

3.



# LES BANQUES, CREUSET DE L'INSERTION

La profession bancaire est fortement engagée pour l'insertion professionnelle de tous, jeunes en alternance, sportifs issus des quartiers prioritaires, personnes en situation de handicap, réfugiés politiques...

La diversité des recrutements est un levier de performance pour les entreprises bancaires.

## L'INDUSTRIE BANCAIRE, ACTEUR DYNAMIQUE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Avec plus de 366 000 employés, soit 1,9% de l'emploi salarié privé en France, les banques sont l'un des premiers employeurs du secteur privé de notre pays. Elles sont également un acteur dynamique du marché de l'emploi avec le **recrutement de plus de 42 000 personnes en 2017**, aux profils variés, dont une majorité de jeunes de moins de 30 ans (51%). Le secteur propose également des emplois durables avec 2 recrutements sur 3 en CDI, contre 2 sur 10 en moyenne au niveau national.

**Les banques ont pris des engagements forts en matière d'insertion professionnelle avec l'accueil croissant de stagiaires et d'alternants.** Elles aident ces jeunes, et particulièrement ceux issus des quartiers, à acquérir les savoir-faire et savoir-être utiles afin de pouvoir aborder un futur emploi dans une entreprise bancaire ou d'autres secteurs d'activité, facilitant de fait leur insertion professionnelle.

## L'insertion par l'alternance

Permettre l'accès à l'emploi des jeunes peu qualifiés en augmentant le nombre de contrats d'alternance est l'un des objectifs que les banques se sont fixés dans le cadre du relevé de conclusions du Pacte de responsabilité et de solidarité en 2015. Avec une hausse de 10% du nombre annuel d'offres de contrats en alternance à fin 2017, les banques ont atteint cet objectif.



**DES ALTERNANTS ONT UN EMPLOI 6 MOIS  
APRÈS L'OBTENTION DE LEUR DIPLÔME.**

Source : Banques AFB en 2017



**LA PROFESSION BANCAIRE  
ATTACHE UNE GRANDE IMPORTANCE  
À L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES JEUNES, NOTAMMENT  
DANS LE CADRE DE L'ALTERNANCE  
QUI PERMET À DE NOMBREUX  
JEUNES DE BÉNÉFICIER  
D'UNE FORMATION EN ENTREPRISE  
PARALLÈLEMENT  
À LEUR CURSUS D'ÉTUDES.**

Le nombre de ces contrats d'alternance a progressé de près de 20% entre 2013 et 2017. En 2017, les banques ont accueilli 6 500 nouveaux alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation). Les résultats sont probants : 65% des alternants occupent un emploi six mois après l'obtention de leur diplôme dont 58,4% dans la même entreprise d'accueil (périmètre des banques AFB).

En juillet 2018, à l'occasion de la réunion des 100 plus grandes entreprises françaises à l'Élysée, les banques ont annoncé de nouveaux engagements pour l'insertion des jeunes par l'alternance. Ainsi, à titre d'exemple, 4 000 alternants seront recrutés au **Crédit Mutuel** en trois ans dont 25% issus des territoires ruraux en difficulté. À l'issue de l'alternance, au moins 80% d'entre eux se verront proposer un CDI.

À fin 2017, le **Groupe Crédit Agricole** compte près de 4 000 alternants et 4 200 stagiaires. Par ailleurs, chez **LCL** des « classes dédiées » ont été mises en place en partenariat avec plusieurs écoles et CFA dans le but de faciliter le recrutement de conseillers.

Le contenu des enseignements pédagogiques est validé par la banque, ce qui assure un ajustement de l'offre de formation au plus près des besoins. **LCL** finance les coûts de formation et s'engage à accueillir les étudiants en alternance. Pour l'année scolaire 2018/2019, cela représente 6 promotions de 20 élèves chacune.

« Coup de pouce pour l'insertion » est une action imaginée par la **Société Générale** qui vise à réussir l'insertion professionnelle durable de jeunes, peu ou non diplômés, issus de zones urbaines sensibles. Dans le cadre de ce dispositif, une formation en alternance de 12 mois leur est proposée pour devenir conseiller d'accueil ou conseiller multimédia. Mise en place pour la première fois en 2009 en région Rhône-Alpes, l'initiative s'est révélée être un vrai tremplin professionnel pour ces jeunes : une quarantaine ont intégré la banque en CDI et une centaine sont en cours de formation. En outre, une convention avec Pôle Emploi Île-de-France permet à la **Société Générale** de recruter des candidats sans diplôme particulier, mais disposant d'une expérience commerciale ou de relation avec la clientèle.

