



Master d'Informatique

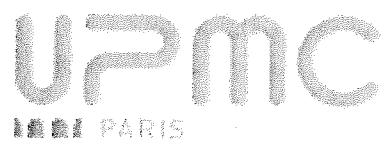
Insertion Professionnelle

I. Monde du travail

Projet Professionnel

Métiers

Responsable : Jean-Daniel Kant
Jean-Daniel.Kant@lip6.fr



Master d'Informatique

Projet Professionnel

RECHERCHE D'EMPLOI

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT / LA RECHERCHE D'EMPLOI

- Pas chercheur d'emploi mais **offreur de service** :
 - la société vous a payé des études, donc une place et un rôle à jouer dans la société
 - définir votre place : projet professionnel
 - Aide pour la recherche d'emploi :
 - APEC : 51 Bd Brune, 75689 Paris Cedex 14 , 0810 805 805
fiches, bibliothèques, revues, stages, Revue Courrier Cadres,
Y adhérer dans l'année qui suit la fin des études sinon attendre d'être cadre. www.apec.asso.fr
 - ANPE : fiches, stages, annuaires, www.anpe.fr
ANPE Espace Cadres par ex : 113 Av du Maine , 75014 Paris, 01 42 79 40 40
ANPE Espace International : 48 Bd de la Bastille 75012 Paris 0153 02 25 50 / 95
 - AFIJ, Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés,
10 Imp. Robiquet 75006 Paris 01 44 39 74 50, gratuit, stages, documentation, www.afij.org
 - Association Bernard Gregory, pour les doctorants [www.abg.asso.fr/](http://www.abg.asso.fr)

Université Pierre et Marie Curie

CIO : fiches, bibliothèque : 01 44 27 39 70
Centre d'insertion professionnelle : 01 44 27 62 46
Relations Internationales : 01 44 27 73 23 / 35 01
ERASMUS : 01 44 27 35 29

- Forum étudiants-entreprises : tester vos CV
 - DISCUTER ENTRE VOUS

PROJET PROFESSIONNEL / LECTURE D'ANNONCES

- Penser
 - plus de recrutement que d'offres publiés
 - cooptation, relations,
 - motivation : l'un des meilleurs atouts
 - lettre personnalisée, candidature spontanée n'est pas un mailing
 - profiter au maximum des stages
 - utiliser internet
 - Où trouver des annonces :
 - revue spécialisée (Cadre APEC)
 - revue spécialisée informatique (01, Le Monde informatique)
 - revue grand public (Le Monde, Figaro, plutôt pour les cadres)

- Une offre peut-être diffusée :
 - soit directement par l'entreprise
 - soit par l'intermédiaire d'un conseil en recrutement chargé d'une partie des opérations
 - soit par l'intermédiaire d'une boîte aux lettres
 - un nombre important d'annonces anonymes
 - attention aux officines qui font payer pour « diffuser » des CV et **internet**
- Annonces larges : large éventail de candidatures / annonces précises : candidature très bien ciblée
- Analyser l'annonce :
 - identité du recruteur
 - tactique du recruteur
 - caractéristiques de l'entreprise
 - caractéristiques du poste à pourvoir
 - profil du candidat recherché
- Choix d'annonces :
 - rare les personnes qui correspondent point par point
 - ingénieur : pas le diplôme mais niveau Bac + 4 ou + 5 ; il y a peu d'écoles d'ingénieur pour l'informatique
 - rechercher des informations sur les sigles, sur les entreprises
- Soyez systématiques et ordonné : accumuler et classer les informations

CV

- Le CV servira plus à éliminer qu'à retenir
 - premier examen : 3 s - 2 ième examen : 30 s - 3 ième examen : 3 mn
- cartouche avec l'essentiel
 - débutant : ses diplômes, les modules détaillés
 - expérimentés : son expérience
- dire toujours l'expérience pour débutant
 - associations : type de responsabilités
 - dans divers conseils
 - direction des BDE
 - tous les éléments impliquant activité sociale, collectif impliquant des relations de groupe
 - stages
 - service militaire
- divers
 - de bon ton de mettre son hobby, ses sports préférés
 - dépend entièrement de vous, atteinte ou non à la vie privée
 - pas de normes, piano solitaire, foot esprit d'équipe sauf si recruteur à horreur du foot
- faire relire votre CV autour de vous

LETTRE DE MOTIVATION

- soit en réponse à une annonce soit en libre
- des centaines de candidatures éliminées avant entretien => **But : obtenir un entretien**
 - courte : 30 s de lecture retenir l'attention du recruteur manuscrite en principe
- Pas recherche d'emploi mais **offreur de service** :
 - étude sur les chômeurs longue durée : dépend pas du niveau de qualification
 - pas forcément être leader mais conscient d'avoir un rôle à jouer dans la société.
- Cf poly : pas de modèle type mais des choses à ne pas oublier

PROCEDURES DE RECRUTEMENT

Si Internet est de plus en plus utilisé dans les procédures de recrutement, la logique générale change peu.

