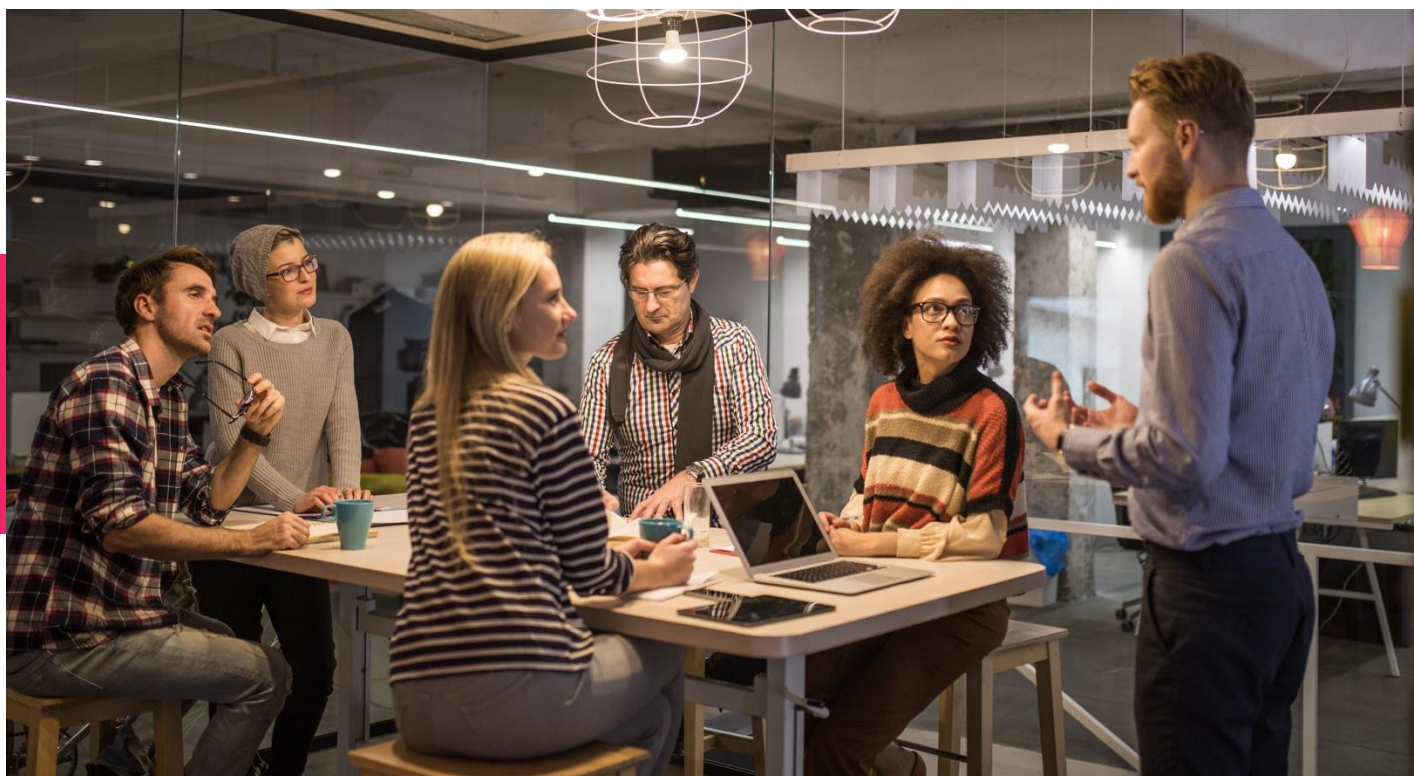


L'INCUBATEUR DES HAUTS DIRIGEANTS

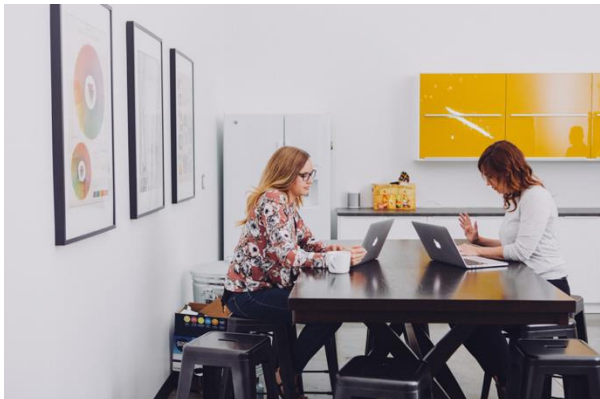
Les programmes Young Leaders



Qu'ont en commun Bill Clinton, Emmanuel Macron, Cédric Villani, Christine Ockrent, Henri de Castries et Thomas Pesquet ? Ils ont tous participé à des programmes Young Leaders. Ces formations destinées à de jeunes trentenaires appelés à endosser de hautes responsabilités restent assez méconnues du grand public et alimentent nombre de fantasmes.