Depuis 2007, l'association Inseformabanques sur la Métropole lilloise permet également de construire un parcours d'insertion de jeunes éloignés de l'emploi avec, pour objectif, un retour à l'emploi via une formation en alternance de 12 mois au sein des banques de la région : **BNP Paribas, Caisses d'Épargne, CIC, Crédit du Nord, LCL, Société Générale...** Ce concept engagé par le syndicat CFDT Banques et la Maison de l'Emploi de Lille associe l'AFPA, Pôle Emploi et le Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB).

La politique d'alternance dynamique d'**Orange Bank** s'articule autour des fonctions support et, depuis 2018, des métiers de la relation client.



**NOUVEAUX CONTRATS  
D'ALTERNANCE  
DANS LES BANQUES  
EN 2017.**

Source : Banques AFB

Les alternants représentent ainsi plus de 5% des effectifs de la banque. **Orange Bank** a mis en place un partenariat avec l'Université de Picardie permettant aux étudiants de préparer une licence professionnelle banque tout en se professionnalisant sur le digital. 60% des alternants formés seront affectés en septembre 2018 à la banque de détail.

**BNP Paribas** s'engage également à promouvoir l'apprentissage et la professionnalisation auprès des étudiants des quartiers prioritaires. Pour la rentrée 2018, la banque prévoit de recruter 2000 étudiants pour la rejoindre sur un large panel de métiers.

Les banques du **Groupe BPCE** ou du **Crédit Mutuel** proposent des contrats de professionnalisation ou d'alternance et des stages aux personnes issues des quartiers prioritaires par l'intermédiaire de Pôle emploi et des missions locales. Par ailleurs, 36% des 1 100 apprentis accueillis en 2016 par les **Caisses d'Épargne (Groupe BPCE)** ont été intégrés en CDI ou CDD.

Active dans l'intégration et la formation des jeunes à l'emploi, **La Banque Postale** compte plus de 1 500 alternants à fin juin 2018, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Selon un sondage réalisé à l'été 2016, 96% des étudiants en stage ou en alternance au sein de la banque considèrent que leur expérience professionnelle leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences et 86% estiment que c'est un véritable atout pour leur CV.

### Des promotions grâce à la formation continue

Les établissements bancaires français ont toujours dédié une part importante de leurs ressources à la formation de leurs collaborateurs, leur permettant ainsi d'évoluer au sein de la banque ou du milieu bancaire. **En 2016, le secteur a consacré 4,4% de sa masse salariale à la formation continue de ses personnels (contre 2,6% en moyenne dans les entreprises françaises), soit près de 500 millions d'euros !** Ainsi, plus de 4 salariés sur 5 dans les banques bénéficient d'au moins une formation par an.

Les banques permettent ainsi à leurs collaborateurs de développer leurs compétences, d'évoluer au sein de l'entreprise ou d'améliorer

leur employabilité. La promotion interne est très importante : 13% des techniciens ont bénéficié d'une promotion en 2017 (périmètre des banques AFB).

À titre d'exemple, **La Banque Postale** a tenu entre 2015 et 2017 près d'1 million de jours de formation au profit de ses collaborateurs avec des parcours d'accompagnement dans leurs prises de fonction, de la formation continue et des parcours qualifiants pour développer plus spécifiquement des compétences clés. D'ici à 2020, un million de jours de formation seront encore dispensés.



### DES TECHNICIENS ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE PROMOTION INTERNE DANS LES BANQUES EN 2017.

Source : Banques AFB

## LA DIVERSITÉ, LEVIER DE PERFORMANCE

La politique des entreprises bancaires en faveur de la diversité est un moyen pour elles d'accueillir de nouveaux talents, véritables leviers de performance.

