



Comment KPMG attire les meilleurs talents?

Stéphanie Robadey, Spécialiste Recrutement & Marketing RH
Human Resources Management, KPMG



KPMG innove constamment en matière de recrutement et se positionne clairement sur sa «culture humaine» pour attirer les meilleurs talents.

Il n'est pas chose aisée de déceler et recruter les meilleurs talents. Mais qu'entend-on réellement par «talents»? S'agit-il de recruter les meilleurs étudiants dès leur sortie d'université, analyser leur bulletin de notes et tenter par tous les moyens d'engager les plus brillants sur papier? S'agit-il encore d'engager les plus ambitieux ou carriéristes? Et bien la réponse est oui, mais pas uniquement.

Chez KPMG, nous recrutons chaque année de nombreux juniors désireux d'entamer une carrière en Audit, Tax ou Advisory. Cela peut sembler simple en apparence car ils sont nombreux à décrocher un Bachelor ou un Master prestigieux, mais nous ne sommes pas les seuls à rechercher des «perles rares». La concurrence est rude entre acteurs de ce marché, mais également avec d'autres sociétés financières et de services. Ainsi, il ne s'agit pas uniquement de sélectionner le cursus universitaire adéquat accompagné de bons résultats académiques, mais il est en réalité surtout question de trouver des talents ambitieux étant professionnellement et personnellement en adéquation avec la culture KPMG. Afin d'y parvenir, il s'avère primordial de mieux comprendre les perspectives de carrière de ces derniers et ce qu'ils recherchent de manière générale auprès de leur futur employeur.

Qu'est-ce que cela signifie exactement? Sur papier, nous recherchons des étudiants avec des formations variées mais ayant tout de même une forte orientation dans les domaines de la comptabilité, finance, fiscalité et du droit. Petite aparté à ce sujet: nos métiers évoluent considérablement et vont vivre de grands changements dans un futur proche. En effet, la digitalisation prenant de plus en plus de place, les compétences informatiques deviendront sans aucun doute indispensables. Il est important pour KPMG de prendre ce virage à temps et de faire en sorte que nos futurs employés développent ces compétences. Afin de répondre à cette nouvelle demande, KPMG a d'ailleurs mis en place un programme de rotation il y a deux ans entre les départements d'audit corporate et audit IT. Ce programme encore unique sur le marché a pour but de développer les compétences multidisciplinaires de nos employés afin qu'ils puissent anticiper les attentes des clients et délivrer rapidement. Le marché s'étant durci ces dernières années, l'approche client sera une dimension de plus en plus importante, raison pour laquelle nous serons amenés à rechercher des profils ayant un sens commercial très développé. Mais au-delà des compétences purement techniques, la réussite d'un recrutement réside dans la capacité à déceler la faculté d'une personne à être adéquat avec la culture et les valeurs de KPMG.

Les gens veulent vivre une réelle expérience et chez KPMG, nous mettons en avant des opportunités de carrières nombreuses, la possibilité de travailler pour et avec des clients plus intéressants les uns que les autres. La dimension entrepreneuriale est également l'un des critères en tête de liste chez la majorité des étudiants. Et bien nous en sommes ravis car nous laissons place à la créativité et aux nouvelles idées dès le départ. Mais cette expérience KPMG, c'est surtout une aventure humaine exceptionnelle et c'est très précisément cette cohésion et ce travail d'équipe basés sur des relations de confiance qui nous permettent de nous différencier. L'individu a une place importante et nous recherchons des

personnes fiables, prêtes à se surpasser auprès des clients en leur apportant des réponses et solutions justes et innovantes. Toutes ces raisons contribuent également au fait que les collaborateurs poursuivent leur carrière chez KPMG sur le long terme.

Le décor étant posé, comment fait-on concrètement pour attirer l'attention de ces talents? Dans cette société où l'image et la réputation d'une entreprise sont fondamentales, chez KPMG, nous essayons de nous remettre en question et d'innover en matière de recrutement. Une fois encore, l'idée est de répondre aux attentes de ces juniors mais surtout de trouver ceux qui nous correspondent. Innover est un bien grand mot mais nous faisons de notre mieux pour créer des événements authentiques et uniques auprès des étudiants qui pourraient potentiellement être intéressés par KPMG pour débiter leurs carrières. Nous avons plusieurs catégories d'événements qui ont toutes pour but de créer un contact avec les universitaires, apprendre à les connaître et leur faire découvrir notre culture.

Il y a d'une part des événements globaux tels que le KPMG International Case Competition (KICC) où plusieurs équipes s'affrontent tout d'abord en Suisse afin de remporter la finale nationale. L'équipe gagnante va ensuite défendre son titre lors d'une finale internationale face à d'autres équipes du monde entier. Nos experts KPMG créent des études de cas innovantes et basées sur des sujets d'actualité tel que celui de la digitalisation par exemple. Ils se glissent littéralement dans la peau de vrais consultants comme s'ils étaient des employés KPMG. Durant trois jours complets, lors de la finale, ils construisent une argumentation solide et présentent leurs solutions à de «vrais» clients. Cet événement a également pour but de leur permettre de vivre une expérience unique à l'international et développer un réseau grâce à des grandes finales qui ont lieu aux quatre coins du monde. Nous savons que ce sont des éléments importants pour eux.



L'année dernière, KPMG a participé pour la première fois au Global Advantage Program (GAP) qui a eu lieu à Berlin. Ces trois jours à l'étranger ont été rythmés d'activités diverses en commençant par des workshops autour du thème du leadership et animés par notre top management. Puis, d'autres activités ont été organisées dans le but de découvrir les merveilles de la ville avec des étudiants du monde entier. Une fois encore, cela a permis à ces jeunes adultes de «networker», d'échanger, de découvrir cette culture KPMG et repartir avec des outils qui, nous l'espérons, leur rendront service pour gérer leur carrière avec succès. C'est une chance inouïe pour



ces étudiants de pouvoir échanger avec des leaders de KPMG sur leurs carrières, leurs parcours, leurs clients, et c'est une chance pour nous de pouvoir cerner le potentiel de chacun, leurs motivations et ambitions avant même qu'ils aient terminés leurs études.

