

Présentation de Mozaïk RH

Mozaïk RH est un cabinet de recrutement associatif, à but non lucratif, spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Il intervient auprès d'entreprises privées et d'institutions publiques. Les bénéficiaires principaux de cette association sont les jeunes diplômés et demandeurs d'emploi issus de l'immigration et des quartiers les plus touchés par le chômage en France. L'objectif est de les faire progresser dans le savoir-être en entreprise et dans la connaissance des métiers.

On constate que :

- Dans les quartiers populaires, réservoir de talents méconnus et inexploités, de nombreux jeunes poursuivent avec succès leurs études supérieures (bac +2 à 5 et au-delà)
- A diplôme égal, leurs candidatures sont rejetées près de 4 fois sur 5.
- Les emplois auxquels ils accèdent sont en deçà de leur niveau de compétences.
- En France, chaque année, 500 000 postes restent non pourvus.

Cette association a été créée pour répondre au constat du gâchis pour la société de se priver des compétences et capacités de ces jeunes issus de l'immigration et des quartiers sensibles.

Aujourd'hui Mozaïk RH c'est 1500 jeunes accompagnés et jusqu'à présent 557 placés au sein d'une entreprise. Le cabinet a une base de données de près de 34 000 CV dont 80 % concernent des jeunes de moins de 29 ans et 70% ayant au moins un niveau de Bac+2. Mozaïk RH a mis à disposition, depuis le mois d'octobre, une base de données de CV en libre accès, la CVthèque.

Les prestations auprès des entreprises représentent environ 1/3 du budget de l'association. Pour autant leur cible principale reste le jeune et l'association place au rang des priorités son insertion professionnelle à la hauteur de ses compétences et de sa motivation.

La relation avec les entreprises, la compréhension de leurs attentes et de leurs contraintes sont au cœur du projet de Mozaïk RH.

Types de partenariats

Trois types d'actions majeurs avec les entreprises :

- 1- Relation clients/ fournisseurs : vente de prestations RH aux entreprises, qui peut prendre la forme de cotraitance entre ces deux acteurs. Travail d'identification des acteurs dans les quartiers en difficulté et proposition de contrats d'alternance. Préparation préalable des jeunes issus de la diversité à la rencontre avec l'entreprise.

2- Liens avec les fondations : demande de fonds aux fondations d'entreprises et début de création de mécénat de compétences (essaie aujourd'hui d'obtenir la reconnaissance d'intérêt général pour utiliser le mécénat de compétences comme levier). Le travail avec les fondations aide à avancer sur le projet social et l'évaluation de l'utilité sociale du projet via la méthode du Social Return On Investment.

3- Gestion de la CVthèque pour les TPE-PME : . cette action a été lancée en octobre 2012. A ce jour, 700 profils de jeunes disponibles et prêts à aller travailler en TPE, PME et associations composent la CVthèque.

D'autres actions sont mises en place :

- fourniture de services, notamment des modules de formation sur la diversité et sa plus-value.
- mécénat « classique »
- versement de la taxe d'apprentissage (une partie des fonds du barème (hors quota) à un établissement habilité pour la catégorie activités complémentaires VS/OSP (vie scolaire, orientations scolaires et professionnelles). Mozaïk RH entre dans ce cadre.

Mode opératoire

- Etant donné que l'entreprise est la cible de Mozaïk RH, il est nécessaire de partir des besoins identifiés par les entreprises. Une fois l'analyse de ces besoins effectuée, il est possible de commencer le travail de recherche du bon profil afin de satisfaire les deux parties.
- Cette recherche de profil va se faire dans la liste des candidats, au préalable repérés « dans les quartiers ». Elle se base sur une évaluation et un suivi en aval. Ce suivi en aval prend la forme d'un accompagnement individualisé, bénéfique au jeune, à l'entreprise et à l'association.
- En plus de répondre aux besoins de l'entreprise, cela peut aider les entreprises à progresser sur certains axes insuffisamment développés. Exemple : SFR a ainsi pu évoluer sur sa logique d'apprentissage. Il est possible ainsi de faire avancer certaines dynamiques.

Enjeux pour l'association

- Placer des jeunes bénéficiant des services de l'association. C'est une preuve tangible de la réussite du projet. Les chiffres à l'appui sont une source de reconnaissance de l'expertise de l'association
- Travailler avec des grands groupes pour permettre un échange de pratiques qui aide l'association à se perfectionner, par exemple : le reporting.
- Placer les jeunes diplômés issus de la diversité dans les sphères dirigeantes (enjeu initial de l'association). Travailler avec des entreprises favorise forcément une possibilité d'ascension de ces personnes initialement écartées. L'action de l'association pourrait permettre un changement des mentalités en montrant que toute personne a un potentiel de compétences professionnelles, quel que soit son milieu social initial.

Enjeux pour l'entreprise

- Organiser des rencontres inter-entreprises sur la diversité via un comité stratégique.
- Trouver de nouvelles ressources issues de cette diversité.
- Concrétiser l'égalité des chances et de traitement dans les processus RH des entreprises et institutions publiques par des choix centrés sur la compétence: niveau, potentiel, expérience et motivation des candidats.
- Initier de nouvelles pratiques professionnelles.
- Enrichir les modalités de recrutement et l'ensemble des processus RH.
- Faire évoluer les mentalités vers un esprit d'ouverture.

Plus-value pour le bénéficiaire

- Les entreprises partenaires sont sensibilisées à la question de l'alternance grâce aux actions de l'association. Cela peut permettre un changement de mentalité et de pratique au sein des entreprises. L'alternance est une chose positive pour les personnes n'ayant pas encore de première expérience professionnelle, cela facilite une insertion professionnelle ultérieure.
- Cela permet aux jeunes d'intégrer un réseau, de développer des connections. Les jeunes accompagnés par Mozaïk RH sont généralement moins insérés dans des cercles de connaissance pouvant entraîner des possibilités d'embauche. De plus avec le temps il sera possible de créer un réseau « d'anciens de Mozaïk RH », de créer un réseau de solidarités.
- L'association essaie de travailler sur la valorisation des compétences des personnes qu'elle accompagne ainsi que de valoriser ce qu'elles font. Cette valorisation est aussi importante pour les jeunes. Ils ne sont plus présentés comme des personnes que l'on accompagne mais comme des candidats potentiels. Cela leur redonne confiance.

Facteurs clefs de succès et enseignements

- Il y a des difficultés à convaincre les entreprises de l'intérêt d'intégrer la dimension de la diversité au sein de leurs structures. Il est d'autant plus difficile de mobiliser toute l'entreprise derrière cette démarche.
- Le « one-shot » ne fonctionne pas : pour qu'il y ait une réussite de ces démarches du côté de l'association et des entreprises, il est nécessaire d'inscrire le partenariat dans la durée. Ce partenariat s'en trouve plus productif et efficace. ■