

# Les grandes entreprises poussent à recruter plus de diplômés de l'université

Par [Christine Lagoutte](#) - Publié le 07/05/2014 à 06:02

Un projet pilote d'accompagnement a été conclu avec l'université de Paris Est-Créteil (Crédit: AFP PHOTO/ François Guillot) Crédits photo : FRANCOIS GUILLOT/AFP

Le réseau de l'Afep, qui regroupe plus de 100 groupes privés en France, déploie un programme d'accompagnement des jeunes universitaires vers l'entreprise.

«Il faut sortir de la monoculture du recrutement de diplômés de grandes écoles et diversifier nos sources de talents». [Paul Hermelin](#)<sup>1</sup>, PDG du groupe de conseil et de services informatiques Capgemini, regrette que les profils universitaires soient sous-représentés dans les entreprises et veut inverser la tendance.

Depuis plusieurs années, il a lancé à l'échelle de son groupe des conventions avec plusieurs universités (Villetaneuse, Créteil, Aix-Marseille) pour accompagner leurs étudiants vers l'entreprise. Une façon de battre en brèche «le désavantage compétitif des diplômés de l'université<sup>2</sup>, trop marqués recherche». Et le PDG de Capgemini de justifier son choix: «Un étudiant en sciences humaines ou en géographie peut parfaitement réussir dans nos métiers, à condition d'avoir les compétences en informatique. Ce qui nécessite de définir et de mettre en place avec les facs concernées des modules de formation adaptés.» Les lignes bougent lentement, puisque sur 3000 à 4000 recrutements annuels réalisés chez [Capgemini](#)<sup>3</sup>, dont la moitié de jeunes diplômés, les profils universitaires atteignent désormais la part de 20%.

Au sein de l'Afep, le programme Booster entend donc accélérer le mouvement, donner les bons codes aux jeunes universitaires et «leur fixer les attendus des entreprises». Ce dispositif pilote s'adresse aux diplômés de niveau Master 2, en partenariat avec les universités d'Aix-Marseille, Paris Est-Créteil, Pierre-et-Marie-Curie ou Sorbonne nouvelle. Pour la première édition, une centaine d'étudiants seront concernés. Avec l'appui d'Air liquide, BNP Paribas, BPCE, GDF Suez, Sanofi ou Scor, l'objectif est d'accompagner un millier d'étudiants en 2015 vers l'entreprise.

## Sessions de mise à niveau

«Le programme Booster n'est pas une promesse d'embauche, mais un engagement de faire entrer ces étudiants dans les processus de recrutement de nos entreprises, nuance toutefois François Soulmagnon, le DG de l'Afep. Ils sont sélectionnés pour des sessions de mises à niveau d'une journée, qui se déroulent chez Capgemini, sur le fonctionnement de l'entreprise, l'aide à la rédaction d'un CV<sup>4</sup>, la conduite d'un entretien d'embauche...» Des opérations similaires existent pour attirer des diplômés en sciences humaines ou en philosophie vers les carrières bancaires, les services ou l'industrie. Depuis 2007, l'opération Phénix, pilotée par PwC (membre de l'Afep), cherche à casser les parcours linéaires et a permis à 180 étudiants d'intégrer une entreprise, avec une formation de 350 heures en alternance au cours de leur première année d'embauche.