

## SERVICE RECRUTEMENT DE LA SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Réalisé par  
**Carole  
Trambouze** et  
**Andréane  
Fulconis-Tielens**

En raison d'une croissance de son activité et de ses prochaines vagues de départs à la retraite, la Société Générale a récemment réorganisé son service recrutement. Elle met également en place des événements de grande ampleur pour faire face à cette situation très compétitive.

Les recrutements sont réalisés sur mesure", explique Astrid Jeglot, conseillère en recrutement à la Société Générale. Le service recrutement est identifié comme un centre d'expertise intervenant auprès des pôles de ressources humaines (RH) des différentes lignes métiers. Il est la vitrine du groupe, à la frontière entre les besoins internes des opérationnels et les attentes des candidats.

Le quotidien d'un conseiller en recrutement repose sur une activité de conseil, de communication et d'évaluation des candidats. Les journées sont rythmées par les demandes en recrutement des opérationnels et de leurs gestionnaires RH. Dans un premier temps, le travail consiste à analyser les besoins et établir le plan d'action le mieux adapté en fonction des profils recherchés. Chose faite, ce plan se décline en sélectionnant les différents supports qui permet-



Déjeuner avec les candidats les 29 et 30 septembre 2005 lors des journées de recrutement au Stade de France.

tront d'entrer en relation avec les candidats : annonces dans la presse, événementiels collectifs ou encore approche directe via des chasseurs de têtes. Il convient ensuite de déterminer les outils d'évaluation des candidats : tests, entretiens collectifs ou individuels. Après une analyse et une interprétation des informations récoltées lors de ces évaluations, un compte-rendu ainsi que des séances de debriefing sont organisés, d'une part avec les opérationnels pour choisir le candidat le plus adapté au pro-

fil recherché et, d'autre part avec les candidats eux-mêmes selon leur demande, qu'ils aient réussi ou échoué aux entretiens.

### UNE MUTUALISATION RÉCENTE

Au sein de la direction des ressources humaines du groupe, le service recrutement travaille pour l'ensemble des métiers du groupe Société Générale et pour certaines filiales sur la France. Principalement psychologues de formation, les dix conseillers travaillent également avec des intervenants

### EN CHIFFRES Recrutements prévus en 2005

**8 000**  
nouveaux  
collaborateurs dans  
le monde.

**4 000** nouveaux  
collaborateurs en  
France dont :  
80 % CDI - 20 %  
CDD (3 200 - 800) ;  
44 % de cadres  
(1 750) ;  
60 % de jeunes  
diplômés à partir de  
Bac+2 (2 400).

Frédéric Vaquié

Responsable du recrutement  
de la Société Générale

## UNE NOUVELLE ÈRE DE RECRUTEMENT

■ La Société Générale recrute de manière importante pour faire face à une croissance de l'ensemble de ses activités, mais aussi aux futurs départs en retraite des *papy-boomers*. Si pour 2005 près de 4 000 nouveaux recrutements sont prévus en France, 1 000 d'entre eux couvriront ces départs. Ceux-ci concernent essentiellement la banque de réseau. Les années 2009 à 2012 enregistreront le plus grand nombre de départs, avec une estimation de 2000 nouveaux retraités pour la seule année 2012. Notre problématique s'exprime en termes de volume, mais également en termes de compétence, les futurs retraités occupant non seulement des fonctions managériales, mais aussi fréquemment des postes à forte technicité bancaire.

■ Pour pallier cette situation, le groupe axe sa stratégie de recrutement sur trois angles. Nous maintenons le recrutement des jeunes pour acquérir de nouveaux potentiels et les former. En parallèle, nous recherchons certains profils bancaires expérimentés. Enfin, les recrutements visent également des candidats disposant d'une expérience significative dans un métier en relation avec la clientèle, mais pas nécessairement dans le secteur bancaire. Ces profils, particulièrement motivés, contribuent après une formation en interne aux métiers bancaires, à combler le creux de la pyramide des âges.

contres emploi Société Générale" : la saison 1 avait eu lieu au Chalet des îles, dans le Bois de Boulogne, en septembre 2003, tandis que les saisons 2 et 3 se sont déroulées au Stade de France respectivement en octobre 2004 et septembre 2005. ■

de gestion, comptabilité, direction financière) et *Front-office*. Au sein de la filière Finance, Astrid Jeglot définit un profil type de candidat : "Je suis principalement en relation avec une population jeune de cadres confirmés ayant déjà trois à cinq ans d'expérience dans le monde de l'audit".

### UNE ÉTROITE COLLABORATION

Au sein du service recrutement, les pôles Conseil, *Sourcing* et Média travaillent à l'élaboration de projets communs. La cellule *Sourcing* effectue une veille sur les formations les plus adéquates, gère les stages de longue durée, les contrats d'alternance et les VIE. Elle est également présente dans les écoles pour conduire des actions de proximité avec les étudiants afin de faire connaître le groupe.

C'est ce trio qui a imaginé et mis en musique depuis trois ans les "Ren-

### RECRUTEMENT

#### Les "Rencontres emploi" au Stade de France

■ 8 000 prises de contact via Internet ou le téléphone, 300 personnes sélectionnées et 130 recrutements en contrat à durée indéterminée pour des postes en Ile-de-France, tel est le bilan des deux journées des "Rencontres emploi Société Générale" au Stade de France les 29 et 30 septembre dernier. "Si nous organisons ces rencontres à Paris, précise Caroline Balland, responsable communication recrutement, cela s'explique par la localisation des postes à pourvoir en région parisienne". Cinq types de postes sont proposés aux

candidats, dont le niveau requis est bac +2 ou bac +3 : conseillers d'accueil en agence, conseillers de clientèle multimédia et gestionnaires *back-office* pour les métiers titres, marchés et l'international. "Les profils recrutés sont au final assez variés, commente Caroline Balland, puisque les postes de conseillers ont plutôt une orientation commerciale quand les autres sont vraiment des postes de gestionnaires". Au cours de la journée, en parallèle des entretiens et des tests, les candidats assistent à une présentation du groupe et de

ses métiers. Ils ont aussi la possibilité, en attendant de passer les entretiens, de visiter les loges du Stade de France. Enfin, un déjeuner leur est offert, auquel sont conviés de "jeunes ambassadeurs" de la Société Générale. Ces derniers, recrutés les années précédentes, ont pour mission d'échanger leurs expériences et de donner leurs impressions sur le groupe. Quelle que soit l'issue de ces journées, elles permettent à de jeunes diplômés de passer un premier entretien et d'être mis en situation réelle.

externes issus de cabinets de recrutement partenaires. Ils doivent satisfaire les besoins de leurs interlocuteurs sur les plans quantitatif et qualitatif.

Chacun des conseillers en recrutement est responsable d'un portefeuille clients internes, organisé par lignes métiers. Ainsi, on retrouve les filières Informatique, *Back-office*, Risque et Audit, Gestion d'actifs & Services aux investisseurs, Banque de détail (uniquement les cadres du réseau), Finance (contrôle



© FLORENCE DAUDET