

DIVERSITÉ GÉNÉRATIONNELLE

Company name : VOYAGES JOSY CLEMENT

Activity sector : Autres activités de services

Company category : PME

Description of the action

En tant que signataire de la Charte de la Diversité, Voyages Josy Clement s'engage en faveur de la multiculturalité, de l'égalité entre les sexes, de la liberté de religion, de l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que de la représentation de différentes catégories d'âges, qui joue également un rôle crucial dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, à travers tous ses domaines d'activité (transport en bus et minibus, réparation et inspection des véhicules, gestion des déchets et nettoyage, administration)

Conformément à cet engagement, nous gardons le focus lors du recrutement sur la diversité des générations. Par conséquent, nous veillons à intégrer des conducteur·rice·s de bus/minibus de tous âges, en offrant aux jeunes débutant(e)s l'opportunité de faire leurs premiers pas dans leur vie professionnelle, tout en soutenant le maintien dans l'emploi des et collaborateur·rice·s plus âgé(e)s et expérimenté(e)s. Cette approche encourage un apprentissage intergénérationnel, enrichissant et valorisant pour tous les employé(e)s.

Context

En 2024, 41,10 % des employé(e)s étaient âgé(e)s de plus de 45 ans, avec une moyenne d'âge de 42,78 ans, ce qui témoigne d'un bon maintien dans l'emploi des employé(s) plus âgé(e)s. 38,6 % étaient âgé(e)s de 30 à 40 ans, et 10,96 % avaient entre 20 et 30 ans, créant ainsi un équilibre intergénérationnel. Ce mélange de jeunes et de plus âgé(e)s permet à l'entreprise de bénéficier de compétences variées et d'un environnement professionnel stimulant. Les senior(e)s (notions pour employé(e)s à partir de 45 ans) sont reconnu(e)s pour leur expérience et leur autonomie dans le milieu professionnel, des atouts qui leur permettent de s'adapter avec aisance et efficacité aux environnements de travail. Parallèlement, p. ex., la demande de conducteur·rice·s de bus et de minibus reste élevée, avec des exigences précises en matière de permis et de qualifications. Voyages Josy Clement encourage activement le recrutement des jeunes talents, c'est-à-dire des personnes de moins de 30 ans, afin de les former et de les intégrer en tant que:

- Conducteur·rice·s de bus (à partir de 23 ans)
- Conducteur·rice·s de minibus (à partir de 18 ans)
- Mécanicien·ne
- Apprenti(e) mécatronicien(ne) (à partir de 16 ans)
- Agent(e) administratif·ve

Objectives

- Pour les senior(e)s : encourager l'insertion professionnelle des personnes âgées, en les rendant autonomes et intégrées dans l'équipe, tout en réduisant les coûts de formation.
- Pour les jeunes : attirer des jeunes talents motivés à apprendre et à se développer, et assurer la gestion quotidienne de l'activité, en garantissant la disponibilité des employé·e·s tout au long de l'année.
- Pour l'entreprise : créer un environnement de travail inclusif, avec un mix de profils expérimentés et jeunes, tout en optimisant les coûts de formation et en répondant aux besoins de recrutement de l'entreprise. Cela permet de structurer les actions dans un cadre cohérent et clair pour l'entreprise, tout en mettant en lumière les objectifs à atteindre.

Approach

Voyages Josy Clement encourage activement le recrutement des senior(e)s, bénéficiant du soutien financier de l'ADEM pour réduire les coûts liés à leur embauche et leur maintien dans l'emploi. Ce soutien est également disponible pour les employé(e)s de moins de 45 ans inscrit(e)s auprès de l'ADEM.

Les exigences en matière de recrutement sont les mêmes pour les senior(e)s et les jeunes en ce qui concerne le poste de conducteur de bus (m/f) : permis de conduire et Code 95 sont obligatoires. Durant leur carrière au sein de Voyages Josy Clement, des formations sont proposées à tous les employé(e)s, quel que soit leur âge et leur métier, pour les aider à s'adapter aux nouveaux processus de travail, tels que l'utilisation des bus électriques pour les conducteur·rice·s de bus et des formations continues pour le personnel de l'administration selon le besoin. De plus, des formations internes sont régulièrement mises à disposition (p.ex. initiation aux différentes courses/parcours, chargement des bus électriques, familiarisation avec le ROI, etc.), souvent animées par les employé·e·s senior·e·s, expérimenté·e·s, qui partagent leur savoir-faire et leurs connaissances avec les plus jeunes, créant ainsi un échange précieux de compétences et d'expérience.

Impact

- Sur les senior(e)s : le recrutement de senior(e)s permet de bénéficier d'une expertise et d'une autonomie accrue, d'une meilleure gestion des situations exceptionnelles (accidents, problèmes avec les passagers. Etc.),
- Sur les jeunes : Le recrutement des jeunes permet d'assurer la continuité des activités de l'entreprise, tout en leur offrant des opportunités de développement professionnel et des formations adaptées.
- Sur l'entreprise : Voyages Josy Clement bénéficie d'une équipe diversifiée, plus équilibrée en termes d'âge, et d'un soutien économique du gouvernement pour le recrutement des senior(e)s.

« To do »

Conseils pratiques "A faire" : *

- Trouver un équilibre intergénérationnel lors du recrutement
- Veiller à prendre en compte les qualifications requises lors de l'embauche, indépendamment de l'âge

« Not to do »

- Ne pas refuser une candidature à cause de l'âge du/de la candidat(e)