

DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE D'UNE "JUNIOR POLICY"

Company name practices : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE LUXEMBOURG

Activity sector practices : Activités financières et d'assurance

Company category practices : Grande Entreprise

Description of the action practices

Détermination d'une politique RH menant à recruter et intégrer durablement des juniors (- de 30 ans) au sein de notre organisation et particulièrement sur des métiers où ils s'avèrent sous-représentés (ex : métiers IT).

Context practices

Spécifiquement sur certains métiers, nous avons observé une pyramide des âges inversée du fait d'un taux de turnover très faible et d'une ancienneté moyenne importante. Il s'est avéré dès lors que si des efforts en terme de recrutement pouvaient être envisagés, il convenait également d'assurer une [intégration](#) réussie et de favoriser un sentiment d'appartenance au groupe afin de retenir des profils plus volatiles (génération Y).

Approach practices

Attirer

- Déterminer des objectifs chiffrés
- Identifier des universités/écoles cibles et de profils internes nommés "Ambassadeurs écoles" (AE)
- Proposer des formations aux AE
- Communiquer différemment (sponsorship événements étudiants, ...)

Intégrer

- Créer un programme de parrainage des juniors par des "seniors"
- Organiser des Junior Events : conférence dédiée/networking cocktail en présence de membres du Comité de Direction
- Créer un forum d'échange sur le réseau social SG Communities

Objectives practices

L'objectif principal de cette démarche est de préparer l'avenir, en attirant et retenant les talents de demain. Ainsi nous pouvons travailler à nos plans de succession, intégrer, former, assurer le maintien des compétences et donner des perspectives à long terme à ces jeunes collaborateurs.

Nous nous enrichissons aussi de l'innovation nourrie par la diversité des jeunes nous ayant rejoint (hommes/femmes/école de commerce/formation information/français/belge/espagnol...).

Impact practices

Ouvrer pour une culture d'entreprise intergénérationnelle où le vivre et travailler ensemble prend un sens valorisant pour chacun.

- Les seniors sont valorisés par un rôle d'Ambassadeurs Ecole ou de parrain et communiquent ainsi leur vision du groupe mais aussi partagent leurs compétences.
- Les juniors s'intègrent durablement dans ce dispositif en se sentant valorisés par les actions menées qui leur sont spécifiquement dédiées, en ayant des moyens d'échanges correspondant à ceux qui font également leurs quotidiens personnels. Ils font partager l'ensemble de leur sens de l'innovation.

« To do practices »

- Définir un objectif chiffré global et le décliner par département pour que chaque manager ait un objectif connu
- Définir un budget qui peut être argumenté vis à vis de la Direction par une anticipation du risque de perte de compétence et la gestion mesurée de la masse salariale (recrutement de junior versus senior plus rare (coût frais de recrutement) et plus cher sur le marché.
- Susciter le volontariat pour les Ambassadeurs Ecole/parrains par le développement de nouvelles compétences
- Créer l'émulation entre Ambassadeurs école, chacun pouvant s'inspirer des actions/expériences des autres

« Not to do practices »

- Ne pas faire intervenir de Senior dans la démarche créant ainsi 2 communautés qui n'échangent pas et se voient comme étant concurrentes
- Ne pas communiquer ouvertement sur les objectifs chiffrés dès le début et les raisons objectives d'un tel projet (certains managers ayant une préférence à intégrer dans leurs équipes des collaborateurs déjà formés et exigeant moins d'investissement de leur part)
- Ne pas animer les Ambassadeurs Ecole ou les forums, le quotidien professionnel reprend vite la primeur pour certains.