

each One



# L'inclusion et la diversité, levier de performance pour les entreprises

Méthodes & pratiques

# Sommaire

p 3	<b>Introduction</b>
p 4	<b>L'inclusion et la diversité en entreprise</b>
p 5	<b>Un contexte réglementaire</b>
p 6	<b>Des attentes fortement exprimées</b>
p 10	<b>L'entreprise face à ses propres besoins et contraintes</b>
p 11	<b>Comment la solution du recrutement inclusif est une réponse ?</b>
p 12	<b>Le programme each One</b>
p 16	<b>Les résultats et avantages du recrutement inclusif</b>
p 21	<b>Conclusion</b>
p 22	<b>Les résultats</b>

# Introduction

**Les temps sont aux défis multiples, écologiques, économiques ou sociaux et les entreprises se voient spécialement interpellées par les citoyens consommateurs-salariés sur la question de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.** Ainsi, les entreprises ne sont plus considérées comme de simples acteurs économiques mais prennent une place au centre des préoccupations sociétales, poussant les dirigeants à considérer différemment leur politique RSE, de diversité, d'inclusion, conscients d'être observés et attendus par leurs communautés. Ces sujets, autrefois trop souvent relayés au rang d'intentions, sont devenus des défis incontournables pour les organisations.

**Mais comment parvenir à concilier performance, contraintes économiques et stratégie de diversité & inclusion pour les entreprises ?**

Il ne s'agit plus de choisir et de prioriser, mais de revoir le positionnement des thèmes RSE au cœur d'une organisation. **Ainsi, l'inclusion et la diversité peuvent être un véritable levier de performance.**

each One

# L'inclusion et la diversité en entreprise

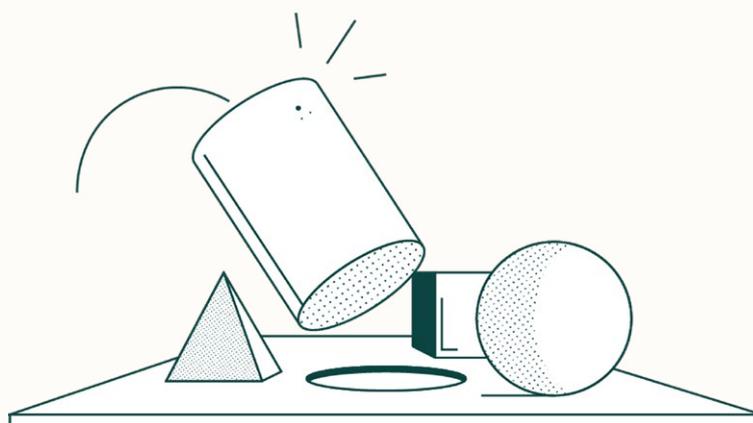
## | Quoi et comment ?

**Pour résumer, la diversité est un fait, alors que l'inclusion est un choix.** La diversité revient à s'entourer de personnes différentes. L'inclusion revient à travailler avec des personnes différentes, sans leur faire remarquer qu'elles sont différentes. Malheureusement, une organisation peut avoir une forte diversité sans être inclusive, ce qui crée des tensions et des conflits. Pour éviter cela, il faut que la politique de ressources humaines, RSE et la stratégie managériale de l'entreprise soient alignées. Et pour cause, la diversité est davantage un sujet du recrutement, alors que l'inclusion est un sujet de management, inscrit dans une dynamique et qui embrasse l'ensemble d'une organisation de façon systémique.

**Auparavant, ces thèmes se voyaient réservés aux départements RSE au sein des entreprises et reposaient trop souvent sur des intentions, plus que des actes concrets, visibles pour tous et mesurables.**

Il n'est pas toujours simple pour les organisations de s'attaquer au sujet de l'inclusion et de la diversité, ne sachant comment faire et par où commencer.

**Des acteurs, tels que each One accompagnent les entreprises, offrent des solutions clé en main qui concilient de façon holistique défis sociétaux, performance et actions dans ce domaine, avec un impact à 360° pour les entreprises, mesurable et visible pour tous (employés, citoyens et consommateurs).**



**each One**

# Un contexte réglementaire

## | Des défis multiples pour la société | L'entreprise devient actrice du changement

L'ONU a identifié 17 objectifs de développement durable auxquels nos sociétés doivent pouvoir répondre **pour un avenir meilleur et plus durable.**

Les entreprises sont explicitement appelées à contribuer aux ODD par le texte de l'Agenda 2030 des Nations Unies et intégrer ces ODD à leur stratégie RSE, mais aussi à leur stratégie au sens large. **L'entreprise est actrice de progression et de changement et doit pouvoir concilier plutôt que d'opposer besoins économiques et défis sociétaux,** permettant ainsi la mise en œuvre d'un développement durable partagé et accélérer son impact.

