



Accenture mise sur les jeunes diplômés

Avec 700 jeunes diplômés recrutés en 2005 et 800 d'ici le 31 août 2006, Accenture s'impose comme l'un des plus gros recruteurs du secteur des nouvelles technologies aujourd'hui. Nous avons rencontré Caroline Rigaud, directrice du recrutement.



Caroline Rigaud, directrice du recrutement.

Présentez-nous votre société...

Caroline Rigaud : Accenture est un groupe international structuré autour de trois métiers principaux : le conseil en management, le conseil en technologies de l'information et l'externalisation. En France, Accenture emploie 4 200 personnes et travaille pour le compte des plus grandes sociétés françaises et multinationales. Le type d'intervention peut être très varié : du conseil en fusion-acquisition pour les banques, de l'élaboration de politiques de prix pour les grands distributeurs, au déploiement d'un système d'information sur plusieurs pays, en passant par la formation de forces de vente, etc.

Vous annoncez le recrutement de 800 jeunes diplômés. Quels sont les profils concernés ?

C. R. : Nous recrutons principalement deux types de profils. Le premier se rapporte à la filière conseil : sont concernés les jeunes diplômés bac + 5 issus des grandes écoles de commerce (option finance et audit-conseil) et d'ingénieur (option systèmes d'information et architecture DSI), qui intégreront Accenture en tant que consultants juniors en organisation ou en technologies des systèmes d'information. Le deuxième profil est destiné à la filière informatique. Nous recrutons

des jeunes diplômés issus de formations techniques, de niveau bac + 2 à bac + 5 en informatique de gestion. Ils rejoindront quant à eux Accenture Technology Solutions, entité du groupe dédiée aux services informatiques, en tant que développeur ou ingénieur d'étude.

Quel est votre modus operandi ? Certaines sociétés utilisent le sourcing pour l'embauche de jeunes diplômés, est-ce votre cas ?

C. R. : Nous avons développé une relation privilégiée avec une trentaine d'écoles cibles dans lesquelles nous souhaitons recruter. Ce qui ne veut pas dire que nous ne recrutons pas dans d'autres écoles ou universités ! Concrètement, nous mettons en place un plan d'action assez précis pour chaque école, plan qui est ensuite mis en œuvre par ce que nous appelons, au sein d'Accenture, les « University Teams ». En d'autres termes, ce sont des anciens qui se regroupent pour présenter dans leurs écoles leur carrière et leur métier. Nous participons évidemment aux forums d'orientation ou lors d'interventions plus magistrales en amphi. Nous avons également mis en place de nouvelles initiatives tels que les « Open Days », pour faire découvrir des projets types d'Accenture chez ses clients. Ces événements inter-écoles offrent aux jeunes l'opportunité de découvrir le métier de consultant. Ainsi, pendant une demi-journée les étudiants sont confrontés à un cas de consulting. L'après-midi est plus ludique : ils participent à un concours de golf !

Nous souhaitons que nos interactions avec les étudiants soient les plus conviviales et les plus interactives possible.

Cette notion de jeunes diplômés est variable d'une société à une autre, qu'en est-il pour vous ? Vous montrez-vous très exigeants ?

C. R. : Nous considérons comme jeune diplômé toute personne sortant d'école ou ayant une expérience professionnelle d'une année. Les activités de conseil nécessitent des gens très compétents, voire brillants. L'entreprise forme très bien les jeunes diplômés à ce métier : ils sont très encadrés sur les projets, que ce soit par les managers ou par les consultants, et peuvent ainsi rapidement évoluer au sein de la société. Il faut aller à l'encontre de l'idée reçue que le métier du conseil est réservé à des personnes possédant une longue expérience du monde du travail et de l'entreprise. On peut très bien apprendre le conseil à la sortie de l'école : les jeunes diplômés grandissent dans ce milieu et sont très vite amenés à prendre des responsabilités. C'est la raison principale de notre grande exigence en termes de recrutements.

Les recrutements en stage ou en alternance font-ils partie de votre stratégie de recrutement ? Si oui, dans quelles proportions ce prérecrutement donne-t-il lieu à un recrutement ?

C. R. : Oui, c'est tout à fait notre stratégie. Nous avons pour objectif d'accueillir 250 stagiaires cette année pour des stages de préembauche, plus précisément 200 stages en conseil et 50 en informatique. En général, 50 % des stagiaires sont recrutés à l'issue de leur période de stage. Cela a l'avantage de faire dé-

couvrir et comprendre les différents métiers d'Accenture aux futurs jeunes diplômés. Ces premières expériences au sein du groupe offrent une excellente mise en situation pour le jeune et la pratique nous montre que cette formule fonctionne bien.

Le gouvernement a annoncé la mise en place du contrat première embauche. Que pensez-vous de ce dispositif et de sa mise en place au sein de votre entreprise ?

C. R. : Je ne peux répondre à cette question dans la mesure où nous ne nous sentons pas concernés : nous n'embauchons qu'en CDI.

Vous employez aussi certainement des assistantes et des hôtesse. Quels profils privilégiez-vous ?

C. R. : En ce qui concerne les hôtesse, nous ne gérons pas directement leur recrutement, mais utilisons les services d'une agence. Cette agence opère elle-même la sélection et veille à ce qu'il y ait dix hôtes ou hôtesse en poste chez nous, en permanence. Nous ne posons qu'une condition : que l'hôtesse parle couramment anglais. Quant aux assistantes, nous les recrutons directement. Nous en embauchons environ trente par an, de niveau bac + 2 en général. Nous exigeons dans ce cas un certain nombre de compétences de leur part, telles que la maîtrise parfaite de la langue anglaise, une grande rigueur, le sens du service et l'adaptabilité. En effet, elles sont amenées à travailler pour plusieurs personnes, qui sont souvent en déplacement ; nos assistantes évoluent donc dans un contexte international.

Propos recueillis par J. H.

