



Le projet Arthur

En 2021, le programme d'inclusion de tous les talents est lancé sur nos 2 sites en France. Ce programme s'inspire de la légende Arthur dont le Graal est de développer tous les talents. Ils sont parfois cachés et ont besoin d'être révélés pour exprimer pleinement leurs potentiels.

Année de création de l'initiative : 2021

Thématiques de la Diversité portées par l'initiative :

égalité femmes-hommes • handicap • LGBT+ •
origine sociale et culturelle

Nombre de salariés en France : 1023 (incluant CDD CDI alternants et préretraite) / 1000 (sans les préretraites) pour nos 2 sites d'Actuation Systems en France à St Marcel (27) et à St Ouen l'aumône (95)

Nombre de salariés dans le monde : 80 000

Nous fournissons des solutions aéronautiques et de défense pour connecter et protéger les personnes dans le monde entier. Nos 2 sites fabriquent les produits qui sont utilisés dans plusieurs fonctions de vol d'un avion et d'un hélicoptère pour contrôler la trajectoire, la gouverne et ou l'atterrissage.



Décrivez votre initiative et ses résultats clés

Notre initiative est l'inclusion des talents naturels. Cette ligne directrice a modifié nos processus de recrutement, de développement des carrières, mise en place de dynamique d'équipe et des actions de bénévolat vers des associations qui soutiennent les jeunes de nos communautés locales. Nous avons commencé à mesurer le niveau d'Inclusion.

Les résultats clés : En se focalisant sur les talents naturels au delà du diplôme et de l'expérience, nous avons augmenté la diversité, et crée une amélioration de la performance sur le secteur de l'usinage.

Dans quel contexte cette initiative a-t-elle été créée ?

L'inclusion des talents naturels a pour origine le projet Arthur, né en 2021, du comité de Direction Actuation Systems France, ci-dessous un extrait de la communication à tous nos employés :

"Le projet Arthur est né de la volonté de clarifier et maîtriser notre ambition industrielle. Le nom Arthur a été choisi en référence à la légende de la table ronde, histoire selon laquelle le Roi Arthur prépara plusieurs générations de chevaliers à la quête du Graal en les développant et en les intégrant à cette aventure. C'est le caractère inclusif de la philosophie prônée par Arthur qui a retenu notre attention. L'objectif de ce projet est de faire largement participer l'ensemble des acteurs de notre entreprise à la réflexion de notre avenir. L'ADN d'Arthur réside dans l'inclusion de toutes et tous. Ce besoin d'être acteur et de donner du sens à son action a été exacerbé par la période COVID.

Le développement des Femmes et des Hommes est un des objectifs qui ressort comme l'un des plus nécessaires à l'issue de cette crise. Cette épreuve nous a montré à quel point ces valeurs d'engagement et de solidarité font partie de notre ADN. "Développer" et "Apprendre" sont les clés et tendre vers une entreprise plus agile et plus responsable. Fort de cette responsabilité, nous avons également pris l'engagement d'assumer notre empreinte sociale via le soutien de nos communautés avec la promotion Arthur."

Quel est le public cible de cette initiative ?

Candidats, salariés en place dans nos 2 usines que ce soit en production ou dans les fonctions supports, les équipes et aussi les jeunes de nos communautés locales.

Décrivez l'initiative

Les entreprises industrielles ont pour habitude de recruter sur la base du CV et de l'expérience. Le changement ici a été d'identifier le potentiel ou les talents naturels qui avaient besoin d'être révélés et développés.

C'est ce principe qui nous a permis des reconversions internes ou des recrutements diversifiés sur différents métiers. L'investissement dans un système permettant l'identification des talents naturels était une évidence. Plusieurs outils identifiant le talent naturel ou le potentiel existent désormais au sein de l'entreprise utilisés en fonction du besoin et/ou du secteur d'activité (opérateurs, usinage, fonctions supports...).

Bilan et résultats

En 2021, la stratégie d'inclusion de tous les talents de l'entreprise (développement Arthurien), ne semblait pas encore une évidence. Notre entreprise évolue en milieu industriel avec une empreinte très technique. Cette transformation était un virage culturel et nous avons pu accompagner quelques reconversions.

