

« Avez-vous le bon
regard
sur *les jeunes*? »



Edito

Engagés depuis plus de 20 ans dans une politique active de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discrimination, nous souhaitons offrir à chaque collaborateur un environnement de travail fondé sur le respect des différences et le vivre-ensemble, afin de favoriser le bien-être et l'épanouissement individuel.

L'engagement du groupe Casino en matière de diversité repose sur la conviction profonde que les stéréotypes sont à la racine de toutes les discriminations qu'ils portent sur l'âge, le sexe, l'origine sociale, le handicap, la conviction religieuse, l'orientation sexuelle, l'apparence physique ou encore le parcours de vie.

Notre Groupe emploie plus de 65 000 jeunes de moins de 26 ans dans le monde et plus de 10 000 en France. Aussi, afin de combattre les stéréotypes et les préjugés à l'encontre des jeunes, une génération parfois appelée « Génération Y », nous avons souhaité partager avec vous nos convictions.

Pour réaliser ce guide, nous avons mobilisé des managers, des collaborateurs et des experts.

- La première partie vous aidera à décrypter les idées reçues sur les jeunes et à faciliter la compréhension et la communication entre les différentes générations qui composent le Groupe.
- La seconde partie vous aidera à comprendre quels sont les attentes et les besoins de nos jeunes collaboratrices et collaborateurs pour réussir leur intégration et les fidéliser au sein du Groupe.

En tant que manager, il nous appartient de faire vivre chaque jour en l'animant et en le stimulant le dialogue entre les différentes générations qui font la richesse de notre Groupe.

Yves Desjacques

Directeur des Ressources Humaines Groupe

La génération actuelle des 18-25 ans

(qui est donc née entre 1989 et 1996)

est souvent appelée
la Génération Y

Y comme... le fil des écouteurs de mp3, ou en référence à une génération qui veut tout savoir et demande constamment « *Pourquoi ?* » ou « *Why ?* » (prononcé « Y » en anglais). Elle a toujours connu internet, le portable, une économie en crise...

Pour autant, les jeunes forment-ils un groupe homogène ? La jeunesse actuelle est-elle différente des précédentes ? L'entreprise doit-elle s'adapter à cette génération ou est-ce à elle de s'adapter ?

Pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, il est utile de mieux comprendre cette génération et ses aspirations sans tomber dans le stéréotype, et d'identifier les clefs de succès qui permettront une intégration réussie.



À partir de différents ouvrages de référence, d'entretiens avec nos collègues en magasins, de rencontres avec des parties prenantes qui accompagnent au quotidien les jeunes dans leur recherche d'emploi, **nous avons réalisé ce module.**

Dans la 1^{ère} partie, nous présentons des affirmations qui sont revenues régulièrement au cours de notre étude, relèvent-elles du stéréotype ou de la réalité ?

Dans la 2^{ème} partie, nous vous proposons de voter pour les idées qui vous semblent les plus pertinentes afin de mieux intégrer et fidéliser les jeunes collaborateurs. Ces propositions sont celles identifiées lors de nos rencontres, faites-nous part aussi de votre expérience et de vos suggestions !

L'objectif de ce module est de **faciliter la compréhension et la communication entre les différentes générations** qui composent le groupe Casino et de rappeler quelques facteurs clés pour réussir l'intégration des jeunes dans notre entreprise.

N'oubliez pas, les jeunes sont divers, et c'est cette diversité que nous valorisons au sein du Groupe.



Étape 1

Êtes-vous plutôt d'accord
ou pas d'accord
avec les affirmations suivantes ?

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Étape 1

Êtes-vous plutôt d'accord
ou pas d'accord
avec les affirmations suivantes ?



Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

1 « *Les jeunes sont moins impliqués dans le travail que leurs aînés* »

La valeur du travail a pris une place différente dans la société actuelle : elle ne joue plus le même rôle. La démocratisation des loisirs, le taux de chômage, la montée des précarités, les carrières qui ne sont plus aussi linéaires ont modifié le rapport de la société avec le travail. Face à ces constats, les jeunes s'investissent différemment.

