

PRIX DE L'INNOVATION RSE

Leroy Merlin Mobiliser contre le mal-logement

Aider des personnes défavorisées à améliorer leur habitat en s'appuyant sur un réseau d'acteurs de terrain et en impliquant ses équipes, tel est le pari expérimenté par Leroy Merlin.

Julie Le Bolzer

Disposer d'un cadre de vie digne : une aspiration de tous, selon Leroy Merlin. Ainsi l'enseigne de bricolage s'est fixé pour objectif d'« aider chaque habitant à rêver sa maison et à la réaliser ». « Cette mission nous interpelle dans la recherche de solutions pour des habitants non clients, en situation de mal-logement », explique Nicolas Cordier qui coordonne les projets de Social Business chez Leroy Merlin. La pierre angulaire de cette approche de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) est d'allier finalité sociale et modèle économique équilibré dans une co-construction multiacteurs. Chacun des axes du dispositif se traduit par des actions concrètes, misant sur le savoir-faire des collaborateurs et d'acteurs sociaux de terrain.

Engagement des équipes

Illustrations de cette coconstruction : le volet « opérations de réhabilitation » est, dans certains territoires, mis en œuvre avec le réseau Compagnons Bâisseurs ; le module de formation « bricolage et maintenance locative » associe, en région parisienne, l'atelier Relogement d'Emmaüs Solidarité ; la démarche « Lutter contre la précarité énergétique » passe par une action concertée dans une zone délimitée, comme



Lors d'un Atelier solidaire organisé dans le quartier d'Empalot, à Toulouse, des collaborateurs de Leroy Merlin donnent des cours de bricolage à des habitants. Photo Philippe Grollier / EDF

avec l'Atelier solidaire d'Empalot, un quartier de Toulouse ; l'aspect « Aménagement à prix accessible » est pour sa part géré en partenariat national avec l'Agence du don en nature. « Sur 2014 et 2015, la gestion différenciée de nos inventus a permis de participer à l'équipement solidaire de 80.000 logements », indique Nicolas Cordier.

Pour construire des réponses démultipliables à grande échelle et s'inscrire dans la durée, Leroy Mer-

lin mise sur le travail collectif. « Nous mettons autour de la même table plusieurs acteurs complémentaires », précise Olivier Malherbe, directeur du magasin Leroy Merlin de Roques-sur-Garonne qui a participé à la création d'un Atelier solidaire.

Ce projet de Social Business s'appuie également sur l'engagement des équipes. « D'habitude, dans la distribution, nous attendons que les clients viennent à nous, dit

Caroline Vives, responsable de rayon chez Leroy Merlin. Là, c'est nous qui allons à la rencontre d'habitants qui n'en ont pas les moyens, pour les aider à améliorer leur habitat, c'est très valorisant. » Des fissures dans les cloisons, des prises électriques qui se désolidarisent des murs, la fixation d'étagères : Leroy Merlin et ses partenaires aident des habitants dans l'amélioration de leur logement, et facilitent le prêt d'outils et l'expertise en matière de bricolage. ■

PRIX DE L'INNOVATION RH

Adecco France Former 10.000 personnes en alternance

Avec sa Grande Ecole de l'alternance, le groupe Adecco France entend mettre fin aux barrières qui existent entre candidats, recruteurs et organismes de formation, cela dans tous les bassins d'emploi.

Christophe Catoir, le président du groupe Adecco en France, a pris ses fonctions le 1^{er} septembre 2015. Moins d'un mois plus tard, le 26 septembre, était lancée la Grande Ecole de l'alternance. Cette concordance d'agenda illustre combien le projet est cher à la direction du groupe. « Mes deux premières initiatives ont été la création d'une direction des Solutions Emploi et la Grande Ecole de l'alternance, indique Christophe Catoir. Ces deux entités reflètent notre engagement en faveur de l'emploi, au plus près des besoins des entreprises, dans tous les bassins d'emploi. »

Rapprocher l'offre et le demande de compétences

Concrètement, la Grande Ecole de l'alternance constitue une réponse opérationnelle pour opérer le rapprochement de l'offre et de la demande de compétences. Le groupe a identifié 17 filières de métiers en tension (dans l'industrie, le BTP, le numérique, le transport...), sélectionné des outils d'évaluation, mis en place un système de suivi des alternants et noué des par-



Lancée par Adecco, la Grande Ecole de l'alternance a identifié 17 filières de métiers en tension. Photo Marta Nascimento/RÉA

tenariats avec des organismes de formation (l'Afpa, le groupe IGS, l'EM Lyon, Montpellier Business School...) ainsi qu'avec de grands acteurs des secteurs concernés

(Microsoft, Veolia, Eurotunnel...) et des institutionnels.