Puis la période de COVID a largement impacté notre secteur Aéronautique et nos emplois. Le choix de l'entreprise dans sa vision Humaine d'inclusion de tou.te.s a été de garantir le maintien des personnes, des compétences et des emplois. Cette approche inclusive a révélé des talents naturels en permettant beaucoup de reconversion et de changement de métier au sein même de l'entreprise (par exemple au service RH). De nombreux événements d'équipes ont été menés dans ce sens en interne, nous avons également soutenu les communautés locales déjà pionnières de l'inclusion des talents naturels.

Après une reprise très dynamique du marché aéronautique, l'approche inclusive du talent naturel est renforcée dans le besoin de nouveaux emplois. Particulièrement, deux secteurs : usinage et assemblage; qui ont repensé leur approche du recrutement. Les résultats de cette initiative :

1. Augmentation du nombre de Femmes dans des secteurs très industriels
2. Augmentation du nombre de personnes en situation de Handicap
3. Augmentation de la diversité des parcours
4. Amélioration de la performance sur l'usinage

Nombre de collaborateurs touchés directement

Janvier – Juin
2024

143

Les mobilités internes/reconversions et recrutements avec des profils diverses par l'identification du talent naturel ont plutôt eu lieu en 2022 et 2023. Avoir réussi le recrutement diversifié, l'intégration et la formation, c'est déjà une fierté qui a amené de la diversité, des pratiques d'équité.

Et nous sommes entrain de mettre en place les mesures afin que ces nouveaux profils se sentent vraiment inclus afin de vouloir rester et exprimer le maximum de leur potentiel pour la performance, l'innovation et le bien Etre. C'est ce que nous poursuivons avec tous nos comités et l'initiative Inclusi'Lab qui vise à mesurer ce niveau d'inclusion et partager les bonnes pratiques et aussi les échecs pour apprendre et s'améliorer.

Nous avons de manière directe 123 personnes dans nos comités et 20 personnes ont participé à l'initiative Inclusi'Lab soit 143 personnes en 2024.

2023

La méthode de recrutement par la méthode MRS a continué son déploiement ensuite sur le secteur de la production Assemblage sur Saint Marcel (27).

L'impact direct sur ce secteur est :

17 personnes recrutées autrement avec la méthode du MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) sur 60 recrutements total.

Ce qui a amené 17 personnes avec des parcours diverses.

Il y avait 15 Femmes sur ce périmètre en 2022.

En 2023, il y a 23 Femmes sur le même périmètre dont 4 femmes recrutées autrement.

Les méthodes de transmission du savoir ont été adaptées et environ 15 transmetteurs/formateurs ont été formés pour transmettre le savoir et qualifier les nouvelles recrues.

En 2023, un nouveau manager sur le secteur de la production de l'Usinage à Saint Marcel (27) a été recruté avec un mode de pensée différent.

Il a amené une nouvelle méthode de recrutement spécifique au secteur de l'usinage. Cette méthode vise aussi à identifier le talent naturel.

L'impact direct est :

35 personnes ont été recrutées au talent naturel avec une méthode innovante et unique (sur 50 recrutements au total).

- 8 Femmes dans un milieu historiquement masculin (mères au foyer ou métiers dans d'autres secteurs). Il y avait 3 Femmes en 2022, elles sont 13 en 2023.

- 4 Personnes en situation de Handicap

- 23 personnes avec des parcours atypiques (Commerciaux, militaires, métier dans le social, dans la mécanique ou dans l'industrie non métallurgique)

Les méthodes de transmission du savoir ont été adaptées et environ 35 transmetteurs/formateurs ont été formés pour transmettre le savoir et qualifier les nouvelles recrues.

Environ 50% de nos recrutements en production ont utilisés des méthodes innovantes d'identification des talents naturels, ce qui a amené des parcours diversés.

Nos méthodes de transmission du savoir ont été adaptées à ces profils diversés, soit 50 transmetteurs ont eu un impact direct sur l'inclusion de ces personnes.

L'adaptation de nos parcours de transmission est devenue un axe fort d'équité pour rendre accessible nos emplois à des profils loin de notre secteur.