Si la RSE n'est pas encore obligatoire pour les petites et moyennes entreprises (PME), **la réglementation européenne va imposer aux dirigeants, à d'ici 2024** (selon le Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD - pour toute entreprises de plus de 250 salariés), **de se projeter dans le temps et de décrire la trajectoire dans laquelle ils se situent et l'objectif visé.**

Alors que la réglementation et les attentes des salariés et des consommateurs évoluent, **l'injonction à la RSE se fait plus pressante auprès des entreprises.**

À l'occasion du Sommet pour l'inclusion économique qui s'est tenu à Bercy le 29/11/2022, **Bruno Lemaire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique** présentait en discours d'ouverture l'inclusion comme une opportunité pour les entreprises qui peinent à recruter des talents :

**“ L'inclusion économique est la seule façon de parvenir à notre objectif stratégique de plein emploi en 2027. ”**

et d'ajouter

**“ L'impact, c'est la façon dont vous pouvez changer la société. J'attends ainsi que vous meniez des recrutements plus diversifiés selon l'origine sociale, culturelle ou territoriale des candidats. ”**





# Des attentes fortement exprimées

## | Des citoyens-consommateurs

**En 2022, le volume des échanges autour de l'ensemble des sujets RSE affiche une croissance impressionnante de 230%.** Les conversations explosent, et des sujets stars tels que les cryptos ou polémiques tels que l'immigration sont dépassés en volume par le réchauffement climatique. Même le pouvoir d'achat, pourtant en croissance de 90% se classe loin derrière. (\* *baromètre Meaningful Pulse 2022 - Havas Media*) 83 % des milléniaux déclarent vouloir que les marques s'alignent sur leurs valeurs personnelles (*Consumer Culture 5W Public Relations Report*).

Alors que la population de consommateurs se diversifie de plus en plus, il est impératif que les marques reflètent leurs engagements et actions en matière de diversité et d'inclusion. Il s'agit de se connecter efficacement et de manière authentique avec leurs clients et futurs clients.

La récente étude de Microsoft a montré que la publicité inclusive renforce la confiance, fidélise et conduit à l'intention d'achat parmi les représentants de la génération Z : **70% font davantage confiance aux marques qui représentent la diversité et 69% ont déclaré que les marques qui représentent la diversité et l'inclusion sont plus authentiques et gages de confiance, avec une progression de +21 points d'augmentation de l'intention d'achat.**

Mais attention, pour 57% des Français consommateurs, la méfiance est de mise et pensent que trop de marques s'emparent de ces sujets de société importants dans une approche purement marketing et commerciale (dernière édition du Trust Barometer).

**L'heure n'est donc plus au déclaratif quant aux intentions en matière de RSE, diversité et inclusion, mais à l'action concrète, avec un impact qui est mesuré et communiqué.**

## | Des employés

Selon un rapport publié en avril 2022 par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et intitulé « Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion », deux tiers des employés considèrent que « l'expérience vécue pendant la pandémie a renforcé leurs attentes vis-à-vis de leur employeur en matière de promotion de la D&I » et 86% des actifs souhaitent que leur entreprise s'engage davantage dans la diversité et l'inclusion (Source PWC).



Les stratégies RSE, de diversité et d'inclusion sont au cœur des préoccupations et des attentes des consommateurs, des employés et des communautés. C'est tout l'écosystème et parties prenantes qui convergent vers une volonté commune de voir les entreprises prendre part aux défis sociétaux et de façon concrète et visible.

**Ainsi, les organisations les plus actives sur ces sujets seront également celles qui pourront se différencier, tout en étant en phase avec les nouvelles exigences de leurs clients et de leur écosystème.**

**Adressez votre besoin**



## Inclusion et diversité : un levier de performance sous-estimé par les entreprises

Comme le souligne **Deloitte** en préambule de son étude « **Faire de l'inclusion un levier de transformation des organisations** », la diversité et l'inclusion représentent une opportunité inédite de s'inscrire dans les tendances du futur du travail. Les entreprises qui sont animées par une volonté sincère de changer leur culture globale et qui conduisent des actions adaptées peuvent incontestablement faire de la diversité et de l'inclusion un levier de performance.

