

RESPONSIBLE CARE®, LA RSE DE LA CHIMIE

# L'inclusion des jeunes, un levier de performance

L'initiative Responsible Care® est l'engagement RSE des entreprises de la chimie au niveau mondial pour la gestion sûre des produits chimiques tout au long de leur cycle de vie, l'amélioration de la qualité de vie et la contribution au développement durable. Au cœur de cette démarche, l'inclusion des populations vulnérables, notamment des jeunes générations, est un sujet clé, qui trouve aujourd'hui une réponse via la généralisation de l'alternance. La fédération France Chimie, qui représente les entreprises de la Chimie en France, conseille à tous ses adhérents, notamment les TPE/PME, de recruter un alternant pour participer à la formation des jeunes générations et préparer l'avenir.

Par Sylvie Latieule

**S**i la crise provoquée par le Covid-19 n'a pas encore produit tous ses effets, elle a déjà un impact significatif sur l'emploi dans l'industrie. Les jeunes sont l'une des premières victimes de cette crise inédite, qui se traduit notamment par une baisse des intentions de recrutements en alternance dans certaines industries. Cette situation serait préoccupante pour un secteur comme la Chimie qui fait à la fois face au défi du renouvellement des compétences lié à l'évolution de la pyramide des âges de ses effectifs (dont 25 % devront être renouvelés dans les dix ans à venir) et à l'évolution de ses métiers, entraînée par la transformation numérique et la transition écologique. Clémence Riotte, manager associée Talent Supply & Learning de Procter&Gamble de Blois, alerte ainsi sur la question de la transmission des connaissances qu'il faut d'urgence

organiser, mais également sur la nécessité d'inclusion des jeunes générations, très en phase avec l'automatisation et les nouvelles technologies : « la population jeune est stratégique. Ils peuvent être force de proposition sur les nouveaux métiers ». C'est la raison pour laquelle la Chimie, industrie positionnée sur les grands défis d'avenir, se mobilise. Le secteur entend en effet assumer pleinement sa responsabilité à l'égard des nouvelles



Cette chorale mêle le personnel de Solvay de Lyon Étoile Part-Dieu avec des jeunes atteints d'autisme.

générations et tout mettre en œuvre pour qu'elles ne soient pas sacrifiées par la crise. Cet engagement est d'autant plus important qu'il est en phase avec la démarche Responsible Care®, dont l'inclusion des jeunes est l'une des priorités. Les jeunes font en effet partie des populations les plus vulnérables, l'âge étant le premier facteur de discrimination en France devant le genre, l'origine sociale, le handicap et l'orientation sexuelle, comme le soulignait Elisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre, en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, lors de la dernière université d'été du Medef. Pour elle, « les discriminations naissent sur le terrain des stéréotypes. Tout passe par la formation pour apprendre le bon savoir-être ».

## Trois rubriques sur l'inclusion dans le Responsible Care®

Pour aider les entreprises dans leur démarche d'inclusion des jeunes dans le cadre de Responsible Care®, France Chimie, aidée d'une dizaine de PME et d'une soixantaine de parties prenantes, a réalisé un guide pratique : le « Référentiel Responsible Care® ». Récemment mis à jour, ce guide y consacre trois rubriques déclinées en enjeux, objectifs et indicateurs pratiques : les fiches n°24 (« S'impliquer auprès des communautés locales et participer au développement local »), n°25 (« Promouvoir la diversité et garantir l'égalité des chances ») et n°19 (« Engager les collaborateurs et animer le dialogue social »). Les entreprises de la Chimie

ont ainsi lancé de nombreuses initiatives en ce sens. Elles entretiennent d'importants liens de proximité, souvent dans l'environnement immédiat de leurs sites industriels, avec des collèges ou lycées pour faire découvrir leurs activités et leurs métiers. Le GIE Osiris, qui gère la plateforme chimique de Les Roches-Roussillon en Isère, pilote par exemple en convention avec l'État le lycée privé François Verguin qui prépare à un bac Pro PCE/PC « Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons ». Une occasion pour former de futurs collaborateurs de la plateforme ou d'autres entreprises du secteur de la chimie (voir le témoignage de Jean-Claude Rehs, responsable des ressources humaines du GIE Osiris). Autre exemple : le site du laboratoire pharmaceutique Sanofi à Aramon, dans les Bouches-du-Rhône, situé

à proximité de nombreux quartiers prioritaires (à Tarascon, Marseille, Avignon, Beaucaire ou encore Bagnols-sur-Cèze). Ce site œuvre très en amont dans l'accompagnement scolaire et dans le projet professionnel des jeunes de ces quartiers, en particulier des jeunes filles, tout en leur faisant découvrir l'industrie. Pour cela, le laboratoire s'est rapproché des associations « Impact Jeunes » et « Capital Filles », ainsi que du Greta d'Istres. L'objectif de ces actions est de permettre à des jeunes dans des situations d'urgence sociale, qui rencontrent d'importantes difficultés d'insertion dans le monde professionnel, de déboucher sur des stages, des contrats d'alternance ou d'intérim.

