

De la grande école au rêve américain

L'emploi des anciens des grandes écoles françaises aux États-Unis

Hélène Seiler-Coeuillet (HEC 1987),
Executive Coach,
President, Helsei Consulting Inc., Greenwich, CT

11 000 anciens des grandes écoles françaises vivent et travaillent aujourd'hui aux États-Unis. Qui sont-ils et que sont-ils venus y chercher professionnellement? Si l'on en croit les chiffres, ce sont surtout des hommes de moins de 35 ans qui ont rejoint une grande banque (près de New York) ou une société de technologie (en Californie).

La réalité est bien sûr beaucoup plus complexe. Les témoignages de trois anciennes (Essec, Normale et Polytechnique) et de trois anciens (Centrale, ESCP-EAP et HEC) qui ont pleinement réussi leur carrière aux États-Unis décrivent finalement bien mieux que des statistiques les ressorts du rêve américain en version grande école française.

Au moins 11 000 anciens sont aujourd'hui aux États-Unis

En se basant sur la définition du ministère de l'Éducation nationale, on peut estimer à au moins 11 000 le nombre d'anciens des grandes écoles françaises qui sont résidents aujourd'hui sur le territoire des États-Unis.

Les annuaires de quinze des plus prestigieuses grandes écoles en France, (Agro, Arts et Métiers, Centrale Paris, EM Lyon, ESCP-EAP, Essec, HEC, Mines, Polytechnique, Ponts, Sciences Po-ENA, SID-ETP, SUPAERO, Supélec, Sup Telecom) recensent près de 3 600 anciens aux États-Unis.

Les statistiques détaillées qui vont suivre sont basées sur un échantillon de 1 368 anciens diplômés de grande école : Centrale Paris, ESCP-EAP, HEC et Polytechnique.

Selon le ministère de l'Éducation nationale, 800 jeunes diplômés ont fait chaque année leurs bagages pour les États-Unis entre 2000 et 2005. Les données statistiques concernant l'entrée et la sortie des anciens expérimentés n'étant pas disponibles, il n'est pas possible de connaître le taux de croissance de cette population.

Le taux activité-étude est de l'ordre de 90%

Les retraités sont peu nombreux (3 %). 25 % des anciennes diplômées (soit 5 % du contingent total) ont suivi leur mari ou leur compagnon, sont sans emploi et ne suivent pas d'études. Les statistiques de "non-emploi" chez les anciens diplômés ne sont pas disponibles, mais on ne prend aucun risque à l'estimer à moins de 5 %.

**Une population jeune :
deux tiers des anciens sont sortis
de leur grande école après 1990**

Promotions de sortie	En % du total des anciens de l'échantillon
2000-2005	28,8
1990-1999	37,8
1980-1989	18,6
1970-1979	7,2
Antérieures à 1970	7,6

Les anciens vivent et travaillent majoritairement dans le nord-est et le sud-ouest des États-Unis

Zones géographiques	En pourcentage du total des anciens de l'échantillon
Tri State Area (autour de New York)	37,2
Californie et États du Sud-Ouest	22,1
États du Midwest	18,1
États du Sud	7,7
Atlantic (autour de Washington DC)	7,5
Nouvelle-Angleterre (autour de Boston)	7,4

Près de la moitié des anciens travaillent dans les services financiers ou dans la technologie. Un cinquième travaille dans huit grandes banques françaises et anglo-saxonnes.

On retrouve sans surprise les grandes banques françaises (BNP Paribas, Calyon et la Société Générale) largement en tête du classement, ainsi que la World Bank et les grandes banques d'affaires ou de détail anglo-saxonnes (Citigroup, American Express, JP Morgan, Goldman Sachs). Ces huit employeurs représentent à eux seuls environ 20% de l'emploi total des anciens aux États-Unis.

Dans le secteur des technologies, l'emploi est très éparpillé, de la *startup* au géant informatique intégré.

Dans les universités, le MIT, Columbia et Stanford pointent au premier rang mais leur poids reste négligeable.

Pour les produits de consommation, on retrouve l'Oréal, Procter, et le groupe LVMH aux premières places, dans un univers très large.

Dans le conseil, McKinsey, The Boston Consulting Group et Cap Gemini sont en tête, là encore dans un océan d'employeurs.

À noter également la présence de Sanofi Aventis et de Eli Lilly en pharmacie, de Lafarge en produits industriels, et de l'ONU.