Et cela a permis d'augmenter le nombre de Femmes de 18 femmes à 36 femmes sur ce secteur de la production de St Marcel soit une augmentation de 100%.

Nombre de collaborateurs touchés directement		
2022		En 2022, sur le secteur de l'assemblage à Saint Ouen l'Aumône (95), 8 personnes recrutées autrement avec la méthode du MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) sur 16 recrutements au total. Ce qui a permis de recruter 6 Femmes (alors qu'en 2021, il n'y avait pas de Femmes) et 3 personnes en situation de Handicap. Nos méthodes de transmission du savoir ont été adaptées à ces profils diverses, soit environ 8 transmetteurs ont eu un impact direct sur l'inclusion de ces personnes. L'adaptation de nos parcours de transmission est devenue un axe fort d'équité pour rendre accessible nos emplois à des profils loin de notre secteur. Et cela a permis d'augmenter le nombre de Femmes de 0 femmes à 6 femmes sur ce secteur de la production de l'assemblage à Saint Ouen l'Aumône.
2021		En 2021, c'est le début du projet Arthur. Nous testons la démarche sur le service RH : Au service RH, nous réalisons plusieurs recrutements basés sur l'identification des talents naturels et la transmission des compétences. Une personne venant de la production suite à une mobilité interne, une personne recrutée venant d'un métier du commerce, une personne venant de la restauration. 3 personnes ont un parcours diverses sur une équipe de 5 pour la cellule des partenaires RH.
Nombre de collaborateurs touchés indirectement		
Depuis la création de l'initiative		Nous avons recruté aux talents naturels des profils et parcours divers et nous les avons développé par la transmission des savoirs. Pour permettre aux talents naturels de s'épanouir complètement, et de se sentir inclus, il y a beaucoup de biais à casser. Il s'agit de développer un environnement de travail, une culture favorable à l'expression des talents où le sentiment d'inclusion s'améliore. Pour cela nous avons organisé cette année une sensibilisation DEI de 2h pour l'ensemble de nos collaborateurs/collaboratrices afin de les sensibiliser sur le sexisme ordinaire par le théâtre et de partager ce qu'est la DE&I, pourquoi c'est important et ce qu'on y fait. 803 personnes ont participé au premier trimestre 2024. L'ensemble des collaborateurs/collaboratrices sont touchés par des communications bimensuelles par une newsletter envoyée par notre responsable communication, un comité café mensuel avec le focus d'un comité/d'une cause, 1 événement ou 2 par mois et un partage en réunion générale dirigé par le Président de l'entité vers tous les employés chaque trimestre. L'ensemble des 1000 collaborateurs/collaboratrices sont touchés par ces communications. Et pour travailler sur le changement de culture, les "ERG" (Employee Ressources Group) ou comités sont nés. Ce sont des groupes d'employés animés par une cause et qui veulent faire bouger les lignes vers l'inclusion. Ils sont composés au minimum d'un leader, un co-leader, un sponsor de la Direction et d'autres acteurs. Aujourd'hui 123 personnes ont rejoint les comités. Nous avons à ce jour 4 comités qui cherchent à casser les biais, les comités qui agissent sur les préjugés/stéréotypes : *Le comité/ERG Femmes avec la promotion Sorority. Sa mission est de créer un environnement bienveillant pour permettre aux Femmes de prendre confiance et révéler leur potentiel. *Le ERG ADAPT ou comité Engagement Emploi et Handicap. Sa mission est de créer un climat de confiance sans jugement, de fournir des actions concrètes et du soutien pour agir. Les actions sont menées en collaboration avec plusieurs associations par exemple : CAP Emploi, Hanvol, l'APF Handicap. *Le comité STEAND (Soyons Tous Ensemble Avec Nos Différences) pour une meilleure inclusion du LGBT+ dans l'entreprises et les communautés. Et nous avons choisi de soutenir les actions de la fondation Le Refuge. *Le nouveau comité Intergénération qui travaille sur les biais liés aux différentes générations ... (suite page suivante)