« La valeur travail n'est pas une fin en soi, les jeunes savent que le travail ne leur apportera pas tout ce qu'ils recherchent ». Ils prennent en compte davantage l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans leurs choix professionnels et les solutions proposées par l'entreprise pour les concilier. Cette demande peut sembler symptomatique d'une moindre implication dans l'entreprise, mais il n'en reste pas moins que cette génération s'implique de la même manière que les précédentes, avec des conditions d'engagement différentes qu'il faut réussir à identifier.

2 « *Les jeunes veulent tout, tout de suite !* »

Les comportements des jeunes d'aujourd'hui sont influencés par le monde qui les entoure, un monde dans lequel le rapport au temps a beaucoup changé. Ils ont l'habitude d'obtenir une information en quelques secondes où qu'ils soient. Ils sont habitués à communiquer facilement et rapidement, à acheter sur leur mobile et à être livré dans leur magasin sous 24 heures. Cette immédiateté fait donc partie de leur quotidien.

Ces 20 dernières années, comme le rappellent les chaînes d'information en continu, le monde s'est accéléré : 18 mois ou 24 mois à un même poste apparaît long pour certains. **Cette vision du monde, qui répond à l'évolution de la société de l'instantané, peut donner le sentiment que certains de ces jeunes sont impatientes.**

Étape 1

Êtes-vous plutôt d'accord
ou pas d'accord
avec les affirmations suivantes ?

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

3 « *Les jeunes sont toujours connectés, et ne savent communiquer que sur les réseaux sociaux* »

En effet, les jeunes d'aujourd'hui ont toujours eu accès à Internet, depuis leur enfance.

Aujourd'hui, c'est sur les différents réseaux sociaux que se fêtent les anniversaires, s'annoncent les bonnes nouvelles et que se prennent les rendez-vous.

Le mobile a réduit la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour autant, cela ne veut pas dire que les jeunes ne savent plus communiquer en réel. En fait, cette génération qui est née de la société de la communication, de la télé, des talk-shows... s'avère être plutôt à l'aise pour communiquer, cherchant des relations informelles, humaines et de proximité.

4 « *Les jeunes ne distinguent plus vie privée et vie professionnelle sur le lieu de travail* »

Les jeunes séparent moins leur vie privée et leur vie professionnelle : **ils sont toujours connectés et estiment pouvoir vivre un peu de leur vie privée sur le lieu de travail.** Un certain nombre d'entre eux vont accorder de l'importance au moment du recrutement à des aspects pratiques qui peuvent faire la différence dans leur vie privée : la localisation du bureau, la cafétéria, les tickets restaurant, le quartier, l'ambiance, les jours de congés, la rapidité dans les process etc...

Étape 1

Êtes-vous plutôt d'accord
ou pas d'accord
avec les affirmations suivantes ?

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

5 « De nos jours, on dirait que c'est l'entreprise qui doit séduire les jeunes et plus l'inverse »

Les jeunes ont souvent une méconnaissance de l'entreprise, voire sont porteurs de stéréotypes sur les métiers et l'entreprise. D'autres s'autocensurent pensant qu'une entreprise de grande taille n'est pas pour eux, n'est pas accessible. Il est donc nécessaire d'aller vers cette génération pour valoriser nos métiers, nos enseignes, et prouver que notre entreprise est ouverte à tous.

Notre engagement en faveur de la diversité est là pour démontrer que seules les compétences comptent, et donc que quels que soient son âge, son origine, son handicap, son orientation sexuelle, son apparence physique et son parcours de vie, il est possible de rejoindre notre entreprise dès lors que le candidat a les compétences attendues. Il est donc important d'aller à leur rencontre, de leur présenter de façon transparente et convaincante les métiers, mais aussi la stratégie de l'entreprise et la vision du Groupe afin de leur montrer les évolutions possibles.

6 « Les jeunes ne sont pas respectueux de la hiérarchie »

Plus que toute autre, cette génération a été éduquée dans le principe de l'égalité entre les citoyens. Les jeunes peuvent donner l'impression d'avoir un rapport plus décomplexé à l'autorité. Ils ont tendance à respecter leurs managers avant tout pour leurs compétences, et non pas pour un titre ou une fonction. C'est aussi encore une fois la génération de l'Internet, du fonctionnement en réseau. Le mail n'a-t-il pas contribué à décloisonner l'entreprise et à remettre en cause certains rapports hiérarchiques ?

