



GRAND PRIX ESSEC COMMERCE RESPONSABLE 2022

DOSSIER DE CANDIDATURE

à nous retourner pour le 6 octobre 2021

Nous vous remercions de votre intérêt pour le Grand Prix 2022. Cette édition sera menée, sous la responsabilité de Marion Caillard, par Timothé BRIHIER et Darius MIRIAN, 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 **6 octobre 2021** 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 : X

Votre nom, prénom et fonction : DEROLLE Edwige, Directrice de la communication

INFORMATIONS SOCIÉTÉ

Dénomination sociale : MONOPRIX

Secteur d'activité : Grande Distribution

Votre code NAF (merci de vérifier votre éligibilité au Grand Prix): 7010Z

Adresse : 14 rue Marc Bloch

Code postal : 92110

Ville : Clichy

Personne en charge du dossier : LEROLLE Edwige

Fonction : Directrice de la communication

Tél. :

Service : DRH/Communication

E-mail : elrolle@monoprix.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 type="checkbox"/> |
| 2 Offre de produits et services développement durable | <input type="checkbox"/> |
| 3 Projet collaboratif de la distribution et de ses partenaires | <input type="checkbox"/> |
| 4 Services et informations au bénéfice du consommateur | <input type="checkbox"/> |
| 5 Ressources humaines | X |
| 6 Engagement solidaire et sociétal | <input type="checkbox"/> |
| 7 Mention spéciale des étudiants | <input type="checkbox"/> |
| 8 Grand prix RSE–dossier complémentaire à télécharger sur le site | <input type="checkbox"/> |

Écrire en toute lettre la catégorie concernée par ce dossier : Reconversion professionnelle

Nom de l'initiative : **Projet « Demain nous appartient » - exemple avec Korian**

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

MONOPRIX

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DE L'INITIATIVE

1/ **Date de l'initiative** : Cliquez ici pour taper du texte.

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 :

Le monde du travail connaît de profondes mutations tant dans l'évolution des secteurs d'activité que des métiers. La crise sanitaire a eu un rôle d'accélérateur dans ces évolutions, certains secteurs et métiers étant renforcés par la situation, alors que d'autres sont au contraire fragilisés.

Pour s'adapter au mieux à ces évolutions, l'Etat a mis en place le dispositif « Transitions collectives », qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et aux salariés de se positionner sur un métier porteur. Ce nouveau dispositif, opérationnel depuis janvier 2021, permet de faciliter les mobilités professionnelles.

Monoprix est éligible à ce dispositif, car certains métiers sont en décroissance du fait de l'évolution des modes d'achat, et aussi parce que notre secteur d'activité est impacté par la conjoncture actuelle.

Monoprix anticipe donc de manière responsable ces différentes évolutions et met en place le projet « DEMAIN NOUS APPARTIENT » avec une démarche innovante qui permet d'accompagner des salariés volontaires dont les emplois sont fragilisés et qui se positionnent vers un métier porteur via un parcours de formation de transition collective.

Monoprix a pour cela noué un partenariat avec Korian.

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 :

Dans ce monde qui change, les entreprises doivent anticiper les mutations économiques et préparer l'avenir de leur modèle économique et ses conséquences sur les emplois. Et c'est ce qu'a fait Monoprix.

Notre responsabilité est de préparer les transformations des organisations et des métiers pour adapter les compétences des collaborateurs aux besoins de l'entreprise et aux évolutions technologiques et sociologiques.

Dans ce contexte, le projet « DEMAIN NOUS APPARTIENT » est une démarche innovante qui permet d'accompagner des salariés volontaires dont les emplois sont fragilisés et qui se positionnent vers un métier porteur, via un parcours de formation de transition collective. Ces salariés bénéficient donc sur la base du volontariat uniquement d'une reconversion professionnelle, avec un parcours sécurisant.

Les modalités de formation elles-mêmes sont innovantes, car elle se fait par le biais d'un parcours de professionnalisation visant l'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant, via la VAE inversée (formation d'une durée de 14 mois, à la fois théorique et pratique).

