

Ninkasi



Libres de brasser toutes les cultures

Ninkasi est une entreprise avec une culture forte, fruit d'une histoire riche qui dure depuis 25 ans. Cette culture est fondée sur 4 valeurs : l'authenticité, la proximité, la diversité et la convivialité constituant un terreau bénéfique à l'épanouissement de nos collaborateurs.

Année de création de l'initiative : 2022

Thématiques de la Diversité portées par l'initiative :
handicap • multi-culturel

Nombre de salariés en France : 320

Au Ninkasi, nous créons des lieux de brassage. Nous produisons des bières et spiritueux de qualité, nous proposons une offre de restauration qui s'appuie sur un écosystème de producteurs partenaires et nous organisons des soirées et concerts, le tout dans des lieux de vies chaleureux et conviviaux.



Décrivez votre initiative et ses résultats clés

L'engagement pour l'humain a toujours été au coeur des préoccupations de l'entreprise.

Nous avons souhaité, porté par la volonté de l'ensemble des collaborateurs, aller encore plus et nous avons mis en place une politique volontariste de recrutement de collaborateurs en situation de handicap ou éloignés de l'emploi. Nous avons noué des partenariats pour mettre en place des actions facilitant l'intégration de ces collaborateurs plus fragiles. Nous nous sommes ainsi rapprochés de l'association Weavers et son collectif qui oeuvre à l'intégration de personnes exilées mais aussi de l'organisme de formation Handiwork , qui a développé un dispositif de formation pour faciliter l'intégration de personnes en situation de handicap. Nous avons également participé au côté de Pole emploi au projet PIC AFEST Demandeurs d'emplois afin de permettre à des demandeurs d'emploi de découvrir le secteur de la restauration et d'y être recruter en CDI.

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

Nous avons organisé lors d'un séminaire des ateliers afin de définir les objectifs de l'axe social de notre stratégie d'impact environnemental et sociétal.

Il en est ressorti une forte volonté de nos collaborateurs d'intégrer un public éloigné de l'emploi. Tout le monde a le droit à une chance, un nouveau départ ou de faire un virage à 180° dans sa carrière et ce quelque soit la personne et les difficultés qu'elle vit. Nous nous sommes affranchis depuis longtemps au Ninkasi des stéréotypes et étions heureux d'entendre nos collaborateurs dire "ici tout le monde est différent" mais nous devons reconnaître que nous n'avions que peu de collaborateurs en situation de handicap en 2020 (1) et n'avions pas réussi à intégrer des personnes exilés en franchissant la barrière de la langue. Nous avons essayé de faire nos recrutements de manière autonome et n'avons pas obtenu les résultats attendus. Au delà de cela, nous n'avions pas réussi à embarquer nos collaborateurs qui ne percevaient pas nos actions.

Nous nous sommes mis en quête de partenaires proposant des approches innovantes et prêts à nous suivre dans un secteur difficile. Le secteur de la restauration traverse en effet une crise majeure. Les recrutements sont de plus en plus difficiles et les taux de turnover très importants.

Quel est le public cible de cette initiative ?

Le public cible est varié : des candidats en situation de handicap, éloignés de l'emploi et exilés.

Les métiers de la restauration sont difficiles tant au niveau des horaires avec des journées parfois de 10 heures que dans le rythme : on peut servir 500 à 600 couverts un soir de match au Ninkasi Gerland en 1 heure. La cohésion des équipes est importante et c'est dans ces moments que les faiblesses des collaborateurs peuvent devenir difficiles pour le collectif.

Le challenge était de taille et passionnant et surtout important pour tous comme nous l'a confirmé le résultat du questionnaire In-Diag développé avec MIX'R et le Groupe Apicil et que nous avons contribué à développer en participant aux groupes de travail sur les formulations des questions (sujets délicats mais passionnants) mais aussi en l'administrant en avant première ! Nous avons été heureux de constater que 94% de nos collaborateurs avaient à coeur les sujets de l'inclusion et de diversité.

Décrivez l'initiative

Nous nous sommes mis en quête de partenaires proposant des approches innovantes et prêts à nous suivre dans un secteur difficile. Le secteur de la restauration traverse en effet une crise majeure. Les recrutements sont en effet de plus en plus difficiles et les taux de turnover très importants. Nous avons apprécié les challenges proposés par Weavers et Handiwork d'intégrer des personnes en groupe, 12 pour Weavers et 5 pour Handiwork (par session), et surtout de ne les découvrir que le premier jour de la formation. Même si ce lâcher prise n'a pas été évident !

