

Les entreprises, qui s'engagent financièrement et aident les filleuls à entrer dans le monde professionnel

Depuis 2006, la Fondation a noué des partenariats solides et pérennes avec des entreprises aux profils variés. Celles-ci s'engagent et agissent avec conviction à ses côtés dans un esprit de co-construction.



« Michelin est certes un fabricant de pneus mais a toujours été un acteur de la société qui s'est donné pour mission de contribuer à la mobilité durable. »

► **Gérard Duhesme,**
Directeur du site Michelin de Clermont-Ferrand.

Comment est né le partenariat avec la Fondation ?

À l'origine, Pascale Coget était entrée en contact avec notre directeur de la sûreté. Nous avons considéré que la démarche de la Fondation était totalement en phase avec la culture Michelin, et la Direction du Groupe l'a soutenue sans hésiter. À partir de 2009, nous avons parrainé 7 jeunes, sélectionnés dans des établissements de Clermont-Ferrand. Ce premier parrainage a été suivi de façon très attentive. 6 élèves ont brillamment passé le bac et ont poursuivi des études.

La majorité de nos filleuls ont atteint un niveau d'études supérieur à celui envisagé au départ, et ce, grâce au dispositif de parrainage.

À travers ces parrainages, Michelin s'est donné pour mission d'emmener les jeunes au-delà des ambitions qu'ils estimaient raisonnables. Après cette première séquence réussie, nous avons à nouveau souhaité parrainer 9 jeunes. Ces parrainages sont en cours.

Comment l'initiative a-t-elle été accueillie en interne ?

Il a suffi de laisser filtrer cette idée de parrainage pour que les candidatures affluent. Beaucoup de salariés ont exprimé leur volonté d'accompagner des jeunes gens avec, en toile de fond, cette notion de reconnaissance du mérite qui fait partie du patrimoine culturel de l'entreprise. La dimension humaine, et plus particulièrement le respect des hommes, est une des valeurs structurantes de Michelin. L'accompagnement des jeunes dans leur parcours et leur orientation fait partie de l'ambition implicite que s'est fixée l'entreprise. Michelin a d'ailleurs souhaité formaliser ces valeurs dans une charte « Performance et Responsabilité ». La performance économique et la responsabilité sociétale constituent en effet pour nous deux notions indissociables. Michelin est certes un fabricant de pneus mais a toujours été un acteur de la société qui s'est donné pour mission de contribuer à la mobilité durable. Notre ambition est que les salariés de Michelin consacrent, à ce titre, 30 000 jours par an à cet engagement sociétal.

Il existe donc des moyens de faire évoluer l'ascenseur social ?

Il y a, avant tout, un vrai besoin d'interactions entre les différents acteurs de notre société pour offrir de vraies perspectives aux jeunes méritants. Les entreprises ont leur rôle à jouer au même titre que les autres. Toutes les initiatives de rapprochements, par exemple entre le monde de l'Éducation et

de la formation professionnelle et celui des entreprises, vont dans ce sens. La démarche de parrainage « Un Avenir Ensemble » est totalement dans cet esprit. Particulièrement sensible à cette notion de « co-accompagnement » du filleul jusqu'à sa vie professionnelle, Michelin se fixe un objectif de résultat élevé. Les supports méthodologiques et l'encadrement proposés par la Fondation nous aident dans la démarche que nous avons initiée il y a 4 ans maintenant et que nous envisageons de poursuivre et de renforcer dans le temps.

Le partenariat revêt quatre formes différentes :

- **des actions de parrainage :** l'entreprise choisit de faire parrainer un ou plusieurs jeunes par des salariés ou des membres de l'entreprise, décorés ou non, et contribue financièrement aux missions de la Fondation;
- **une découverte du monde de l'entreprise :** les filleuls ont ainsi l'opportunité de se rapprocher du monde professionnel grâce à des actions menées conjointement avec la Fondation (découverte de métiers, stages, jobs d'été, simulations d'entretiens, conseils, rencontres, visites d'entreprises...);
- **un apport financier** sous forme de dons, de dotation, de versement de la taxe d'apprentissage...;
- **des interventions en mécénat de compétences ou en nature :** mise à disposition de locaux professionnels, détachement d'un salarié d'entreprise (ex. consultant RH pour simulation d'entretiens d'embauche...).

Les entreprises partenaires alternent les modes d'intervention dans le temps ou cumulent plusieurs types de mécénat.

Taxe d'apprentissage : une seconde année prometteuse

Une belle mobilisation de nos partenaires pour cette deuxième année d'habilitation à percevoir une partie de la taxe d'apprentissage, nous a permis de collecter 191 000 € en 2013, contre 90 000 € en 2012.