1 - AU COMMENCEMENT

Ne soyez pas un "chercheur d'emploi" mais un "offreur de services".

Le but : obtenir un entretien et au cours de cet entretien se faire "offrir un emploi".

La démarche utilisée pour trouver un emploi consiste à :

- définir les entreprises cibles dans lesquelles vous envisagez de travailler ;
- identifier leurs problèmes ;
- démontrer que vous êtes l'homme/la femme de la situation ;
- réussir par votre offre de services à obtenir une offre d'emploi du recruteur.

2 - BILAN INDIVIDUEL, PLAN DE CARRIERE.

Un plan de carrière est avant tout une ligne générale d'action. Il est composé d'un but final à atteindre et d'étapes intermédiaires. On ne peut pas parler d'objectif de carrière sans parler d'objectif de vie :

- chez certains, l'objectif de carrière occupera une place très restreinte dans l'objectif de vie ;
- chez d'autres, cette place sera plus importante ;
- chez d'autres enfin, il y aura identité entre objectif de carrière et objectif de vie.

3 - LE CURRICULUM VITAE

L'OBJECTIF : OBTENIR UN RENDEZ-VOUS

Le curriculum vitae n'est qu'un petit élément de votre démarche. A partir d'un CV standard et exhaustif il vous faut réaliser une version réduite adaptée à l'entreprise et au poste visé. C'est un document qui doit, après deux ou trois minutes de lecture, décider l'entreprise à vous convoquer pour un entretien.

LES 4 CARACTERISTIQUES D'UN BON CURRICULUM VITAE

Votre CV doit :

- être facile à parcourir, à comprendre et à lire ;
- être adapté au lecteur ;
- soulever des points auxquels votre lecteur sera sensible ;
- avoir du poids ; pour cela, tracez un portrait fidèle. N'exagérez pas. Citez des faits précis.

Sans être original, votre CV doit sortir du lot par la qualité de sa présentation, de sa construction.

LE FOND DE VOTRE CURRICULUM VITAE

Voici les 7 parties d'un CV :

- fiche signalétique ;
- objectif professionnel ;
- formation ;
- expérience professionnelle ;
- langues ;
- centres d'intérêt ;
- activités militaires éventuelles.

LES REGLES DE FORME A RESPECTER :

- longueur : si vous n'avez aucune expérience professionnelle, n'excédez pas deux pages ;
- initiales et sigles : sauf s'ils sont très connus, précisez entre parenthèses leur signification ;
- si vous citez une entreprise donnez sa mission ou sa vocation en une très courte phrase ;
- téléphone : donnez, c'est essentiel, un numéro de téléphone où l'on peut vous contacter rapidement, et/ou une adresse électronique ;
- si expérience militaire, tirez-en le maximum. Dites ce que vous avez fait, pas ce que vous avez été ;
- évitez les "trous" dans votre CV ;
- en informatique, ne transformez pas vos connaissances en une liste de noms de langages et de machines. Après quelques années d'études on peut espérer un peu mieux.

LETTRE DE MOTIVATION

Une lettre accompagne le CV. Elle s'apparente à la lettre de candidature spontanée. (Ci-dessous)

4 - PRISE DE CONTACT AVEC L'ENTREPRISE

Ne pas négliger :

- les forums étudiants/entreprises ;
- les associations d'anciens élèves ;
- les organismes officiels (ANPE Cadres, APEC) ;
- les contacts personnels, vos relations ;
- des prises de contact spontanées.

Même si ces démarches n'aboutissent pas, elles vont vous permettre néanmoins :

- de mieux connaître l'image que vous donnez de vous-même en questionnant le recruteur en fin de séance ;
- de lui laisser votre CV qu'il pourra utiliser pour des postes proches de votre profil.

L'A.P.E.C., organisme créé à la suite d'une convention passée entre le CNPF (devenu le MEDEF) et les organisations syndicales, a pour mission d'aider les cadres dans leur recherche d'emploi.

Elle met à leur disposition différents services : "orientation", "perfectionnement", "entreprises", "études et informations".

PLAN DE CAMPAGNE DE RECHERCHE D'EMPLOI :

Dans l'ordre, par exemple : lecture des petites annonces, des offres sur internet ; prise de contact par lettre candidature spontanée ; s'inscrire et aller régulièrement aux organismes APEC et ANPE

Déposer votre CV sur certains sites internet

CHOISISSEZ DES METHODES ADAPTEES A VOTRE PERSONNALITE :

- faire un stage et le faire transformer en emploi ;
- téléphoner pour prendre rendez-vous ;
- recontacter une entreprise où l'on a travaillé ou fait un stage (pour emploi direct ou indirect) ;
- se servir d'une manifestation commerciale, d'un voyage, d'un colloque ;
- prendre un "emploi-tremplin" en vue d'un emploi visé ;
- téléphoner pour le "poste à pourvoir" ;
- écrire à des entreprises qui bougent (qui font paraître de nombreuses petites annonces) ;
- faire des rencontres, contactez les syndicats professionnels ;
- faire des recherches et déposer votre CV sur des sites d'Internet.