En pourcentage de la population active chez les anciens de l'échantillon

Secteurs	
Services financiers	26,7
Technologies de l'information	11,7
Hautes technologies et télécommunications	11,4
Formation, enseignement et recherche	8,3
Produits de consommation et distribution	8,1
Conseil en management	7,6
Produits industriels	4,9
Santé et pharmacie	4,7
Industrie lourde	4,2
Médias, arts et loisirs	3,9
Transports	3,1
Autres services professionnels	3,0
Économie et Fonction publique	2,4

À peine plus du cinquième du contingent américain est féminin. Les femmes actives se concentrent sur les services financiers, les universités, l'industrie des produits de consommation et le conseil en management.

À peine plus du cinquième des anciens des grandes écoles aux États-Unis sont des femmes. Difficile en effet de gérer des doubles carrières d'expatriés. Comme nous l'avons vu plus haut, un quart d'entre elles ne poursuivent pas leur carrière en arrivant aux États-Unis.

Dix ans de présence aux États-Unis au contact de femmes expatriées m'ont fait constater que cet état était plus souvent subi que souhaité. Pour celles qui sont actives, on les retrouve moins concentrées que les hommes sur quelques secteurs et nettement moins présentes dans le secteur des technologies.

En pourcentage de la population féminine chez les anciens de l'échantillon

Secteurs	
Services financiers	19,7
Formation, enseignement et recherche	14,3
Produits de consommation et distribution	12,4
Conseil en management	9,6
Santé et pharmacie	7,8
Hautes technologies et télécommunications	6,9
Médias, arts et loisirs	6,4
Économie et Fonction publique	5,1
Industrie lourde	4,1
Technologies de l'information	4,1
Transports	3,2
Autres services professionnels	3,2
Produits industriels	3,2

Réussir sa carrière aux USA, galerie de portraits

Les dessins ont été réalisés par Xavier Roux (HEC 1990), artiste peintre à New York.

À l'âge charnière de 35-45 ans où l'on dit en France que tout se joue dans une carrière, ces six anciens de grandes écoles françaises se sont donné les moyens d'une réussite durable aux États-Unis. Citoyens du monde (quatre sont trilingues, trois ont fait des mariages biculturels et deux ont vécu ou travaillé dans plus de trois pays), ils ont rejoint des entreprises américaines qui leur ont donné les moyens de croire en eux-mêmes.

Dans cette galerie de portraits, vous ne trouverez ni entrepreneur de la Silicon Valley, ni banquier piqué du virus anglo-saxon à Manhattan, ni chercheur au MIT, ceux-là mêmes qui font si souvent la une de nos magazines en mal d'article sur la fuite des cerveaux. Ces six histoires-là sont bien différentes, mais ce sont aussi celles

du rêve américain : trois hommes qui montent les échelons de trois grandes entreprises internationales, trois femmes qui se réinventent et tirent parti à plein des opportunités d'un environnement professionnel qui leur devient finalement plus favorable.

Mais n'auraient-ils pas pu faire ce genre de carrière en France, et reviendront-ils un jour ? À lire leur témoignage, ce n'est pas si sûr, et je ne crois pas que vous pariez sur leur retour imminent...

Quant à leurs enfants, c'est une autre histoire... Tous ou presque sont scolarisés partiellement en langue française... À quand des classes préparatoires au lycée français de New York ?

Laurent Nielly
(HEC 1990), *Director Corporate Strategy and Innovation, Pepsico*



Lorsque Laurent, transfuge de Procter & Gamble, rejoint le cabinet McKinsey en 1998, c'est à la condition de se faire transférer dès que possible aux États-Unis. Un an plus tard, il prend un aller simple pour Dallas, centre de la *practice* grande distribution. En 2002, il se sent prêt à revendre ses compétences dans l'industrie et rejoint la division *Corporate Strategy* de Pepsico à Purchase, NY.

Aujourd'hui il travaille sur la transformation à long terme du portefeuille produit, qui se recentre sur des concepts d'équilibre alimentaire.

Laurent considère que sa transition professionnelle chez Pepsico a été un temps fort de sa carrière aux États-Unis. C'est en s'appuyant sur sa personnalité, son potentiel et sur ses réalisations dans des entreprises américaines qu'il a pu développer son réseau et se faire reconnaître par une grande entreprise américaine. Après quatre mois de recherche, en s'appuyant notamment sur le réseau des anciens McKinsey, il avait déjà reçu quatre offres, à un moment où l'économie américaine n'était pourtant pas au plus haut. Il n'est pas sûr qu'on lui aurait donné cette chance dans son pays natal, sans parler de ce qui aurait pu arriver à un Américain tentant l'expérience d'une recherche d'emploi en France. La prochaine étape pour Laurent est de finaliser son intégration culturelle. Il n'a pas encore pu se résoudre à potasser les résultats sportifs et à regarder les *shows* télévisés en *prime time*, dont la connaissance est pourtant cruciale pour démarquer les conversations de couloir !

