

[Passer au contenu principal](#)



SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

[Page d'accueil](#)

- [Le groupe Société Générale](#)
- [Responsabilité](#)
- [Actualités](#)
- [Mécénat et Sponsoring](#)
- [Base documentaire](#)
- [Investisseurs](#)

[Vous êtes](#)

[Rechercher](#)

[12,75€ \(+1,93%\)](#)

Publié le 03/07/2015

Société Générale : Les collaborateurs au coeur de la transformation digitale

- [Partager la page sur facebook](#)
- [Partager la page sur twitter](#)
- [Partager la page sur linkedin](#)

Le groupe Société Générale a fait du digital, un levier clé pour transformer la relation bancaire et mise sur ses collaborateurs, comme premiers moteurs du changement. Programme d'équipement massif d'outils collaboratifs, développement des compétences digitales en interne, attraction de talents IT, nouvelles méthodes de travail ressources humaines figurent ainsi au coeur de sa stratégie digitale pour développer les compétences et les expériences digitales de chacun, réinventer la relation bancaire et construire la banque de demain.

Les évolutions technologiques ont transformé les usages vers plus de mobilité et créé de nouvelles façons d'interagir et sont désormais un facteur clé de compétitivité et de croissance. Société Générale a accueilli ces mutations technologiques comme autant d'opportunités pour enrichir la relation avec ses clients et inventer la banque de demain. Précurseur, le Groupe engage ses collaborateurs pour réussir sa transformation. Recrutement, formation, modes de travail, ... tous les process RH sont passés à l'aune du numérique, pour une mutation du groupe en profondeur, ciblée sur trois priorités.

Trois priorités pour la transition digitale

1. *L'employabilité* : c'est-à-dire développer les compétences digitales des collaborateurs dans un double objectif de performance et d'employeur responsable. Maîtriser les nouvelles technologies et leurs enjeux devient une compétence pour l'évolution professionnelle de chacun.

2. *La culture d'entreprise pour développer l'innovation*

L'innovation est dans l'ADN de Société Générale depuis 150 ans.. Le digital permet de développer la créativité à l'intérieur de l'entreprise en encourageant le collaboratif, et avec l'écosystème extérieur dans un esprit d'open innovation.

3. *L'attractivité pour faire évoluer les processus RH à l'ère du digital*

Pour continuer à attirer les talents, notamment les digital natives et les profils IT dont le Groupe a besoin, et les fidéliser, Société Générale doit faire évoluer ses processus RH pour les rendre plus digitaux, plus collaboratifs, plus mobiles.

L'élément déclencheur de cette stratégie

Dès le début 2013, le Groupe a lancé le Projet expérimental participatif et stimulant (Peps) : une expérience unique de co-construction sur la transition numérique du Groupe. L'ensemble des collaborateurs avaient été sollicités via le réseau social d'entreprise pour imaginer la banque de demain. Le succès de la démarche a leur une appétence pour ces sujets liés aux nouvelles technologies. En un mois, les collaborateurs de 19 pays ont formulé plus de 1 000 idées, dont certaines (wifi, annuaire, télétravail...) sont aujourd'hui déployées sur le terrain. Boosté par cette opération, le réseau social interne SG Communities compte à ce jour, plus de 56 000 inscrits dans 70 pays et mille groupes de discussion.

Le programme Digital for All, amplificateur de la transition numérique du Groupe

En septembre 2014, ce programme a été lancé pour équiper l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le monde, d'outils bureautiques « dernière génération » (chat, visioconférence, gestion documentaire...) et de tablettes tactiles. Celles-ci offrent aux collaborateurs un accès sécurisé aussi bien aux applications Société générale qu'à Internet. Le but : permettre aux salariés de vivre des pratiques digitales déjà bien intégrées par de nombreux clients. Un tel investissement reste rare chez les grandes entreprises, qui portent plutôt leurs efforts sur les managers et les commerciaux. D'ici fin 2015 70 000 tablettes auront été distribuées, dont 50 000 en France et 20 000 à l'international. Démarrée auprès de 500 « early adopters », la distribution s'appuie sur du reverse mentoring. Le programme prévoit aussi d'impliquer les salariés dans des réflexions sur le digital ou des projets d'applications maison, via le « SG Store ». Enfin, 10 000 bornes wifi ont déjà été déployées dans toutes les infrastructures de la banque.