5 - LETTRE DE CANDIDATURE SPONTANEE

Le processus comporte plusieurs étapes :

- 1^{ère} : identifiez la cible que vous voulez toucher ;
- 2^{ème} : localisez les entreprises correspondant à votre choix ;
- 3^{ème} : composez et rédigez la lettre que vous allez envoyer à l'entreprise ;
- 4^{ème} : expédiez votre lettre à votre destinataire en faisant en sorte qu'il la reçoive personnellement ;

Dans le domaine de l'informatique pensez aux entreprises qui nécessairement utilisent des ordinateurs, des réseaux. Elles sont nombreuses et réparties sur tout le territoire français mais aussi à l'étranger. Il existe une agence ANPE -Etranger.

LES 3 PARTIES DE VOTRE LETTRE DE CANDIDATURE SPONTANEE (Vous, Moi, Nous)

- une introduction pour capter l'intérêt. Elle doit être directe, personnelle et originale ;
- puis donnez la raison de votre démarche. Elle peut se résumer ainsi :
Voilà ce qui m'attire vers vous et Voulez-vous de moi comme....(fonction désirée) ;
- finalement donnez des raisons pour vous faire accorder un rendez-vous.

A QUI EXPEDIER VOS LETTRES ?

Dans une entreprise petite ou moyenne au chef d'entreprise. Dans une grande entreprise soit au chef du personnel ou au DRH, soit au chef du département dans lequel vous aimeriez travailler.

COUT DU RECRUTEMENT D'UN CANDIDAT POUR L'ENTREPRISE

- petite annonce "offre d'emploi": plusieurs centaines de d'euros, parfois des milliers ;
- cabinet de recrutement : rémunéré par une commission 10% à 25% du salaire annuel prévu

Il est courant de prévoir un budget de recrutement équivalent à 4 mois de salaire du cadre.

L'entreprise peut prévoir des frais de déplacement et d'hébergement par candidat interviewé. Attention, mettez-vous d'accord avant l'entretien !

Les frais de déplacement pour participer à un entretien peuvent aussi être pris en charge par l'A.N.P.E. Contacter l'Agence avant tout déplacement.

6 - PETITES ANNONCES

ROLE DES PETITES ANNONCES "OFFRES D'EMPLOI"

C'est ce que l'on appelle le marché "ouvert" par opposition au marché "caché" traité dans le chapitre "prise de contact avec l'entreprise".

Les petites annonces comportent en général 3 familles d'informations qu'il faut apprendre à décoder :

- des renseignements sur l'entreprise ;
- des renseignements sur le poste à pourvoir ;
- des renseignements sur le profil du candidat recherché.

Apprenez tout d'abord à les lire.

Les offres d'emploi se répartissent en gros en 3 tiers, celles qui sont :

- insérées et signées du cabinet de sélection chargé du recrutement (et mentionnant parfois le nom de l'entreprise) ;
- insérées par des entreprises dont le nom apparaît en clair dans l'annonce ;
- insérées par des entreprises dont le nom n'apparaît pas dans l'annonce.

ANNONCES QUI CORRESPONDENT A PEU PRES A CE QUE VOUS RECHERCHEZ

Envoyez simplement votre C.V ainsi qu'une lettre de candidature.

Donnez à cette lettre un caractère original.

ANNONCES QUI CORRESPONDENT EXACTEMENT A CE QUE VOUS RECHERCHEZ

Vous vous devez de mettre toutes les chances de votre côté. Réfléchissez à deux fois avant d'envoyer votre C.V car il contient peut-être des informations qui risquent de vous faire éliminer sans autre forme de procès.

Au choix :

- débuter par un paragraphe original ;
- répondre point par point aux différents termes et exigences de l'annonce ;
- développer éventuellement qu'un seul point parmi les critères que définit l'entreprise ;
- envoyer un courrier électronique ;
- la fausse lettre spontanée (comme si vous n'aviez pas lu l'annonce).

7 - ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Pour réussir un entretien :

- avant l'entretien, préparez-vous (bilan individuel, information sur l'entreprise) ;
- pendant l'entretien, identifiez systématiquement les problèmes de l'entreprise et montrez, preuves à l'appui, que vous êtes la femme/l'homme de la situation.

Attention : les interviewers sont toujours surpris de la très forte proportion des candidats qui viennent en entretien sans pratiquement rien savoir de l'entreprise.

LES 6 OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN

3 pour le recruteur, 3 pour le candidat. Le recruteur s'efforce :

- 1) de trouver, s'il y a plusieurs candidats, celui qui a plus de potentiel et de capacité ;
- 2) de vérifier que le candidat qu'il choisit correspond bien au poste à pourvoir ;
- 3) de réussir à l'embaucher.