La profession bancaire s'est intéressée dès 2010 à la diversité des recrutements dans le cadre des travaux paritaires de l'**Observatoire des métiers de la banque**. Selon l'étude publiée en 2015, « Diversité et recrutement dans la banque », la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité se sont intensifiées dans les entreprises bancaires depuis le milieu des années 2000. Les conclusions de ces travaux ont conduit la profession à construire des dispositifs de préprofessionnalisation pour favoriser l'insertion.



Cette étude de l'Observatoire des métiers de la banque a pour objectif :

- de recenser l'ensemble des pratiques visant à favoriser la diversité en matière de recrutement dans les entreprises bancaires,
- d'analyser la manière dont ces pratiques sont mises en œuvre,
- d'identifier, d'un point de vue plus large, les modes d'accompagnement contribuant à aider les demandeurs d'emploi à s'insérer sur le marché du travail au sein d'autres secteurs d'activité.

Retrouvez l'étude sur : [observatoire-metiers-banque.fr](http://observatoire-metiers-banque.fr)

Pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville, des actions individuelles ou collectives de préparation opérationnelle à l'emploi sont mises en œuvre par le biais de la **FBF** ou directement dans les banques. Ces actions se déroulent sur 400 heures et comportent une période d'immersion en entreprise pour préparer ces jeunes à leur intégration dans le monde du travail et à la connaissance des fondamentaux de l'industrie bancaire.

**La Banque Postale Financement**, implantée au cœur de la Seine-Saint-Denis, s'est engagée depuis 2011 avec Plaine Commune, établissement public territorial couvrant le département 93. Plus de 26% des collaborateurs recrutés en 2016 habitaient la Seine-Saint-Denis.

Pour optimiser les chances de recrutement des jeunes, dans le secteur bancaire ou d'autres secteurs, certaines banques collaborent avec des cabinets de recrutement spécialisés, comme Mozaïk RH ou des réseaux sociaux professionnels, en apportant expertise et tutorat aux candidats. Ainsi, la **Fondation du Crédit Mutuel** soutient « L'Odyssée des CREPI vers l'emploi » un événement annuel national des CREPI (Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion) créé en 2010.

Le **Crédit Agricole** s'est associé avec la plateforme Wizbii, le premier réseau social professionnel mettant en relation les jeunes diplômés

à la recherche d'un stage ou d'un emploi avec les entreprises de la région qui recrutent. Ce dispositif s'appuie sur des rencontres physiques et sur la mise en relation en ligne via les pages Wizbii des caisses régionales. Ces dernières y postent leurs offres d'emploi et celles de leurs entreprises clientes.

**HSBC France** est partenaire depuis l'origine en 2007 de l'Opération Phénix, un programme qui permet aux étudiants en Lettres, Sciences Humaines et Sciences d'être recrutés à un niveau cadre. 25 étudiants diplômés en Master 2 ont ainsi été recrutés en CDI sur divers métiers de la banque et ont progressé dans leurs métiers respectifs.

### L'insertion professionnelle des sportifs

Le sport joue un rôle clé dans l'insertion sociale et professionnelle de jeunes issus des quartiers sensibles. Aussi les banques sont partenaires d'associations œuvrant pour l'insertion par le sport, dans la banque ou d'autres secteurs. Elles participent à l'accompagnement des sportifs de haut niveau et recrutent de jeunes sportifs en les formant aux métiers bancaires.

Le partenariat signé par la profession bancaire avec l'**Agence pour l'Éducation par le Sport (APELS)** a pour objectif de promouvoir auprès des banques le programme d'insertion profes-

sionnelle « Déclics sportifs » créé par l'APELS avec la banque **LCL**. Depuis 2015, il permet à de jeunes talents issus de clubs sportifs, mais en marge du monde du travail, de s'insérer durablement dans une banque grâce à leur détermination, leur enthousiasme et leurs compétences. Ces qualités, que l'on retrouve dans le monde du sport, sont complétées par une formation co-animée par l'APELS et le CFPB.

En février 2018, après une formation de plusieurs centaines d'heures, les 13 élèves de la première promotion inter-banques à Paris, détectés par l'APELS dans des associations de quartiers sensibles (Les Enfants de la Goutte d'Or, APART...), ont reçu leur attestation POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective). La deuxième étape de leur parcours s'est concrétisée par la signature d'un contrat de professionnalisation.