D'autre part, les jeunes méconnaissent souvent l'entreprise et donc ses codes : savoir-être, comportements... et respect de la hiérarchie. Il peut donc s'agir d'une méconnaissance et pas forcément d'un manque de respect : il est important au moment de l'intégration d'expliquer quelles sont les règles, et souvent leurs raisons d'être (sécurité, cohésion, vivre ensemble...) et ensuite de les faire respecter car elles s'appliquent à tous, que l'on soit jeune ou moins jeune !

Étape 1

Êtes-vous plutôt pas d'accord
ou d'accord
avec les affirmations suivantes ?

7 « *Les jeunes ont une grande ouverture d'esprit* »

Le monde d'aujourd'hui est plus ouvert, globalisé, connecté qu'avant. **Les jeunes ont un accès constant à l'information et au monde.** Ainsi, ils peuvent apporter un œil neuf sur les processus ou les projets, qui peut s'avérer très bénéfique pour l'entreprise !

8 « *Les jeunes sont multitâches et peuvent s'adapter facilement* »

Les jeunes, quelles que soient les époques, s'adaptent facilement au changement et aux nouveaux outils. Leur fonctionnement dans l'instantanéité et l'interconnexion leur permet aussi d'être plus à l'aise pour faire plusieurs choses à la fois.

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références



Étape 1

Êtes-vous plutôt pas d'accord
ou d'accord
avec les affirmations suivantes ?

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

9 « *Les attentes des jeunes sont finalement proches de celles des autres générations* »

Qu'attendent les jeunes de leur entreprise ? **Comme leurs aînés, ils recherchent la réussite professionnelle, le respect, la reconnaissance, la possibilité de maintenir un équilibre vie professionnelle/vie personnelle, un emploi stable, des perspectives professionnelles, une rémunération équitable, de continuer à se former, etc.**

Les jeunes ont les mêmes attentes que leurs aînés dans leur relation au travail et leurs objectifs professionnels ne sont pas si différents de ceux des générations précédente. D'ailleurs, une enquête comparative menée par François Pichault, professeur à HEC et à l'université de Liège, posant les mêmes questions auprès de 900 personnes sur trois générations, a démontré qu'elles veulent toutes un travail qui a du sens et trouver l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

En revanche, l'expression de ces attentes peut être différente : là où les aînés valorisent la voiture de fonction, de nombreux jeunes, issus de la génération collaborative et de l'Internet, préféreront avoir un iPad de fonction ou des chèques voyage pour se déplacer.

Les jeunes sont différents parce que le monde est différent, mais leurs attentes à l'égard de leur travail ne sont pas si éloignées de celles des autres générations, comme certains l'imaginent.

Étape 2

Selon vous, quelles sont les
meilleures idées
pour bien intégrer
les jeunes ?

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer **les jeunes ?**

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

1 « Sensibiliser dès le collège à l'entreprise et à ses métiers »

La profonde méconnaissance par les jeunes des métiers et du monde de l'entreprise entraîne parfois appréhension, incompréhension et autocensure.

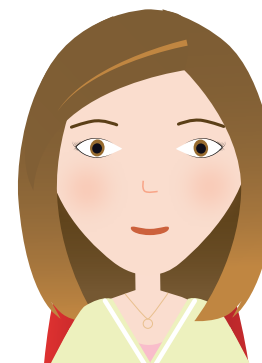
Présenter l'entreprise et les métiers de la grande distribution dans des écoles ou des associations, lors de forums de recherche d'emploi, etc... permet de casser les barrières et de lutter contre les idées reçues des jeunes sur nos métiers. Ces démarches facilitent ensuite leur intégration dans l'entreprise.

2 Faire du recrutement un défi « collectif »

Impliquer plusieurs managers ou personnes de l'équipe dans le recrutement permet de mieux identifier la motivation des jeunes candidats. Pour les jeunes, le « collectif » et l'écosystème dans lesquels ils vont évoluer sont très importants.

Leur permettre de rencontrer plusieurs personnes de l'équipe sera donc aussi perçu comme positif.

Il y a beaucoup de métiers qui s'offrent à moi chez Casino !
J'ai de la chance d'intégrer un si grand groupe !



Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer **les jeunes ?**

3 « Réussir la 1^{ère} journée est PRIMORDIAL »

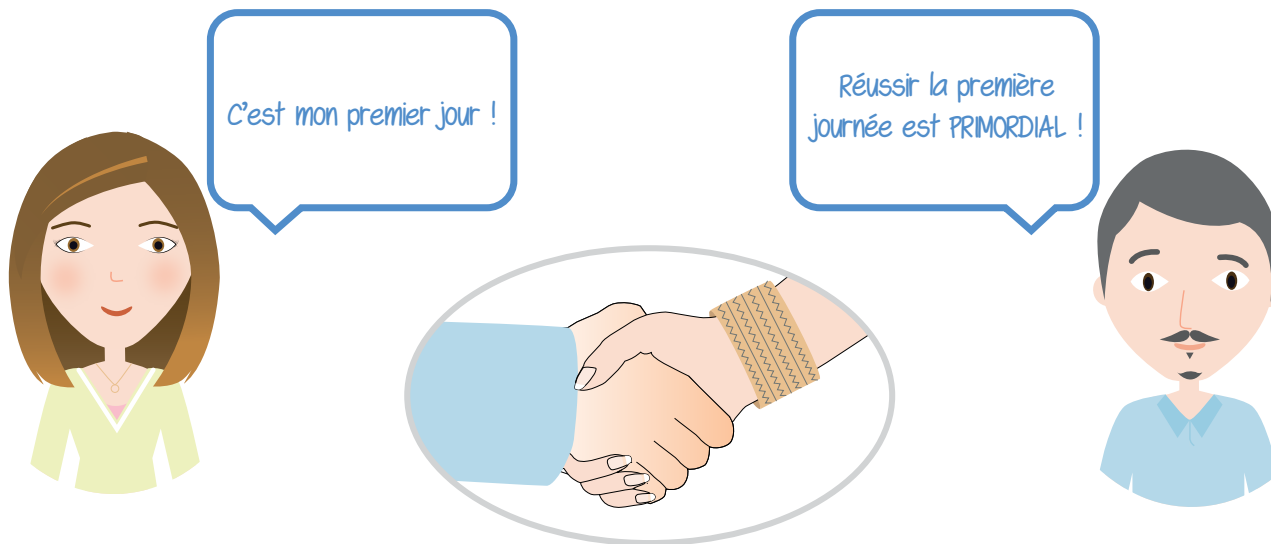
Tous les managers rencontrés concordent : **la 1^{ère} journée d'accueil du jeune est primordiale pour réussir son intégration.**

On peut, par exemple :

- Préparer le badge, organiser un déjeuner avec l'équipe, mettre à disposition la documentation (trombinoscope, plaquette de l'entreprise).
- Prendre le temps de lui présenter le site ou le magasin, les équipes (encadrement et collaborateurs directs) et le Groupe. Il peut être intéressant de s'appuyer sur des employés expérimentés pour lui faire visiter le magasin.
- Dans la mesure du possible, accompagner le jeune dans ses tâches les premières fois.

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références



Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer **les jeunes ?**

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

4 « *Mieux vaut considérer que le jeune ne connaît rien à l'entreprise et lui donner les clés* »

Comme déjà évoqué, les jeunes ont souvent une profonde méconnaissance de l'entreprise. Cela peut passer par une mauvaise appréciation :

- **Des codes de l'entreprise** : certains prérequis qui semblent pourtant naturels pour des managers ne le sont pas pour des jeunes sans expérience : arriver à l'heure, respecter la hiérarchie et les consignes données, etc. Il ne faut donc pas hésiter à rappeler ces règles dès l'intégration pour pouvoir ensuite exiger que les jeunes les respectent en connaissance de cause, en rappelant que ces règles sont la garantie du vivre ensemble et du bien vivre de la diversité !
- **De son vocabulaire spécifique** : chaque métier et chaque entreprise peut avoir son propre vocabulaire, qu'il est nécessaire de comprendre. Comme tous nouveaux collaborateurs, les jeunes peuvent donc avoir besoin de temps pour s'approprier le vocabulaire de l'entreprise.

5 « *Encourager le parrainage et le tutorat* »

Un parrainage individuel est toujours très demandé et valorisé par les jeunes, à l'image de l'alternance où le principe du tutorat est clairement défini.