Les initiatives de ce type permettent aux entreprises de la Chimie de jouer un rôle social de proximité et incitent les jeunes à se tour- ●●●

## UN PLAN DE RELANCE POUR L'APPRENTISSAGE

**A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, le gouvernement a mis en place des mesures spécifiques pour « booster » l'apprentissage, dans le cadre du plan #1jeune1solution.**

Pour les CFA, un financement exceptionnel est apporté pour garantir la formation et investir dans des équipements numériques, avec des aides pour soutenir le développement des programmes de formation et une ouverture de l'investissement pour équiper les apprentis en matériel numérique.

Au lieu de trois mois, les apprentis ont maintenant six mois après le début de leur formation pour signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise.

Les entreprises bénéficient d'une aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'un apprenti en première année :

- Une aide exceptionnelle de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur.

- Une aide exceptionnelle de 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti de plus de 18 ans.

Cette aide couvre 100 % du salaire de l'apprenti de moins de 21 ans et 80 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus.

Plus d'infos sur [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr) et [www.francechimie.fr/alternance](http://www.francechimie.fr/alternance)

## TÉMOIGNAGE DE

Jean-Claude Rehs, responsable des ressources humaines du GIE Osiris

## Une convention Entreprise inclusive pour le GIE Osiris

« Le GIE Osiris est une entreprise de 275 personnes qui gère des services communs pour le compte de la plateforme chimique Les Roches-Roussillon en Isère. Outre la fourniture d'énergie, de services de maintenance, de santé au travail, de sécurité, etc., nous gérons le lycée privé François Verguin, sous convention avec l'État, créé en 1945 par Rhône-Poulenc. Doté d'un statut d'UFA qui dépend d'Interfora, il ne prépare qu'à une seule formation - un bac pro PCEPC -, proposée

en formation initiale ou en alternance. À l'issue de leur formation, la majorité des élèves trouvent un emploi, notamment sur la plateforme, ou continuent leurs études en BTS. Sur une promotion de 35 à 40 élèves, 10 à 14 d'entre eux suivent leur formation en alternance. Nous sommes exigeants dans le recrutement de ces alternants car ils doivent travailler en poste en 5/8, en plus de leur formation. L'alternance est la meilleure façon de former nos futurs opérateurs de fabrication, car ils

acquièrent les savoir-être nécessaires à nos métiers et ils sont directement opérationnels. Au-delà du savoir technique, le savoir-être et les réflexes comportementaux ont de plus en plus d'importance dans les entreprises. Tout récemment, le GIE Osiris a signé une convention Entreprise inclusive avec l'État qui a permis de formaliser une stratégie - que nous mettons en œuvre depuis longtemps - d'intégration dans nos effectifs de jeunes et de personnes en situation de handicap. »

## TROIS QUESTIONS À

**Nolwenn Coppalle**  
Chargé de mission RSE  
chez Sederma et Crodarom



« Sederma et Crodarom ont une vraie volonté d'intégrer les jeunes »

**Info Chimie Magazine : Vous avez été recrutée après deux ans d'alternance. Quel a été votre parcours ?**

**Nolwenn Coppalle :** Diplômée d'une licence de biologie en physiologie végétale, j'ai ensuite préparé un master en gestion de l'environnement et développement durable à Nice, en alternance chez Sederma et Crodarom, filiales de Croda, spécialisées dans les actifs cosmétiques, qui proposaient un poste dans la RSE. L'offre m'a été suggérée par mon directeur de master et j'ai postulé sans savoir ce qu'était la RSE. L'alternance a été typiquement une occasion de découvrir le monde de l'entreprise les différents métiers qui existent et leurs nuances. A l'issue de ma formation, j'ai été recrutée. Tous les ans, Sederma et Crodarom recrutent leurs apprentis lorsqu'il y a des ouvertures de postes et ils restent prioritaires. Dans mon cas, j'ai bénéficié d'une création de poste de chargée de mission RSE.

