

# RECRUTER DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

**Fiche action – Mouvement de l'inclusion économique**

# Objectif : 100 000 recrutements inclusifs dans les quartiers prioritaires (QPV)



## Objectifs du mouvement de l'inclusion économique



“ Le Mouvement de l'inclusion économique s'est fixé un objectif ambitieux : réaliser 100 000 recrutements inclusifs dans les quartiers prioritaires en 2023. ”

Saïd Hammouche  
Président fondateur de Mozaïk

Ces recrutements inclusifs seront réalisés dans les QPV



## Territoires prioritaires définis par l'Etat (ANCT<sup>(1)</sup>)

### QPV

On dénombre ~1500 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Les QPV remplissent les conditions suivantes :

- 1000 habitants au minimum
- Revenu / habitant en décrochage, par rapport :
  - Au territoire national, et
  - À l'unité urbaine dans laquelle se situe le quartier

### QVA

On dénombre ~800 quartiers de veille active (QVA), qui bénéficient de moins de moyens que les QPV.

Les QVA remplissent les conditions suivantes :

- Appartenance à l'ancien zonage (post-2014) : ZUS<sup>(2)</sup> ou CUCS<sup>(3)</sup>
- Critère des QPV **non rempli** (revenu / hab. en décrochage)

### Autres

Petites villes, zones rurales, quartiers limites etc.

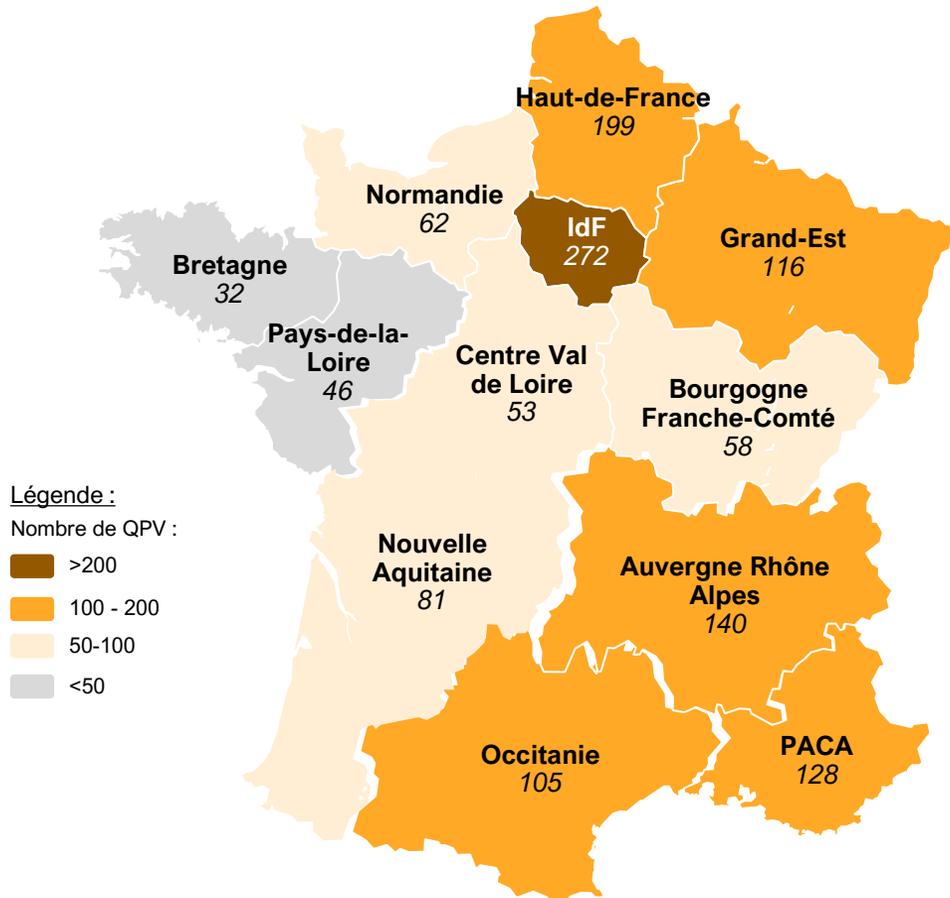
(1) ANCT : Agence nationale de la cohésion des territoires ;

(2) Zones Urbaines Sensibles ; (3) Contrats Urbains de Cohésion Sociale

# Les QPV sont répartis sur l'ensemble de la France : ils représentent un vivier de talents jeunes et résilients



## Répartition des QPV en France métropolitaine



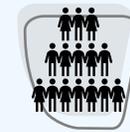
## Chiffres clés sur les QPV

### Contexte



~1500

quartiers prioritaires de la politique de la ville (en métropole et Outre-mer)



5,5 M

d'habitants dans les QPV

### Difficultés et potentiel

Les QPV font face à des **difficultés**, mais représentent un vivier de **talents jeunes et résilients**.



2,5 fois

plus de chômage que dans les autres territoires



77%

taux de survie des entreprises créées dans les QPV (3% de plus que la moyenne française)



40%

part des moins de 25 ans en QPV (vs. 30% en France métropolitaine)

\*données INSEE et Bpifrance



# Etablir un diagnostic et lancer des actions concrètes de recrutement en QPV



## Diagnostiquer la situation actuelle

- Utiliser l'outil SIG de l'ANCT pour **recupérer des données** sur les collaborateurs venant de QPV
- **Etablir un état des lieux** : proportion d'employés habitant en QPV, postes occupés, etc.
- **Définir un plan d'action** pour atteindre les objectifs de recrutement



## Déployer des actions concrètes

Lancer des actions de recrutement pour atteindre les objectifs fixés :

- **Aller directement à la rencontre** des talents dans les QPV
- **S'appuyer sur des intermédiaires expérimentés** (associations, acteurs locaux, etc.)