Les cibles, identifiées localement, sont majoritairement des jeunes, souvent à la recherche d'un

emploi et dépourvus de qualifications professionnelles, des intérimaires et des salariés en phase de reconversion. « Pour la seule année 2016, plus de 2.600 personnes auront démarré une formation en alternance : 2.200 auprès d'entreprises clientes et 400 au sein même du groupe Adecco », précise Raphaël Roubaud, le directeur de la Grande Ecole de l'alternance. Le groupe s'est fixé pour objectif de former 10.000 alternants en trois ans avec l'ambition d'assurer 100 % de mise à l'emploi. « Il s'agit d'avantage d'un projet d'emploi que de formation », souligne Raphaël Roubaud.

Avec cette initiative, le groupe Adecco capitalise sur cinq de ses expertises : l'analyse des besoins en compétences, l'évaluation et le recrutement, l'ingénierie pédagogique et financière de la formation, la gestion administrative de cette dernière, et le tutorat. Et c'est l'ensemble des équipes – notamment les 1.000 responsables d'agence, la direction Solutions Emploi et Adecco Training –, qui ont été mobilisées pour construire ce dispositif. « Lorsque nous avons sollicité nos collaborateurs avec cette ligne directrice, aider les jeunes à entrer sur le marché de l'emploi, l'adhésion a été immédiate, remarque Christophe Catoir. Cela montre que nos valeurs et nos ambitions sont partagées par tous en interne. Cela témoigne également que l'on peut marier le social et l'économique. »

— J. L. B.

PRIX HUMAN UP

OSCARh Faire bouger les talents entre grands groupes et start-up

Lauréat de la nouvelle catégorie récompensant les start-up, OSCARh facilite la mobilité temporaire des talents entre grands groupes et jeunes pousses innovantes.

Prises dans un vortex de digitalisation et de transformation de leur offre, de leur business model et même de leur culture, les grandes entreprises doivent acquiescer de nouveaux réflexes. La réponse peut venir des start-up, plus agiles, plus innovantes, plus rapides et rompues aux nouveaux Codes de travail et de création. C'est pour rapprocher grands groupes et petites structures qu'a été créée OSCARh, plate-forme dédiée à la mobilité temporaire externe. Le principe est de prêter un talent à plus petit que soi : le temps d'une mission de quelques semaines à plusieurs mois, le collaborateur d'un grand groupe est accueilli dans une start-up ou une PME. « Nous adorons organiser de belles rencontres entre des David et des Goliath ! » dit Frédéric Watine, fondateur d'OSCARh.

Lors de son immersion, le talent apporte l'expertise et les moyens d'un grand compte (sur le développement à l'international, le marketing client...). En contrepartie, il se

familiarise avec des façons de faire disruptives, plus frugales, plus agiles, qu'il rapporte ensuite chez son employeur. « Au final, la promesse de valeur OSCARh est win win win », précise Frédéric Watine. Le grand groupe explore l'innovation, la start-up peut accélérer sa croissance, et le « talent prêt » s'offre une respiration dans sa carrière et développe de nouvelles compétences digitales.

Casser les frontières

Lancé en janvier 2016, le dispositif a déjà séduit de grandes enseignes, dans le secteur de la banque, de l'énergie ou encore de la cosmétique. Carrefour propose depuis un mois ce programme à ses « graduate dirigeants » et « graduate digitaux ». « Les participants pourront se frotter à l'environnement de travail rapide et agile des start-up, et apporter leurs compétences corporate type KPI, tableaux de bord, plan marketing, analyse financière... » explique Isabelle Calvez, DRH de Carrefour France. L'ambition d'OSCARh est de casser les frontières traditionnelles des entreprises. « Promouvoir la mobilité externe est une idée en rupture, mais les premiers résultats côté business et côté talents nous aident à évangéliser start-up et grands groupes », conclut Frédéric Watine. — J. L. B.