Selon une enquête mondiale de **McKinsey**, les entreprises du premier quartile pour la diversité ethnique ont **35 % de chances supplémentaires d'avoir un rendement financier supérieur à la médiane de leur secteur d'activité national**.

**80 % des DRH et dirigeants** interrogés par **Deloitte** estiment que c'est un avantage compétitif. Par ailleurs, selon le rapport « Femmes d'affaires et femmes cadres : les arguments en faveur du changement » publié par l'OIT, les entreprises qui ont une culture de la diversité et des politiques inclusives ont environ **60 % de chances supplémentaires de voir leurs profits et leur productivité augmenter**, d'obtenir meilleure réputation mais aussi de profiter d'un surcroît de créativité, d'innovation et d'ouverture d'esprit.

**Au-delà d'anticiper la législation** qui évolue rapidement en matière d'obligations RSE pour les entreprises, mettre en place des actions d'inclusion et de diversité, **c'est aussi améliorer sa réputation** auprès des consommateurs, communautés, employés et mettre en avant ces nouveaux labels pour remporter de nouveaux marchés publics. La RSE est également un critère de plus en plus **pris en compte par les banques**, qui demandent des données avant d'accorder des prêts et par les investisseurs qui cherchent aussi à disposer de ces éléments avant d'investir dans une société.

each One

Disposer d'une démarche active et concrète en matière d'inclusion & diversité semble donc incontournable et présente un véritable avantage concurrentiel et de multiples atouts. Les entreprises les plus actives sur le sujet ne s'y trompent pas et sont nombreuses à communiquer sur leurs engagements. **D'ailleurs, le spécialiste de l'intérim Adecco Groupe a profité du Sommet pour l'inclusion économique pour annoncer 30 000 recrutements inclusifs.**

**En savoir plus sur each One**



# L'entreprise face à ses propres besoins et contraintes

Certes les défis sociétaux sont autant de sujets sur lesquels les entreprises peuvent prendre leur place et devenir actrices du changement. Mais elles sont également confrontées à des contraintes et des besoins intrinsèques à leur organisation afin d'assurer leur performance :

- • **Recruter, notamment sur des métiers en tension**
- • **Diversifier les talents et trouver les bonnes compétences**
- • **Développer les capacités des équipes et innover**
- • **Donner du sens, améliorer l'engagement des salariés, diminuer le turnover**
- • **Nourrir autrement l'attractivité de la marque et la marque employeur**

**each One**

**Alors comment allier défis sociétaux et besoins des entreprises ? Comment aligner performance et challenges RSE ? En quoi et comment l'entreprise peut concrètement et simultanément répondre à ces deux enjeux, tout en augmentant sa performance ?**

Il s'agit avant tout d'innover en positionnant et en considérant les sujets RSE tels que l'inclusion & la diversité comme un outil et un atout au service de la performance de l'ensemble de l'organisation. Il ne s'agit plus d'intentions, de budgets silotés, de projets éloignés des préoccupations des équipes et des besoins de l'organisation. L'inclusion et la diversité deviennent alors un accélérateur de nouveaux potentiels et de performance pour une organisation, avec un impact à 360° **comme le propose l'entreprise each One, primée pour sa solution de recrutement et de formation des personnes réfugiées et nouveaux arrivants, publics éloignés de l'emploi.**

**Découvrir nos solutions**

Il n'est pas toujours simple pour une entreprise de s'attaquer aux sujets d'inclusion et de diversité, ne sachant comment faire et par où commencer. Alors comment parvenir à concilier performance, contraintes économiques et stratégie D&I ?

# Comment la solution du recrutement inclusif est une réponse ?

*“Nous réinventons l'inclusion en connectant entreprises et talents autrement, car la diversité, c'est l'affaire de tous !”*

C'est la conviction de **Théo Scubla, co-fondateur d'each One**, entreprise à mission, primée pour sa solution clé en main de recrutement et de formation dédiée aux personnes réfugiées et nouveaux arrivants, publics éloignés de l'emploi.

Each One développe depuis 2015 des programmes de recrutement inclusif et de formation à l'inclusion et la diversité à destination des entreprises pour les transformer positivement et les aider à agir concrètement, tout en améliorant leurs performances.