**Quelle est la politique de Sederma et Crodarom en matière d'inclusion des jeunes ?**

**N.C. :** Sederma et Crodarom ont une vraie volonté d'intégrer des jeunes. Pour valoriser cette démarche, l'une de mes missions est justement la rédaction d'un rapport RSE qui formalisera toutes les initiatives de l'entreprise. L'alternance est une option très intéressante pour une entreprise car elle lui permet de former de façon opérationnelle un futur collaborateur à coût réduit. C'est par ailleurs une bonne opportunité pour rajouter à la pyramide des âges. Chez Sederma la moyenne d'âge est de 40 ans avec des collaborateurs qui restent longtemps en poste. Les jeunes apportent du dynamisme et des idées nouvelles. Par exemple, les plus anciens sont habitués à accepter des conditions de travail quelles qu'elles soient. Les jeunes générations sont plus attachées aux conditions de travail, et au plaisir de travailler. Le bien-être au travail est une problématique vraiment importante qui va bénéficier à tous.

**Quel regard portez-vous sur l'apprentissage ?**

**N.C. :** Au départ, je savais très peu ce qu'était l'alternance et pensais qu'elle était réservée exclusivement à des métiers plus techniques. Finalement, j'ai réalisé qu'il y avait des besoins, jusqu'à des niveaux Bac+3, Bac+5, tant pour des fonctions techniques qu'administratives. Par ailleurs, cela permet de s'apercevoir que la théorie est utile mais qu'elle n'apporte pas toutes les compétences requises pour le travail en entreprise. Je recommande vraiment l'apprentissage. C'est la meilleure décision que j'ai prise dans ma vie.

Propos recueillis par Sylvie Latieule

ner vers des métiers d'avenir. La tenue des Trophées Responsible Care®, qui récompensent au niveau national et régional des démarches, des actions et des réalisations remarquables et innovantes en matière de RSE, de santé, de sécurité et d'environnement, est l'occasion de mettre régulièrement en lumière la diversité de ces actions et l'implication des entreprises. Elles sont complétées par toutes les initiatives de France Chimie et de la branche pour communiquer auprès des jeunes, des parents et des professeurs (salons d'orientation comme les Villages de la Chimie, Prix Pierre Potier des lycéens, site de bourse à l'emploi Chimie.work et prochainement site Internet Les Métiers de la Chimie.com).

**L'alternance au service de l'inclusion des jeunes... et de l'avenir de l'entreprise**

Mais au-delà de ces actions, locales ou nationales, la Chimie se mobilise en faveur de l'un des meilleurs instruments au service de l'inclusion des jeunes : l'alternance. « L'alternance est un levier formidable d'inclusion des jeunes et de transmission des savoirs, ce qui participe également à la bonne inclusion des plus anciens dans l'entreprise. Elle permet de construire et d'entretenir des liens intergénérationnels », précise Aurore Fries, animatrice Responsable Care®-RSE pour France Chimie. L'alternance a en effet de multiples avantages. Elle est l'occasion d'organiser la transmission de savoir-faire stratégiques du maître d'apprentissage vers l'apprenti qui va pouvoir acquérir sur le terrain de nombreuses compétences : culture sécurité, savoir-faire, savoir-être, compétences spécifiques... L'alternance offre dans le même temps un « élixir de jeunesse » aux salariés seniors. Les nouvelles générations disposent notamment de compétences digitales très utiles à la transition numérique. Les « digital natives » deviennent les mentors et forment les anciens aux outils du numérique. Pour une entreprise, l'alternance



© Sanofi

**Sanofi, lauréat 2020 trophées RC® Méditerranée pour l'inclusion des jeunes dans l'entreprise (Aramon).**

est également l'occasion de renforcer sa marque employeur pour se démarquer de la concurrence, se faire connaître, attirer, recruter et fidéliser les talents, mais aussi cultiver une image positive auprès de ses parties prenantes : pouvoirs publics, media, riverains, fournisseurs, pairs...

Enfin, l'alternance permet à une entreprise de développer un vivier de compétences. A l'issue de sa formation, l'apprenti ne sera pas systématiquement embauché, mais s'il a été apprécié, il figurera en tête de liste en cas d'ouverture de poste. « L'alternance présente de très gros avantages », estime Jean-Claude Rehs (GIE Osiris). « Des jeunes sortent avec un niveau de compétences plus important et déjà les bons réflexes comportementaux. Ils sont opérationnels immédiatement. Cela permet aussi de mettre en place un vivier de compétences en cas de besoin de nouveaux collaborateurs », ajoute-t-il.

**Un coût significativement réduit pour l'entreprise**

Malheureusement, les recrutements en alternance subissent de plein fouet la crise actuelle. C'est pourquoi France Chimie appelle les entreprises du secteur à se joindre à la mobilisation générale de tous les acteurs (État, régions, CFA, acteurs de l'emploi...) en faveur de ce mode d'inclusion des nouvelles générations.

