



MANAGEMENT

Les « Graduate Programs » séduisent les cadres prometteurs

BRUNO ASKÉNAZI

La génération Y est-elle soluble dans les grandes entreprises ? Pas toujours, à en croire les dernières enquêtes sur les difficultés d'intégration de cette nouvelle vague de jeunes diplômés. C'est que leurs motivations ne sont pas suffisamment prises en compte. Ou bien les promesses que font miroiter les employeurs ne sont pas toujours tenues. D'après une étude récente de l'Edhec Newgen Talent Centre, les objectifs de carrière prioritaires des jeunes issus d'écoles de management restent « le désir d'international », la « volonté de développement personnel » et « l'envie de diversité des missions ». C'est souvent sur ce dernier point que le bât blesse.

Quelles solutions pour combler ces attentes de variété ? Selon l'Edhec, les parcours d'intégration seraient l'une des solutions les plus efficaces. Mais ces « Graduate Programs » ne sont pour le moment réservés qu'à une élite sortie des meilleures écoles de management. La sélection à l'entrée est très sévère avec un taux de 1 reçu pour 50 candidats pour les dispositifs les plus exigeants. Parmi les 347 entreprises interrogées par l'Edhec, 40 % proposent un seul type de parcours généraliste quand 28 % en offrent plus de cinq, spécialisés en ingénierie, finance, commerce, marketing...

« Accélérateur de carrière »

Que pensent les participants de ces programmes d'intégration ? Ces dispositifs requièrent d'abord, selon eux, « une grande motivation, une capacité d'adaptation, une aptitude à prendre des décisions, une très bonne écoute ». Bref, il faut s'accro-

cher et savoir apprendre vite.

D'après 90 % des participants, le premier objectif « apprendre et développer rapidement et constamment » est atteint ou en passe de l'être. 75 % pensent également que ce type de parcours a été un vrai « accélérateur de carrière ». En clair, on leur offre vite des postes à responsabilités avec des salaires attractifs. En touchant à plusieurs domaines ou fonctions, le jeune cadre peut aussi se donner le temps de mûrir certains choix de carrière. La seule déception concerne l'ouverture internationale ; 20 % de l'échantillon déclare que l'objectif de perspectives internationales « ne sera pas du tout atteint ». Autre bémol, relevé par Stéphanie Deliens, directrice recrutement et développement RH de Wolseley et ex-sélectionnée d'un « Graduate Program » : « une fois le parcours terminé, la promesse de diversité des missions est plus compliquée à prolonger, notamment à l'international ». ■

1

candidat sur 50

Taux d'acceptation lors de la sélection, pour les dispositifs les plus exigeants