**Depuis 2015**, each One accompagne plusieurs grands groupes d'entreprises dans divers secteurs d'activité, tels Ikea, Monoprix, Fnac-Darty, Leclerc, Naturalia, l'Oréal... et bien d'autres, **permettant ainsi à plus de 2 500 personnes réfugiées de retrouver un emploi durable à hauteur de leurs compétences.**



**“Au début, j'ai accepté un projet de recrutement avec each One comme une «bonne action». J'y voyais une initiative RSE.**

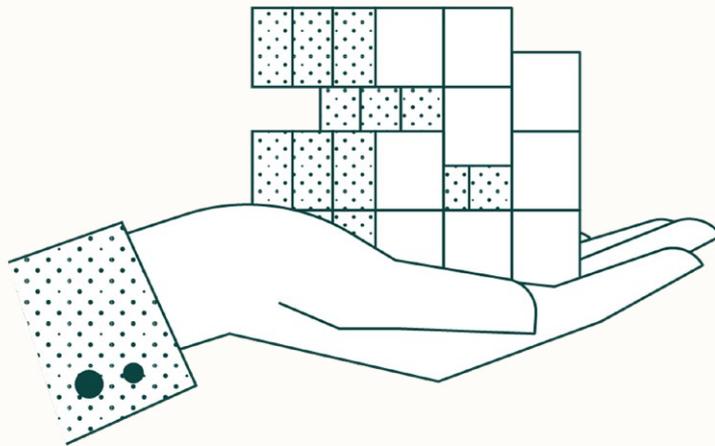
**Mais ensuite, les résultats ont été impressionnants. J'ai réalisé que nous avons embauché des employés réellement engagés. J'ai décidé de passer à l'échelle, car cela me permettait à la fois de recruter des talents et d'avoir aussi un impact social.”**

Allon Zeitoun, CEO Naturalia.

## | Une approche holistique

Là où d'autres acteurs proposent des prestations faisant de l'inclusion une approche ad-hoc, each One innove et fait la différence en s'inscrivant dans le fonctionnement des entreprises. Il s'agit de proposer une solution concrète et clé en main à leurs besoins, tout en répondant à plusieurs défis à la fois : recrutement, formation, innovation, engagement et rétention, marque employeur.

Il ne s'agit plus de considérer indépendamment les besoins et budgets en recrutement et formation d'un côté, la politique et engagements RSE de l'autre, mais de **proposer une solution holistique qui fait de l'inclusion un vrai levier de performance.**



Adressez votre besoin

## Le programme each One

**Each One fait rimer recrutement et diversité avec une approche inclusive qui fait bouger les lignes en interne.** Cette entreprise experte de l'inclusion, primée pour sa solution, permet à ses clients d'innover, de répondre simultanément à des besoins pluriels, de positionner naturellement les actions RSE au coeur d'une organisation, faisant ainsi de l'inclusion un vrai levier de performance et d'impact à forte valeur ajoutée.



## | La méthode each One

Each One s'adapte aux exigences opérationnelles des entreprises afin de lancer un recrutement de 5 à 15 talents issus de la diversité, qui seront formés aux métiers (*soft skills, hard skills...*) et qui feront la différence. **Cette solution crée des passerelles qui lient les besoins des entreprises aux compétences et talents des personnes réfugiées ou nouveaux arrivants.**



### La première étape d'une stratégie de diversité et d'inclusion est le recrutement.

- **Each One va récolter les besoins et volontés des entreprises** (recruter sur des métiers en tension, diversifier ses équipes, former les managers, nourrir la marque en interne/externe et marque employeur, ...) et proposer une solution adaptée, basée en première étape sur un **programme de recrutement ciblant un métier recherché.**
- **Each one liste les critères de sélection de l'entreprise** afin de pouvoir lancer l'étape de recherche des meilleurs talents, auprès d'un pool de candidats, personnes réfugiées, nouveaux arrivants et publics éloignés de l'emploi, inaccessibles autrement. Pour ce faire, Each One collabore avec **un réseau de 300 partenaires sur le territoire français**, composé d'ONG, associations, CADA, structures publiques (Pôle Emploi, OFII,...), et active également d'autres canaux d'acquisition adaptés. **Pour l'entreprise, il s'agit d'élargir et de diversifier ses canaux de recrutement et d'innover.**
- **Each One se charge de sélectionner et de pré-qualifier les meilleurs profils**, bien au-delà d'un CV, en alignement avec une démarche inclusive et de diversité, tout en respectant les attentes des entreprises.

- Ces profils sont présentés à l'entreprise par each One lors d'un job dating organisé et accompagné de A à Z, moment fort du programme.

