

PAQTE.fr

RAPPORT

2019



**GROUPE
BPCE**



Le Paqte Avec les Quartiers
pour Toutes les Entreprises



Le PAQTE.fr est la mobilisation des entreprises, de toutes les entreprises, pour les 1 514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Cette initiative du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, propulsée par IMPACT partenaires et Bpifrance, est un programme d'accompagnement pour tous ceux qui veulent œuvrer à une meilleure inclusion économique de ces territoires et de leurs habitants.

C'est une démarche concrète qui concerne toute l'entreprise avec 4 piliers : Sensibiliser, Former, Recruter et Acheter.

- La sensibilisation des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le stage de 3ème ou encore des interventions en milieu scolaire sur le thème de l'entrepreneuriat,
- L'accès à l'alternance, pour permettre l'insertion professionnelle de la jeunesse de nos quartiers, mais aussi la reconnaissance des compétences,
- La promotion du recrutement sans discrimination, par l'autodiagnostic et la formation, ou encore des plateformes dédiées,
- Le développement économique des QPV, en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés ou y recrutent.

Le 20 février 2019, 71 entreprises se sont engagées au nom de leurs collaborateurs dans la démarche du PAQTE.fr.

LE RÉFÉRENT PAQTE

au sein du Groupe BPCE



Alain FOURNIER

Directeur expérience collaborateur
et politique d'emploi
DRH Groupe BPCE

« Le Groupe Banque Populaire Caisse d'Épargne (BPCE) est présent sur l'ensemble des territoires par ses réseaux de proximité, il a donc un rôle important à jouer dans la mise en œuvre du PAQTE.fr sur l'ensemble de ses composantes (sensibilisation, accueil des classes de 3ème, apprentissage, achats impactants et sensibilisation à la non-discrimination).

La mise en œuvre de ces actions nous permet de nous faire reconnaître comme un acteur de ce dispositif mais également de faire savoir aux jeunes issus des quartiers que les métiers d'un Groupe bancaire comme le nôtre, sont accessibles à l'ensemble des diversités. Le Groupe BPCE recrute tous les ans plusieurs milliers de personnes en CDI, le PAQTE est donc une occasion unique de faire connaître et d'ouvrir nos offres d'emploi aux jeunes issus des quartiers :

- La participation aux apprentissages dating de la région Parisienne ou des entreprises du Groupe se sont impliquées et ont rencontré des jeunes en recherche d'alternance.

- La participation à des rencontres favorisant les achats impactants avec l'implication des acheteurs du Groupe.

En 2020 le groupe BPCE continuera à mettre en œuvre les actions initiées depuis 2018 en renforçant plus particulièrement le développement de l'apprentissage auprès des jeunes dans un but d'intégration. »

