

GRUPE CASINO Intégrer la diversité dans la stratégie de développement



Développer l'emploi de proximité

Depuis les années 90, le Groupe Casino met en œuvre un dispositif de recrutement de proximité dans les quartiers sensibles de différentes villes. Un engagement qui s'est déjà traduit par plus de 4440 embauches de jeunes, 2547 offres de stages et de 760 contrats d'alternance.

Suite à l'incendie d'un magasin Rallye dans la banlieue de Vaulx-en-Velin en 1991, le Groupe Casino lance ses premières actions en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité des chances.

En 1993, le Groupe formalise son implication sociale, en particulier dans les quartiers prioritaires, en signant une convention nationale avec le ministère de la Ville.

À partir de 1997, le Groupe intègre la diversité dans sa stratégie comme l'un des axes de développement.

Cette politique se traduit par l'implantation de magasins dans les quartiers prioritaires et une offre de produits adaptée (par exemple, rayons de produits Halal et produits du monde). Elle vise aussi à tisser des liens sociaux entre les magasins et les habitants à travers des actions de recrutement de proximité et le soutien de structures d'insertion et de médiation. Le dispositif de recrutement de proximité expérimenté à Vaulx-en-Velin est étendu à toute la France.

Dans le cadre du Plan espoir banlieues, le Groupe s'est engagé à assurer 1 500 insertions durables par an sur trois ans.

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

L'objectif est d'embaucher entre 20 et 30 % des publics prioritaires (personnes en recherche d'emploi, bénéficiaires de minima sociaux...) et des jeunes issus de zones urbaines sensibles (ZUS).

→ étape 1

Lorsque le Groupe a besoin de recruter des salariés pour un magasin existant ou en création, un correspondant « Promotion de la Diversité » de Casino rencontre les différents acteurs de l'emploi locaux (UT de la Direccte, Pôle emploi, missions locales, Maison de l'emploi et PLIE), ainsi que les services municipaux.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

La volonté du Groupe Casino d'intégrer la diversité dans sa stratégie.

La mobilisation des acteurs de l'emploi locaux pour répondre aux besoins en recrutement des magasins.

Les réunions d'information sur les postes et le processus de recrutement.

Le recrutement basé sur les habiletés avec la MRS et non sur diplôme ou entretien d'embauche « classique ».

La formation en magasin.

L'accompagnement des jeunes par un tuteur et un référent de la mission locale.



Le Groupe recourt de façon systématique à la méthode de recrutement par simulation (MRS) pour le recrutement des jeunes

Voir la vidéo →

Ce travail en commun permet de définir le nombre et le contenu des postes, et les profils des candidats. Le correspondant de Casino et les acteurs de l'emploi élaborent aussi un plan d'action avec un rétro-planning. Les offres d'emploi sont ensuite diffusées.

→ **étape 2**

Les acteurs de l'emploi et les services municipaux reçoivent les CV et répondent avec Casino à tous les candidats. Les jeunes intéressés par des postes à pourvoir sont conviés à des réunions d'information collective à la mission locale, à la Maison de l'emploi ou à la mairie. Ils sont informés sur les postes et processus par la méthode de recrutement par simulation (MRS). À la suite de ces réunions, les candidats motivés par les postes passent les tests de recrutement sur une plate-forme mise en place à cet effet ou déjà existante.

→ **étape 3**

Les jeunes qui ont réussi les tests, suivent une formation sur le comportement, l'approche client, la valorisation de leur image auprès de clients et d'employeurs, ainsi que sur la réglementation, l'hygiène et la qualité alimentaire.

Le stage se déroule en priorité dans un magasin dédié à cette formation. La durée du stage est de six semaines pour un supermarché et de dix à douze semaines pour un hypermarché.

Les jeunes ont un statut de stagiaires de la formation professionnelle.

→ **étape 4**

À l'issue du stage, les jeunes sont recrutés sous contrat de droit commun. Les nouveaux salariés bénéficient d'un accompagnement de trois mois par un tuteur formé et désigné dans le magasin et un référent de la mission locale.

RÉSULTATS

Les recrutements par la MRS ont eu lieu dans plusieurs magasins :

- à Vaulx-en-Velin, 70 candidats ont bénéficié de la mesure SAE (Stage d'Accès à l'entreprise) pendant trois mois (70% avaient moins de 26 ans et 50% étaient bénéficiaires du RSA) et 54 candidats ont été recrutés en qualité d'employés commerciaux polyvalents;
- à Roubaix, 300 jeunes ont été embauchés;
- à Argenteuil 290;
- à Nîmes 210.

À Toulouse, le Groupe a mis en place une formation sanctionnée par un Passeport pour l'emploi. Cette action permet, chaque année, l'insertion de 20 jeunes issus des quartiers prioritaires et orientés par les missions locales.

À Marseille, le Groupe travaille avec le PLIE de la Communauté de Marseille à l'insertion de bénéficiaires du RSA.

En 2010, le Groupe a signé avec la Mairie de Paris un Plan Emploi Jeune pour un partenariat accru avec les Maisons de l'Entreprise et les Missions locales parisiennes.

Dans le Plan Espoir Banlieues, le Groupe a, de 2008 à 2011, recruté 4440 jeunes en CDI (contre 3400 prévus) et 760 jeunes en contrat d'alternance. De plus, 2547 jeunes ont pu effectuer des stages en magasin (contre 2000).

Contact

Mansour ZOBÉRI

Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité
Groupe CASINO

mzoberi@groupe-casino.fr