Critère 2- Mise en œuvre et communication

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

Réponse :

Ce projet a été initié par la Direction des Ressources Humaines, et plus précisément par la Direction du Recrutement et du Développement des Talents.

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 :

La démarche est évolutive.

Une 1ère étape a été proposée courant février / mars 2021 aux collaborateurs Monoprix habitant ou travaillant dans les départements 78, 92 et 93 en lien avec notre partenaire Korian.

Les collaborateurs qui avaient exprimé leur intérêt pour l'accompagnement des personnes âgées, lors de leur entretien annuel, ont été contactés en priorité.

Plus de 120 personnes ont souhaité obtenir des informations sur le dispositif ; 63 personnes ont participé aux réunions d'informations ; 48 personnes ont souhaité poursuivre et participer au SAS de découverte du métier d'aide-soignant avec KORIAN.

SAS de 5 Jours = semaine de découverte, à l'issue de laquelle les collaborateurs ont pris leur décision.

Au programme : présentation des métiers, tests généraux (personnalité, français, maths), comment faire vivre le vieillissement, témoignages d'aides-soignantes(quotidien, métier. .), découverte forces/faiblesses.

59% des collaborateurs se sont engagés dans la formation à la sortie de ce SAS de découverte.

La formation a démarré lundi 13 septembre.

Une 2ème vague est en cours de déploiement. Fin 2021, courant 2022 en effet, la démarche sera élargie à l'ensemble du territoire et à de nouveaux partenaires.

Une campagne d'affichage a été déployée en magasin afin de faire connaître le dispositif. Une adresse mail a été créée spécifiquement pour que les collaborateurs puissent exprimer leur intérêt. Le dispositif s'étend sur l'ensemble du territoire national (et plus uniquement sur la région IDF).

43 nouvelles personnes se sont manifestées pour obtenir des informations au niveau national ; 20 collaborateurs IDF ont participé à la réunion d'information sur le dispositif KORIAN organisée le 28 septembre.

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 :

Un vaste dispositif de communication interne a été déployé pour informer les directeurs de magasin et les équipes concernées.

Ce dispositif comprend :

- Kit de présentation pour aider les Directeurs de magasins à présenter le dispositif aux salariés pré-identifiés par les RH suite à des informations transmises lors de leurs entretiens annuels
- Flyer explicatif remis par les Directeurs de magasins à ces salariés identifiés à l'issue de leur entrevue
- Affiche pour les magasins des 3 départements concernés par le dispositif dans un premier temps, puis dans toute la France
- Invitation à la réunion d'information
- Création d'une adresse mail dédiée pour faciliter la communication avec les collaborateurs intéressés.

7/ Partenariats noués pour mettre en œuvre le projet :

Réponse :

Le premier partenaire identifié au lancement de ce projet début 2021 est le groupe Korian, expert des services de soin et d'accompagnement aux seniors, premier réseau européen de maisons de retraite médicalisées, de cliniques spécialisées, de résidences services, de soins et d'hospitalisation à domicile.

Ce secteur d'activité est en pleine croissance – 700 000 postes à pourvoir – et offre de réelles opportunités d'évolution professionnelle à ceux qui le souhaitent.

Dans le cadre de la seconde étape fin 2021 et 2022 d'élargissement de la démarche "Demain vous appartient" à l'ensemble du territoire et à de nouveaux partenaires, des études sont en cours dans différents secteurs d'activité :

- métiers de la petite enfance avec une entreprise spécialisée dans les garderies de couverture nationale
- métiers de la restauration, jardins et police municipale en lien avec une grande municipalité de l'Île de France
- métiers de management en lien avec une grande entreprise de restauration rapide de couverture nationale

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 :

Les réunions d'information présentant le partenariat Monoprix x Korian ont été animées conjointement avec notre partenaire, qui a ainsi pu présenter aux collaborateurs Monoprix ses métiers, la formation, les avantages collaborateurs et apporter des témoignages de personnes ayant intégré l'entreprise dans le cadre de précédents partenariats "Transitions collectives".