—
Alain FOURNIER

RÉFÉRENTS

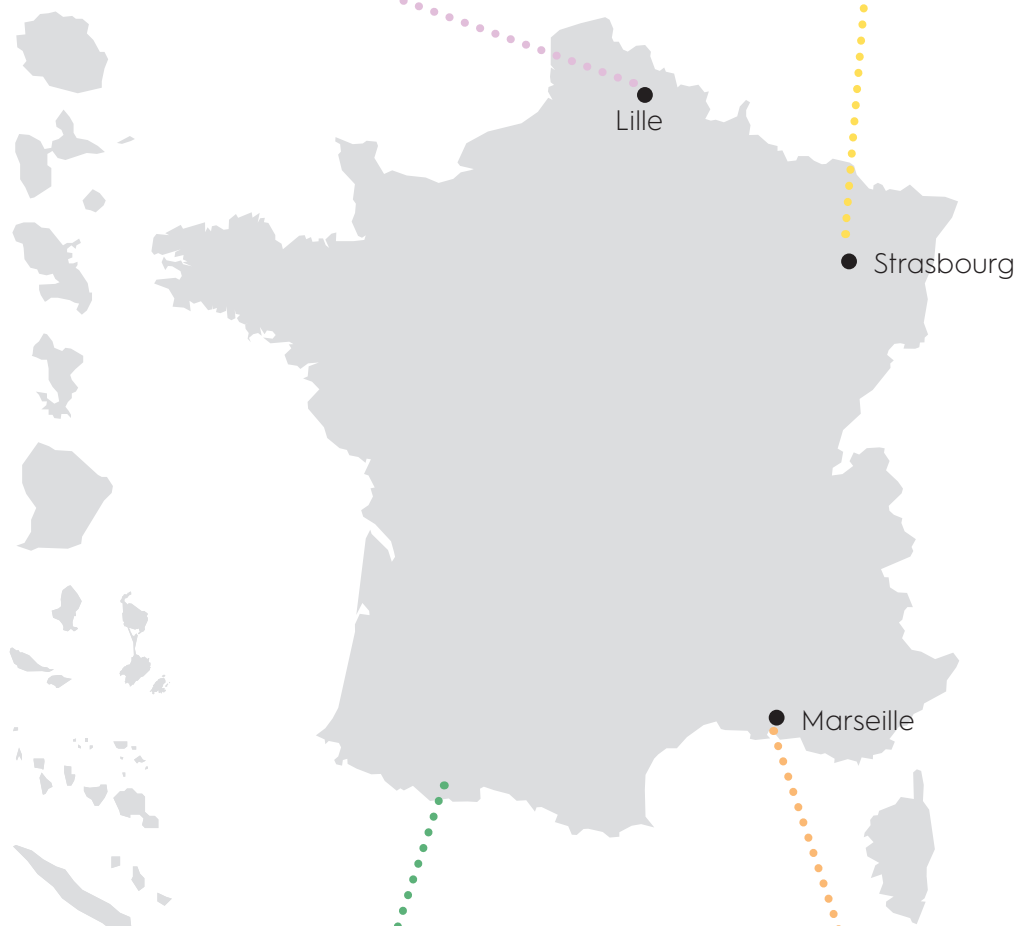
MOBILISÉS pour les quartiers

FORMER

Participation de deux entreprises du groupe au premier Apprentissage Coaching: 60 jeunes habitants d'un quartier prioritaire du Nord ont pu bénéficier de conseils dans leur recherche d'alternance de la part d'entreprises et partenaires associatifs du territoire.

SENSIBILISER

Accueil de 10 stagiaires de 3ème pour un moment riche d'échange et d'enseignements, permettant à ces jeunes de découvrir les métiers de la banque.

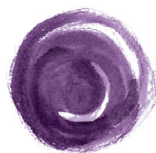


RECRUTER

Parcours de formation obligatoire « recruter sans discriminer » dispensé à tous les collaborateurs en charge du recrutement. Natixis propose également sous un format e-learning un SERIOUS GAME intitulé «Vivre ensemble la diversité».

ACHETER

5ème édition du Colloque PHARE (Politique Handicap et Achat Responsable) à Marseille.



**GROUPE
BPCE**

Le Groupe BPCE, 2e groupe bancaire en France, est profondément ancré dans les territoires. Les entreprises du groupe (14 Banques Populaires, 15 Caisses d'Épargne, Natixis, le Crédit Foncier, la Banque Palatine...) exercent leur métier de banquier et d'assureur au plus près des besoins des personnes et des territoires.

Fidèle à ses valeurs coopératives, le Groupe BPCE est une banque universelle, ouverte à tous et proche de ses clients. Il est donc essentiel de garantir, au sein de chacune de ses entreprises, un traitement équitable visant à réduire les inégalités constatées et à développer un environnement respectueux des différences liées à l'identité sociale de chacun (âge, sexe, origine, ethnie...) en dehors de tout préjugé.

Naturellement, et depuis sa création, le groupe s'est ainsi engagé en faveur de la diversité à travers des objectifs affichés et des projets concrets.

Le Groupe BPCE a poursuivi ses objectifs dans quatre domaines prioritaires: la gestion intergénérationnelle, l'égalité professionnelle Femme/Homme, l'emploi des personnes en situation de handicap et l'égalité des chances.

Ce rapport est composé d'une sélection non exhaustive des initiatives portées par les établissements du Groupe BPCE.

