

# INCLUSION ET DIVERSITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE AU SEIN DE NOS ÉQUIPES DE CONSULTANTS.

**Nom de l'entreprise :** TALEO Corporation

**Secteur d'activité :** Autres activités de services

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

- Mise en place de multiples initiatives visant à valoriser et accompagner l'évolution de tous nos consultants, quels que soient leur âge, leur origine ou leur parcours professionnel.
- Encouragement du partage de connaissances en interne pour favoriser l'apprentissage collectif.
- Développement continu des compétences de nos collaborateurs, indépendamment de leur grade, âge ou expérience.
- Grâce à des dispositifs tels que le mentoring, le coaching et les formations, notre politique d'inclusion et d'évolution est continuellement optimisée pour offrir des opportunités à chacun.

## Contexte

Dans un secteur de la consultance hautement concurrentiel, il peut être difficile de trouver sa place, que l'on soit très junior ou considéré comme « trop » senior.

Les études montrent que l'employabilité des seniors est significativement plus faible, en raison de plusieurs freins : préjugés liés à l'âge, exigences croissantes en matière de compétences numériques et réticence de certaines entreprises à recruter des profils plus expérimentés.

Par ailleurs, la nationalité de l'employeur peut parfois représenter un obstacle à l'embauche.

Une fois en poste, le défi ne s'arrête pas : il est essentiel de pouvoir continuer à apprendre et à évoluer professionnellement pour s'épanouir pleinement dans son rôle.

## Objectifs

- Permettre à chaque consultant de s'épanouir et de trouver sa place sur le marché, quels que soient son âge, sa nationalité et son expérience.
- Favoriser une culture d'échange, de cohésion et de partage des connaissances en interne.
- Assurer un développement continu des compétences pour tous.

## Approche

- Développement des compétences sans distinction d'âge, de genre ou de nationalité.
- Mise en place d'un career path clair et structuré pour garantir l'évolution de chacun au sein de l'entreprise.
- Création de formations spécifiques pour les juniors afin de leur permettre de monter en compétences rapidement, avec l'accompagnement des collaborateurs plus expérimentés (Taleo Academy).
- Déploiement d'un programme de coaching et de mentoring favorisant l'entraide et la co-création.
- Intégration facilitée chez le client grâce à un buddy program.
- Allocation annuelle d'un budget dédié aux formations externes.
- Partenariat avec Orsys Formation pour obtenir des certifications reconnues (ex. 2025 : PMP, Scrum & Agile, Prince2, SQL, ISTQB, TOGAF...)

## Impact

- Reconnaissance et valorisation des employés.
- Renforcement du rôle et de l'expertise de chacun.
- Amélioration continue des compétences à tous les niveaux.
- Augmentation de la fidélisation et de l'engagement des collaborateurs.
- Meilleure intégration et reconnaissance dans l'entreprise.

## « A faire »

- Continuer à innover et à enrichir nos initiatives de formation et de montée en compétences.
- Rester à l'écoute des besoins business et des attentes de nos collaborateurs.
- Mettre en place un suivi rigoureux des actions de formation et de développement.

## « Ne pas faire »

- Imposer la participation aux initiatives de formation, qui doivent rester basées sur le volontariat afin de respecter l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- Considérer la montée en compétences comme un acquis : c'est un processus continu qui nécessite engagement et adaptation.