De son côté le candidat doit :

- 1) vérifier que l'emploi proposé par l'annonce ne diffère pas de celui proposé par le recruteur ;
- 2) vérifier si le poste proposé correspond bien à celui qu'il désire ;
- 3) se faire embaucher par le recruteur.

PREPARATION DE L'ENTRETIEN .

Préparez minutieusement les détails de l'entretien :

- identifiez les buts que l'entreprise poursuit en vous embauchant ;
- définir les buts que vous poursuivez ;
- récolter des informations sur l'entreprise, son environnement et votre recruteur.

Quels types de renseignements récolter ?

- les leaders du secteur économique ;
- les produits de la firme ;
- le marché ;
- la position de l'entreprise sur le marché ;
- les forces de l'entreprise ;
- les noms des dirigeants.

LES 5 FORMES D'ENTRETIEN

- simple : c'est le plus fréquent ;
- par jury : la technique consiste à vous placer seul face à 4 ou 5 personnes. Ces personnes échangeront ensuite des jugements sur une base commune ;
- en chaîne : on vous installe dans une pièce dans laquelle se succèdent plusieurs interlocuteurs. Sachez vous méfier des questions qui se recoupent ;
- ambulatoire : on vous propose de passer successivement avec différents membres de l'entreprise ;
- de groupe entre plusieurs candidats.

LES TECHNIQUES DE L'ENTRETIEN :

Les 3 types des recruteurs :

- directif mènera l'entretien d'un bout à l'autre en suivant un plan rigoureux. Répondez vite à ses questions. N'ayez pas peur d'être trop bref ;
- non directif vous laissera vous débrouiller seul ;
- semi-directif (le plus courant)

LES TACTIQUES DU CANDIDAT

- connaître parfaitement votre C.V ;
- essayez de mener par moments l'entretien : votre interlocuteur sera agréablement surpris ;
- montrer que vous avez un intérêt certain pour le poste.

ATTENTION :

- aux questions indiscrètes ;
- aux questions sur vos points faibles ;
- à ne pas trop bluffer.

LES 5 POINTS CLES DE L'ENTRETIEN

Pour bien connaître un poste, on estime qu'il doit être étudié sous les 5 angles suivants :

- l'angle hiérarchique ;
- l'angle de la responsabilité ;
- l'angle des possibilités de promotion ;
- l'angle de la formation ;
- l'angle de la rémunération et des avantages sociaux.

CE QUE VOUS POUVEZ ET DEVEZ FAIRE EN ENTRETIEN

- illustrez chaque argument que vous avancez par un exemple précis, si possible chiffré ;
- n'hésitez pas à poser des questions ;
- découvrez très rapidement s'il s'agit d'un nouveau poste créé ou d'un remplacement ;
- si vous en sentez le besoin, prenez des notes, en ayant soin d'en demander l'autorisation ;
- ne cachez pas que vous êtes sur d'autres pistes, au contraire ;
- maintenez une attention intense aux propos de votre interlocuteur ;
- reprenez dans vos questions, des arguments présentés précédemment par votre interlocuteur ;
- mettez en avant, autant que possible, vos qualités d'énergie, de volonté et vos compétences ;
- meublez par des questions pertinentes les silences artificiels créés par le recruteur ;
- essayez de convaincre que vous n'êtes pas en position désespérée de recherche d'emploi ;
- prouvez au recruteur comment votre expérience et vos capacités peuvent contribuer à résoudre certains problèmes qui se posent à son organisation.

8 - LES TESTS

REMARQUES PRELIMINAIRES-

Les conclusions d'un test sont uniquement un élément dans le jugement. Les différentes sortes de tests :

- Epreuves d'efficience ou d'intelligence : ces tests permettent de sonder l'intelligence le raisonnement, la logique, la pensée conceptuelle et l'aptitude (numérique, verbale, spatiale) ;
- Epreuves de connaissances ou d'aptitude : ces tests sont dirigés vers l'approfondissement des connaissances spécifiques ;
- Epreuves de personnalité : ces tests sont les plus élaborés et sont destinés à évaluer la personnalité, le tempérament et les intérêts de la personne testée ;
- Les "centre d'évaluation" où l'on simule des situations de travail et où le candidat est observé.

LES POINTS FORTS DES TESTS (en théorie)

- de rendre la sélection plus rationnelle et donc moins subjective ;
- de simplifier, dans une certaine mesure, le travail du recruteur ;
- de garantir une bonne adéquation de l'homme au poste.

9 - LES LIMITES DES TESTS

Un test ne doit pas permettre de faire une présélection des cadres ou servir d'outil pour départager deux personnes. Tout au plus, un test doit apporter un élément de jugement parmi d'autres éléments de sélection.

Mythe N° 1 «*Ce sont votre expérience et vos références qui vont vous procurer un emploi*»

Faux : Une entretien d'embauche est avant tout un entretien entre 2 personnes, non un interrogatoire.

