

**Zoom** Graduate programme, une première embauche très spéciale // P.10 |

## LA CRÈME DE LA CRÈME

# Graduate programme, une première embauche très spéciale

**zoom** // Environ 430 entreprises européennes proposent aujourd'hui un ou plusieurs graduate programmes. Une première embauche premium et sélective où les jeunes recrues se font bichonner.

**Julia Lemarchand**  
jlemarchand@lesechos.fr

**T**outes les premières embauches ne se valent pas. Les candidats qui décrochent un graduate programme intègrent l'entreprise par la grande porte. Pour ce premier poste, les jeunes recrues se voient proposer un traitement spécial : découverte de plusieurs métiers, formation, coaching, mentorat, opportunités à l'international... Et les entreprises n'hésitent pas à susciter l'envie avec des noms évocateurs comme « Fast Track » (Whirlpool) ou « Marco Polo » (Schneider Electric), et un premier salaire alléchant, souvent supérieur à 40K€. « Le graduate programme est un beau tremplin pour

lancer sa carrière. Il équivaut à un 3<sup>e</sup> cycle et, en cela, répond parfaitement aux attentes de la nouvelle génération, qui a soif d'ouverture, d'apprendre, sans forcément vouloir faire des choix de carrière tout de suite », explique Manuelle Malot, directrice Carrières Alumni de l'Edhec et auteur d'un guide sur les graduate programmes (graduate-programmes.com). Le « graduate » à l'europpéenne s'est largement inspiré des « rotational programs » développés par les groupes américains à la fin des années 1980 pour former leurs nouvelles recrues puisque le cursus anglo-saxon ne prévoit pas de stages. Les banques d'investissement en sont particulièrement friandes. C'est d'ailleurs sous leur influence que ce mode de recrutement est monté

en gamme. Les entreprises françaises s'en sont emparées au début des années 2000.

### 1.200 programmes en Europe

Aujourd'hui, l'Europe compte 1.200 programmes, d'une durée moyenne de deux ans, proposés par 430 entreprises, selon le décompte de l'Edhec. Même si les institutions financières composent encore un quart de l'échantillon, l'ensemble des secteurs est aujourd'hui représenté. Parmi les Françaises, on compte Total, Thales, Engie ou encore L'Oréal Orange, l'un des pionniers en France, vient d'accueillir dans sa 14<sup>e</sup> promotion 30 jeunes diplômés, sélectionnés parmi 1.000 candidats. Tous des bacheliers issus des 16 meilleures écoles d'ingénieurs et de management

qui ont réussi une batterie de tests en ligne ainsi qu'une journée d'entretiens individuelle et collectifs. Pendant trois ans, les heureux élus se verront proposer deux postes (un orienté expérience client et un autre dans une division métier : réseaux et systèmes

d'information, marketing, innovation, services aux entreprises...) avec la possibilité d'une expérience à l'international.

### Pépinière de futurs dirigeants

Cette pépinière de talents a permis de « faire venir de nouveaux profils – et plus seulement des ingénieurs télécoms – pour accompagner

*la diversification des métiers du groupe », explique Marie-Charlotte Perceval, directrice de l'Orange Graduate Programme. Même constat chez Carrefour. Nadia Nehmar, vingt-quatre ans, double diplôme ingénieur agronome et Essec, vient de rejoindre le groupe, alors qu'à l'origine*

*elle pensait plutôt travailler chez Nestlé ou Danone. Recrutée dans le programme Graduate Dirigeant de Carrefour, la jeune recrue a été séduite par l'accompagnement offert par l'entreprise pendant quatre ans. « Nous sommes formés, entourés et responsabilisés avec dès le début*

*la prise en main de projets en lien avec la stratégie du groupe, qui nous est présentée sans filtre. A nous de saisir les opportunités ! » apprécie la jeune employée, qui devrait avant ses 30 ans compter parmi les futurs directeurs du groupe (marketing, développement commercial, supermarché...). ■*