Mais qui sont les Young Leaders ? Et comment sont choisis les candidats ?

Pour en savoir plus sur ces programmes réservés à une petite élite, Upward est allé à la rencontre d'Alumni, a analysé l'évolution des critères de sélection sur 20 ans et a rencontré l'un des fondateurs du programme franco-britannique, Jean-Pascal Sibiet.



Diriger et apprendre ne sont pas dissociables.

Affirmait John Fitzgerald Kennedy.

En 1981, forts de cet adage, les fondateurs du programme Young Leaders de la French-American Foundation ont décidé de réunir des jeunes dirigeants et futurs leaders de leurs pays respectifs pour qu'ils puissent se former et échanger entre pairs sur des problématiques sociétales, intellectuelles, économiques et autres. Quarante ans plus tard, la formule a fait

recette. De nombreux dirigeants sont passés par ce programme franco-américain et ceux-ci se sont multipliés. En 2012, le modèle fut répliqué par la fondation franco-chinoise, en 2016 apparut le programme franco-britannique, en 2017, le programme franco-africain. La tendance ne semble pas prête de s'inverser dans les années à venir...

Qu'est-ce que le programme Young Leaders ?

Un programme Young Leaders vise à alimenter la réflexion et à ouvrir les horizons de jeunes leaders particulièrement prometteurs en les faisant assister pendant un an à des séminaires et des sessions de travail organisées en France et dans le pays partenaire. Il s'agit de préparer ces personnes aux plus hautes charges tout en œuvrant au rapprochement de leurs nations respectives.

Dans une vidéo de présentation de la French-American Foundation, un ancien participant décrit le programme en ces termes : « Ce n'est pas un Lobby, on ne défend aucune cause. Ce n'est pas non plus un think-tank car ce programme ne produit aucune recherche théorique. C'est apolitique, et le scope est assez vaste : nos discussions portent sur l'économie, sur la science ou encore sur les problématiques de défense, de diplomatie. »

« Diplomatie » : le mot a son importance puisque ces programmes sont nés avec cet objectif ultime en ligne de mire. En pleine guerre froide, le programme franco-américain se veut l'amorce d'un nouveau dialogue transatlantique. En 1973, afin de mettre un terme à l'envenimement des relations franco-américaines, trois Américains, James G. Lowenstein, James Chace et Nicholas Wahl eurent l'idée de

la création d'un organisme destiné à rapprocher les deux pays. Trois ans plus tard en 1976, Valéry Giscard d'Estaing et Henri Ford inaugurèrent deux fondations sœurs, la French American Foundation France et la French American Foundation USA. Le programme phare de ces fondations, le programme Young Leaders, verra le jour en 1981.

Qui sont les Young Leaders ?

Chaque année c'est une dizaine de profils français prometteurs qui sont sélectionnés pour rencontrer des profils américains tout aussi prometteurs et entretenir l'amitié entre ces deux pays.

Parmi les participants les plus illustres du programme franco-américain - le plus prestigieux - on peut citer :

Années 80

Alain Juppé	1981, ancien Premier Ministre
Alain Minc	1981, conseiller politique, économiste, essayiste et dirigeant d'entreprise
Bernard Guetta	1981, journaliste à France Inter
Christine Ockrent	1983, journaliste
Jean-Marie Colombani	1983, ancien directeur du Monde
Hillary Clinton	1984, ancienne secrétaire d'Etat des Etats-Unis
Bill Clinton	1984, ancien président des Etats-Unis

Années 90

Robert Zoellick	1994, ancien président de la Banque Mondiale
François Hollande	1996, président de la République française
Pierre Moscovici	1996, ancien ministre de l'Économie et des Finances
Anne Lauvergeon	1996, ancienne dirigeante d'Areva
Sylvie Kauffmann	1998, journaliste au Monde
Aquilino Morelle	1998, ancien conseiller politique au cabinet du président de la République François Hollande
Marisol Touraine	1998, ancienne ministre des Affaires sociales et de la Santé