Nombre de collaborateurs touchés indirectement		
Depuis la création de l'initiative		Puis 4 comités qui agissent sur la culture d'Inclusion : *Le premier ERG lancé en France a été Unicity, qui vise à une meilleure inclusion des différents modes de pensée, de la diversité cognitive (Dys, Hypersensible, TSA, HPI...) *L'inclusion par le savoir pour promouvoir l'égalité des chances et l'accès au savoir ou aux diplômes pour nos salariés *Le Mieux Vivre Ensemble qui a mesuré la culture actuelle de l'entreprise vs la culture souhaitée, et un plan est en cours pour clôturer l'écart et mené par un groupe d'employés *Le Bien Etre : Générer du bien Etre et se sentir bien est un fondamental de l'inclusion Puis les comités qui agissent vers une meilleure inclusion de nos communautés locales: *Le comité Jeunes qui vise à une meilleure inclusion des Jeunes de nos communautés locales en les parrainant ou en leur donnant du savoir vers une meilleure inclusion de leurs talents naturels. Nous créons des partenariats avec par exemple avec les missions Locales, les collèges et Lycée. *Le développement Durable, afin de réduire notre impact environnemental. Nous avons organisé dans une dizaine de services des événements que nous avons appelé dynamique d'équipe afin de permettre à chacun de mieux connaître les talents naturels de son collègue et lui permettre de l'exprimer plutôt que de le juger. Ce sont des journées organisées par le manager dans un environnement bienveillant et sécurisant. Cette démarche a commencé par l'ensemble du comité de Direction. Et ensuite plusieurs managers et Directeurs ont souhaité faire la même chose au sein de leurs équipes. Plus de cent personnes ont participé à ces événements. Et nous continuons à réfléchir sur comment continuer et mieux ancrer afin de créer de nouveaux réflexes pour mieux inclure les talents naturels de chacun.
Nombre de personnes externes touchées		
Depuis la création de l'initiative	250-300	Cette initiative connectée au talent naturel et à la transmission de connaissances a aussi inspiré notre démarche RSE auprès des jeunes : Avec la Mission Locale et nos nombreux parrains, les jeunes d'Usin'Eure, Challeng'Eure, de la Fondation c'est Génial, des nombreux lycées et collège, l'action DuoDay et le soutien de l'Association Hanvol pour soutenir l'inclusion du Handicap. Nous sommes fiers de notre partenariat avec le collège Chabanne que nous accompagnons vers la découverte de nos métiers et un projet Aéronautique depuis 3 ans. Nous avons aussi soutenu l'école Rocket School qui remet dans l'emploi des jeunes en identifiant leurs talents naturels, et sans regarder le CV ou bien les formations précédentes. Il s'agit à minima de plus de 250-300 personnes touchées dans ce programme si on cumule toutes ces initiatives.

De quelles données chiffrées disposez-vous permettant de mesurer l'impact de l'initiative ?

L'approche d'inclusion des talents naturels répond au besoin vital des entreprises de se reconstruire et spécifiquement dans les métiers de l'industrie lourde sinistrée et moins attractive en France avec un marché en tension.

Et elle permet aussi de prendre en compte les attentes des candidats en terme de valeurs d'inclusion. Savoir penser autrement les recrutements en valorisant la diversité et l'unicité de chacun devient un avantage concurrentiel spécialement sur l'industrie Lourde. Et l'impact sur les performances et la rétention est mesurable. Par exemple sur le secteur de l'usinage : Augmentation du vivier des possibles de 20%, de la rétention par l'Inclusion des nouveaux embauchés de 10%, Augmentation de la performance 15 %.

En quoi cette initiative est-elle innovante?

En partant des talents naturels, sans considération de diversité, l'initiative a réussi à promouvoir véritablement la diversité au sein de l'organisation.

Cela a aussi permis de changer de paradigme pour passer du développement d'une élite les Hauts potentiels à l'épanouissement de tou.te.s en favorisant l'inclusion du talent naturel (une capacité, une prédisposition). Ces deux éléments sont innovants. C'est aussi une base solide pour créer l'auto motivation donc la performance par l'engagement.

Pour en savoir plus

- <https://www.collinsaerospace.com>