Plusieurs banques (**BNP Paribas, BPCE, LCL, Société Générale**) participent déjà à cette opération de recrutement inédite et mobilisent des tuteurs bancaires, aux côtés de l'APELS et des associations. Depuis 2015, 200 jeunes issus de quartiers sensibles ont bénéficié d'une formation bancaire. Les résultats sont exceptionnels : 95% sont passés en contrat de professionnalisation et 80% ont été intégrés en CDI ce qui témoigne de la qualité du *sourcing* et de la formation dispensée.

La **Caisse d'Épargne (Groupe BPCE)** a lancé en 2017 avec les Fédérations Françaises de Basket-Ball et de Handball, un dispositif inédit pour la reconversion des athlètes de haut niveau et la formation de jeunes sportifs : accompagnement à la reconversion par parrainage d'un quart des basketteurs et handballeurs pros prenant leur retraite chaque année ; formation bancaire adaptée aux contraintes des sportifs de haut niveau créée avec le CFPB à l'intention des jeunes espoirs des parquets français.

« Sport dans la ville », soutenue par la **Fondation Société Générale** et le **Crédit Agricole Centre-Est**, est la principale association d'insertion par le sport : 6 000 jeunes bénéficient de programmes sportifs, d'ateliers de découverte des métiers, de lecture et d'écriture, ou encore d'accompagnement dans la définition d'un projet professionnel.

L'Agence pour l'Éducation par le Sport (APELS) est le 1<sup>er</sup> réseau français des acteurs de l'éducation et de l'insertion des jeunes par le sport avec 1 000 structures (clubs sportifs, établissements scolaires, collectivités locales) et experts de terrain labellisés partout en France, dont 70% interviennent dans les quartiers prioritaires de la ville.

Avec ses 22 ans d'expérience, l'APELS porte des convictions fortes :

- les quartiers français sont riches de jeunes talents méconnus ;
- le club sportif est un lieu majeur voir inégalé de captation de la jeunesse populaire en situation de décrochage (social, scolaire, vis-à-vis des institutions) ;
- les jeunes impliqués dans des clubs sportifs à dimension éducative et sociale développent, plus que d'autres, des compétences relationnelles qui les préparent à la vie professionnelle ;
- la figure du coach sportif et du coordinateur est incontournable pour transmettre des valeurs et des savoir-être transférables à la vie quotidienne et professionnelle ;
- l'entreprise a besoin d'accrocher ces talents issus des quartiers pour faire face à de nombreux enjeux (recrutement de proximité et de qualité, cohésion, engagement sociétal...).

C'est pourquoi, depuis 3 ans, via son programme « Déclics Sportifs », l'APELS agit directement pour créer les passerelles qui font défaut entre les jeunes des quartiers et l'entreprise. En 2016, l'APELS et l'Association française des banques (AFB) ont ainsi noué un partenariat portant sur ce programme expérimenté dans un premier temps avec la banque LCL. Le parcours s'adresse à des jeunes sportifs de niveau bac ou inférieur et est également ouvert aux sportifs avec handicap. Il leur permet de reprendre confiance en eux, de se préparer à intégrer le monde du travail et de l'entreprise, d'apprendre les codes de l'environnement professionnel et bien sûr les fondamentaux de l'activité bancaire. Ce programme, aujourd'hui étendu à d'autres banques et d'autres secteurs d'activité, se révèle très fructueux.

Depuis 2015, plus 300 jeunes partout en France ont vécu l'expérience « Déclics Sportifs ». 80% d'entre eux ont obtenu un CDI en entreprise.

**Jean-Philippe Acensi**

Fondateur de l'Agence pour l'Éducation par le Sport



Le **Crédit Agricole** adhère au « Pacte de performance » proposé par l'État aux entreprises en faveur de l'accompagnement de 90 sportifs français de haut niveau. Lancé en 2014 par le président de la République, ce Pacte permet aux sportifs olympiques et paralympiques français de bénéficier d'un suivi socioprofessionnel renforcé.

### L'insertion des réfugiés

En 2017, près de 43 000 personnes ont obtenu le statut de réfugié ou une protection internationale en France. Plus de 40% des personnes réfugiées sont au chômage et la majorité

Depuis toujours ma passion est le sport, je pratique le football depuis l'âge de 4 ans, et si au départ j'avais envisagé une fac de sport, après m'être renseigné sur l'APELS et leur projet Déclics Sportifs, j'ai décidé de prendre part au programme proposé par l'APELS et LCL.