Années 2000

Arnaud Montebourg	2000, ancien ministre de l'Économie
Pascal Riché	2000, cofondateur de Rue89
Nicolas Dupont-Aignan	2001, député, homme politique français
Valérie Pécresse	2002, ancienne ministre de l'Éducation nationale
Nathalie Kosciusko-Morizet	2005, ancienne ministre de l'Écologie
Matthieu Pigasse	2005, homme d'affaires
Najat Vallaud-Belkacem	2006, ancienne ministre de l'éducation nationale
Laurent Wauquiez	2006, ancien ministre des Affaires Européennes

Années 2010

Edouard Philippe	2011 – Ancien Premier Ministre
Emmanuel Macron	2012, Président de la République française
Fleur Pellerin	2012, ancienne ministre de la Culture
Cédric Villani	2012, mathématicien Médaille Fields
Matthias Fekl	2013, ancien ministre de l'Intérieur
Thomas Pesquet	2017, astronaute

Quel est le profil type du Young Leader?

Afin d'avoir une idée du profil type du Young Leader, si tant est qu'un tel portrait-robot puisse être dressé, Upward a étudié de près le parcours des participants français des dernières promotions des programmes franco-chinois, franco-british et franco-américains en mars 2020.

Le Young Leader a 36 ans de moyenne d'âge.

Les plus jeunes participants avaient 30 ans au moment de leur entrée dans le programme (Charles Consigny, Paul Guyot-Sionnet, Clemence Bernard...) et le plus âgé avait 44 ans (Thierry

Costes), l'âge moyen s'établissant à 36 ans. La parité est assez bien respectée : 53% d'hommes contre 47% de femmes.

La sur-représentation de Sciences Po Paris

Au niveau du parcours académique, un critère commun est l'excellence des cursus académiques des Young Leaders : sur 35 personnes, treize sont passées par Sciences Po Paris et dix sont passées par « une des parisiennes » (HEC, ESSEC, ESCP). Parmi les autres cursus fréquentés par les Young Leaders, nous pouvons faire mention de Polytechnique

(quatre anciens élèves), l'ENA (trois), l'ENS (deux), l'EHESS et Saint Cyr (un chacun). Cette surreprésentation de Sciences Po s'explique sûrement par la volonté d'incorporer un maximum de futures élites politiques dans ces programmes.

Deux ou trois diplômes en poche

Les doubles diplômés ont les faveurs des jurys en général. Ainsi, sur les 35 Young Leaders, 23% ne détenaient qu'un seul diplôme, 40% en détenaient deux, et 37% en détenaient trois ou plus. Les parcours internationaux de prestige sont évidemment valorisés puisque 10 d'entre eux étaient passés par Harvard, la London School of Economics ou Columbia sans pour autant qu'il ne soit nécessaire d'avoir fait ses classes dans les deux pays concernés par le programme pour y figurer.

La politique et l'administration publique au premier plan

Si certains Young Leaders ont des professions qui sortent du lot - comme danseuse à l'Opéra de Paris ou encore illustratrice - beaucoup ont des expériences professionnelles assez proches.

Sur 35 profils, huit personnes ont fait de la politique à bon niveau et huit ont travaillé dans des

organisations ou administrations publiques. C'est donc près de la moitié des participants qui a eu l'occasion de côtoyer les cercles du pouvoir de façon plus ou moins manifeste.

Grands groupes, banques d'affaires et cabinets de conseil

Les hauts potentiels évoluant au sein de grands groupes sont également bien représentés puisqu'ils représentent à peu près un tiers des profils sélectionnés. Si leurs fonctions diffèrent (PDG, responsables communication ou affaires publiques...), ils ont souvent pour eux une étonnante précocité dans l'exercice de leurs responsabilités.

Beaucoup des Young Leaders sont passés par des cabinets de conseil en stratégie de premier plan, des cursus en banque d'affaires ou ont évolué au sein de fonds d'investissement. Ils sont près d'un tiers à occuper ou avoir occupé une de ces fonctions.

Enfin, 11% des Young Leaders travaillent au sein de startups dont ils sont souvent les fondateurs.

Dans les autres fonctions représentées, on retrouve une journaliste, deux éditorialistes, mais aussi des professeurs d'universités, des spécialistes de géopolitique, un militaire, des responsables associatif.