Tour d'horizon des nommés

CATÉGORIE INNOVATION RH

Colas : le premier festival de cinéma d'entreprise

Pourquoi ne pas convier les stagiaires et alternants à se muer en réalisateurs ? C'est le pari qu'a fait le groupe Colas en créant, en 2011, le premier festival de cinéma d'entreprise. Le principe : inviter les jeunes recrues, en France comme à l'international, à réaliser de courtes vidéos relatant leur expérience au sein de la société. Un concours organisé chaque année récompense les participants. Dans un secteur, le BTP, qui constitue un recruteur majeur, cette invitation à l'audace et à la créativité se révèle être un vecteur d'attractivité pour la marque employeur.

Solvay : un accord d'intéressement mondial

Solvay a signé un accord d'intéressement pour le versement annuel d'une prime au bénéfice de ses 18.000 salariés travaillant dans 52 pays. Au titre de 2016, un budget de 12 millions d'euros a été prévu. Cette initiative a été négociée par un accord avec le Solvay Global Forum, instance de dialogue social à l'échelle internationale. Cette entité, distincte du comité d'entreprise européen, est composée de 8 représentants provenant de 7 pays. Elle offre notamment aux représentants syndicaux l'accès aux plus hauts dirigeants du groupe, dont le PDG, Jean-Pierre Clamadieu.

CATÉGORIE INNOVATION RSE

Bristol-Myers Squibb : accompagner les salariés atteints du cancer

Entreprise biopharmaceutique qui développe des médicaments innovants contre les maladies graves (cancers, hépatites...), Bristol-Myers Squibb (BMS) entend mettre la science au service des patients. Des patients qui sont parfois ses propres collaborateurs. Ainsi, au côté de l'association Cancer@Work, BMS a lancé une démarche inédite d'innovation collaborative avec les salariés, qui ont été invités, au sein d'un « lab », à

partager leurs idées pour accompagner les équipes touchées par la maladie.

STEF : l'insertion à l'échelle européenne

Spécialiste européen de la logistique du froid, STEF compte 16.000 collaborateurs implantés dans 7 pays d'Europe. Ainsi, lorsque le groupe s'engage en matière de RSE, il le fait à l'échelle du continent. Un de ses axes privilégiés concerne l'accès à l'emploi des jeunes. Dans le cadre de l'opération Mois de l'insertion professionnelle des jeunes, STEF accueille des profils âgés de 16 à 25 ans issus d'associations et d'écoles partenaires, dans le but, notamment, de les accompagner dans leur orientation professionnelle et leur recherche d'emploi.

CATÉGORIE HUMAN UP

Une Vie de Famille : un outil parentalité

Trouver une baby-sitter, une assistante maternelle, une garde partagée... Cela concerne aussi l'employeur : un problème de non-paiement peut générer quatre heures d'inefficacité au travail (retard du collaborateur, interruption de la journée, stress...). Uneviedefamille.fr, premier réseau interentreprises de garde d'enfants, aide les organisations à faciliter la vie de leurs salariés-parents. Le principe : la société paie un abonnement à la plate-forme où les collaborateurs peuvent diffuser leur annonce et consulter les profils de professionnels.

Jobbers : la conciergerie 3.0

La conciergerie d'entreprise ne se limite plus à des chemises repassées livrées sur le lieu de travail. Jobbers ouvre considérablement le champ des possibles (refaire sa carte grise, prendre rendez-vous chez le médecin, organiser un déménagement...) et propose un service digitalisé, accessible 24h/24 et 7j/7, par SMS ou sur l'application mobile. L'offre n'est pas anecdotique : les collaborateurs consacraient 50 minutes quotidiennes à la gestion de problèmes personnels, ce qui correspond à 10 % de productivité en moins. ■