Le tuteur peut suivre et conseiller le jeune, s'assurer qu'il possède toutes les informations pratiques et générales pour bien accomplir sa mission et se familiariser le plus rapidement possible avec son milieu de travail.

Pour autant, pour que le parrainage fonctionne bien, l'implication du tuteur est fondamentale : il doit être désigné sur la base du volontariat, et être valorisé par son propre manager.

Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer **les jeunes ?**

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

6 « Permettre au jeune de connaître le Groupe et le sens de ce qu'il fait »

La génération Y se pose de nombreuses questions et veut comprendre ! Montrer que l'entreprise est un collectif, partager la stratégie de l'entreprise et le sens des projets qui sont menés va motiver les jeunes. Leur permettre de se créer un réseau à l'intérieur du Groupe va aussi les fidéliser.

7 « Créer du lien avec les équipes et se faire connaître »

Le relationnel, le lien et la proximité sont importants pour les jeunes, ils souhaitent échanger et connaître les personnes avec lesquelles ils travaillent. Par exemple, le manager peut leur raconter son parcours. Cela leur permettra de mieux connaître leur supérieur, de mieux comprendre l'entreprise et aussi de se projeter dans un schéma de carrière.

8 « Vous retiendrez un jeune d'autant plus que vous le rendrez employable »

Les jeunes arrivent dans l'entreprise avec la volonté de continuer à se former, à apprendre. La grande majorité des jeunes pense qu'elle ne fera pas sa carrière dans une seule et même entreprise. Ils souhaitent donc comprendre quels sont les acquis validés qui pourront ensuite être valorisés dans leur CV. Ils attendent souvent de leur manager qu'il leur ouvre des opportunités, facilite leur évolution si elle est méritée. **Un jeune collaborateur qui a l'impression d'apprendre et d'être constamment formé restera donc plus fidèle à l'entreprise.**

Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer **les jeunes ?**

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

9 « Favoriser la mobilité des jeunes : ils n'appartiennent pas à un manager ! »

De la même façon qu'ils souhaitent continuer à se former, les jeunes souhaitent aussi pouvoir rapidement évoluer, et participer à différents types de projets au sein de l'entreprise. En favorisant leur mobilité, ou en leur donnant l'opportunité de travailler sur des sujets transverses, en lien avec d'autres équipes, le manager leur permet de développer leurs compétences, et contribue à retenir ces jeunes au sein du Groupe.

10 « Partager des objectifs et maintenir l'esprit « challenge » »

Cette génération qui est née avec le jeu vidéo apprécie d'avoir des challenges permanents qui leur donnent le sentiment d'avoir une activité diversifiée et d'évoluer au cours de leur mission. **Les convaincre que dans l'entreprise « on ne s'ennuie jamais » peut être aussi un moyen efficace de les retenir. Il peut donc être intéressant de fixer des objectifs faciles à atteindre au départ, puis d'enrichir la mission progressivement.** Pour répondre à leur volonté de toujours plus de liberté, définissez les résultats attendus et laissez-les libres, dans la mesure du possible, de la méthode de travail, et laissez leur prendre l'initiative.

Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer *les jeunes* ?

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

11 « Assurer un suivi régulier, donner du feedback »

Les jeunes, et notamment les jeunes dans leur 1^{ère} expérience professionnelle, ont besoin d'être orientés et cadrés au quotidien dans leurs tâches. Ils cherchent à être reconnus, valorisés, mais aussi rassurés sur leur travail. C'est une génération plus émotionnelle qu'il faut accompagner et convaincre. Un feedback régulier et précis sur les acquis et les points à améliorer est donc nécessaire. La fréquence et le format de ces feedbacks peuvent être adaptés selon les profils. Plus le management sera personnalisé, plus il sera efficace.

Quelques exemples :

- Le feedback peut se faire en situation, pour faire un retour immédiat sur les tâches réalisées, ce qui a été ou ce qui doit être amélioré.
- Certains managers programment un « Chrono 5 » quotidien (5 minutes), qui permet de faire un point rapide sur la journée et de parler des prochaines étapes.

Dans la mesure du possible, et surtout au début, il faut essayer de répondre vite, se rendre disponible quand le jeune a une question : les jeunes considèrent le manager comme un véritable « moteur de recherche » qui doit pouvoir apporter des réponses à tout et à tout moment !