Lorsque l'on demande aux employeurs ce qu'ils recherchent chez un candidat ils répondent :

- 1) quelqu'un qui connaît ses talents et ses compétences ;
- 2) quelqu'un qui a suffisamment confiance en lui ;
- 3) quelqu'un qui a envie de s'intéresser aux problèmes de mon entreprise ;
- 4) quelqu'un qui sache se comporter en entretien et connaisse les techniques de base.

Mythe N° 2 «*La personne retenue et engagée pour un poste est celle qui peut le mieux faire le travail*».

Faux : La personne engagée est surtout celle qui sait le mieux se faire engager. En fait, bien souvent, le travail et les responsabilités pour lesquelles une personne est engagée évoluent très rapidement pour s'adapter à la personnalité de la personne retenue.

D'où l'importance de préciser à l'employeur non seulement ce que l'on sait faire, mais surtout ce que l'on aime faire.

Mythe N°3 «*Dans le recrutement, les employeurs ont le bon rôle*»

Faux . En fait le recrutement est un souci épouvantable pour un recruteur. Les risques qu'il court ou fait courir à son organisation peuvent parfois être très importants

Mythe N° 4 «*Il y a très peu d'offres d'emploi sur le marché*»

Faux : Ces offres en fait existent. Il faut aller les chercher. Il y a de moins en moins d'emplois traditionnels et de plus en plus d'emplois nouveaux. Dans la même zone géographique, on voit ainsi croître en même temps le nombre de chômeurs et le nombre d'offres d'emploi.

10 - CE QUE L'ENTREPRISE ATTEND DE VOUS

UNE IMPORTANCE CROISSANTE ACCORDEE A L'OUVERTURE SUR L'EXTERIEUR

D'autres critères entrent en ligne de compte. Ils mettent en jeu vos capacités à vous insérer dans votre milieu professionnel, ainsi que les qualités ayant trait à votre personnalité :

- créatif et innovateur, pour imaginer des solutions originales et positives aux nombreux problèmes rencontrés dans le cadre des activités de la société ;
- responsable, faisant preuve d'esprit de décision ;
- ouvert sur l'extérieur ;
- disponible, réussissant à conjuguer sans cesse, les impératifs de son métier avec ceux de sa vie personnelle ;
- autonome ;
- individualiste, ayant le goût du succès personnel, comptant que sur lui-même, tout en sachant stimuler les capacités des collaborateurs qui l'entourent ;
- négociateur né ;
- mobile géographiquement ;
- psychologue ;
- linguiste ;
- meneur d'hommes ;
- précurseur, sachant anticiper les évolutions du marché, de son secteur d'activité, de son entreprise.

11 - PUIS ... PILOTER SA CARRIERE

PRENDRE DES RISQUES CALCULÉS :

- s'informer des innovations technologiques pour prévoir l'évolution de son secteur d'activité
- connaître la situation économique, sociale, politique et technique de l'entreprise
- développer ses capacités professionnelles en particulier dans des domaines nouveaux.
- s'efforcer de dialoguer avec d'autres professions
- entretenir des contacts soutenus avec ses "pairs" appartenant à d'autres entreprises.
- connaître ses priorités personnelles pour mener sa vie professionnelle.
- veiller à son niveau de rémunération
- oser prendre des risques calculés.

SPONTANÉE MAIS SOIGNEUSEMENT ÉLABORÉE

Prendre l'initiative de proposer ses services à une entreprise est une démarche dynamique. Mais c'est un pari, vous ne savez pas, a priori, si un poste est à pourvoir.

Maximiser vos chances réclame une solide préparation.

ÉTUDIEZ VOTRE MARCHÉ ET ORGANISEZ VOTRE PROSPECTION

C'est répondre d'abord aux questions : "qu'ai-je à proposer et qui est susceptible d'en avoir l'utilité ?" Une fois définies votre offre de service et les caractéristiques de votre clientèle potentielle, vous pourrez établir votre plan de prospection et cibler les entreprises.

IDENTIFIEZ LES ENJEUX DE L'ENTREPRISE

Faire appel à vos services doit être justifié, alors construisez votre offre sur la base des besoins de votre recruteur potentiel. Votre argumentaire résulte d'une suite de déductions logiques, à partir d'un diagnostic : les enjeux de l'entreprise, compte tenu de son environnement. Des enjeux qui nécessitent une stratégie, entraînant elle-même un besoin dans tel domaine de compétences : le vôtre.

Pour répondre à quel besoin ? est sans doute le point le plus délicat de la préparation de votre candidature.

Pour cela, adoptez une attitude de veille. Lisez la presse, visitez les sites des

entreprises, écoutez la radio... et vos relations.

ADRESSEZ UN MESSAGE UNIQUE ET CONCRET

Il ne peut être envoyé que par vous et ne peut avoir qu'un destinataire : celui avec qui il peut y avoir communication, le futur hiérarchique, le responsable du recrutement... La candidature spontanée n'est pas un mailing. Montrez, exemples à l'appui, que vous avez traité des situations comparables à celles que peut être amenée à rencontrer l'entreprise. Concluez en proposant un rendez-vous pour étudier une éventuelle collaboration.

