



GRAND PRIX ESSEC COMMERCE RESPONSABLE 2020

DOSSIER DE CANDIDATURE à nous retourner pour le 4 octobre 2019

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Grand Prix 2020. Cette édition sera menée, sous la responsabilité de Marion Caillard, par Margot BLANC et Sergio GALLO, tous deux étudiants de la Chaire Grande Consommation de l'ESSEC.

Focus sur le règlement :

- Votre / vos dossiers sont à nous retourner à GPrixRSE-chaireGC@essec.edu pour le **4 octobre 2019** accompagné(s) éventuellement de vos annexes.
- Merci de consulter [le règlement](#) et de vérifier votre éligibilité par le **code NAF**. La participation au Grand Prix de la Consommation Responsable inclut une connaissance et une acceptation du règlement du concours, disponible également à l'adresse : <https://www.grandprix-distributionresponsable.com/>
- Les participants communiqueront autour du prix qui leur aura été remis, et notamment via l'utilisation du label lauréat
- Tous les champs sont à renseigner.

Autorisation de publication des dossiers de candidature :

- Les participants autorisent l'organisateur à rendre public leur dossier de candidature uniquement à des fins pédagogiques et de communication.
- Cette autorisation est accordée à la Chaire Grande Consommation de l'ESSEC, sans frais, pour une durée illimitée.

En cochant la case ci-après, vous acceptez les conditions de participation :

Votre nom, prénom et fonction : Inès Echahed , analyste stratégie

INFORMATIONS SOCIÉTÉ

Dénomination sociale : FRANPRIX

Secteur d'activité : Grande distribution

Votre code NAF (merci de vérifier votre éligibilité au Grand Prix): 4639B

Adresse : 123 quai Jules Guesdes

Code postal : 94400

Ville : Vitry sur seine

Personne en charge du dossier : Cécile Guillou

Fonction : Directrice Générale exécutive

Tél. : 0630434705

Service : stratégie

E-mail : iechahed@franprix.fr

CATÉGORIE(S) DANS LA(LES) QUELLE(S) VOUS CANDIDATEZ (Merci de cocher toutes les catégories pour lesquelles vous déposez un dossier en cliquant sur chaque case concernée) :

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 Réduction de l'impact environnemental | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2 Offre de Produits et Services Développement Durables | <input type="checkbox"/> |
| 3 Projet collaboratif de la distribution et de ses partenaires | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 Services et informations au bénéfice du consommateur | <input type="checkbox"/> |
| 5 Ressources humaines | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6 Engagement solidaire et sociétal | <input type="checkbox"/> |
| 7 Mention spéciale des étudiants | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8 Grand prix RSE–dossier complémentaire à télécharger sur le site | <input checked="" type="checkbox"/> |

Écrire en toute lettre la catégorie concernée par ce dossier : Ressources humaines

Nom de l'initiative : Emmaus défi

INSÉREZ ICI VOTRE LOGO (si vous souhaitez communiquer sur une marque, insérez le logo de la marque):



PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'INITIATIVE

1/ Date de l'initiative : Emmaus défi

2/ Pitch (résumé en 10 lignes max du projet)

Cette description pourra être reprise sur des supports de communication visant à présenter les différents projets.

Réponse : Franprix s'engage contre l'exclusion sociale et s'associe avec Emmaus, en embauchant sans sélection RH, anciens grands exclus, en CDI progressif (10h/24h/36h). Ce projet répond à un besoin de recrutement de nouveaux collaborateurs et à un engagement sociétal. L'une des priorités de notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises est d'être un employeur engagé dans divers programmes, notamment liés à l'insertion professionnelle des jeunes, des personnes en situation de précarité et des personnes éloignées de l'emploi.

PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DE L'INITIATIVE

Critère 1 - Caractère innovant

3/ Caractère rupturiste / innovant du projet :

En quoi votre réalisation va-t-elle au-delà ou est-elle en avance par rapport :

- Aux pratiques existantes au sein de votre entreprise ?
- Aux pratiques existantes dans d'autres groupes ou aux usages du secteur ?
- Aux contraintes légales ou réglementaires ?

Réponse : La motivation majeure de notre candidature repose sur notre volonté de faire connaître cette initiative inspirante, car la présenter pourrait inciter d'autres acteurs professionnels à mettre en place des projets similaires. Par ailleurs, la lutte contre l'exclusion est un engagement important et de long terme pour Franprix. L'entraide est une valeur professionnelle que nous défendons en tant qu'acteur local solidaire. Nous plébiscitons ainsi l'insertion professionnelle de personnes en situation de précarité. Franprix lutte contre l'exclusion sociale et cherche constamment à favoriser les liens sociaux de proximité. Le souci du suivi et de l'adaptation des collaborateurs embauchés est indispensable.

Ce projet est historique puisqu'il n'existe actuellement aucune action similaire en France, mais également unique car il n'y a pas de sélection à l'embauche.

Critère 2- Mise en œuvre et communication

4/ Qui a initié le projet (département, fonction) - Responsable de la mise en œuvre ?

Réponse : Pauline Bondu – Responsable RH-RSE

5/ Stratégie de déploiement de l'initiative :

- Quelles ont été les étapes et dates clés de la mise en place ?
- Quelle est l'ampleur de la mise en œuvre (nombre de collaborateurs, de sites, de produits concernés etc.) ?
- Comment avez-vous appréhendé et géré les enjeux économiques dans le déploiement de l'initiative (investissement requis) ?

Réponse : Le dispositif s'est co-construit de septembre à novembre 2018 entre l'équipe d'accompagnement d'Emmaüs Défi et l'équipe Ressources Humaines de Franprix.

Au cours des différents échanges, Franprix a pris le temps de comprendre les problématiques des personnes accompagnées par Emmaüs Défi et les valeurs portées par l'association.

Le 9 novembre, lors de la signature de la convention, Jean Paul Mochet (directeur général de Franprix) et Rémi Tricard (Directeur Général d'Emmaüs Défi) se sont adressés aux 13 salariés pour partager avec eux leur engagement personnel, et celui de toutes les équipes magasin, dans cette démarche.

Le 21 novembre l'enseigne Franprix et les métiers ont été présentés, dans les locaux de Emmaüs Défi, aux 13 salariés en parcours d'insertion. Ils ont pu échanger librement avec 2 collaborateurs de l'enseigne Franprix.

Le 28 novembre les 12 directeurs de magasin, les 9 managers opérationnels, les 3 directeurs opérationnels et les 3 responsables ressources humaines, acteurs de la démarche, ont été sensibilisés à la mission d'Emmaüs Défi, dans les locaux d'Emmaüs Défi. Ils ont pu visiter le chantier d'insertion et ont rencontré leurs futurs collaborateurs.

Dès décembre 2018 le recrutement et l'intégration des employés a eu lieu en magasin sans entretiens ni sélections préalables.

6/ Implication des collaborateurs de l'entreprise dans le déploiement de l'initiative :

- Quels moyens et quelles actions votre entreprise a-t-elle mis en place pour mobiliser et former les collaborateurs impliqués dans le projet ?
- De quelle façon communiquez-vous autour de cette initiative en interne ?

Réponse : En interne, sont mobilisés les directeurs opérationnels, les managers opérationnels, les directeurs de magasin, les ressources humaines au sein de Franprix.

Par ailleurs, l'appui du chargé de partenariat Emmaüs Défi et le chargé d'accompagnement du salarié assurent l'avancée du projet. Collaborateurs internes, ils sont qualifiés car ils forment des employés en magasins sur le long terme depuis des années et ont été sélectionnés pour accueillir ces nouveaux salariés pour leur bienveillance. Le pilotage de l'action s'organise autour de bilans mensuels complétés par des points réguliers avec les chefs de projets et les magasins Franprix.