12 « Savoir être ferme sur les comportements attendus par l'entreprise »

Les règles de savoir-vivre et du savoir être de l'entreprise s'appliquent à tous, elles sont garantes du vivre ensemble. Une fois les codes de l'entreprise expliqués, il est important de rester ferme sur leur application comme avec tout autre collaborateur.

Étape 2

Selon vous, quelles sont les meilleures idées pour bien intégrer *les jeunes* ?

13 « Essayer autant que possible de les écouter : les jeunes ont des choses à dire ! »

Les jeunes souhaitent parler et donner leur avis, encore une habitude prise sur les réseaux sociaux ?

Quelques suggestions :

- A leur arrivée, le manager peut leur proposer de faire un « rapport d'étonnement » : les jeunes pourront ainsi faire un feedback sur leur ressenti et ce qu'ils ont vu du fonctionnement de l'entreprise, puis choisir, avec le manager, un projet ou une action à changer.
- Un point hebdomadaire de 10 minutes peut être l'occasion de laisser aussi le jeune s'exprimer. Il se sent d'autant plus reconnu pour sa participation aux projets de l'équipe.

Voilà, c'est fini. Finalement, n'avons-nous pas toutes et tous, peu ou prou, les mêmes attentes ? Elles s'expriment sans doute différemment avec les codes de votre génération !

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références



J'ai des choses à dire !

Comportements managériaux attendus

Afin de fidéliser les collaborateurs, il est attendu des managers de :

- Être vigilant à ne pas se laisser influencer par **des stéréotypes et des préjugés**,
- Prendre en considération uniquement le **savoir-faire** du collaborateur (formation, expérience) ainsi que son **savoir-être**, c'est-à-dire les qualités personnelles du collaborateur, qui peuvent varier en fonction du poste,
- Privilégier le **dialogue** dans tous les cas.

Il doit être attentif à **l'intégration et l'évolution de ses collaborateurs**. Aussi, il est attendu des managers d'assurer le meilleur accueil possible aux nouveaux collaborateurs, et dans la mesure du possible de :

- Préparer son arrivée : badge, numéro de matricule, activation de la ligne téléphonique et de l'adresse mail, documents utiles (plaquette de l'entreprise, trombinoscope, lexique)...
- Présenter le Groupe, l'enseigne et l'établissement : histoire du Groupe, valeurs, engagement pour la diversité...
- Rappeler, en les expliquant, les codes de l'entreprise : heure d'arrivée, respect de la hiérarchie et des consignes, code vestimentaire ou uniforme...
- Organiser une visite des lieux : lieux de travail et de convivialité (machine à café), cantine, localisation des imprimantes...
- Présenter le jeune à tous les collaborateurs avec lesquels il travaillera,
- Expliquer précisément quel sera son rôle, les compétences déjà acquises dont il pourra se servir et celles qu'il pourra acquérir durant sa mission,
- Fixer dès le premier jour un rendez-vous pour faire le point sur la mission et les premières impressions la semaine suivante.

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Comportements managériaux attendus

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Après une intégration réussie, l'enjeu est de **maintenir la motivation** du nouveau collaborateur et de le faire progresser, dans sa mission ou vers de nouveaux projets.

Aussi, il est conseillé dès lors que cela est possible de

- Organiser un parrainage individuel : un collaborateur expérimenté et volontaire devient le tuteur d'un jeune. Il contribue à sa bonne intégration en répondant à ses questions au fur et à mesure, en le familiarisant à l'entreprise, et en le conseillant au quotidien,
- Fixer clairement des objectifs avec le jeune : vous pouvez ensuite le faire évoluer en fonction de ses résultats pour maintenir un esprit de challenge,
- Assurer un suivi régulier en organisant des feedbacks fréquents (hebdomadaires ou mensuels), et dès que le jeune en fait la demande,
- Favoriser la mobilité du jeune en lui donnant l'occasion de travailler avec d'autres équipes ou sur d'autres projets,
- Lui demander son avis ! Un jeune collaborateur porte un regard nouveau sur le fonctionnement de l'entreprise : à vous de le valoriser.