Faut-il joindre votre CV à votre lettre ? À vous d'apprécier si votre lettre se suffit ou pas à elle-même. De même vous pouvez opter pour un courrier "classique", une candidature Internet, par téléphone.

EXPLOITEZ LE "FEED-BACK"

Des réponses positives, préparez vos entretiens. Une campagne peu rentable, interrogez vous : votre marché est-il trop étroit ?, votre projet est-il adapté à vos cibles ?, vos objectifs sont-ils clairs ?...

COMMENT PRÉSENTER VOTRE CV ?

"La forme, c'est le fond qui remonte à la surface..." L'aspect visuel de votre CV est révélateur de votre personnalité et de votre profil.

Un recruteur consacrant en moyenne 40 secondes à la lecture d'un curriculum vitae, il s'agit d'en soigner la présentation pour attirer l'attention. Mais sans en faire trop.

L'AUDACE N'EST PAS TOUJOURS PAYANTE

Un CV doit être adapté au type d'entreprise pour lequel vous postulez et au poste que vous briguez. Certains secteurs (la banque et l'assurance) sont résolument conservateurs. D'autres (la communication, l'audiovisuel, le marketing ou l'édition) autorisent plus d'originalité. En outre, la fantaisie sera souvent mieux accueillie si elle émane d'un débutant que d'un cadre expérimenté. Dans tous les cas, si vous ne sortez pas des sentiers battus, évitez le "déjà vu" et souvenez-vous : la forme doit toujours servir le fond. Concernant le format, évitez d'innover. Dans une pile de dossier A4, un CV tabloïde, rond ou au format carte de visite se distinguerà à coup sûr, mais risquera d'agacer... ou de se perdre !

L'ART ET LA MANIÈRE DE SE DISTINGUER

Utilisez de grandes enveloppes. Les CV trop pliés sont du plus mauvais effet. Un beau papier est aussi un moyen de vous distinguer. Plus épais que le standard 80 g, il donnera à votre dossier un aspect plus soigné, même après de nombreuses manipulations. La texture du papier et sa couleur peuvent également personnaliser votre candidature. Mais gare aux excès : vos goûts ne sont pas nécessairement partagés.

CANDIDATURE EN LIGNE : D'UN SIMPLE CLIC

Le recrutement sur l'internet connaît un essor exponentiel et bouscule les conventions. Sur le web, l'innovation est la bienvenue. Jouer sur les formats, la mise en page, la couleur, la navigation, renvoyer à sa page personnelle par un lien sur le CV : toutes les audaces sont permises, à condition de penser à l'ergonomie. Parcourir votre candidature, la classer et la retrouver doit pouvoir se faire simplement. Prévoyez une page de synthèse qui résume, comme dans un CV classique, l'essentiel de votre parcours.

CONSEILS POUR UNE RECHERCHE RÉUSSIE

- 1) LE SUCCÈS D'UNE RECHERCHE EST PROPORTIONNELLE AUX EFFORTS FOURNIS  STRATÉGIE INTELIGENTE
- 2) SAVOIR SE REMETTRE EN QUESTION, SAVOIR S'ADAPTER
 SI CELA N'APPORTE PAS LES RÉSULTATS ESCOMPTÉS
- 3) NE PAS HÉSITER DE DIRE TOUT AUTOUR DE VOUS QUE ÊTES EN RECHERCHE
- 4) LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EST UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN C'EST 5H/JOUR SOIT 35H/SEMAINE
- 5) PERSÉVÉRER DANS VOS RECHERCHES, LES STATISTIQUES MONTRENT QUE 1/3 DES DEMANDEURS ONT RELÂCHÉ LA PRESSION AU BOUT DE QUELQUES SEMAINES
« L'ESPOIR NAIT DE LA PERSÉVÉRANCE »

CONSEILS POUR UNE RECHERCHE RÉUSSIE (suite)

6) CHERCHER AVANT TOUT UN EMPLOI QUE VOUS DÉSIREZ LE PLUS
7) LA MOYENNE EFFICACE D'UNE JOURNÉE :

- 4 RENDEZ-VOUS
- 40 CONTACTS TÉLÉPHONIQUES
- INTERNET SANS LIMITÉ

8) LA LETTRE DE REMERCIEMENTS DES PERSONNES QUE VOUS AVEZ RENCONTRÉES EST IMPÉRATIVE

9) CULTIVER SON RÉSEAU DE CONTACTS, POUR CONSTITUER ET MAINTENIR UN CARNET D'ADRESSES :

- METTRE À PROFIT LE CADRE DE SON UNIVERSITÉ OU SON ÉCOLE PAR LE BIAIS DE L'ASSOCIATION DES ANCIENS (PRÈS DE 25% DES ÉTUDIANTS TROUVENT UN JOB DE CETTE MANIÈRE)