Âge, parité, diplôme, cursus : quelles grandes tendances sur 20 ans ?

Nous avons passé au crible les profils sélectionnés dans 3 promotions du programme franco-américain sur 20 ans (1998 – 2008 – 2018). Quelles tendances fortes se dégagent ?

Un âge moyen qui évolue peu et des femmes plus jeunes que les hommes

Si on remarque une tendance à la baisse quant à l'âge moyen des participants des programmes, celle-ci semble s'expliquer exclusivement par la baisse de l'âge moyen des participantes. En effet, en 1998, les trois participantes françaises avaient toutes 43 ans, alors que les participants étaient eux âgés de 38,4 ans.

La tendance s'est inversée : les femmes étaient en moyenne plus jeunes que les hommes lors des éditions 2008 et 2018, ce qui n'était pas le cas à la fin des années 90.

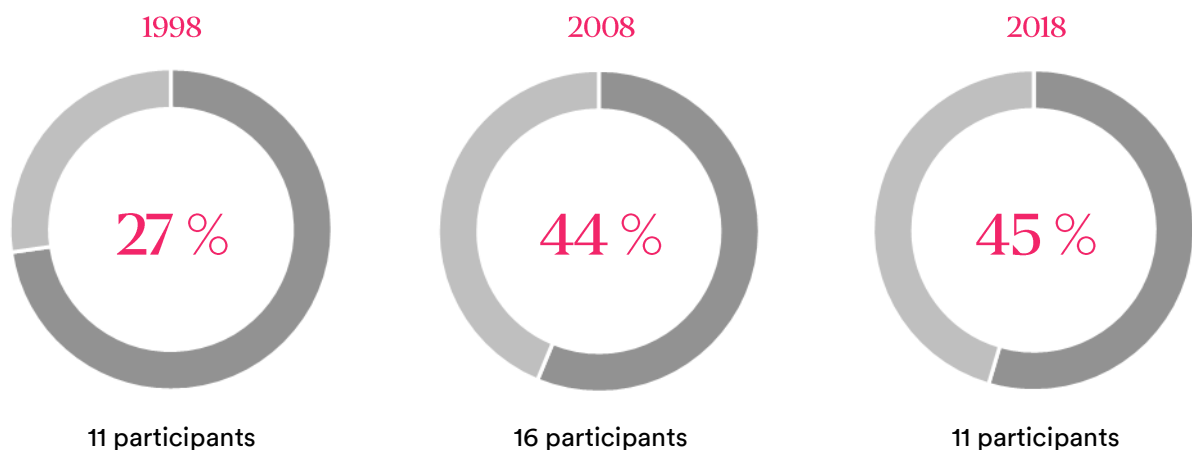
Âge moyen des participants selon leur sexe

Promotion	Hommes	Femmes	Ensemble
1998	38,4	43	40,7
2008	35,6	35,2	35,4
2018	37,4	36,4	36,9
Moyenne	37,1	38,2	37,7

Vers la parité ?

En trente ans, le programme de la French-American Foundation s'est féminisé et tend à de plus en plus de parité, même si les hommes restent légèrement majoritaires en 2018.

Représentation des Femmes



De moins en moins d'énarques, de plus en plus d'études à l'étranger.

Sur le plan du parcours académique, deux grandes tendances se dégagent.

La perte d'influence de l'ENA est manifeste. La prestigieuse école est moins plébiscitée que par le passé par les jurys du programme. Les énarques représentaient 27% des membres en 1998, 13% en 2008 et ils n'étaient tout simplement pas représentés en 2018 ! Certains énarques ont intégré des promotions récentes du programme mais l'évolution est cependant indéniable vu la forte représentation des énarques il y a 20 ans.

Autre évolution intéressante, signe des temps qui changent, de plus en plus de Young Leaders sont détenteurs d'un diplôme d'une université étrangère - souvent un MBA. Si aucun Young Leader n'avait fait ses classes à l'étranger en 1998, c'était le cas de 50% des Young Leaders en 2008 et 55% en 2018.