- Les candidats sélectionnés entrent ensuite en formation durant 3 mois avec each One (agrée ESUS et certifié Qualiopi) et ses organismes de formation partenaires. Cette formation adaptée et rémunérée pour le candidat, couvre le développement des compétences, soft skills, hard skills et compétences techniques liées au métier, en lien avec les exigences des entreprises.

- En fin de formation, une période de 3 semaines d'immersion dans l'entreprise s'effectue pour permettre la co-validation des recrutements. Il s'agit pour le candidat, de lui permettre de se projeter et pour l'entreprise, la volonté de pouvoir confirmer le recrutement.



**Mais each One va plus loin, convaincu qu'en déployant des projets sociaux de ce type, il est important d'embarquer l'ensemble des équipes.** Ces projets sont initiés par les Directions, RH, RSE et il est important de pouvoir donner les codes à toutes les personnes qui vont vivre cette expérience afin qu'elle soit avantageuse pour les candidats comme pour les collaborateurs et créer de l'engagement.

**Ainsi, deux périodes phares de sensibilisation et de formation des collaborateurs sont prévues :**

**1.** **Formation des managers à l'inclusion** des publics personnes réfugiées et nouveaux arrivants.

**2.** **Atelier d'engagement des collaborateurs à l'inclusion et de levées de freins** avant l'arrivée du candidat en période d'immersion afin de permettre une meilleure intégration, tant pour les candidats que pour les équipes.

Cette solution inclusive clé en main proposée par each One, est gérée par une équipes de **50 experts**, avec un **accompagnement de A à Z**, tant pour les candidats que pour les entreprises, intégrant également un accompagnement sur le co-financement (OPCO, Pôle Emploi).

**91%** À ce jour, **91% des entreprises clientes d'each One renouvellent leurs besoins et augmentent leurs volumes de recrutement**, convaincues que cette méthode leur permet d'innover et qu'il est possible d'ancrer le recrutement inclusif comme un nouveau canal d'acquisition de candidats, avec un impact fort. L'inclusion et la diversité deviennent un véritable levier de performance pour l'entreprise, de façon concrète et simple, au plus près de ses besoins fonctionnels et des intérêts de tous.

**each One**

# Les résultats et avantages du recrutement inclusif

Ainsi, each One, par sa solution innovante, vient cocher divers besoins et résultats en un seul investissement et fait de l'inclusion un vrai levier de performance intégré au fonctionnement des entreprises :



**Recruter et diversifier les talents en accédant à de nouvelles méthodes RH innovantes**

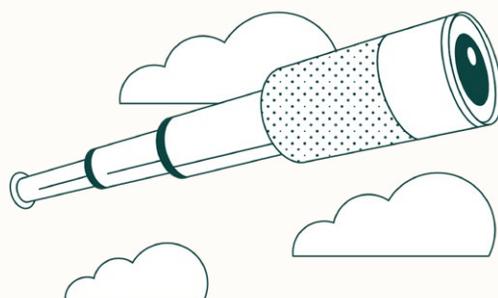
Pour faire la différence, les entreprises doivent pouvoir recruter différemment, s'entourer des meilleurs talents. Il s'agit également d'éviter le biais de recruter des clones, des gens qui nous ressemblent et d'ouvrir de nouvelles perspectives. Au-delà du cadre légal, favoriser la diversité à l'étape du recrutement revient à sélectionner les profils sur leurs seules compétences et connaissances. **Autrement dit, à choisir les meilleurs talents sur le marché.**



**Créer du sens et de l'engagement, améliorer le taux de rétention des équipes**

Les équipes sont fédérées autour d'un projet concret et innovant, initié par l'entreprise, aux impacts visibles de tous. **Les salariés n'ont plus à choisir entre temps personnel disponible et volonté de pouvoir agir pour une société meilleure, mais concilient les deux et de façon concrète au quotidien, au sein de l'entreprise.**

Selon l'enquête **HappyIndex@Trainees 2023**, pour ceux qui sont satisfaits de leur employeur, la prise en compte des enjeux ESG par leurs dirigeants est synonyme de culture humaine, d'un environnement de travail engageant et de confiance envers leurs entreprises. Au contraire, pour ceux qui estiment être déçus, la non-prise en considération de ces démarches est synonyme, de manière catégorique, d'un manque de cohérence et de modernité dans les modes de management.