Savoir être

Ambition	Puissance de travail
Autorité naturelle	Résistance à la frustration
Capacité à prendre des risques	Résistance au stress
Confiance en soi	Respect des usages sociaux
Consciencieux, fiable	Sens de l'efficacité
Discretion, réserve	Sens de la hiérarchie
Esprit d'initiative	Sens des réalités
Facilité de contact	Sens du travail en équipe
Faculté d'adaptation	Sensibilité à l'opinion d'autrui
Faculté d'écoute	Spontanéité
Goût du challenge	Stabilité du comportement
Imagination	Tolérance
Indépendance, autonomie	Etc.....
Intuition	
Optimisme, joie de vivre	

Savoir -faire

Décider	Gérer	Diriger	Administrer	Produire
Arrêter Choisir Conclure Déterminer Eliminer Fixer Juger Opter Régler Résoudre Trancher	Acquérir Amortir Budgérer Collecter Comptabiliser Consolider Economiser Enrichir Equilibrer Exploiter Gagner Investir Optimiser Rentabiliser	Animer Commander Conduire Confier Définir Déléguer Gouverner Guider Impulser Inspirer Instituer Manager Piloter Présider	Classer Compter Enregistrer Etablir Garantir Gérer Inventorier Ranger Recenser Régir Répertorier Suivre	Appliquer Effectuer Elaborer Executer Faire Réaliser Suivre Utiliser (+autres activités à caractère répétitif à base d'une technicité)
Organiser	Communiquer	Développer	Chercher	Former
Aménager Anticiper Arranger Coordonner Distribuer Etablir Mettre en place Planifier Préparer Programmer Répartir Structurer	Dialoguer Discuter Echanger Ecouter Exprimer Informer Interviewer Négocier Partager Rédiger Renseigner Transmettre	Accroître Améliorer Augmenter Commercialiser Déclencher Elargir Etendre Etudier Implanter Lancer Progresser Promouvoir	Analyser Calculer Consulter Enquêter Etudier Examiner Expérimenter Observer Prospecter Rechercher Sonder	Animer Apprendre Conduire Développer Eduquer Entraîner Eveiller Instruire Sensibiliser Transformer
Contrôler	Créer	Négocier	Conseiller	Autres
Apprécier Enquêter Eprouver Evaluer Examiner Expérimenter Mesurer Prouver Superviser Surveiller Tester Valider Vérifier	Adapter Améliorer Concevoir Construire Découvrir Elaborer Imaginer Innover Inventer Renouveler Transformer Trouver	Vendre Acheter Arbitrer Argumenter Commercialiser Conclure Consulter Convaincre Démontrer Persuader Placer Proposer Sélectionner	Aider Clarifier Comprendre Diagnostiquer Eclairer Ecouter Guider Inciter Orienter Préconiser Proposer Recommander	Etc.....

CONSEILS PRATIQUES

POURQUOI RÉALISER UN BILAN DE COMPÉTENCES ?

Que cet exercice vous semble superflu ou fastidieux, nous vous le recommandons vivement. Certes, cela vous coûtera un peu de temps au départ mais considérez-le plutôt comme un investissement précieux... Il vous permettra de voir clair en vous, de repérer vos compétences professionnelles, de cerner vos motivations, de comprendre vos choix... Il vous évitera de commettre beaucoup d'erreurs, celle d'envoyer des curriculum vitæ tous azimuts, celle d'adresser des récits autobiographiques en guise de curriculum vitæ, celle de vous adresser tout de suite aux entreprises qui vous intéressent le plus, celle de vous adresser à un décideur sans trop savoir quoi lui proposer, celle de vous disperser avec des objectifs illusoires ou contradictoires, celle de brûler vos cartouches...

Bilan du passé, analyse du présent, mais surtout construction du futur. Identification d'un projet professionnel qui sera au carrefour de vos compétences, de vos valeurs, de vos attentes mais qui tiendra aussi compte de la réalité du marché, du secteur, de l'environnement...

Réaliser un bilan de compétences vous permettra d'agir au lieu de réagir, d'être proactif à la place d'être passif, de réfléchir en termes de valeur ajoutée... Qu'ai-je à proposer d'unique et d'irremplaçable?

QUI ÊTES-VOUS ?

Voici une liste décrivant des traits de personnalité

Dans lesquels vous reconnaissiez-vous? Cochez-les d'une croix, puis faites remplir la liste par une ou plusieurs personnes de votre entourage (famille et/ou collègues de travail).

TRAITS DE PERSONNALITÉ	JE ME VOIS	X ME VOIT	Y ME VOIT	Z ME VOIT
agressif				
ambitieux				
anxieux				
calme				
combatif				
confiant				
consciencieux				
cynique				
débrouillard				
dévoué				
discipliné				
discret				
dynamique				
efficace				
émotif				
énergique				
équilibré				
fiable				
impatient				

Les 5 mots clés qui vous caractérisent sont:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Divergences éventuelles entre votre perception et celle des autres:

Selon vous, cela s'explique parce que:

QUELLE EST VOTRE FORME D'INTELLIGENCE ?