105 019

collaborateurs au service de 30 millions de clients
dont 9 millions de sociétaires

8 791

recrutements en CDI en 2019

+ de 3 900

alternants au sein du groupe BPCE en 2019
dont 5.7% issus des QPV

SENSIBILISER

Ouvrir son entreprise à la jeunesse des quartiers populaires, 13% de la jeunesse de notre pays. Le PAQTE.fr propose des actions en faveur de ces jeunes, qu'ils soient de l'hexagone ou d'outremers. Ainsi, les 43 000 collégiens de 3^e scolarisés dans des établissements REP+ vont bénéficier de stages de qualité avec la mise en place d'une plateforme (www.monstagedetroisieme.fr) et surtout la mobilisation des employeurs du PAQTE.fr. Les dirigeants des entreprises peuvent aussi témoigner dans les lycées des quartiers populaires : dans le cadre du « Mois de l'Entrepreneuriat dans les Quartiers », ils sont mis à contribution pour donner envie d'entreprendre. Tous les collaborateurs de l'entreprise peuvent aller à la rencontre de cette jeunesse !

1

il s'agissait d'une première que nous allons renouveler

QUELQUES INITIATIVES

[ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE]

La Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne a accueilli pour la première fois en novembre 2019, 10 collégiens scolarisés dans un établissement REP+ de l'Eurométropole de Strasbourg dans le cadre de leur stage d'observation de 3^{ème}.

La présentation de la banque en général, puis du groupe BPCE et de la Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne en particulier a été réalisée sous forme ludique avec quiz, jeux, vidéos et mises en situation. La visite du Centre de Relations Clients a permis la découverte « in situ » du métier de Conseiller de Clientèle à Distance.

[NORD] En 2020, la Banque Populaire souhaite développer l'accueil de stagiaires de 3^{ème} issus des Quartiers prioritaires. « Nous pourrions ainsi leur proposer 1 semaine de stage au siège (1 jour = 1 service). Nous organiserons les semaines de stage en groupes d'élèves (4 ou 5 élèves). »

OBJECTIFS 2020-2021

Banque Populaire du Nord : Nous sommes prêts à accueillir de nouveaux collégiens en 2020/2021 et à communiquer pour donner envie aux établissements du groupe de déployer cette initiative.

« L'accueil collectif de 10 collégiens en classe de 3ème a été une expérience très enrichissante tant pour les jeunes qui découvraient pour la première fois le monde professionnel, que pour tous les collaborateurs ayant accueilli ou côtoyé nos « jeunes collègues » durant quelques jours.

Le rapport d'étonnement des collégiens portait sur différents points :

- la multitude et la diversité des métiers en banque,
- l'omniprésence du digital : les écrans d'affichage dynamique, les réunions en visioconférence, le paiement sans contact, le paiement ou le retrait via un smartphone, la signature électronique, l'utilisation des tablettes I-Pad par les commerciaux ou la DRH,...

A relever également un fort intérêt pour des sujets portant sur la diversité : la mixité/l'égalité professionnelle et le handicap.

Nous avons vécu un grand moment riche en échanges. Le groupe n'était pas avare de questions et s'intéressait à tout. Nous avons une majorité de garçons : aurons-nous suscité des vocations ? »

— **Dominique ROBIN, Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne**

Directrice Gestion des Carrières et Développement RH



Accueil des collégiens et présentation de l'entreprise.

SENSIBILISER

FORMER

L'alternance est une voie d'insertion professionnelle attractive pour les jeunes des milieux populaires : en entreprise et rémunérée ! Si 13% de jeunes habitent dans un QPV... Ils ne représentent en France qu'à peine 5% des contrats d'apprentissage. Le PAQTE.fr aide les entreprises à recruter plus de jeunes des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, en les identifiant, en les coachant mais aussi en accompagnant les maîtres d'apprentissage pour limiter les risques de rupture anticipée de contrat.

1

recrutement en CDD pour la BP Nord à ce jour suite à cet événement.

5,7%

des alternants du groupe BPCE en 2019 sont issus des QPV

OBJECTIFS 2020-2021

Le Groupe renouvellera l'expérience dans le cas d'évènements similaires.