Bien entendu, ces comportements sont valables que le collaborateur soit jeune ou moins jeune !

Enfin, le Groupe préconise, lorsque cela est possible et compatible avec la vie de l'établissement, de

- Présenter nos métiers en intervenant dans les écoles, et associations de quartiers et / ou accueillant des classes en magasin,
- Recevoir des jeunes collégiens en stage de 3^{ème},

Enfin, appuyez-vous sur les outils et les actions mises en place par le Groupe en faveur des jeunes. Cet accompagnement permet de fidéliser les jeunes en leur donnant toutes les chances de réussir ensemble !

En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

Les stéréotypes sont des croyances partagées et entretenues sur les caractéristiques personnelles, traits de personnalité et/ou comportements des membres d'un groupe de personnes. Le stéréotype généralise et ancre une croyance sur un groupe de personnes : « les jeunes sont souvent en retard ».

- Les stéréotypes sont vrais... ou faux !

Le stéréotype est une généralisation, un trait forcé mélangeant des faits avérés ou non et des fantasmes. Il n'est pas pertinent de savoir si le stéréotype est basé sur un fond de réalité ou sur une loi de probabilité, car au niveau d'un individu il peut être vrai OU faux. Par exemple « tous les Belges aiment la bière ». Peu importe le pourcentage de Belges qui aiment la bière, ce qui est certain c'est que TOUS les Belges n'aiment pas la bière et lorsque j'en rencontre un, il peut aimer la bière OU pas.

- Les stéréotypes sont négatifs... ou positifs

Dire que les seniors sont « has-been » ou qu'ils sont expérimentés ne donnent pas la même information sur le groupe désigné. Il arrive parfois que les connotations changent. Ainsi, l'expression « un travail d'arabe » désignait un travail soigné et minutieux en référence au raffinement de l'Alhambra de Grenade avant de signifier un travail bâclé. Positifs ou négatifs, les stéréotypes sont toujours réducteurs.

- Les stéréotypes sont partagés

La dimension culturelle est essentielle dans la construction des stéréotypes. Ils sont issus de la culture dans laquelle on grandit au même titre qu'un certain nombre d'habitudes ou de normes partagés avec le groupe auquel on appartient. Les stéréotypes sur les homosexuels ou sur les femmes ne sont, par exemple, pas les mêmes selon le pays ou le milieu dans lequel on évolue.

En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés

Les stéréotypes sont essentiels pour notre cerveau

Les sciences sociales ont mis en évidence que les stéréotypes ont une fonction cognitive essentielle : ils permettent à notre cerveau, qui est assailli d'informations, de simplifier la réalité pour fonctionner efficacement. Il est donc naturel et normal d'avoir des stéréotypes et nous en avons tous. Leur utilisation est d'ailleurs courante dans la publicité ou dans les plaisanteries. Les stéréotypes deviennent problématiques à partir du moment où ils sont utilisés pour juger et évaluer quelqu'un, en particulier quand il y a un enjeu professionnel.

Les stéréotypes sont différents des préjugés

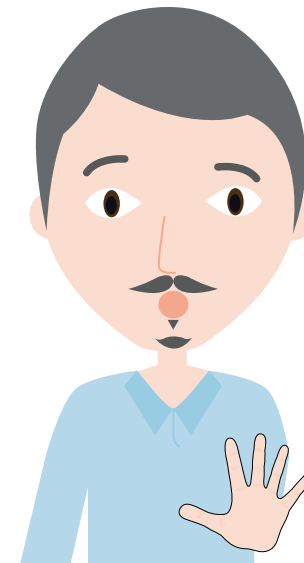
Il ne faut pas confondre les stéréotypes avec les préjugés. Le préjugé porte un jugement de valeur. Si je qualifie quelqu'un de « punk marginal » parce qu'il a une coiffure en crête et un blouson avec des chaînes d'acier, c'est un stéréotype puisque je le range dans une catégorie. C'est donc bien l'usage qui est fait du stéréotype qui peut être dangereux quand il sert à juger, dénigrer, dévaloriser ou exclure.

C'est à cause de ce processus que « les blondes sont idiotes », « les personnes attractives ont un salaire supérieur », « les roux sentent mauvais », « les personnes de grande taille ont une prime à l'embauche », « les femmes sont moins intelligentes », « les personnes handicapées moins performantes », etc.

