

People & Planet Care #1 - 2025

Retour sur le HR Community Talk du Lab RH qui s'est tenu le 17 juin 2025.

Au sommaire :

1/ Veille & inspirations



Sophie Loeuilleux - *HR Innovation Project Manager au Lab RH*

2/ Retour d'expérience de BPCE sur leurs actions menées en matière de diversité et d'inclusion.



Carine LAFARGE - *Responsable Diversité & Mixité au sein du Groupe BPCE*



Intervention de Sophie Loeuilleux

“Veille & inspirations”

Résumé :

- Alors que l'engagement des seniors recule et que les attentes RSE des jeunes s'intensifient, les entreprises doivent concilier performance, inclusion et impact. Cette veille propose un tour d'horizon des chiffres clés, des bonnes pratiques inspirantes et des startups RH à suivre sur le sujet.

Focus Seniors : un levier d'engagement à réactiver

 **Chiffres clés - Étude ChooseMyCompany : 115 000 salariés interrogés dont 8 679 seniors (de 47 ans et plus)**

- **58%** des seniors se déclarent engagés en 2024, soit une baisse de 9 points en un an — une chute bien plus marquée que pour l'ensemble des salariés (-2 points).
- **44 %** des seniors déclarent comprendre la prise de décision de leur entreprise (vs 56 % en 2023)
- L'engagement des femmes seniors est inférieur de 14 points à celui des hommes
- **76 %** des seniors estiment avoir un impact sur la réussite de leur entreprise

Enjeux identifiés

- Besoin de reconnaissance, de clarté sur les orientations stratégiques, et de visibilité dans les projets collectifs.
- Inclusion spécifique des femmes seniors dans les dispositifs RH.

Bonne pratique – L'Oréal

- **Événement “Génération D”** : 1 800 participants en 2024, quiz intergénérationnel, duos de générations.
- **Campagne interne “POV : je travaille dans une équipe intergénérationnelle”**

- Newsletter lue par 11 000 personnes
- Slogan : « Bien dans nos âges » + shooting photo avec 50 collaborateurs
- **Programme santé dédié aux 50 ans et +**
 - Bilan différencié H/F (prévention ménopause, cancer, etc.)
 - Consultations bien-être, nutrition et coaching

Classement 2025 - HappyIndex®AtWork Seniors

Entreprises de 1 à 99 collaborateurs(trices)	Entreprises de 100 à 199 collaborateurs(trices)	Entreprises de 200 à 499 collaborateurs(trices)	Entreprises de + 500 collaborateurs(trices)
1 PMP Strategy	1 Optineris	1 nomios	1 effcity
2 3DS Groupe	2 ELCIA	2 Esker	2 Groupe LIP Interim
3 Fifty Bees	3 Batka	3 Médiane Système	3 Julhiet Sterwen
4 Khea Concept	4 Reca France	4 Local.fr	4 ASI
5 Pelatis	5 BWH Hotel Group France	5 Interparfums	5 Alteca
6 Wedia	6 Octime	6 Regicom	6 Groupe Sewan
7 Holy-Dis	7 Expertime	7 Foodies	7 GCC
8 RH Partners	8 Soluxan	8 Palais des Thés	8 Univet
9 Actif Conseil	9 DSI Group	9 AIS	9 Maison Cadiou
10 Univers Retail	10 Carmila	10 Groupe Inter Invest	10 Adie (Association pour le Droit à l'Initiative Economique)

 [Cliquez ici pour accéder à l'étude ChooseMyCompany](#)

Focus RSE & attentes des jeunes

Chiffres clés – Étude ChooseMyCompany (55 000 jeunes interrogés)

- 76 % se disent satisfaits des engagements RSE de leur entreprise
- 77 % estiment bénéficier d'une réelle égalité des chances
- Secteurs les mieux perçus : **énergie & environnement**

Bonne pratique – Schneider Electric

- 94,9 % de satisfaction sur les enjeux environnementaux (Leader RSE dans la catégorie +500 stagiaires/alternants)
- Jeunes impliqués dans des projets à impact : décarbonation, efficacité énergétique, solutions numériques durables

- Engagement citoyen encouragé via : plateforme **VolunteerIN**, **Sustainability School** (formations enjeux climatiques), **Fresque du Climat** (dès l'intégration)

✨ Bonne pratique – EQIOM

- **91,7 %** de satisfaction sur l'égalité des chances (#1 du classement (catégorie 50–99 étudiants))
- Démarche portée toute l'année par une référente diversité-inclusion dédiée
- Actions concrètes :
 - Priorité aux candidatures féminines, notamment sur les postes techniques
 - Conférences & témoignages internes pour promouvoir l'évolution des femmes
 - Mise en avant dans le journal interne et sur les réseaux sociaux
 - Mise à disposition de protections hygiéniques sur tous les sites