La start-up, le conseil, les fonds d'investissements : les nouveaux viviers

Au niveau des parcours professionnels, quelques évolutions intéressantes sont observables :

Focus sur les parcours professionnels des participants

Participants	1998	2008	2018
Ayant fait de la politique	55%	19%	45%
Passés par du conseil en stratégie	0%	6%	27%
Passés par du M&A	18%	19%	18%
Passés par des fonds d'investissements	0%	13%	18%
Passés par des Startups/entreprises Te	0%	19%	27%
Ayant évolué au sein de grands groupes	27%	31%	36%
Passés par de la haute fonction publique	27%	38%	9%
Ayant fait du journalisme	9%	6%	0%
Autres parcours	9%	13%	9%

On note l'essor de trois viviers de talents principaux - le conseil en stratégie, les fonds d'investissement et l'écosystème startup - au détriment des profils passés par la haute fonction publique ou les médias.

Pourquoi entreprendre un programme Young Leader ?

Les programmes Young Leaders sont-ils encore cette « fabrique à dirigeants » que certains pointent du doigt, parfois avec envie ou cynisme ? Upward est allé à la rencontre d'ex Young Leaders en cherchant les motivations profondes de leurs candidatures et ce qu'ils ont retiré de cette expérience. Avec bien sûr, une question derrière la tête : le programme a-t-il constitué un accélérateur de carrière ?

« Participer à un programme Young Leaders, c'est vivre deux semaines aux côtés de personnalités qui ne sont ni vos collègues ni vos amis d'école, discuter de problématiques diverses dans un environnement totalement libre. Cela a beaucoup de valeur. » **Camille Levy**, Alumni du programme franco-britannique en 2017 résume la position de tous les Alumni qu'Upward a pu rencontrer.



Constance Vidot



Guillaume Liegey



Agnès Roquefort



Benjamin Marteau



Camille Levy



Arthur Muller

Tous sont unanimes : participer à ce genre de programme leur a permis de rencontrer des gens qui les ont ouverts à de nouvelles visions du monde. « La force majeure du programme résidait dans l'hétérogénéité des profils et dans la qualité des Learning Expeditions : nous sommes allés à Boston, à Tokyo ou à Bruxelles au cœur du Parlement européen » explique **Agnès Roquefort**, Alumni du Programme IHEE en 2017. « Nous avons pu rencontrer des journalistes, des élus locaux, des responsables économiques... C'était une richesse inestimable pour s'ouvrir ses horizons et revisiter certaines de nos convictions. »

Mettre en perspective sa trajectoire professionnelle

Constance Vidot sort à peine du programme franco-britannique en 2019 et se souvient : « Lors du séminaire à Londres, nous avons eu la chance de rencontrer en pleine période du Brexit d'éminents responsables du Labour,

du Tory... Nous avons pu échanger directement avec les principaux protagonistes d'un événement historique. Ce fut réellement passionnant et un de mes plus forts souvenirs de l'année. »

Les voyages ou rencontres organisées sont souvent riches de mises en perspectives et les sélections se veulent éclectiques : les origines des candidats se sont diversifiées avec le temps. De paroles d'Alumni, l'impact peut être conséquent sur sa représentation du monde. **Benjamin Marteau**, Alumni du programme IHEE en 2016 se souvient de sa « visite d'une usine d'épuration d'eau en Inde. Chacun a pris le temps de reconsidérer sa trajectoire. Ce type de programmes est un énorme vecteur de mobilité professionnelle voire de reconversion. »

Cela permet de prendre du recul sur sa fonction de dirigeant, quelle qu'elle soit : « Alors que l'exercice de responsabilités peut parfois isoler, ces types d'interactions peuvent s'avérer très précieuses. » confirme **Camille Levy**.

Envoyer un signal fort sur son potentiel

Au-delà de cet enrichissement intellectuel, il est évident que la forte sélectivité de ces programmes envoie un fort signal sur son propre potentiel à l'instar d'une apparition dans le prestigieux classement Choiseul. « Cela alimente un réseau informel sur lequel s'appuyer lorsque vous rencontrez des moments difficiles ou lorsque vous avez besoin de l'avis de pairs » confirme **Camille Levy**.