Au départ, le domaine bancaire me paraissait attrayant, prestigieux et inaccessible à la fois.

C'est étonnant de voir le secteur casser les codes du recrutement pour donner sa chance à des personnalités et des profils différents.

Un des éléments déterminants qui m'a fait choisir ce programme c'est la perspective d'un CDI, ce qui est dans la société actuelle quelque chose de rare.

L'APELS et LCL me mettent dans les meilleures conditions pour réussir dans la vie professionnelle, je suis prêt à saisir cette chance qui m'est donnée. À terme, ce serait intéressant de devenir conseiller et d'avoir mon propre portefeuille de clients.

Finalement, le sport apporte beaucoup de valeurs telles que l'entraide, la cohésion de groupe, la détermination, la persévérance, valeurs indispensables dans la vie d'une entreprise.

**Zinedine Rafa**

Seconde promotion APELS  
Attaché commercial en CDI à l'agence  
LCL de Lille-Hellemmes



d'entre elles subir un déclassement professionnel durable. Face à ce constat, le Medef, des entreprises, des organisations professionnelles et des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi s'engagent pour former et intégrer des personnes réfugiées motivées et déterminées à trouver une place durable dans la société française.

La **FBF**, avec le Medef et l'association Wintegreat, ont lancé une première expérimentation d'insertion dans l'emploi des réfugiés hautement qualifiés. La contribution de la profession bancaire porte sur la dispense d'une formation sectorielle de 150 heures, sur une immersion dans des banques de 100 heures et sur un soutien logistique au début du parcours pour une acculturation au milieu bancaire. Si l'immersion a été concluante, elle peut déboucher directement sur un contrat de travail ou sur un contrat de professionnalisation. À titre d'exemple, une réfugiée politique originaire du Népal rejoindra la FBF en octobre 2018.

Les banques mènent aussi de nombreuses initiatives individuelles pour l'insertion professionnelle et sociale des réfugiés.

En 2015, **BNP Paribas** a mis en place un premier plan de 5 millions d'euros sur 2 ans dédié au soutien aux organismes mobilisés pour l'accueil des réfugiés dans 9 pays européens (Autriche, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg et Pologne). Depuis, ce programme d'aide a été prolongé portant l'engagement de la banque à plus de 12 millions d'euros à horizon 2021. La banque souhaite désormais concentrer ses efforts, aux côtés de ses associations partenaires, sur le soutien à l'intégration sociale et professionnelle des jeunes réfugiés, notamment grâce à un meilleur apprentissage de la langue du pays d'accueil. Dans ce cadre, **BNP Paribas** soutient 20 entreprises sociales travaillant autour de 3 axes : l'aide d'urgence dont l'accès au logement, l'éducation et l'accès à l'emploi.

En partenariat avec l'association Kodiko, la **Fondation Société Générale** mobilise ses collaborateurs pour parrainer des réfugiés qualifiés et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Le **Crédit Coopératif (Groupe BPCE)** a mis en œuvre, depuis 2011, la Contribution Volon-

taire sur les Transactions de Change (CVTC). Cette contribution est versée depuis son origine à des acteurs reconnus agissant en faveur de la solidarité et du développement international. Depuis 2017, la « CVTC - Change solidaire » est versée à la Fondation Simplon pour son programme Refugeeks d'inclusion numérique auprès des personnes réfugiées. Couplées à l'apprentissage du français, les formations gratuites et certifiantes de ce programme ouvrent de nouvelles opportunités et perspectives d'avenir à ses bénéficiaires.



**LES ACTIONS DES BANQUES VISENT À LEVER LES FREINS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉS POLITIQUES EN PARTICULIER LA NON RECONNAISSANCE DE LEURS DIPLÔMES, L'ABSENCE DE RÉSEAU PROFESSIONNEL ET UNE MÉCONNAISSANCE DES ACTEURS DU SERVICE DE L'EMPLOI.**

### Des politiques actives pour le handicap

Les banques ont depuis longtemps mis en place des politiques actives d'emploi des personnes en situation de handicap, notamment au travers de la négociation d'accords d'entreprise avec les organisations syndicales, favorisant le maintien dans l'emploi, les embauches directes ou le recours à des entreprises du secteur protégé et adapté pour développer l'emploi indirect de ces personnes.