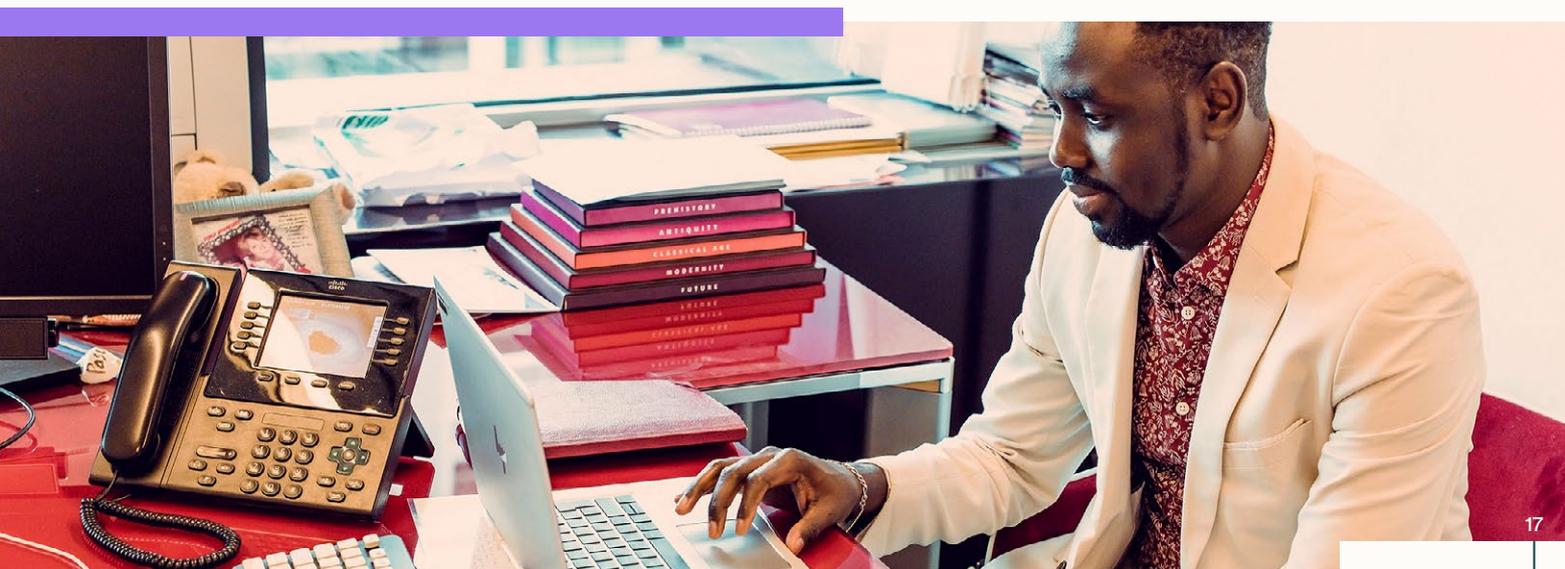
L'OIT a démontré que lorsque les hauts dirigeants et l'ensemble du personnel œuvrent ensemble pour élaborer une politique de diversité et d'inclusion et qu'ils incarnent ses valeurs dans leurs comportements quotidiens, **les répondants « sont 11 % plus susceptibles de déclarer se sentir engagés envers leur entreprise et de connaître des niveaux de collaboration élevés avec leurs collègues ».**

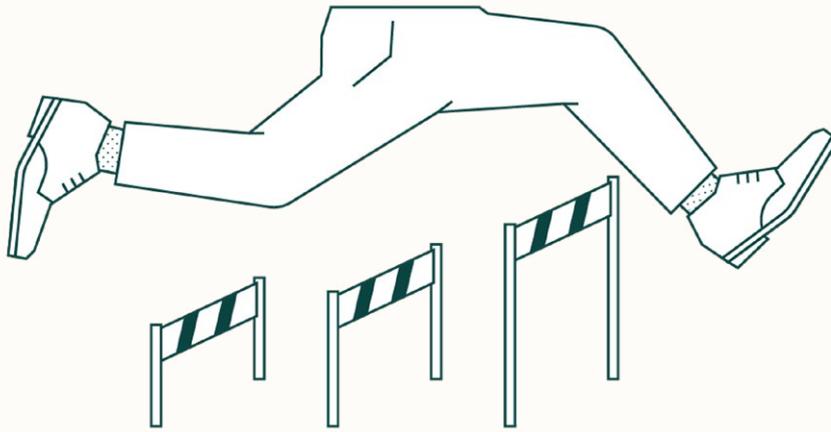
**L'inclusion favorise la cohésion et l'esprit d'équipe.** Des collaborateurs qui se sentent intégrés et valorisés sont des collaborateurs fidélisés. Tant par le recrutement de talents diversifiés, hyper motivés et engagés, que par la satisfaction d'une équipe fière de son entreprise, avec un sentiment d'appartenance au lieu de travail renforcé. **Le taux de turnover diminue, permettant des économies sur le coût d'embauche et de recrutement.**

