Comment le grand groupe peut séduire les talents ?

Alors que le monde des start-ups semble recueillir les faveurs des « Millenials », les grands groupes recèlent pourtant d'atouts indéniables pour les attirer.

1 DES RESSOURCES SANS COMMUNE MESURE

Les grands groupes s'articulent autour d'une organisation étoffée et structurée, notamment en matière de fonctions expertes au bénéfice des collaborateurs. Les conditions de travail sont également encadrées et renforcées par l'existence d'instances représentatives du personnel (comités d'entreprise…), de commissions dédiées (équilibre vie pro / vie perso, CHSCT…).

2 ATTIRER C'EST BIEN, DÉVELOPPER ET RETENIR C'EST MIEUX !

Université interne, Graduate Program, formations dédiées, mentorat, séminaires ciblés, parcours de carrière, mobilités internationales, transfert de compétences… Les groupes regorgent de possibilités et de programmes, souvent éprouvés depuis des années. Ces ressources riches et variées sont souvent méconnues ; elles participent à la révélation et au développement des talents et contribuent à leur rétention dans le temps.

3 LE GRAND GROUPE EST CAPABLE DE RÉACTIONS RAPIDES

Bien inspiré par les structures en plein essor, comme les start-ups mais aussi comme les entreprises de taille intermédiaire, le grand groupe a la capacité de tirer des enseignements rapides et d'adapter en interne ce qui fonctionne ailleurs. Loin de s'opposer à ce qui se passe chez ses voisins en phase de démarrage, le groupe cherche et pioche constamment de quoi se réinventer et proposer des initiatives transposables à ses collaborateurs. Nombre d'avancées en matière de conditions de travail proviennent de cette capacité à agréger ce qui se fait de mieux ailleurs.

4 TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES

Qui ne s'est jamais retrouvé dans la situation suivante lors du choix final d'un candidat ? Le grand groupe n'aurait-il pas si mauvaise presse ? À en croire les processus de recrutements, les *short lists* de candidats font la part belle aux professionnels issus de grands groupes : on parle volontiers d'*école marketing*, ou de meilleures pratiques en *management des projets internationaux* se référant à quelque grand groupe bien connu. La qualité et la diversité de l'encadrement garantissent au talent une formation professionnelle qui lui sera profitable et souvent recherchée tout au long de sa carrière.

5 LE GRAND GROUPE EST DÉPOSITAIRE D'UNE HISTOIRE FAÇONNÉE PAR LE TEMPS

Rejoindre un grand groupe c'est aussi rejoindre une histoire, rallier des codes hérités du passé parfois lointain. Il s'agit bien là d'une vraie richesse qui vient nourrir la culture et les modes d'interactions au sein-même de la société. Nos organisations sont marquées de façon latente par leur évolution au cours du temps et chacun y trouvera du sens, voire de la fierté.



BIO EXPRESS

Thibaut DE NORAY (MSC 99) a exploré différents univers depuis sa sortie de ESCP Europe. Il démarre au marketing d'Havas Voyages et poursuit son chemin dans une start-up de communication digitale. Par la suite, il s'investit dans le recrutement et l'accompagnement des dirigeants dans un cabinet de chasseurs de têtes avant de rejoindre les ressources humaines de Renault Nissan. Thibaut anime aujourd'hui le développement des talents du Groupe Rémy Cointreau et intervient depuis une quinzaine d'années à ESCP Europe.