« C'est vrai, ces programmes restent connus des hauts dirigeants mais il faut se garder de surestimer l'impact d'un tampon Young Leaders » nuance **Guillaume Liegey**, fraîchement « diplômé » du prestigieux programme franco-américain. « Clairement, il y a des membres que l'académie honore et des membres qui honorent l'académie. Mais cela reste bien-sûr un bon moyen de briser la glace et de solliciter des conseils auprès de décideurs. »

Accélérer sa carrière

Beaucoup assurent ne pas avoir entrepris le programme pour accélérer leur carrière – en tout cas certainement pas uniquement dans ce but. « Les programmes ne disposent pas tous du même prestige et à titre personnel, je n'ai pas entrepris ce cursus pour cela » explique **Arthur Muller**, issu la promotion 2017 du Programme franco-britannique. Mais les belles surprises peuvent rapidement survenir au détour d'un chemin entre Londres et Paris « Une chose est néanmoins certaine : j'y ai rencontré les deux principaux business angels de mon entreprise actuelle. Alors oui, autant dire que, à mon échelle, l'impact fut clair et décisif. »

Ne nous y trompons pas, les promotions des programmes les plus prestigieux restent scrutées par le gratin économique et politique et il est évident que le réseau constitué au cours de ce programme ou au sein des Alumni s'avère un atout précieux pour son parcours sur le long terme.

Comment devient-on un Young Leader ?

Le processus de candidature officiel s'effectue sur les sites internet des fondations et est relativement simple, comparable à un programme d'entrée dans un MBA Américain. En général, les périodes de candidatures pour l'année N sont ouvertes pour une période de trois mois, souvent au début de l'année N-1. Mais il n'est pas rare de devoir postuler plusieurs fois « 200 talents postulent en général pour une dizaine d'élus par an alors certains participants ont dû s'y employer à plusieurs reprises pour être sélectionnés » confirme [Camille Levy](#), Alumni 2017 du programme franco-américain.

En général, les jurys reçoivent des candidatures de deux sortes : des cooptations d'anciens du programme ou des candidatures reçues en direct online. Evidemment, la cooptation n'exonère pas de passer le processus de sélection comme tout un chacun.

Où postuler ?

On peut trouver des informations sur les sites internet des programmes phares

- [Young Leaders Franco-Américain](#)
- [Young Leaders Franco-Britannique](#)
- [Young Leaders Franco-Allemand](#)
- [Young Leaders Franco-Chinois](#)
- [Young Leaders Franco-Africain](#)
- [Young Leaders Franco-Inde](#)



Il existe également des programmes proches des Young Leaders comme celui de l'[IHEE](#) – l'Institut des Hautes Etudes de l'Entreprise, à l'initiative du think tank « Institut de l'Entreprise ». A la différence des autres programmes, il n'est pas question ici de rencontres binationales, mais plutôt d'échanges entre acteurs divers du monde de l'entreprise et du public et de session de découvertes de plusieurs enjeux liés au monde de l'entreprise. Par exemple, les thèmes pour les séminaires de 2020 étaient la transition énergétique et « L'entreprise au XXIe siècle : responsable pour qui ? Pour quoi ? ».

On peut noter également l'existence d'autres programmes dédiés plus fortement à la fonction publique comme celui de l'[IHEDN](#) (Hautes études de la Défense Nationale).

Interroger son réseau professionnel

Les candidatures sont ensuite traitées et les prétendants passent devant un jury dont la composition exacte reste souvent inconnue, pour éviter toutes formes de pression. En règle générale, les jurys incorporent des Alumni et des membres des entreprises partenaires du programme. Si vous envisagez de postuler à l'un de ces programmes, commencez donc par interroger votre entourage professionnel et votre réseau LinkedIn pour voir si certaines de vos connaissances n'y ont pas adhéré. Il est d'ailleurs recommandé d'étoffer votre dossier à l'aide de recommandations d'anciens participants. Ayez conscience que les membres du jury seront prompts à contacter les références que vous mentionnerez.

Se rapprocher de son Top Management

Ces programmes étant plutôt confidentiels historiquement, de nombreux Young Leaders ont été cooptés ou incités à postuler par des anciens du programme ou par leur entreprise. « J'ai l'impression que la cooptation/recommandation est souvent utilisée. Pour moi, c'est un ancien collègue qui m'avait parlé du programme et m'a proposé de postuler » confirme **Arthur Muller**, participant de la promotion 2017 du programme franco-britannique.