L'enjeu Diversité & Inclusion permet donc à la fois d'attirer et de fidéliser des talents et en particulier les nouvelles générations mais également de donner du sens aux collaborateurs dans une période où l'engagement est au cœur des sujets de l'entreprise. Alors que la quête de sens au travail est devenu un incontournable auquel les entreprises se doivent d'apporter une réponse, **la mise en place d'actions concrètes, visibles et mesurables sur le sujet D&I représente une vraie solution ainsi qu'une opportunité.**



**“La première chose à retenir c'est que nous allons recommencer. Regardez les sourires et la lumière qu'il y a dans les yeux des salariés Scalandes. Ils sont très fiers de ce qui a été fait.” Scalandes**





## → • Former les équipes au management inclusif

Il y a un paradoxe vertueux des politiques favorables à la diversité : en cherchant à ne pas sélectionner sur des ressemblances extérieures ou superficielles, **le management inclusif permet à des correspondances et à des complémentarités inattendues de se révéler et de s'exprimer.**



**“Nous ne nous contentons pas d'aller voir dirigeants et recruteurs pour les convaincre qu'en misant sur la diversité ils font un investissement gagnant-gagnant. Nous voulons aussi nous assurer que les managers, dans l'organisation, partagent cette conviction.**

**Et surtout, nous accompagnons les collaborateurs opérationnels sur le terrain, en travaillant à la fois sur leurs besoins et sur l'aspect humain des recrutements à venir“** explique Théo Scubla.

Chez **BNP Paribas Cardif**, ils sont accompagnés dans l'apprentissage du management inclusif. Des cycles de conférences sont organisés chaque année en présence du directeur général afin de réunir les managers autour « *d'experts internes et externes pour parler agissements sexistes, orientation sexuelle, handicap, religion...* ». Par ailleurs, un module dédié à la diversité, en collaboration avec each One, a été ajouté à leur programme de formation et un module spécifique a été élaboré pour les cadres dirigeants et leur comité de direction.

**Ces efforts semblent se révéler payants puisqu'en 2019, 79 % des collaborateurs de BNP Paribas Cardif estimaient que le management de leur entreprise favorise la diversité.**

**each One**



### → • Nourrir la politique RSE

Par ce programme de recrutement inclusif et de formation des équipes au management de la diversité, each One permet aux entreprises d'**opérationnaliser les sujets RSE** dans leur propre fonctionnement, de façon concrète et visible pour les équipes, avec des résultats et un impact positif communicable.

### → • Communiquer et nourrir l'attractivité de la marque

**Les effets de la solution each One sont mesurables, avec un impact 360° pour l'organisation.** Ainsi, les entreprises disposent d'éléments communicables, en interne et en externe, qui feront de leurs actions des atouts concrets. Même si ce n'est pas l'objectif premier, une entreprise dont l'équipe ressemble à la société dans laquelle elle évolue bénéficie d'une meilleure image commerciale, à **une époque où une part croissante des consommateurs valorisent l'engagement RSE des entreprises dont ils achètent les produits et les services.**

### → • Renforcer la marque employeur

C'est désormais une quasi-certitude. La crise sanitaire a modifié les critères de choix d'un employeur, plus particulièrement **chez les jeunes pour qui la recherche de sens et d'impact est devenue prépondérante.** Si une stratégie d'inclusion est un critère de fidélisation, elle participe également à l'attractivité de la marque employeur et la rétention des talents. Il est donc important de communiquer sur ses valeurs, ses pratiques et ses résultats.

## → • Stimuler la créativité et l'innovation

La diversité et l'inclusion favorisent en outre la créativité et l'innovation, en multipliant les points de vue et les expériences, en faisant bouger les lignes internes, en changeant les regards, en dynamisant les équipes.