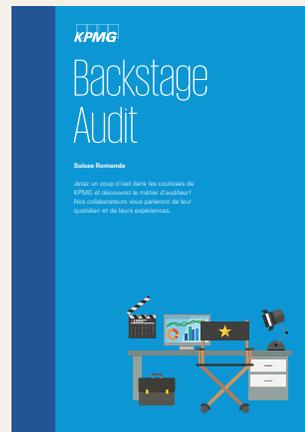


Nous organisons ensuite de nombreux événements en Suisse. Chaque année, KPMG met en place ce que nous appelons communément des « career dinner ». Nous invitons un certain nombre d'étudiants à partager un diner convivial avec des collaborateurs KPMG. Ce sont des moments uniques qui permettent aux étudiants de découvrir notre culture d'entreprise au travers de discussions et échanges plus informels que lors d'un forum par exemple. Les questions posées sont bien souvent plus personnelles. Tous nos collaborateurs, y compris ceux du top management, s'investissent dans ces événements et prennent sur leur temps précieux car ils savent qu'au cours de ces échanges nous trouverons nos perles rares. Cela démontre encore une fois la force du facteur humain chez KPMG. Dans le même ordre d'idées, KPMG organise des workshops en interne dans le but de faire découvrir aux étudiants nos différents métiers. Nos collaborateurs KPMG préparent des études de cas afin d'avoir une base de discussion avec les étudiants. Cela se termine généralement autour d'un apéritif où les questions fusent autour du métier mais également et surtout sur l'atmosphère, les équipes, l'ambiance de manière générale.

Enfin, nous participons à différents forums universitaires au cours de l'année ce qui nous permet de faire du marketing face à la concurrence, soyons honnêtes, mais évidemment également de discuter et répondre aux questions des étudiants. Nous avons également créé de nombreux partenariats avec différentes universités afin de pouvoir communiquer des informations aux étudiants, établir un premier lien avec eux et également, dans certains cas, accéder à leurs bases de données. Nous sommes proactifs dans notre approche et n'attendons pas que les étudiants postulent simplement à nos offres en ligne. L'idée, au travers de nos initiatives et événements tout au long de l'année, est de prendre contact avec eux avant la fin de leurs études dans le but de se démarquer de la concurrence. Ce sont ces mêmes étudiants qui véhiculeront une bonne image de KPMG auprès de leurs camarades ce qui est également un facteur important.

Une fois ces événements terminés, il est crucial de maintenir le contact avec les étudiants que nous avons identifiés comme étant des talents pour KPMG. C'est pourquoi, nous n'attendons pas qu'ils postulent un jour à l'une de nos offres mais nous les rappelons rapidement afin de les inviter en entretien. Nous privilégions les entretiens physiques afin d'avoir des échanges de qualité et nous faisons en sorte que ces derniers aient lieu en partie avec les mêmes représentants KPMG qu'ils ont eu l'occasion de rencontrer lors des événements. Tout ceci, une fois encore, afin de mettre en avant l'aspect humain. Nos processus sont généralement rapides entre la postulation et l'embauche car l'entretien physique ne devrait, dans l'idéal, que confirmer ou infirmer le « match ».

En résumé, la communication que nous avons avec ces futurs diplômés est un élément clé dans la réussite de nos recrutements. Les collaborateurs ont un rôle important à jouer lors de ces différents événements car ce sont eux qui les inspirent et leur donnent envie de nous rejoindre. KPMG essaie constamment d'innover en matière de recrutement en proposant des activités sur mesure à cette nouvelle génération Y et même peut-être la génération Z dont on entend souvent parler. Quelles sont leurs attentes ? Et bien c'est la mission de KPMG de le comprendre et de s'adapter autant que possible. Nous avons à faire à une génération exigeante, entrepreneuriale et voulant faire carrière très vite sans passer par les mêmes étapes que les générations précédentes. KPMG anticipe et pense au futur, comment allons-nous aborder et prendre contact avec les nouveaux talents? Au travers de la réalité virtuelle ? Nous allons dans cette direction sans aucun doute. Vous le découvrirez tout bientôt.



« Avec ses plus de 2 000 collaborateurs, **KPMG** est l'un des plus importants cabinets d'audit et de conseil de Suisse. Grâce à sa forte présence régionale en Suisse et au Liechtenstein, **KPMG** est proche de ses clients, qui comptent aussi bien des entreprises locales de taille moyenne que des sociétés actives au niveau mondial dans des secteurs très divers. **KPMG** propose des solutions claires et cohérentes dans les domaines de l'audit, du conseil fiscal et du conseil aux entreprises. L'audit crée la transparence et la confiance au niveau de la gouvernance d'entreprise. Le conseil fiscal et le conseil aux entreprises contribuent à assurer une gestion d'entreprise globale efficace. Notre gamme complète de prestations, qui s'étendent sur de nombreuses spécialisations et de nombreux secteurs, nous permet d'offrir des services pluridisciplinaires d'un seul tenant. Nous pouvons ainsi créer des synergies et alléger les budgets de nos clients. A l'échelle internationale, **KPMG** emploie 189 000 collaborateurs dans 152 pays. »

Stéphanie Robadey

Spécialiste Recrutement & Marketing RH
Human Resources Management
KPMG SA

111 Rue de Lyon
CH-1203 Genève

