

FUTURE GENERATION : INCLUSION DES JEUNES EN RECHERCHE D'EMPLOI DANS UNE MISSION VALORISANTE

Nom de l'entreprise : LSC360

Secteur d'activité : Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Future Generation est une initiative RSE portée par LSC360 en collaboration avec l'association Youth&Work. Le projet a permis à des jeunes en recherche d'emploi de s'immerger dans un environnement professionnel réel, en travaillant sur des missions concrètes en communication et marketing pendant plusieurs semaines.

Contexte

Face aux défis de l'insertion professionnelle des jeunes au Luxembourg, notamment pour ceux sans expérience ou en situation de décrochage, LSC360 a souhaité créer une passerelle entre l'entreprise et ces jeunes talents. Le projet est né d'un partenariat avec Youth&Work, une structure spécialisée dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi.

Objectifs

- Offrir à des jeunes éloignés de l'emploi une expérience professionnelle valorisante
- Favoriser la diversité intergénérationnelle et l'inclusion sociale
- Sensibiliser les collaborateurs de LSC360 à l'ouverture et au mentorat
- Renforcer l'impact social de la stratégie RSE de l'entreprise

Approche

Du 21 octobre au 28 novembre 2024, LSC360 a accueilli dans ses locaux 13 à 15 jeunes accompagnés par Youth&Work. Après une introduction aux bases de la communication, ils ont été intégrés à un projet réel autour de la stratégie de visibilité de l'entreprise. Les jeunes ont été guidés par l'équipe Communication et RSE et ont pu collaborer sur la création de contenus, de visuels, de vidéos, et sur l'animation des réseaux sociaux. Un atelier interactif leur a permis d'appliquer leurs apprentissages en conditions réelles.

Impact

- Plusieurs jeunes ont pu (re)prendre confiance en leurs compétences
- La majorité des jeunes a pu trouver un emploi après l'expérience faite chez nous
- LSC360 a bénéficié d'un regard extérieur frais et dynamique sur ses supports de communication
- Des communications et vidéos ont été réalisées, donnant la parole aux jeunes et valorisant leur implication
- Les retours internes ont été très positifs : les collaborateurs ont apprécié l'énergie et la motivation des jeunes
- Le projet a renforcé le sentiment de fierté chez les salariés, contribuant à une culture d'entreprise inclusive

« A faire »

- Bien encadrer les jeunes avec un planning clair et des objectifs accessibles
- Prévoir un temps de feedback et de valorisation à la fin du projet
- Impliquer différentes équipes pour créer des ponts avec les métiers

« Ne pas faire »

- Ne pas sous-estimer l'importance de la préparation en amont : il faut sensibiliser les équipes internes à l'accueil et au rôle de mentor
- Ne pas donner aux jeunes des tâches uniquement secondaires : il est essentiel qu'ils contribuent à un vrai projet pour en tirer une valeur ajoutée