Agnès Roquefort se souvient du rôle qu'a joué son entreprise en 2017 : « Ma participation à l'IHEE s'est faite dans le cadre d'Accor qui est une entreprise partenaire du programme. Le CTO avait suivi le cycle de formation et m'avait recommandé cette formation. Les candidatures internes sont ensuite validées par le top management. »

Mettre en avant sa culture internationale

Même si elle n'est pas obligatoire, une forte culture binationale est un véritable atout : « Lorsqu'on postule, il est important de mentionner la valeur ajoutée qu'on peut apporter au programme »

explique **Constance Vidot**, issue de la promotion franco-britannique 2017. « Pour ma part, j'ai vécu à Londres 13 ans et dans un fonds d'investissement anglais, je militais pour investir en France en luttant contre certains stéréotypes. J'étais déjà d'une certaine façon engagée pour construire des ponts économiques entre ces 2 nations. » C'est d'ailleurs très clairement énoncé dans les critères de sélection sur le site de la French-American Foundation : « Le Jury évalue les candidat(e)s sur leur potentiel de leadership, leur volonté d'être utile à la société et leur contribution au renforcement de la relation transatlantique. » (Cf. notre encadré « Candidater au programme franco-américain : les questions qu'on vous posera »).

Parier sur sa différence

Connecter des mondes qui ont du mal à se parler, c'était également la mission que s'était donné **Benjamin Marteau**, Alumni du programme 2016 de l'IHEE : « J'en ai entendu parler alors que j'évoluais au conseil national de l'Education Economie et que j'œuvrais au rapprochement du monde de l'entreprise et du monde de l'éducation. Des membres de l'Institut de l'Entreprise étaient très positifs sur le programme. »

Les processus de sélection sont de plus en plus ouverts à en croire les heureux élus : « Je connaissais le programme depuis mon stage à l'Ambassade de France aux Etats-Unis et j'ai vu les critères de sélection s'élargir avec le temps, rajoute **Camille Levy**. Chaque promotion est aujourd'hui hétérogène et composée d'un subtil mélange, entre secteur public, privé, politique, associatif... »

Plutôt confidentiels à l'origine, ces programmes font de plus en plus d'efforts pour casser toute reproduction sociale et incorporer toutes les composantes de la société civile aujourd'hui. Upward est heureux de faire la promotion de ces fabriques de dirigeants auprès du plus grand nombre.

Se porter candidat au programme franco-américain : les questions à préparer ?

Au-delà des données d'usage (état civil, intitulé de votre poste, descriptif de vos fonctions, etc.), le processus de candidature se concentrera sur l'appréciation de trois points principaux :



- Votre engagement dans la relation transatlantique
- Votre volonté d'être utile à la société
- Vos qualités de leadership

Vous devrez répondre à l'écrit à ces questions :

1. Comment avez-vous pris connaissance du programme des Young Leaders?
2. Pourquoi voulez-vous participer au programme Young Leaders de la French-American Foundation ?
3. Quel est votre lien avec les États-Unis ?
4. Avez-vous l'occasion d'exercer votre leadership en dehors de votre activité professionnelle ? (Enseignement/ blog/ media/ engagement associatif/ activités de recherche/ autre)

Une vidéo vous sera demandée, d'une durée inférieure à deux minutes et demi, où vous répondrez, en anglais, à quelques questions :

1. Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?
2. Comment contribuez-vous à la société et quelle serait votre valeur ajoutée pour ce programme?
3. Pourquoi vous et pas un autre candidat ?

À la source du programme franco-britannique - Entretien avec Jean-Pascal Sibiet -

Janvier 2020

Comment est apparue l'idée d'un programme « Young Leaders Franco-British », dont vous êtes l'un des quatre co-fondateurs ?

Lorsque j'étais à l'Ecole doctorale de Sciences Po, nous nous étions donnés comme défi, avec des camarades, d'organiser des réunions étudiantes entre Français et Britanniques, à Londres, Cambridge, Lyon, Lille et Oxford. L'objectif était de comparer les politiques publiques autour de thèmes comme la défense, l'énergie, l'inclusion sociale, l'urbanisme, le système juridique, la recherche scientifique ou l'enseignement supérieur. Avec le temps, notre envie a évolué : nous avons formé et délégué à des « plus jeunes » ces réunions estudiantines pour nous focaliser sur des profils « jeunes professionnels ». Aux prémices de ce projet, en 2015, nous étions ainsi quatre à œuvrer à la mise en place de ce partenariat: un jeune énarque travaillant au Ministère de la défense, un astrophysicien, un entrepreneur britannique et moi, à l'époque consultant dans le secteur privé.



“

Notre programme met l'accent sur l'impact social.

De quelle manière avez-vous entrepris de réaliser votre dessein ?