Les entreprises, qui ont tout à gagner à utiliser ce levier pour préparer leur avenir, bénéficient d'importants dispositifs mis récemment en place pour les accompagner. Grâce à ces aides, le coût de recrutement d'un apprenti a significativement baissé (voir encadré) ! Une opportunité à saisir sans plus tarder pour assurer la formation et l'inclusion des nouvelles générations et préparer l'avenir des entreprises. •

## TÉMOIGNAGES DE

**Antoine Pams**, directeur du site **Solvay** de Lyon Étoile Part-Dieu.

## Le chant comme porte d'entrée dans l'industrie chimique

« Accueillir en stage, à Lyon Étoile Part-Dieu, un jeune atteint d'autisme, c'est l'ambition de La Traboule et de notre établissement. Le projet était pratiquement bouclé quand le Covid-19 et le confinement en ont décidé autrement : Antoine, le stagiaire, a bien commencé son stage qui a dû être arrêté, suite au confinement ! Point de départ de ce projet, la création, à l'initiative de deux salariés, d'une chorale entre le personnel de Solvay et des jeunes atteints

d'autisme de l'institution La Traboule, à Lyon. Pendant trois ans, salariés et jeunes de La Traboule ont chanté ensemble, une fois par mois, et se sont même produits en public à différentes occasions. C'est une démarche totalement gratuite, tournée vers les autres, et d'une richesse exceptionnelle sur le plan humain. Partie de l'intérieur, l'initiative donne une image très positive à l'extérieur. Lorsque j'accueille de nouveaux mutés ou embauchés, je constate que les col-

lègues sont très sensibles à cette initiative qui crée du lien entre les personnes. Nul doute que la chorale ainsi que d'autres initiatives s'inscrivent dans une démarche de développement durable – participation à une collecte de jouets avec les Restos du Cœur, soutien d'une association de don de moelle osseuse, etc. –, et sont des critères d'attractivité majeurs pour les jeunes et les moins jeunes générations, en quête de sens dans leurs vies privée et professionnelle. »

**Clémence Riotte**, manager associée Talent Supply & Learning & Development du site **Procter&Gamble** de Blois

## L'inclusion des jeunes est un sujet stratégique

« Le site de Procter&Gamble à Blois fabrique des shampoings et après-shampoings de la marque Pantene, Head&Shoulders, Herbal Essence et Aussie avec une production qui est exportée à 95 %. Notre site de production est très automatisé, à la pointe de la technologie. Il bénéficie également de l'expérience de nos salariés qui sont dans l'entreprise en moyenne depuis dix-huit années. L'inclusion de jeunes est donc un sujet stratégique pour notre entreprise, parce qu'ils sont nés avec les nouvelles technologies et

ils permettent également de diversifier l'approche et le niveau d'expériences de notre organisation. Néanmoins, il est difficile de les attirer car ils ont encore une image archaïque de l'industrie. C'est pourquoi nous mettons en œuvre de nombreuses initiatives afin de corriger cette image biaisée, les retours parlent souvent d'eux-mêmes, le niveau de modernisme du site et d'engagement des salariés surprennent. Dans le cadre de notre programme RSE, nous avons, par exemple, signé une charte « entreprises et quartiers » avec la

région, pour l'inclusion de jeunes issus de quartiers prioritaires. Cela comprend des interventions dans les écoles, du coaching pour la préparation de CV et de lettres de motivation, des visites de notre site, des stages... L'accueil de stagiaires et d'alternants est fortement encouragé dans notre entreprise pour remplir pleinement notre rôle d'éducation et parce que cela nous permet de former nos futurs talents. Notre objectif est, qu'au terme de leur formation, 50 % de nos stagiaires et alternants soient embauchés par l'entreprise. »

**Marie Bohanne**, responsable de production chez **Syngenta**

## Capitaliser sur les compétences et sur leur transmission

« Notre site de Saint-Pierre-La-Garenne (27) possède une pyramide des âges critique : 30 % partiront en retraite dans les cinq à dix ans à venir. C'est pourquoi nous avons décidé de capitaliser sur les compétences et sur leur transmission par la mise en place d'un programme de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC. Au cœur de ce dispositif, il y a l'identi-

fication de tuteurs qui vont suivre une formation externe à la pédagogie auprès de France Chimie, puis une formation interne auprès de notre service Procédés pour compléter leurs connaissances en s'appuyant sur des documents supports qui ont été tout spécialement réalisés. Après avoir encadré son premier collaborateur, chaque tuteur est évalué afin de pouvoir être confirmé dans sa fonction. De

son côté, le collaborateur tuteur bénéficie d'un suivi via la mise en place d'un passeport de formation. En fin de formation, il devra néanmoins passer un examen écrit et oral pour être validé à son poste de travail. Ce processus de formation, qui permet une meilleure intégration des nouveaux embauchés, est également utilisé pour perfectionner les collaborateurs déjà en poste. »