Le projet en partenariat avec Weavers a été réalisé dans le cadre d'un CARED financé par la Région. Les stagiaires, recrutés par Weavers ont intégré une formation de 450 heures dont le contenu a été élaboré conjointement avec nous sur les techniques métiers et ont fait 2 immersions dans un restaurant Ninkasi, soit 105 heures. Des cours de français ont notamment été dispensés pendant cette formation. Les stagiaires se sont tous vus proposés un CDI à l'issue de la formation. Nous avons missionné un réalisateur pour suivre le groupe de stagiaires et nous avons réalisé 2 vidéos de 4 minutes que nous avons diffusé à nos collaborateurs. Les stagiaires nous ont beaucoup ému et cela a permis à nos collaborateurs de projeter l'arrivée de 12 personnes de manière groupée et de commencer à préparer leur intégration.

Le challenge avec Handiwork était d'intégrer 5 personnes en situation de Handicap, recrutées par une entreprise de travail temporaire adaptée Kliff By Randstad et que nous ne découvririons que le 1er jour de leur formation. La formation était exclusivement réalisée dans nos établissements sur une période de 6 semaines au cours desquelles les stagiaires ont pris part à toutes les missions d'un employé polyvalent de restauration accompagnés d'un formateur Handiwork. Ils ont évolué sur plusieurs restaurants afin de pouvoir choisir à l'issue de la formation l'établissement qui leur convenait le mieux.

Nous avons également été très heureux de participer au Projet PIC AFEST au côté de Pole emploi , l'un de nos partenaires privilégiés. Notre conseiller, Monsieur TISSOT nous a lancé le défi de mettre en place des AFEST (action de formation en situation de travail) pour un public de demandeur d'emploi et nous avons naturellement dit OUI. Nous avons dû obtenir la certification requise et avons construit notre dispositif en moins de 2 mois. Nous étions prêt pour cette aventure et ce dispositif est aujourd'hui entièrement intégré dans notre processus de recrutement.

Bilan et résultats

Les bilans sont les suivants :

- Stagiaires ayant intégrés la formation Weavers en avril 2022 : 12. A l'issue de la formation fin août 2022, 6 stagiaires avaient abandonné la formation et nous avons embauché les 6 autres stagiaires.
- Nous avons réalisé 2 sessions Handiwork en 2022 et nous avons embauché 9 stagiaires sur 10.
- Nous avons réalisé depuis mars 2022 45 AFEST avec l'aide de Pole Emploi. 29 stagiaires ont été recrutés en CDI.

Notre effectif en restauration est de 200 collaborateurs. Les moyens déployés pour obtenir ces résultats ont été très importants et ont mobilisé une grande majorité des collaborateurs.

Nombre de collaborateurs touchés directement		
Janvier – Juin 2023	14 demandeurs d'emploi ont pu réaliser une AFEST pour découvrir le métier d'équipier polyvalent de la restauration :10 ont été recrutés en CDI	Une nouvelle session de formation nous permettant de recruter 5 collaborateurs en situation de handicap en partenariat avec Handiwork est prévue le 5 novembre 2023.
Totalité de 2023	A ce jour, 24 AFEST réalisés avec 15 embauches en CDI et 5 stagiaires en situation de handicap.	Le projet PIC AFEST se clôture le 7 novembre par un webinaire organisé par Via Compétences dans lequel nous allons témoigner en nous appuyant sur une vidéo qui doit être réalisée en octobre dans notre établissement Ninkasi La Soie afin d'illustrer l'apport de ce projet au sein de nos établissements.
2022	6 embauches de personnes avec un statut de réfugiés, 9 embauches de personnes porteuses d'un handicap et 14 personnes embauchées suite à une AFEST	Nous prévoyons d'élargir le dispositif de l'AFEST aux autres entités du Groupe, notamment sur nos sites de production et logistique (nous avons réalisé en février 2023 une action de formation pour le retour à l'emploi de 210 heures pour un poste de Brasseur). Notre ambition est de nous appuyer sur ce dispositif pour former des brasseurs en interne en intégrant dans notre Ecole (certifiée Qualiopi) une certification de brasseur en 2024.
2021	NA	
2020	NA	