Isabelle Filatov
(École normale 1983, agrégée d'anglais),
President, Diamond Vision



En 1984, Isabelle est en *Masters* à la *London School of Economics* lorsqu'elle écrit un article sur la théorie de la stabilité hégémonique qui fera le tour du monde. À l'invitation de l'université de Yale, elle y complète une thèse et rencontre son mari, un médecin russe en internat à l'hôpital du campus. Les Filatov prennent la décision de rester aux États-Unis, et Isabelle

entre à l'ONU comme économiste au Programme des Nations Unies sur le Développement. Entre-temps, son époux a monté un cabinet médical de traitement de la myopie au laser à New York, qu'Isabelle rejoint au début des années 2000, et dont elle prend la direction en 2004.

Pour Isabelle, l'expérience aux États-Unis a constitué une double ouverture. En France elle avoue avoir souffert de misogynie et d'une culture de caste qui ne lui auraient pas permis d'accéder aux carrières auxquelles son diplôme lui donnait théoriquement accès. À l'international, elle a été rapidement reconnue et ses réseaux se sont développés en conséquence. Le passage du public au privé, qui lui a paru tout d'abord vertigineux, lui a finalement permis de cerner la puissance de son potentiel. Elle n'est pas sûre qu'elle aurait osé ce saut à la fois fonctionnel et sectoriel en France. Aujourd'hui elle sent que toutes les portes lui sont ouvertes.

Anne de Louvigny Stone
(Essec 1983),
Senior Wealth Management Advisor, Merrill Lynch Global Private Client Group



Anne rejoint le cabinet de conseil Bain & Company dès la sortie de l'école et interrompt une transition de carrière réussie dans l'industrie pour suivre son mari à New York. Malgré l'absence d'un visa de travail, et les refus polis mais répétés des sociétés françaises présentes sur place,

elle convainc American Express de la sponsoriser pour rejoindre leur cellule stratégique. En 2000, elle rejoint Merrill Lynch pour poursuivre sa carrière dans un secteur qui l'avait toujours passionnée, la banque privée.

Anne ne regrette pas un instant d'avoir pris le risque d'interrompre sa carrière en France. Avec le recul, elle n'aurait pas eu les mêmes opportunités de croissance professionnelle, et surtout, on ne lui aurait pas permis de faire une transition entre le marketing stratégique et la banque privée. Aux États-Unis, elle a vendu sa personnalité et son potentiel plus que ses compétences fonctionnelles. Elle ne s'est jamais sentie "étiquetée". C'est ce qui lui permet aujourd'hui de s'épanouir dans un métier qu'elle avait en elle depuis de nombreuses années.

Jean-Pierre le Cannellier
(ESCP 1988),
Senior Director,
Global Product Marketing,
Motorola



Jean-Pierre commence une carrière internationale en 1997, lorsqu'il rejoint la filiale spiritueux de LVMH en Argentine en tant que directeur marketing. Débauché sur place par Motorola, il est transféré en Floride en 2002 en charge du développement et de la stratégie marketing en Amérique latine. Fin 2005, il rejoint le département Corporate à Chicago pour s'occuper du développement sur la ligne de produit communications grand public.

Jean-Pierre estime qu'il n'aurait pas pu croître aussi rapidement dans l'environnement français qu'il a connu en début de carrière. Aux États-Unis, ses résultats et son niveau d'engagement dictent sa progression de carrière bien plus que l'ancienneté ou la proximité du siège. Pour faire ses preuves, il a vite compris que son savoir-faire fonctionnel n'était pas un facteur différenciant. Ce sont ces compétences de *leadership* et ses prises de position, et de risque, qui ont fait la différence.

L'intégration culturelle a été facile dans l'environnement professionnel mais plus longue sur le plan personnel, où rien n'aurait pu être possible sans le travail de réseau inlassable de son épouse, qui, il faut dire, a monté un cabinet d'intégration culturelle !