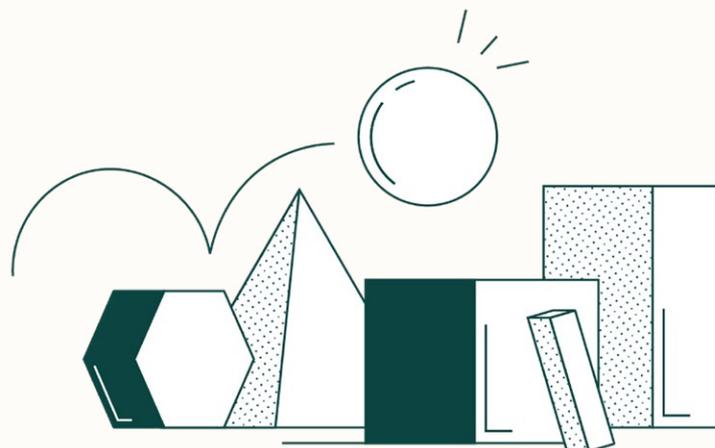
Comme l'a déclaré dans une interview **Pete Stone**, le fondateur de la société de conseil et formation Just Different, « **si on ne compte pas, dans ses équipes, des gens qui ont le droit d'exprimer leur différence, on ne fera pas germer d'idées nouvelles et on ne pourra pas créer l'innovation nécessaire à la pérennité de son entreprise** ».

**Près d'un Français sur deux relève une hausse de la créativité et de l'innovation en présence d'une pluralité de points de vue comme un des principaux apports de la diversité, dont un tiers qui le cite en premier.**

C'est dans la dynamique du rapprochement que ce pacte gagnant-gagnant se matérialise le mieux. Le rapprochement, c'est la capacité à faire se rencontrer des personnes, des concepts, des notions que tout semblait séparer, et qui une fois en contact dégagent des idées, des solutions, des propositions formidablement prometteuses. C'est un peu « **1 + 1 = 100** » ! » - **Théo Scubla**

## → • La résilience

**Notre société est diversifiée**, alors une entreprise qui ne l'est pas sera finalement moins capable de comprendre véritablement les besoins des clients et de s'adapter au marché et aux publics.



**each One**

# Conclusion

Là où d'autres acteurs proposent des prestations faisant de l'inclusion une approche ad-hoc, each One innove et fait la différence avec une solution clé en main, s'inscrivant dans le fonctionnement des entreprises et qui réponds à plusieurs défis à la fois : **recrutement, formation, innovation, engagement et rétention, marque employeur.**

**Les avantages d'une telle solution, simple et à forte valeur ajoutée, accompagnée d'une méthode innovante, prouvent que l'engagement social et la performance des entreprises peuvent être alignés et se renforcer mutuellement.**

Each One l'a compris et accompagne toujours plus d'entreprises, de personnes réfugiées et nouveaux arrivants vers un nouveau standard de l'inclusion, proche des besoins comme des réalités.

En mars 2022, each One réalise une levée de fonds d'ampleur inédite dans le domaine de l'inclusion des personnes réfugiées.



“Ma vision des personnes réfugiées a changée au moment où j'ai commencé à travailler avec each One parce que j'ai eu la chance de réaliser qu'il y a des jeunes gens qui ont envie de s'intégrer pleinement et qui ne cherchent pas à avoir de la pitié, mais qui veulent simplement qu'on reconnaisse leur background professionnel et académique. each One en un mot, c'est l'avenir.” L'Oréal

Alors que la réglementation et les attentes des salariés et des consommateurs évoluent, l'injonction à la RSE se fait plus pressante auprès des entreprises.

**Ainsi, il ne s'agit plus pour une organisation de considérer indépendamment les besoins et les budgets en recrutement et formation d'un côté, la politique et engagements RSE de l'autre, mais d'adopter des solutions holistiques afin d'aligner défis, intentions et performance.**

**En savoir plus sur each One**

# Les résultats each One

2700

2 700 personnes réfugiées et nouveaux arrivants accompagnés vers l'emploi dans 47 villes en France métropolitaine

29 000

29 000 collaborateurs d'entreprises de secteurs très différents qui ont été sensibilisés à l'accueil, la formation et l'inclusion des nouveaux arrivants dans l'emploi

91%

91 % des clients each One renouvellent leur collaboration et augmentent leur volume de recrutement

## Awards



- LVMH Innovation Award dans la catégorie Employee Experience
- Lauréat Grand Prix Diversité et Inclusion 2022
- Prix de l'Entrepreneur social de l'année du Boston Consulting Group-BCG
- N°1 du top 50 de l'entrepreneuriat à impact de Carenews, le média des acteurs de l'engagement (catégorie Emploi et formation), ...

# each One

En savoir plus sur les résultats each One :

**Rapport d'impact 2022**

Recruter inclusif avec each One :

**[www.eachone.co](http://www.eachone.co)**