Le **Groupe BPCE** comptabilise plus de 4000 personnes en situation de handicap. Multipliés par 5 depuis 2009, ses achats au secteur du travail protégé et adapté représentent 523 emplois à taux plein en 2017.

La mission Handicap de **Société Générale** a fêté ses dix ans en 2016, avec notamment la signature d'un 4<sup>ème</sup> accord autour du handicap. Aujourd'hui, c'est une équipe avec de multiples compétences qui travaille sur cette

mission en France : intégrer puis accompagner au quotidien les collaborateurs en situation de handicap, sensibiliser et former les acteurs de l'entreprise, développer les achats responsables et travailler avec le secteur protégé et adapté, assurer l'accessibilité numérique des outils/applications, partager l'engagement et créer des partenariats pour faire avancer le handicap dans la société.

**HSBC France** a signé un nouvel accord en 2018 en matière de handicap. Son taux d'emploi de personnes en situation de handicap a doublé en 7 ans avec de nombreuses reconnaissances de handicap dans la banque et des recrutements en CDI, stage et alternance. Par ailleurs, la banque accueille tous les ans une dizaine d'auxiliaires d'été en situation de handicap.

La politique inclusive de **BNP Paribas**, depuis la signature de son premier accord en faveur de l'emploi et de l'intégration professionnelle des personnes handicapées en 2008, a permis de faire progresser tous les indicateurs : recrutement, maintien dans l'emploi, formation, sensibilisation des collaborateurs et recours au secteur protégé et adapté.



**La Banque Postale**, avec le Groupe La Poste, a mis en place une politique diversité active visant notamment à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap ou d'incapacité. Un accord a été signé en 2015 dans ce domaine.

Depuis 2005, le **Crédit Agricole** a formalisé une politique volontariste pour l'emploi des personnes en situation de handicap à travers divers accords signés par les Caisses régionales de **Crédit Agricole** et par **Crédit Agricole S.A.**. Ces accords structurent la politique du groupe autour de quatre axes d'engagement :

- le recrutement de salariés et d'alternants en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi grâce à des dispositifs humains et matériels pour aménager les postes de travail et à des innovations technologiques ;
- des actions de sensibilisation, information et formation pour tous les salariés du groupe ;
- le recours aux entreprises du secteur du travail protégé et adapté.

Les banques s'engagent aussi dans des partenariats avec des associations du monde du handicap. Ainsi, depuis 2007, l'association HandiFormaBanques – fondée par 8 banques (**La Banque Postale**, Barclays France devenue **Milleis Banque**, **BNP Paribas**, **Caisse d'Épargne**, **HSBC France**, **LCL**, Banque Martin Maurel devenue **Rothschild Martin Maurel**, **Société Générale**) et le CFPB – facilite l'insertion des personnes en situation de handicap dans la banque. Plus de 700 demandeurs d'emploi bénéficiaires de la loi Handicap ont pu être recrutés.

Depuis 3 ans, **Orange Bank** adhère à l'association Tremplin dont l'objectif est notamment d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes d'accueil, de formation et de recrutement de personnes en situation de handicap. Ce partenariat a permis à **Orange Bank** de recruter des auxiliaires d'été et des alternants en situation de handicap. Les ressources humaines travaillent en partenariat avec la médecine du travail et la SAMETH 93 et 80 (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés). La banque fait également appel à des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), en particulier dans le cadre de la dématérialisation

du dossier d'accueil des nouveaux collaborateurs. En outre, la banque participe à des actions de sensibilisation telles que la semaine du Handicap.

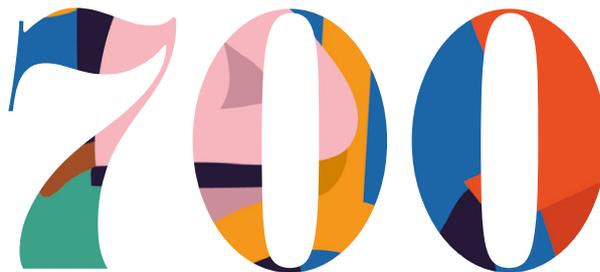
En 2017, le **Groupe BPCE** a signé un partenariat avec l'Union Professionnelle des Travailleurs Indépendants Handicapés (UPTIH) pour favoriser leurs recours au moyen d'une plateforme dédiée. La **Fondation d'entreprise Banque Populaire** accompagne chaque année depuis 25 ans des jeunes handicapés dans leur projet de vie (professionnel, sportif, culturel).