## Aller plus loin dans la démarche d'inclusion

Être précurseur dans la démarche d'inclusion, à la fois :

- **En amont**, pour améliorer la **stratégie de recrutement** (communication, offres d'emploi inclusives, etc.)
- **En aval**, pour suivre et **faciliter l'intégration** des talents de la diversité



# La phase de diagnostic s'appuie sur l'outil SIG et permet aux entreprises de définir un plan d'action adapté

## 1 Récupérer des données via SIG

Exemple d'utilisation de SIG<sup>(1)</sup> de l'ANCT pour récupérer des données sur les QPV



Rendez vous sur le [formulaire de demande de compte](https://sig.ville.gouv.fr/inscription/requestNewAccount)<sup>(2)</sup> pour accéder au service d'identification des adresses postales localisées en QPV

Extraire les données des collaborateurs avec leurs adresses postales (employés et/ou candidats)

Anonymiser le fichier

Télécharger les données sur l'outil SIG

C'est terminé ! Vous avez maintenant accès aux données pour dresser votre état des lieux et fixer vos objectifs

## 2 Etablir un état des lieux

- Réaliser un **suivi d'indicateurs pertinents**, en recoupant les données sur les salariés et les données du SIG, par exemple :
  - Proportion d'employés vivant dans des QPV (au total, par équipe / entités / divisions...)
  - Postes occupés
  - Type de contrat (CDI, CDD, alternants, etc.)
  - Etc.
- Identifier les **axes d'améliorations**

## 3 Définir un plan d'action

- Fixer des objectifs adaptés **en fonction de la maturité** de l'entreprise sur ce sujet, par ex. :
  - Cible de **x% de recrutements dans l'équipe** [ventes / informatique /...] au sein des QPV, etc.
  - Cible de **x% de recrutements de stagiaires / alternants** au sein des QPV

Par exemple, Sanofi a un objectif de **15% d'alternants ou de stagiaires** recrutés dans un QPV



Nous invitons toutes les entreprises à **se saisir de SIG, un outil gratuit** mis à disposition par l'ANCT pour faciliter les **démarches sur l'inclusion économique**



Malika Khelifati – Chargée de mission à l'ANCT

(1) <https://sig.ville.gouv.fr/>; (2) <https://sig.ville.gouv.fr/inscription/requestNewAccount>



# 2 options pour passer à l'action : aller directement à la rencontre des talents ou s'appuyer sur des intermédiaires



“ On observe un **changement de paradigme** dans les pratiques de recrutement : **il faut aller chercher les talents dans les territoires** plutôt que d'attendre que les candidats postulent. ”

Nicolas Pouchain - Responsable de l'acquisition des talents, de la diversité et de l'inclusion de Sanofi

## Option 1 : aller directement à la rencontre des talents

### Critères de succès :



Choisir le **bon moment** et le **bon endroit**, pour **garantir la présence** des talents

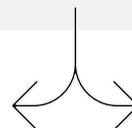


Identifier en amont l'**offre** (type de postes), la **cible** (compétences recherchées) et les **attentes** (rendez-vous informel, coaching, etc.)



Sélectionner un **format d'activité pertinent**, exemple de thématiques :

- Culture (cuisine, musique, etc.)
- Sport
- Coaching professionnel (relecture de CV...)



## Option 2 : s'appuyer sur des intermédiaires expérimentés



Cliquez sur les logos pour accéder aux sites internet



« **Jeu, Set & Job** » : **job dating** sur des **terrains de sport** : binôme recruteurs / demandeur d'emploi



**Plateforme de recrutement inclusive** de la Fondation Mozaïk : couvre **89% des QPV**



« **Job dans la ville** » : accompagnement de **2 300 jeunes** par un **responsable insertion** pour l'**orientation** et /ou l'accès à la **formation et l'emploi**



« **Meet'up Emploi Formation** » : **coaching, informations métiers et job dating** ciblés

# Aller plus loin et devenir précurseur dans la démarche d'inclusion

NON EXHAUSTIF



## En amont, pour améliorer la stratégie de recrutement :



**Communiquer** sur des **supports pertinents** pour améliorer l'attractivité et la visibilité (p.ex. via des podcasts avec des témoignages d'employés)



Rendre les offres d'emploi **plus inclusives** pour prévenir l'auto-censure des candidats (*voir citation*) : limiter l'utilisation de vocabulaire technique, traduire les offres, etc.

→ Voir [nos conseils pour rédiger une offre](#)<sup>(1)</sup>



“ **70-80% des talents de Mozaïk n'auraient pas postulé** aux offres d'alternance sur lesquels ils ont été recrutés. ”

Saïd Hammouche  
Président fondateur de Mozaïk

## En aval, pour suivre et faciliter l'intégration des talents de la diversité :



**Mesurer l'inclusion** des talents de QPV **dans le temps** : combien de temps restent-ils dans l'entreprises ? combien on accédé à des postes de direction ? Etc.



Elargir la politique de recrutement inclusif aux **QVA / zones rurales, quartiers limites etc.**

(1) <https://mozaikrh.com/rediger-une-offre-demploi-inclusive-nos-conseils/>

# POUR L'INCLUSION ÉCONOMIQUE DE TOUS LES TALENTS

#ENGAGEMENT #PROXIMITÉ #INNOVATION

[WWW.FONDATION-MOZAIK.ORG](http://WWW.FONDATION-MOZAIK.ORG)

**MOZAIK**  
FONDATION