Critère 3 - Impact et résultats

9/ Résultats quantitatifs et économiques de cette initiative

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

Réponse :

- Plus de 120 personnes ont souhaité obtenir des informations sur le dispositif
- 63 personnes ont participé aux réunions d'informations
- 48 personnes ont souhaité poursuivre et participer au SAS de découverte du métier d'aide-soignant avec KORIAN
- 59% des collaborateurs, soit 28, se sont engagés dans la formation

Dans le cadre de la 2ème vague de déploiement, à l'heure actuelle :

- 43 nouvelles personnes se sont manifestées pour obtenir des informations au niveau national
- 20 collaborateurs IDF ont participé à la réunion d'information sur le dispositif KORIAN organisée le 28 septembre.

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 :

Les réactions de nos collaborateurs concernés ont été très enthousiastes.

Ex de commentaires :

- "Pendant le confinement, j'ai vu dans nos rayons des personnes âgées qui avaient du mal à se servir. Ce fut le déclic. Il faut les aider et savoir se mettre à leur place et partager notre bienveillance à leur égard. Pour moi, devenir un aide-soignant, c'est donner un nouveau sens à ma vie."
- "Dans mon métier chez Monoprix, je suis entourée de personnes âgées comme clients. Je suis déjà habituée à cet environnement par culture familiale. Si on fait cette démarche de reconversion, c'est parce qu'on est déjà dans l'idée de partage de l'humanité. Je n'ai pas d'appréhension. C'est un métier d'engagement et je suis volontaire."
- 3ème commentaire sur le support joint.

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 :

Cette nouvelle vision des parcours professionnels, sécurisés et en externe, a été positivement accueillie, tant par les managers que par les collaborateurs intéressés. Elle ouvre des perspectives innovantes et concrètes en termes d'accompagnement et de gestion de carrière.

En externe, cette démarche innovante et audacieuse a suscité beaucoup d'intérêt de la part de notre écosystème, de la communauté RH, de la presse corporate et d'autres entreprises dont les métiers sont en croissance.

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 :

Ce projet n'avait pas d'objectif de rentabilité, mais néanmoins, en plus de la création de valeur sociale, il permet d'anticiper des coûts liés à la transformation de l'entreprise et à l'évolution de ses métiers.

Critère 4 - Vision

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

Réponse :

Monoprix anticipe de manière responsable les différentes évolutions et souhaite faire bénéficier ses collaborateurs volontaires d'un accompagnement dans un parcours de mobilité professionnelle.

Notre projet nommé « DEMAIN NOUS APPARTIENT » a vocation à s'étendre à d'autres entreprises partenaires dès la fin de l'année 2021.

Etude avancée sur les :

- métiers de la petite enfance avec une entreprise spécialisée dans les garderies de couverture nationale
 - métiers de la restauration, jardins et police municipale en lien avec une grande municipalité de l'Île de France.
- Création d'un partenariat privé – public de transition des métiers
- métiers de management en lien avec une grande entreprise de restauration rapide de couverture nationale

Nous mettons également en place un partenariat avec l'« Atelier des Chefs » pour permettre à nos collaborateurs de développer des compétences et ainsi obtenir un CAP sur dans les domaines suivants :

- o Cuisine
- o Coiffure
- o Esthétique
- o Boulangerie
- o Pâtisserie
- o Petite enfance

Une quarantaine de collaborateurs se sont manifestés pour participer à une réunion d'information et se lancer dans ce dispositif de formation à distance pour diverses raisons :

- Pour le plaisir
- Pour se lancer dans un projet d'entrepreneuriat
- Pour un projet professionnel chez Monoprix
- Pour un projet professionnel dans une autre enseigne
- Pour se développer dans mon métier actuel (en lien avec son métier)

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

Réponse :

Cette initiative s'inscrit pleinement dans l'accompagnement que propose Monoprix à ses équipes en termes de gestion de carrière, de mobilité et de reconversion professionnelle.

Si cette évolution professionnelle ne peut se faire au sein de l'entreprise du fait de la conjoncture économique, Monoprix maintient néanmoins l'accompagnement de ses collaborateurs en participant à des dispositifs novateurs

et en nouant des partenariats afin de leur proposer des alternatives.

Annexes (2 fichiers maximum)

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

Réponse :

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 : 6 octobre 2021

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