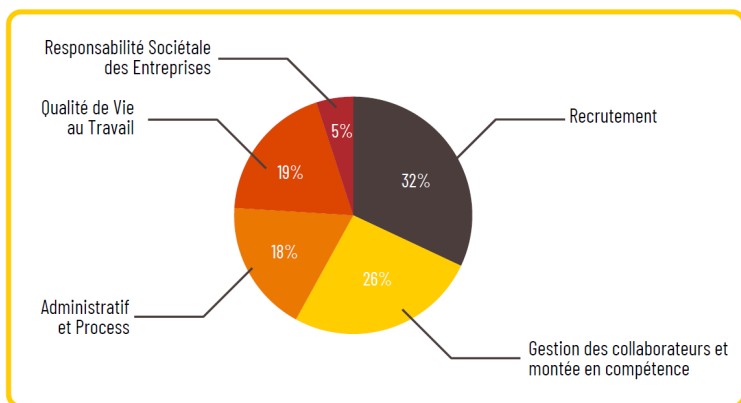
 [Cliquez ici pour accéder à l'étude ChooseMyCompany](#)



Mapping des startups People & Planet Care

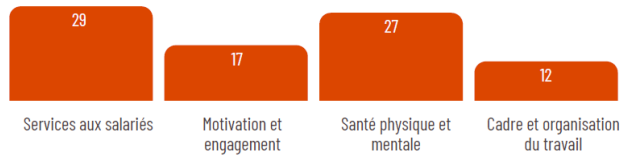
Le Lab RH, en partenariat avec Bpifrance, a cartographié 454 startups RH. Ce mapping permet d'identifier les startups actives sur l'engagement, l'inclusion, la santé mentale ou l'impact environnemental.

Répartition des verticales



Répartition des startups par verticale

Qualité de Vie au Travail



A NOTER

> L'importance croissante des sujets QVT se traduit par une multiplication des solutions de santé physique et mentale

Responsabilité Sociétale des Entreprises



A NOTER

> Sujet minoritaire à date en comparaison avec les autres verticales
> Le durcissement du cadre légal en faveur du respect des objectifs RSE devrait favoriser l'émergence de nouveaux acteurs et solutions

 [Cliquez ici pour accéder au mapping](#)

Intervention de Carine Lafarge



“Retour d’expérience – BPCE : stratégie D&I à l’échelle du groupe”

 **Résumé :** Le groupe BPCE déploie une politique Diversité & Inclusion ambitieuse, ancrée dans sa culture coopérative et coconstruite avec ses entités locales. Entre outils innovants, sensibilisation multi-formats et pilotage des indicateurs, l’approche se veut à la fois pragmatique, inclusive et évolutive.



Présentation du groupe BPCE

- 2e groupe bancaire français issu de la fusion Banques Populaires & Caisses d’Épargne.
- Plus de **103 000 collaborateurs**, 35 millions de clients, présence dans 56 pays.
- Organisation **coopérative**, les clients sont aussi sociétaires.
- Approche décentralisée : les politiques RH sont coconstruites au national, puis adaptées localement.



Philosophie & Organisation D&I

- Direction dédiée de 5 collaborateurs « Expérience collaborateur, Engagement, Diversité, Inclusion, QVCT » rattachée à l’équipe Dev RH.
- Animation nationale de filières des référents RH (handicap, harcèlement, diversité...) → Outils et actions mis à disposition des entités locales.
- Culture de l’**autonomie locale** : pas d’imposition descendante, mais adaptation selon maturité et leadership local.



Actions phares et outils de sensibilisation

NOS ACTUALITES : SENSIBILISATION & COORDINATION

Intergénérationnel :
Autodiagnostic & Podcast



Ensemble pour le mois des fiertés

Rappel des engagements (signature Charte Autre Cercle) / Guide Inclusion LGBT+ / Podcast « tous Alliés » par All Equals / Quiz

QVCT :
Sensibilisation des collaborateurs à la lutte contre la sédentarité

Accompagnement au déploiement des dispositifs au sein de nos entreprises





- **Partenariats innovants** avec la startup *Me&YouToo* :
 - Autodiagnostic anonymes (sexisme, intergénérationnel...).
 - Données utiles pour les collaborateurs (prise de conscience) et pour les RH (actions ciblées).
 - Podcasts et conférences en complément.
- **Mois des fiertés** : guide, définitions, chiffres clés, podcast sur le rôle des alliés.
- **Semaine QVCT** : lutte contre la sédentarité avec :
 - Conférence avec Marine Lorphelin et Stéphane Diagana.
 - Atelier bien-être avec Yogist.
- **Sensibilisation ludique** : quiz thématiques réguliers.
- **Labelisation AFNOR** : 16 entités labellisées Égalité Pro, 2 labellisées Diversité, d'autres en cours.
- **Capital Filles** : accompagnement de jeunes filles en terminale (quartiers prioritaires & zones rurales) via le marrainage.



Pilotage & Indicateurs

- Suivi des indicateurs classiques : parité femmes/hommes (37% de femmes cadres dirigeants), taux d'emploi de personnes en situation de handicap (>6%).
- Dispositifs de mesure de la perception (outils locaux encore non centralisés).
- Déploiement progressif de **Great Place to Work** pour une vue globale (d'ici 2 ans).
- Demande croissante des managers pour être mieux outillés → réflexion en cours sur formations dédiées à la posture inclusive.



Communication & Visibilité



- En construction : **narratif employeur responsable + plan de communication externe renforcé.**
- Partenariat avec le **Grand Prix Diversité & Inclusion** (jury, visibilité, partage des bonnes pratiques).
- Préparation à la **CSRD** (reporting extra-financier) pour démontrer l'impact concret des politiques D&I.