Nous avons structuré un groupe de travail entre Paris (Olivier-Rémy Bel et moi) et le duo de Londres. Notre équipe de 4 était parfois sur plusieurs fuseaux horaires, ça a bien fonctionné grâce à Whatsapp et un partage de documents simple pour les consulter à toutes heures et avancer. Ensuite, nous avons testé le fruit de nos réflexions auprès de nos partenaires et en particulier auprès des ambassades française et britannique. Elles ont été essentielles dans la mise en œuvre : nous avons eu la chance qu'elles aient un mode de fonctionnement très intégrées, des diplomates bienveillants et surtout des objectifs très convergents.

Comment est financé le programme ?

Essentiellement par des sponsors privés que le Brexit n'a pas effrayés. Ces partenaires nous permettent d'offrir à nos Young Leaders un programme gratuit et ainsi de rester ouvert à tous les secteurs. Mais le politique a un rôle à jouer, c'est certain : l'annonce de la création de notre programme à l'occasion du sommet franco-britannique d'Amiens, par David Cameron et François Hollande, a grandement contribué à conférer une caution politique à notre projet.

En plus d'un programme d'excellence, qu'offrez-vous à vos participants ?

Nous leur donnons aussi l'opportunité d'accompagner des Français et Britanniques, entre 20 et 30 ans issus de contextes difficiles (précarité ou conflit comme en Irlande du Nord) et qui sont déjà l'initiative de projets à répercussions positives au sein de leurs communautés et ont démontré une réelle volonté de changer les choses.

Ces jeunes gens appartiennent à notre programme Local Leaders, qui est d'ailleurs une des particularités de notre projet. C'était une volonté de David Wahl, un des co-créateurs : lancer le programme Young Leaders, avec des personnes qui ont entre trente et quarante ans, qui ont des parcours d'exception en même temps que ce programme Local Leaders, qui permet à ces jeunes de rencontrer des gens qui disposent des leviers pour amplifier des initiatives naissantes et augmenter leurs chances.

Et si j'étais de prime abord contre ce lancement simultané, pensant que c'était de la folie et qu'il valait mieux attendre que le programme Young Leaders soit installé pour lancer l'autre, j'avais tort. C'est aujourd'hui cet aspect-là que préfèrent nos Young Leaders, celui de pouvoir contribuer à l'aboutissement de projets qui visent à améliorer les choses.

Comment sélectionnez-vous vos Young Leaders ?

Nous attachons une grande importance à la complémentarité des profils. Si l'on souhaite construire davantage de ponts - ou de tunnels ! - entre nos pays, on ne peut pas le faire uniquement avec des acteurs du CAC 40 et du FTSE 100. Ainsi, tout un chacun peut postuler sur le [site internet](#).

Ensuite, les candidatures passent devant notre Jury binational. Le Jury examine chaque candidature, toujours dans une optique de diversité, en cherchant des parcours qui démontrent une certaine audace et une envie de changer les choses. Les profils à dimension franco-britannique avérée sont également appréciés.

Cela nous permet de compter parmi nos Young Leaders des personnes comme la Directrice du Budget ou le Directeur Général du Grand Port du Havre, qui vivent le Brexit au quotidien mais aussi des militaires incroyables, des artistes, et un recordman de la traversée de l'Antarctique à ski solo.

Vous a-t-on déjà approché pour mettre en place d'autres programmes de ce type ?

Oui. Beaucoup de pays sont intéressés par ces programmes qui constituent une véritable opportunité. A titre d'illustration, nous avons été approchés par des représentants de pays du Golfe, qui souhaitaient mettre en place un projet de Young Leaders entre la France et le Golfe. Malheureusement, cela ne s'est pas fait.

De quelle façon envisagez-vous l'avenir de votre programme ? Est-il appelé à évoluer ?

Ce programme nous a permis de rencontrer des personnes extraordinaires et de vivre une expérience humaine incroyable. Cela a monopolisé une grande partie de nos vies. Il est l'heure de passer le flambeau et c'est désormais Isabelle Millat, promo YL 2018, Head of Sustainable Investment Solutions chez un acteur majeur du marché qui me succède. Je suis heureux de vérifier que nos Young Leaders reprennent la main avec passion et un grain d'obstination nécessaire par temps de Brexit.

Au vu de notre communauté grandissante d'Alumni, mon vœux serait de mieux les intégrer dans le processus de sélection : un nombre raisonnable, pour éviter un phénomène d'homogénéisation, mais suffisant pour que notre communauté puisse commencer à s'autogérer. Le programme a encore de longues années devant lui...