Nombre de collaborateurs touchés indirectement		
Janvier – Juin 2023	28 personnes sont touchées par les AFEST	Chaque stagiaire est accompagné par un formateur et un tuteur.
Totalité de 2023	48 personnes pour le projet Afest et 100 personnes pour le projet Handiwork prévu cette fin d'année	Le projet Handiwork touche tous les collaborateurs d'un établissement et la formation se déroulera successivement sur 4 établissements (25 salariés en moyenne par établissement). Les stagiaires sont pris en charge par les salariés et travaillent en doublon. Nous avons constaté rapidement les impacts positifs de ce travail en binôme. Les collaborateurs en poste se sont adaptés aux stagiaires et ont ajusté leur rythme afin que les stagiaires puissent progresser. Nos collaborateurs ont manifesté beaucoup d'empathie et de bienveillance et de nombreux liens ont été noués pendant cette période. Le handicap en milieu professionnel était pour beaucoup une nouveauté et il en est ressorti un véritable enrichissement mutuel. Les verbatims de nos collaborateurs nous ont beaucoup émus : "je vois les choses autrement et je ne m'attarde plus sur les petits détails", "c'est formidable de partager et de voir grandir".
2022	320 salariés	Tous les salariés du groupe Ninkasi ont été touché par ces projets. Nous avons réalisé des films sur le projet Weavers. Les stagiaires du projet Handiwork ont évolué en 2022 sur le site de Gerland où mange les collaborateurs du siège le midi et cela a donné lieu à de beaux moments d'échanges. Nous avons tous eu un coup de coeur très fort pour un garçon dont la progression a été fulgurante, Marvin. Marvin ne parvenait pas le premier jour de sa formation a fixé son attention plus de 10 secondes, il est depuis devenu un personnage emblématique de l'entreprise qui adore témoigner de son parcours au Ninkasi quelque soit l'interlocuteur (il a eu un très bel échange avec Mme ROUBEROL, Responsable de Mission de l'Emploi des travailleurs Handicapé au Ministère du Travail) et il est de toutes les fêtes (il est le premier à monter sur scène lors du discours de Christophe FARGIER pour danser derrière lui) ! Nous avons constaté que l'intégration de collaborateurs avec des parcours de vie difficiles étaient de véritables catalyseurs pour la cohésion des équipes, internes mais aussi externes.
2021	NA	
2020	320	Nous avons commencé à sensibiliser nos collaborateurs sur le recrutement de personnes en situation de handicap en octobre 2020 en nous appuyant sur l'agence de communication Talentéo. Nous avons organisé au Ninkasi Gerland un évènement au cours duquel 10 candidats en situation de handicap ont rencontré 10 directeurs de restaurant avec un masque sur les yeux suivi d'un blindtest sur le handicap en entreprises. Nous devions poursuivre ensuite cette opération par des immersions dans nos restaurants mais nous avons été rattrapés par le covid et avons dû fermer nos établissements pendant 6 mois. Une vidéo a été réalisée et a été diffusée en interne et peut être encore aujourd'hui visionnée dans notre espace carrières.

Nombre de personnes externes touchées		
Janvier – Juin 2023	Plus d'une centaine	Il est difficile de mesurer l'impact externe de nos actions. Nous intervenons régulièrement aux côtés d'acteurs et d'incubateurs locaux pour promouvoir nos actions sur la diversité et l'inclusion. Nous avons participé à la création de l'outil In Diag permettant de mesurer la perception des collaborateurs sur ces sujets dans leur entreprise et avons été heureux de pouvoir partager nos résultats très satisfaisants lors d'une conférence de presse organisé par Mix'R et le Groupe Apicil en mars 2023 et par la suite de témoigner dans la presse spécialisée. Nous avons également témoigné aux côtés de Weavers en juin 2023 à l'Hôtel de Ville de Lyon sur le bénéfice de notre projet devant une assemblée de plus de 50 personnes et relayés ensuite également sur les réseaux.
Totalité de 2023	Diffusion nationale	Nous devrions touchés un public encore plus large avec notre participation au webinaire Projet PIC AFEST dont la finalité est de déployer les AFEST au niveau national en s'appuyant sur cette expérimentation.
2022	20	
2021	NA	
2020	NA	

En quoi cette initiative est-elle innovante?

Nous sommes fiers de participer à casser les préjugés sur la difficulté de recruter des personnes en situation de handicap et éloignés de l'emploi dans le secteur de la restauration. Nous avons réussi à intégrer des collaborateurs qui s'épanouissent dans un environnement de travail convivial et qui se savent faire partie d'une grande famille.

Notre turnover est beaucoup plus faible avec les collaborateurs ayant fait partie de ces dispositifs (moitié moins).