QUELQUES INITIATIVES

[HAUTS-DE-FRANCE] De nombreux événements sont régulièrement organisés dans tout le territoire, comme c'était le cas à Lille lors d'une session d'Apprentissage Coaching. Le Groupe BPCE était représenté par 2 de ses entreprises : la Caisse d'Épargne Hauts de France et la Banque Populaire du Nord.

Après un premier temps d'échange avec les entreprises participantes et Julien Denormandie, ministre chargé de la Ville et du Logement, une soixantaine de jeunes résidant dans un quartier populaire de la région a pu bénéficier de conseils pour les aider dans leur recherche (présente ou à venir) sous la forme de speed-meetings.

Un vrai moment d'échange et des rencontres enrichissantes pour toutes les parties prenantes.

[RHONE-ALPES] A la Caisse D'Épargne Rhône Alpes a eu lieu une nouvelle marche pour l'emploi, action menée aux côtés du réseau MIX-R. La vocation de MIX-R est d'inspirer et faire collaborer les entreprises pour aller ensemble plus vite et plus loin dans leur démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Ce réseau s'appuie donc sur la mutualisation pour pallier des problématiques communes aux entreprises.

Il offre ainsi dans le cadre de Nouvelle Marche pour l'Emploi un programme mutualisé de recrutement et de formation de profils sortis du parcours classique. Une démarche construite sur 3 grands axes : collecte de 150 candidatures et validation des acquis fondamentaux, sélection des candidats sur leur motivation et savoir-être, suivi de la formation par les 9 personnes retenues dans le dispositif, avant répartition dans les entreprises participantes.

« Nous avons eu l'occasion de participer à la conférence PAQTE.fr du 16 septembre 2019. J'ai moi-même participé à cette conférence pour la Banque Populaire du Nord. Durant cette conférence, il était question d'échanger sur le rapport PAQTE.fr et ses enjeux. Nous avons échangé autour de ses 4 axes et avons eu des retours d'expériences des entreprises utilisatrices (IBM, Bailleur social, Décathlon, BNP).

Julien DENORMANDIE, Ministre de la Cohésion sociale, était lui aussi présent et nous a exposé les enjeux de ce nouveau dispositif. Cette conférence a été très enrichissante et nous souhaiterions renouveler l'expérience

De plus, j'ai pu participer à la séance de coaching. J'ai coaché des candidats à la recherche de poste ou d'alternance. Grâce à cette journée, nous avons embauché un candidat en CDD au sein de notre plateforme téléphonique que nous accompagnerons en septembre 2020 en alternance dans le cadre de sa reprise d'étude.»

Jennifer HANBLI, Banque Populaire du Nord
Chargée de recrutement Relations Ecoles
Direction des ressources humaines



Moment d'échange lors d'un coaching CE HDF.

RE
ER
Z
O
E

RECRUTER

Donner sa chance à tous. Le PAQTE.fr accompagne les entreprises partenaires dans l'amélioration de leur processus de recrutement mais aussi de suivi de carrière. Par le biais d'outils mis à disposition, les entreprises sont invitées à former leurs équipes à la non-discrimination (auto-testing et e-learning), mais aussi à diversifier leurs canaux de recrutement avec pour objectif la reconnaissance des compétences de chacun.

7

situations qui nous confrontent à nos stéréotypes et 10 min pour aller de l'avant

10

ou 20 minutes par modules selon l'approfondissement que l'on choisit d'y consacrer

QUELQUES INITIATIVES

Le Groupe BPCE a mis à disposition le E-learning PAQTE et un outil diagnostique à disposition des établissements, qu'ils peuvent déployer et utiliser à leur guise.

Outre la formation «recruter sans discriminer» qui fait partie du parcours collaborateur obligatoire pour les personnes en charge du recrutement, Natixis a développé un outil de Serious game découpé en 7 modules d'e-learning pour se mettre dans des conditions réelles qui nous confrontent à des stéréotypes.