**Natixis (Groupe BPCE)** s'engage en faveur de l'association Clubhouse France qui vient en aide aux personnes fragilisées par un trouble psychique grave. Cette association assure le lien entre le rétablissement médical et la vie active des personnes atteintes grâce à un lieu d'entraide innovant et non médicalisé, le Clubhouse, qui offre des services d'accompagnement et des activités pour favoriser leur réinsertion sociale et professionnelle.

Enfin, deux banques françaises, **BNP Paribas** et **Société Générale**, ont signé la Charte du réseau mondial Entreprise et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Cette Charte constitue un outil mondial destiné aux entreprises qui veulent promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail.



+ DE



**DEMANDEURS D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI HANDICAP RECRUTÉS EN 10 ANS GRÂCE À L'ASSOCIATION HANDIFORMABANQUES.**

Source : handiformabanques.org





## Kyril Courboin

CEO France de J.P. Morgan

# IL EST DE NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES TERRITOIRES

J.P. Morgan est la première banque étrangère à s'être établie en France. Elle célèbre en 2018 ses 150 ans d'existence sur le territoire national, ainsi qu'un siècle de tradition philanthropique puisqu'Anne Morgan, fille de John Pierpont Morgan, mobilisa 350 américaines francophones pour venir en aide aux soldats et aux populations civiles dévastées par la Première Guerre Mondiale. Reconnaisant son engagement humanitaire hors du commun, la France l'honora de la Légion d'honneur et de la croix de guerre.

C'est dans cette tradition d'entreprise citoyenne que la banque s'inscrit aujourd'hui. Chez J.P. Morgan nous sommes convaincus qu'il est de notre responsabilité sociétale de contribuer au développement économique des territoires au sein desquels nous évoluons. Nous mettons ainsi nos ressources et notre expertise au service d'associations favorisant le développement économique local des quartiers prioritaires d'Île-de-France.

Soutenir le développement de ces territoires, à travers l'insertion économique par la formation, l'emploi et l'entrepreneuriat, est au cœur des missions de notre fondation qui combine ressources humaines et financières pour répondre à une problématique commune à de nombreux pays : trop de personnes restent exclues de la croissance économique mondiale. À une époque où le chômage peine à baisser, malgré un nombre croissant d'emplois non pourvus, améliorer l'accès aux opportunités économiques est la condition de notre succès à tous, spécialement pour favoriser l'emploi des jeunes.

Afin de combler cette asymétrie entre l'offre et la demande d'emploi, nous soutenons des associations dont c'est le cœur de métier : Les Compagnons du Devoir, l'Afmae, Simplon, Face, Sport dans la ville, Mozaïk RH pour former et placer les jeunes ; Ares et le Groupe SOS pour lutter contre le chômage de longue durée ; et enfin l'Adie, Impact partenaires et Pacte PME pour l'accompagnement des entreprises dans leur croissance. Au total, depuis 5 ans, nous avons soutenu une vingtaine d'associations et accompagné 15 000 personnes vers l'emploi.

« Nous venons d'environnements différents, nous n'avons pas la même culture, mais nous sommes réunis pour une cause commune ». L'engagement de nos salariés renforce notre action philanthropique grâce à des programmes comme le School Challenge, visant à encourager l'orientation des jeunes vers les matières scientifiques afin d'améliorer leur chance d'obtenir un emploi dans le futur, ou bien des programmes de mécénat de compétences, comme en juin 2018 où quatre des associations que nous soutenons en France ont bénéficié de l'implication des Service Corps. Pendant trois semaines, seize des salariés les plus performants de J.P. Morgan Monde sont venus apporter leur expertise en vue de résoudre un problème stratégique : projection financière, business plan... Ces expériences de volontariat ont un impact réel sur les associations mais également sur nos employés qui nous confient souvent que ce fut l'expérience la plus transformante de leur carrière.