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Stop aux stéréotypes !!!



Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes

Le groupe Casino emploie dans le monde plus de 65 000 jeunes de moins de 26 ans dont plus de 10 000 en France. Son engagement en faveur des jeunes a été renforcé en 2013 avec la signature de plusieurs accords dits « contrats de génération » avec les partenaires sociaux au sein de ses filiales. Le Groupe s'est engagé à recruter chaque année 850 personnes issues des quartiers. Il compte plus de 2 200 alternants réunis avec leurs tuteurs lors de la « Journée inmanquable des apprentis » afin de valoriser l'excellence des apprentis.

Le Groupe est partenaire de

- **L'Agence du Service Civique et de l'Institut du Service Civique** : Le Groupe s'est engagé à promouvoir les compétences acquises par les jeunes en Service Civique pour faciliter leur insertion professionnelle, auprès des équipes Ressources Humaines du Groupe et recrutement. Ainsi, le Groupe accueille des volontaires pour leur présenter les métiers et les préparer à la recherche d'emploi.
- **Le Réseau des Entreprises au service de l'égalité des chances dans l'Education** : Le Groupe organise des visites de ses établissements afin d'accompagner les jeunes collégiens des quartiers dans la découverte des métiers. 100 jeunes sont concernés chaque année.
- **Sport dans la Ville** et son programme « Job dans la ville » en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers,
- **L'Académie Christophe Tiozzo** et son programme d'insertion professionnelle dans les quartiers,
- **100 000 Entrepreneurs**, pour présenter l'entrepreneuriat dans les collèges,
- Le concours « **Talents des Cités** ».

Le Groupe a mis en place des partenariats avec

- Pôle Emploi,
- Les missions locales,
- Mozaïk RH, cabinet de recrutement et de conseil en Ressources Humaines, à but non lucratif, spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité,
- Nes&Cités en participant aux opérations Kfé chez l'habitant ou Jobs et Cités.

Menu

- Etape 1
- Etape 2
- Comportements managériaux attendus
- En savoir plus : Les stéréotypes et les préjugés
- Les actions du Groupe Casino en faveur des jeunes
- Références

Nous tenons à remercier

Contributeurs externes :

- Manuelle Malot, Directrice Carrières de l'EDHEC, Fondatrice et responsable du New Generation Talent Centre
- Marc Raynaud, Président de l'Observatoire du Management InterGénérationnel
- Alexandre Varlet, délégué général Le Réseau (<http://lereseau.assoc.net>)
- Amaria Sekouri, Chargée de mission relation avec les opérateurs économiques, CONSEIL NATIONAL DES MISSIONS LOCALES
- Matthieu Vanot, Responsable Rhône-Alpes de Sport dans la Ville

Contributeurs internes :

- Toutes les équipes de la Direction des Ressources Humaines du groupe Casino
- Les participants des tables-rondes organisées par Campus : Etienne, Ruddy, Sandra, Fatiha, Florent, Gabriel et les managers : Séverine Demortier-Treheux, Jean-Luc Fleys, Emilie Haug, Virginie Langevin, Ulysse Mazari, et Amandine Willaert.

Références

Ouvrages

- Intégrer et manager les jeunes de la génération Y - Julien Pouget, Vuibert.
- Génération Y, mode d'emploi : Intégrez les jeunes dans l'entreprise, Daniel Oliver et Catherine Tanguy, éditions de Boeck.
- La Génération Y par elle-même. Myriam Levain et Julia Tessier, Bourin.
- Guide « Tous Gagnants », Pôle Emploi.

Articles de Presse

- http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/04/11/generation-y-les-empecheurs-de-travailler-en-rond_3158117_3224.html
- Génération Y : des corps étrangers pour les entreprises – Le Point septembre 2013

Guides et études du groupe Casino

- Guide des bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de fidélisation groupe Casino
- Formation « Campus » Management inter-générationnel - « Recruter et manager la Génération Y »
- Guide pratique & mode d'emploi – Alternance et Stages – groupe Casino
- Etude IFOP – groupe Casino « Les jeunes et l'emploi dans la grande distribution »

« Le contenu de ce document n'engage ni les personnes citées ni les institutions qu'elles représentent »