Roxanne Divol
(Polytechnique 1993),
Associate Principal,
McKinsey & Company



Roxanne rejoint McKinsey à la sortie de l'École. En 1998, elle se fait transférer au bureau de San Francisco pour rejoindre son mari en programme d'échange pour le CEA. Ils prennent alors la décision de rester en Californie.

Pour pouvoir continuer sa carrière chez McKinsey, Roxanne passe un an seule à l'Insead. Quelques années et deux enfants plus tard, elle est l'une des trois *Associates Principal* féminines du bureau de San Francisco.

Roxanne reconnaît avoir eu peu de problèmes d'intégration. Parfaitement trilingue, elle a passé son enfance en Colombie puis aux États-Unis. Les problèmes d'immigration sont réglés depuis que McKinsey lui a fait obtenir sa carte verte.

Entre la culture professionnelle française et américaine, Roxanne a depuis longtemps fait son choix. En France, le monde professionnel reste fait pour les hommes, et les règles de développement du réseau professionnel ne sont pas compatibles avec le rythme de vie d'une femme impliquée dans sa vie de famille. Aux États-Unis, elle apprécie que le sentimentalisme ne soit pas de mise dans les relations de travail. On vous juge sur ce que vous faites, et on vous donne votre chance pour le faire.

Si, aux États-Unis, la bataille reste rude pour une jeune maman qui veut faire carrière dans le conseil, Roxanne reste persuadée qu'elle n'aurait pas eu cette chance en France.

Jérôme Clavel
(Centrale 1995),
Principal Product Specialist,
Medtronics



Jérôme débute sa carrière en France dans le conseil. En 2001, il prépare sa transition professionnelle aux États-Unis en partant faire un *MBA* à Kellogg. Malgré la crise économique, il entre chez Medtronics comme *Product Manager*, suite à un stage de deuxième année réussi. La famille Clavel réside dans le Minnesota.

Jérôme avait planifié son départ pour les États-Unis parce qu'il pensait y trouver un environnement plus favorable à son développement professionnel. Cinq ans plus tard, il ne regrette pas son choix. Aux États-Unis les carrières sont plus fluides. On peut être mobile, on peut prendre des risques, et on peut travailler dur si on en a envie. Les rémunérations sont construites pour vous y encourager, ce qui n'est pas le cas en France.

La maintenance du réseau professionnel est plus facile qu'en France, on peut y passer moins de temps pour des résultats plus probants.

Le *MBA* a été un tremplin majeur pour Jérôme. Son épouse, centralienne comme lui mais sans *MBA*, a plus de mal à faire reconnaître sa valeur.

L'adaptation culturelle n'a pas été un problème, les premiers amis se sont faits au *MBA* et le réseau s'est consolidé grâce aux enfants ! Au plan logistique par contre, la transformation du visa temporaire en carte verte se présentait difficilement... par chance, Jérôme l'a gagnée à la loterie !

En guise de conclusion : leurs conseils pour une transition de carrière réussie aux États-Unis

Une solide préparation mentale et un changement d'état d'esprit sont indispensables, surtout si on ne prépare pas la transition par un diplôme d'université américaine. Comme le résume Jean-Pierre, il faut se mettre en mode d'adaptation permanent, poser des questions, et remettre à plat tous les schémas acquis en France.

Laurent souligne que le positivisme est de règle dans les relations de travail. La transition peut être rude pour un Français habitué à travailler dans un environnement plus cynique. Tous s'accordent pour dire qu'on est jugé sur ce qu'on fait, et non sur qui on est.

Pour Isabelle, il faut apprendre à prendre des risques, et à ne plus se reposer sur les corporatismes. Aux États-Unis, on ne peut vraiment compter sur que sur soi-même, mais on vous donne tous les moyens de le faire.

Depuis 2001, il n'est plus question, comme le dit Jérôme, de partir sans les clés.

Les clés réseau tout d'abord. Pour Laurent, il s'agit de s'assurer des réseaux professionnels solides, soit en poursuivant ses études dans une université américaine, soit en rejoignant une entreprise américaine "carte de visite" avec une forte culture internationale.

Les clés visa ensuite. Tous s'accordent pour dire qu'il est extrêmement risqué de partir sans visa de travail à moins de briguer un diplôme américain. La recherche d'emploi doit donc être conduite depuis la France, en ciblant une entreprise internationale qui aura les moyens de transformer le visa temporaire de trois ans renouvelable en carte verte. **n**

Pour toute question ou commentaire,
n'hésitez pas à m'envoyer un e-mail :
helene.seiler-coeuillet@mailhec.com