Les thématiques sont :

Convictions religieuses / Orientation sexuelle / Genre / Origine / Activités syndicales / Handicap / Age

Les collaborateurs peuvent à travers ce parcours :

- Vivre des situations permettant de se confronter aux stéréotypes les plus courants : âge, genre, origine, conviction religieuse, orientation sexuelle, handicap, activité syndicale.
- Repérer les situations discriminatoires et non-inclusives, les diagnostiquer, y remédier et obtenir du feedback tout en découvrant les bonnes pratiques.
- Connaître la position de la loi en la matière, et les engagements de Natixis en particulier.

OBJECTIFS 2020-2021

Tous les leaders de la Banque de Grande Clientèle vont recevoir une recommandation individuelle à suivre ce contenu soit environ 1 000 personnes concernées.

« L'E-learning VIVRE ENSEMBLE LA DIVERSITE est un parcours de formation complet en serious game accessible à tous les collaborateurs de Natixis, en libre-service.

Constitué de 7 modules, il permet à l'apprenant de vivre des situations réelles permettant de se confronter aux stéréotypes les plus courants au travers de différentes thématiques : âge, genre, origine, conviction religieuse, orientation sexuelle, handicap, activité syndicale.

Le parcours permet de repérer les situations discriminatoires et non-inclusives, les diagnostiquer, y remédier et obtenir du feedback tout en découvrant les bonnes pratiques. Il aborde également la position de la loi en la matière, l'ambition de Natixis incarnée par une interview de la DRH et les engagements de Natixis au travers de ses accords. »

Pascal AUBERT, Natixis
Expert Leader - Digital Learning
Direction Learning & Development

Laure SALSON, Natixis
Domaines Transverses & Leadership

Vivre Ensemble la Diversité

Parcours commun | Parcours managés

Connaissez-vous la limite ?
Repérez les dérapages au cours d'un débat animé. Score: 0%

Que pensez-vous de ?
Découvrez les raisons cachées d'un plan de carrière ralenti. Score: 0%

Comment les stéréotypes nous influencent-ils ?
Mesurez l'action consciente et inconsciente des stéréotypes. Score: 0%

Et si c'était vous ? (Origine)
Prenez conscience des obstacles à franchir pour les personnes discriminées. Score: 33%

Score total
47%

Vos ressources clés
Téléchargez les ressources de votre entreprise. PDF

ACHETER

Utiliser sa capacité d'achats pour accompagner les territoires fragiles. Le PAQTE.fr aide les acheteurs des entreprises partenaires à aller à la rencontre des TPE et PME implantées dans un territoire fragile (QPV, ruralité, outremer) mais aussi celles qui y recrutent comme les Entreprises d'insertion, adaptée ou ESAT. Ces rencontres permettent de contribuer au développement du tissu économique local en sortant ces entrepreneurs de leur isolement. Les acheteurs sont aussi incités à témoigner et à cartographier leurs achats pour identifier les bonnes pratiques.

3,5

Milliards d'euros d'achats réalisés en France par le groupe BPCE, soit 98 702 emplois (ETP) soutenus en France

5

Milliards d'euros de richesses créés dans l'économie française.

Plus d'infos sur <https://www.bpce-achats.fr/actualites/mesure-de-lempreinte-socio-economique-des-achats-du-groupe-bpce>

OBJECTIFS 2020-2021

- Poursuivre nos engagements au STPA
- Créer des opportunités de rencontre avec l'écosystème fournisseurs des territoires

QUELQUES INITIATIVES

En 2019, s'est tenue à Marseille, dans les locaux de la Banque Populaire Méditerranée, la 5ème édition régionale du Colloque PHARE (Politique Handicap et Achats Responsables) réunissant 4 entreprises du Groupe BPCE de la région Sud-Est (la Banque Populaire Méditerranée et les Caisses d'Épargne Côte d'Azur, CEPAC et Languedoc-Roussillon). L'occasion de partager, avec près d'une centaine d'invités, les engagements en matière d'achats responsables, d'innovation et de développement économique des territoires.

Pour mobiliser les collaborateurs et les fournisseurs autour des engagements RSE du Groupe BPCE, des retours d'expérience sur les thématiques de la cotraitance, la co-innovation et la relation client ont permis de mettre en avant des cas concrets de prestations réalisées avec les entreprises de la région et notamment des entreprises du STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté).

