

TALENTS DE FRANCE

Charte d'engagements Talents de France

Les quartiers populaires et les communes rurales représentent près de 42 % de la population française¹. Dans un contexte de pénurie de talents, de vieillissement démographique et de profondes transformations économiques, se priver de ces compétences est un non-sens économique autant qu'un gâchis humain.

L'égalité des chances ne se décrète pas : elle se construit. Les entreprises ont un rôle majeur à jouer pour faire émerger les talents de tous les territoires en ouvrant davantage leurs recrutements, leurs stages, leurs alternances et leurs dispositifs d'accompagnement aux habitants des quartiers populaires et des territoires ruraux.

Par cette charte, les signataires prennent les engagements suivants :

1. Produire des indicateurs et se fixer des objectifs quantifiés pour valoriser la diversité territoriale en entreprise

Encourager les entreprises à mettre en place un suivi annuel de plusieurs indicateurs relatifs à la diversité territoriale et ce à tous les niveaux de l'organisation : recrutement, alternance, encadrement. A minima les deux indicateurs suivants :

- la part des recrutements issus des QPV et des communes rurales (au sens de la définition de l'INSEE) : les structures signataires se fixent un objectif minimum de 8 % de recrutements issus des QPV et des communes rurales à compétences égales.
- la proportion de stages et d'alternances occupés par des jeunes issus des QPV et des communes rurales : les structures signataires se fixent pour objectif d'atteindre progressivement un minimum de 15 % de stages et d'alternances occupés par des jeunes issus des QPV et des communes rurales.

Les structures signataires sont invitées à valoriser ces engagements dans leur communication interne ainsi que dans leurs rapports extra-financiers.

2. Lutter contre les discriminations, former, sensibiliser

Déployer des actions de formation à la lutte contre les discriminations, incluant les discriminations liées à l'origine et au lieu de résidence de l'ensemble des recruteurs et managers. Favoriser la création de Collectifs d'échange de bonnes pratiques et structurer des dispositifs d'alerte et de traitement des signalements.

3. Mesurer l'inclusion liée à l'origine et au territoire

Mesurer le sentiment d'inclusion lié à l'origine et au territoire via notamment des questionnaires auto-déclaratifs de perception des salariés, selon une méthodologie éprouvée, dans le respect du RGPD et des recommandations de la CNIL.

¹ Les habitants des QPV représentent environ 9 % de la population française. Les habitants des communes rurales, au sens de la définition de l'INSEE, représentent environ 33 % de la population. Sources : ANCT ; INSEE.

4. Déployer le mentorat à l'échelle de l'entreprise

Viser 1 % des effectifs engagés dans des actions de mentorat, avec au moins 30 % de bénéficiaires issus des QPV et des communes rurales. Ces actions seront mises en œuvre dans le cadre de démarches internes d'intégration ou en partenariat avec des réseaux associatifs, y compris à travers des dispositifs collectifs de parrainage de classes.

5. Garantir aux jeunes diplômés issus des QPV et des communes rurales un premier entretien exploratoire professionnel ou un entretien de préparation à l'emploi

Les entreprises signataires s'engagent à participer à une dynamique nationale visant à faciliter l'accès à un premier entretien professionnel des jeunes diplômés Bac+2 à Bac+5 issus des QPV et des communes rurales.

Cet engagement pourra prendre la forme de l'une ou plusieurs des actions suivantes :

- d'un nombre défini d'entretiens de préparation (coaching CV, simulations, conseils personnalisés) réalisés chaque année ;
- de la mobilisation de collaborateurs volontaires (RH, managers, professionnels) pour accompagner les jeunes ;
- lorsque cela est possible, de propositions complémentaires telles que mentorat, immersion, PMSMP, alternance ou orientation vers des opportunités adaptées ;
- de la prise en compte des contraintes spécifiques liées à l'éloignement géographique, notamment pour les jeunes diplômés issus des territoires ruraux, à travers le recours facilité aux entretiens en visioconférence, la participation aux frais de transport ou toute autre modalité favorisant un accès effectif aux opportunités professionnelles ;
- les entretiens de préparation à l'emploi pourraient être intégrés et comptabilisés au titre des actions de mentorat mises en œuvre par l'entreprise, dès lors qu'ils donnent lieu à un accompagnement individualisé et à une relation structurée avec le jeune sur le moyen - long terme.

Samuel TUAL
Vice-président du Medef

Mouvement
des **Entreprises**
de **France** 

Stéphane BENHAMOU
Président du Medef Sud

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Sud 