7/ Partenariats noués pour mettre en œuvre le projet :

Réponse : partenariat entre emmaus et franprix

8/ Comment avez-vous impliqué vos clients et les parties prenantes liées au projet ?

Quelles actions d'éducation, d'information, de communication aux consommateurs et aux parties prenantes, notamment pour faire évoluer leurs comportements, avez-vous mises en place autour de ce projet (supports, moyens, budgets etc.) ? Joindre un exemple de communication.

Réponse : voir fichier joint

Critère 3 - Impact et résultats

9/ Résultats quantitatifs et économiques de cette initiative

- Indicateurs clés
- Évolution et chiffres bruts (départ/ à date/ évolution).

Réponse : A ce jour, les 13 salariés sont toujours en poste en magasins et s'intègrent parfaitement. Nous mesurons ces résultats grâce à des bilans individuels qui ont lieu tous les mois avec chacun des 13 salariés. Ces entretiens permettent de faire régulièrement un point sur les attentes des salariés et les augmentations progressives d'heures de travail. Nous mesurerons également ces résultats par le nombre de passages en CDI de 35 heures pour l'année 2019.

10/ Comment cette initiative a-t-elle été perçue en interne et/ou en externe (clients, fournisseurs, consommateurs, partenaires etc.) ?

Donnez des exemples (ou témoignages) de sites (ou de personnes) emblématiques de la réussite de la mise en œuvre de l'initiative, reconnaissances obtenues.

Réponse : très suivie et saluée par l'ensemble de nos collaborateurs

Exemple marquant : Pierre Claver embauché en CDI et Jordan Leloup, directeur du Franprix de la rue Brézin qui ont tous deux pris la parole pour souligner l'importance de cette initiative

11/ Quelles ont été les pratiques modifiées suite à ce projet :

- En interne (comportements, méthode de travail, perception du changement etc.) ?
- En externe vis-à-vis des clients, fournisseurs, partenaires etc., envers l'environnement, la société ?

Réponse : une plus grande compassion et écoute au sein de nos équipes, 13 salariés en CDI et une volonté de la part des RH de persévérer dans cette voie avec l'actuel préparation de la seconde vague.

12/ Le projet a-t-il été rentable pour votre entreprise, ou a-t-il présenté un intérêt économique en plus de la création de valeur RSE ? (Donnez des résultats quantitatifs)

Réponse : 13 nouvelles embauches

Critère 4 - Vision

13/ Quel est l'objectif à court / moyen / long terme de votre projet ? (Donnez des indicateurs qualitatifs et quantitatifs)

Réponse : Continuer de nouvelles vagues d'Emmaus défi avec un objectif de 10 embauches par vagues en CDI.

14/ En quoi cette initiative s'inscrit-elle dans la vision et dans la mission de votre entreprise, ou la fait-elle évoluer ?

Réponse : La motivation majeure de notre candidature repose sur notre volonté de faire connaître cette initiative inspirante, car la présenter pourrait inciter d'autres acteurs professionnels à mettre en place des projets similaires. Par ailleurs, la lutte contre l'exclusion est un engagement important et de long terme pour Franprix.

Annexes (2 fichiers maximum)

Y a-t-il d'autres éléments utiles que vous souhaiteriez apporter au jury ?

Réponse :
Retombées presses jointes

RAPPEL

La participation au Grand Prix ESSEC du Commerce Responsable inclut une connaissance et une acceptation du règlement du concours (cf.: fin de ce document). Règlement à télécharger sur le site www.grandprix-distributionresponsable.com

Le dossier de candidature complété est à retourner par mail à : GPrixRSE-chaireGC@essec.edu

Date limite de remise des dossiers : 4 octobre 2019

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter le site internet <http://grandprix-distributionresponsable.com/>, ou nous contacter GPrixRSE-chaireGC@essec.edu