Les fournisseurs invités implantés sur le territoire ont également présenté leur activité sous forme de pitch.

Enfin, pour favoriser les échanges et le développement de partenariats, un business corner a rassemblé les fournisseurs sélectionnés par les entreprises du groupe co-organisatrices de l'évènement.

« En s'appuyant sur les écosystèmes régionaux, ce Colloque traduit bien ce que nous voulons faire au niveau du groupe en matière de politique achats responsables », souligne Catherine Fournier, Directrice général de BPCE Achats.

« BPCE Achats a développé une plateforme collaborative sous le nom de OneMap RSE afin de promouvoir l'innovation sociétale dans les achats du Groupe BPCE. Cette plateforme permet de partager des informations sur les fournisseurs et les prestations réalisées, les bonnes pratiques et actualités liées à la RSE. Catherine Pourvoyeur évoque ce qui a motivé ce projet
« Cet outil a été lancé en 2019 pour répondre au besoin de partage de bonnes pratiques RSE exprimé par nos filières achats et RSE. Grâce à un système de géolocalisation, il permet de mettre en avant les fournisseurs vertueux en matière de RSE sur un territoire donné. En qualifiant la base de données de nos fournisseurs avec des critères RSE, cette initiative permet notamment de promouvoir les achats inclusifs (achats auprès d'EA, d'ESAT ou d'Entreprise d'Insertion). Tout collaborateur du groupe peut alimenter cette base de données, la consulter pour faire du sourcing et contribuer ainsi au développement des achats responsables du groupe. »

—
Catherine POURVOYEUR

Responsable RSE - BPCE Achats



BPCE Achats a développé une plateforme collaborative sous le nom de OneMap RSE afin de promouvoir l'innovation sociétale dans les achats du Groupe BPCE.

ACHETER

FOCUS 2019 :

Notre engagement lors des Apprentissage Datings

Le focus met en exergue une action à fort impact social déployée récemment par le groupe BPCE.

Dans le cadre du PAQTE.fr, le Groupe BPCE a été invité à l'Apprentissage-Dating organisé à l'initiative de Bpifrance, IMPACT partenaires, Korn Ferry et Proactive Academy. Ce dispositif a accompagné notre campagne d'alternance 2019 et nous a proposé des job-datings qualifiés avec des candidats des quartiers populaires franciliens.

9 sessions de job-datings ont été programmées avec plus de 1 000 jeunes. En 2h, chaque recruteur a eu l'opportunité de rencontrer 8 candidats motivés, coachés et sélectionnés en fonction de ses

besoins pendant des entretiens de 10 minutes pour une première prise de contact. 5 entreprises du Groupe BPCE situées en région Parisienne (BPCE-SA, BRED, Caisse d'Épargne Ile-de-France, BPVF) ont eu l'occasion de participer à ces sessions. Ces entretiens ont donné lieu à de nombreuses prises de contact visant à intégrer des jeunes en alternance à compter de septembre 2019.

D'ores et déjà, la BPVF s'engage pour mettre à disposition leurs locaux dès mars 2020 pour accueillir un job dating auprès de jeunes issus des quartiers sensibles.



En juin et juillet CE IDF, BPCE SA et d'autres établissements ont pu participer à un forum organisé dans le cadre du PAQTE.fr. C'était l'occasion de rencontrer environ 8 jeunes pendant 2h à un rythme soutenu.

«Nous étions deux collaboratrices sur cet événement où avons rencontré une quinzaine de candidats. Deux profils étaient pertinents mais aucun n'a été recruté suite aux entretiens opérationnels. Nous serions malgré tout partants pour participer à nouveau l'année prochaine !»

Ces moments nous ont permis de rencontrer des jeunes aux parcours différents et d'avoir la possibilité de leur ouvrir un champ des possibles car ils n'auraient pas forcément fait la démarche de postuler directement sur notre site emploi.

—
Chloé PICARD, Caisse d'Épargne Ile-de-France
Département Recrutement – Développement RH

8

candidats rencontrés par recruteurs

10

minutes pour convaincre

FOCUS 2019

