficier d'un coup de pouce dans son accès à l'emploi, à la formation, à l'entrepreneuriat.

<https://www.engagement.fr/>

**Entreprendre pour Apprendre** – association qui interconnecte l'école et l'entreprise pour s'enrichir mutuellement de toutes les énergies et faire grandir ensemble tous les potentiels. Ils font vivre aux jeunes, à leurs encadrants, et aux mentors une aventure entrepreneuriale collective qui donne à chacun le pouvoir de faire grandir ses idées et sa personnalité.

<https://www.entreprendre-pour-apprendre.fr/>

**100 000 entrepreneurs** – association qui vise à transmettre la culture et l'envie d'entreprendre aux jeunes de 13 à 25 ans en France au moyen de témoignages d'entrepreneurs bénévoles. Trois axes d'actions : l'égalité des chances, la mixité dans le monde professionnel, la préparation au monde de demain.

<https://www.100000entrepreneurs.com/>

**CAMPLUS** – association qui valorise des pédagogies alternatives pour renforcer leur pouvoir d'agir sur leur parcours. CAMPLUS est un programme éducatif innovant, co-construit par des professeurs coordinateurs, acteurs associatifs, partenaires publics / privés et encadré par des étudiants et jeunes diplômés de parcours de réussite variés, eux-mêmes issus pour la majorité de quartiers populaires. Par l'immersion, la coopération et transmission par les pairs, ou encore l'apprentissage par la pratique, nous plaçons les jeunes accompagnés comme acteurs d'un programme éducatif qu'ils s'approprient pour développer leurs compétences et élargir leurs trajectoires scolaires et professionnelles. Les lycéens bénéficient d'un séjour éducatif CAMP+ en immersion pendant les vacances scolaires, un suivi de mentorat et des événements collectifs. Ce parcours leur est proposé gratuitement parce qu'ils s'engagent à être formés par l'association pour devenir mentors à leur tour des plus jeunes bénéficiaires.

<https://www.assocamplus.fr/>

**Fondation pour Agir Contre l'Exclusion (FACE)** - réunit acteurs publics, privés et associatifs dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté. FACE et sa communauté déploient des actions concrètes et pérennes et agissent dans trois domaines clés : l'éducation et l'orientation des jeunes en difficulté, l'inclusion par l'emploi et l'insertion, l'accès aux droits.

<https://www.fondationface.org/>

**Sport dans la ville** – association qui accompagne les jeunes issus de quartiers prioritaires sur le chemin de la réussite. Transmission par le sport des valeurs importantes pour leur développement personnel et leur insertion professionnelle. Le programme Job dans la Ville a été créé en 2007, afin que chaque jeune trouve le chemin de la formation et de l'emploi. Ce programme gratuit permet à 2.300 jeunes d'être accompagnés par un.e responsable insertion ainsi qu'un.e parrain/marraine tout au long de l'année tant dans leur orientation professionnelle que dans leur accès à la formation ou à l'emploi.

<https://www.sportdanslaville.com/>

**Agence pour l'Education par le Sport (APELS)** - depuis 25 ans, l'APPELS agit pour l'inclusion par le sport en France, qui permet à des jeunes peu ou pas diplômés, de s'insérer durablement dans le monde du travail. L'APELS a une approche globale et unique depuis la détection jusqu'à l'insertion des jeunes vers l'emploi avec un suivi en tutorat dans l'entreprise. Elle permet à des jeunes talents issus des territoires fragilisés d'être reconnus pour leurs compétences et valeurs, et de prendre en main leur avenir en accédant à des entreprises engagées pour recruter autrement.

<https://www.apels.org/>