Les process RH à l'heure du digital

Attractivité et relations avec l'externe : pour développer des moyens de recrutement innovants en phase avec les digital natives et les profils IT publics, Société Générale mise sur l'implication et l'inventivité de ses collaborateurs. Le premier « RHackathon » a été lancé en mars 2015. A cette occasion, 9 équipes mixtes (collaborateurs et étudiants de l'Ecole 42) ont été invitées à plancher durant 48 heures sur une application mobile capable de transformer la relation entre les ressources humaines et les candidats. Par ailleurs, un compte Twitter @SG_InsideIT est animé par des salariés volontaires de la filière IT pour mieux faire connaître leur quotidien et compte, à ce jour, plus de 1 200 followers.

Environnement de travail : le Groupe souhaite développer la mobilité et le nomadisme chez ses collaborateurs. Expérimenté auprès de 500 salariés volontaires en 2013, le télétravail est étendu à de nouveaux métiers de l'entreprise. L'objectif visé – 2 000 télétravailleurs en 2015 - est d'ores et déjà atteint. Par ailleurs, un technopole est en cours de construction, à Val De Fontenay (Paris Est). Il réunira, à horizon 2016, toutes les fonctions informatiques de la banque (5 000 postes de travail). Co-construit avec les collaborateurs, le projet vise à leur offrir un environnement connecté et modulable, qui favorise l'innovation et l'intelligence collective.

Formation : lancement de modules e-learning, de Mooc, ou d'applications dédiées : le Groupe tire parti des dernières avancées du digital pour innover dans ses outils de formation et passer d'un principe de stock à celui de flux pour encourager le partage d'expérience, l'ouverture et la curiosité des collaborateurs.

- Une formation e-learning a été mise sur pied, sur la sécurité de l'information et les menaces de cybercriminalité, obligatoire pour tous les salariés.
- En septembre 2015, un MOOC permettra de sensibiliser plus de 25 000 collaborateurs aux enjeux du « e-commerce », « big data » et des « nouvelles formes de communication », pour une culture commune sur ces sujets.
- L'application smartphone « Coach in the Pocket » permet à des managers de 23 entités d'améliorer leur style de management via des conseils personnalisés.

« Société Générale vise à faire émerger une entreprise résolument digitale et collaborative, qui anticipe l'avenir, et qui saura faire la différence dans le secteur bancaire. Une entreprise dans laquelle les relations sont basées sur la confiance, sur l'échange et le partage avec un objectif très précis : accompagner la stratégie du Groupe, attirer et conserver les talents de demain et booster la capacité d'innovation collective. Bien plus que des outils, il s'agit de fournir à l'ensemble des collaborateurs, les clés pour imaginer les usages digitaux et les services de demain répondant aux attentes de toutes les parties prenantes, » précise Edouard-Malo Henry, Directeur des Ressources Humaines du Groupe.

POUR ACCEDER AU DOSSIER DE PRESSE, [CLIQUEZ-ICI](#)

- [Télécharger PDF 190.2 Ko](#)

1. [Accueil](#)
2. [Newsroom](#)

- **Vous êtes**

- [Investisseur](#)
- [Journaliste](#)
- [Candidat](#)
- [Client](#)
- [Fournisseur](#)
- [Tous les sites](#)

- **Groupe Société Générale**

- [Document d'enregistrement universel](#)
- [Rapport intégré 2019-2020](#)
- [Bilan social](#)
- [Droit d'alerte](#)
- [Logo Société Générale](#)
- [Base documentaire](#)

- **Trouvez-nous**

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [LinkedIn](#)
- [Instagram](#)
- [YouTube](#)

[Page d'accueil](#)

- [Société Générale 2020](#)
- [Plan du site](#)
- [Mentions légales](#)
- [Accessibilité](#)
- [Cookies](#)
- [Nous contacter](#)