CHACUN SA FORME D'INTELLIGENCE ?

Bien sûr, mais essayez de caractériser la vôtre avec les termes ci-dessous.

De même que précédemment, interrogez votre entourage.

TRAITS D'INTELLIGENCE	JE ME VOIS	X ME VOIT	Y ME VOIT	Z ME VOIT
analytique				
apprend facilement				
a beaucoup de mémoire				
clair				
cohérent				
concentré				
créatif				
critique				
esprit brouillon				
imaginatif				
intuitif				
lent				
méthodique				
nuancé				
objectif				
organisé				
orienté détails				
pense vite				
planificateur				
précis				
sûr de son jugement				
synthétique				

**Le but de ce bilan est la valorisation de vous-même. Mais ne péchez ni par modestie ni par excès d'orgueil.
Ce bilan ne vaut que par la sincérité dont vous faites preuve en l'établissant.**

Les 3 mots clés qui vous caractérisent sont:

1.

2.

3.

Divergences éventuelles entre votre perception et celle des autres:

Selon vous, cela s'explique parce que:

VOUS HÉSITEZ ENCORE SUR LE TYPE DE MÉTIER FAIT POUR VOUS, VOUS SOUHAITEZ VOUS HABITUER AUX TESTS AFIN DE LES DÉMYSTIFIER ?

**UNE DIZAINE DE TESTS DE PERSONNALITÉ NOTAMMENT VOUS SONT PROPOSÉS SUR NOTRE SITE
WWW.JOB20-30.CH
GRÂCE À NOTRE PARTENARIAT AVEC CENTRAL TEST, LEADER DES TESTS EN LIGNE**

CONSEIL PRATIQUE

MON INTERACTION AVEC LES AUTRES

Quel est mon style de relation avec les autres? Comment est-ce que je me comporte en société?
De même, choisissez parmi les caractéristiques suivantes:

MON COMPORTEMENT	JE ME VOIS	X ME VOIT	Y ME VOIT	Z ME VOIT
aimable				
ambitieux				
amical				
attentif				
autonome				
autoritaire				
bavard				
chaleureux				
clair dans ses directives				
communique bien				
compétitif				
contact facile				
coopératif				
dépendant				
diplomate				
distant				
dur				
écoute beaucoup				
émotif				
flexible				
franc				
généreux				
indépendant				
loyal				
manipulateur				
meneur d'hommes				
motivé bien				
négligé				
ouvert à la discussion				
participatif				
persévérant				
persuasif				
pointilleux				
ponctuel				
renfermé				
respectueux / hiérarchie				
responsable				
secret				
sensible à l'humour				
silencieux				
sociable				
susceptible				
stable émotionnellement				

Les 5 mots clés pour vous sont:

-
-
-
-
-

Divergences éventuelles entre
vous et les autres:

-
-
-
-
-

Comment atténuer ces différences?

-
-
-
-
-

QU'AVEZ-VOUS RÉALISÉ JUSQU'À MAINTENANT ?

Penchez-vous sur votre passé professionnel

Même si vous êtes tout jeune, vous en avez forcément un. Vous avez certainement fait des «petits jobs» pendant les vacances ou des stages en entreprises: exploitez-les au maximum. Les premiers témoigneront de votre curiosité, de votre débrouillardise, de votre flexibilité, de votre ouverture d'esprit. Les seconds montreront, outre votre souci de concrétiser votre savoir, ce que vous avez réalisé, appris, effectué. Dans un premier temps, énumérez-les tous selon le format suivant:

SOCIÉTÉ (NOM, LIEU, SECTEUR)	DURÉE DE L'ACTIVITÉ	OBJECTIF PRINCIPAL	RESPONSABILITÉS	MÉMOIRE OU RAPPORT DE STAGE	QU'AVEZ-VOUS APPRIS SUR VOUS	QUELS SAVOIRS AVEZ-VOUS ACQUIS ?
Banque X, département Foreign Exchange à Genève	2 mois de stage	Introduire dans le système informatique de la banque les transactions réalisées par les cambistes	Introduction exacte des données, établissement quotidien du relevé des opérations, vérification des résultats	Création d'un manuel d'utilisation du système informatique à l'adresse des futurs stagiaires du département, 60 pages	- Agir rapidement et sans erreur - À ne pas ménager mes efforts - À comprendre rapidement	Déroulement d'une transaction boursière, organisation d'une banque, aperçu du monde du travail
Société X, organisation de manifestations culturelles, Vevey	2 ans (week-end)	Organiser et encadrer une équipe promotionnelle	Recrutement et formation des collaborateurs, définition de leurs responsabilités pour chaque événement, évaluation des performances, définition des stratégies commerciales et marketing	Non	À me responsabiliser, à réaliser un objectif, à être flexible par rapport aux horaires, à voir que travail et plaisir peuvent être liés	Motivation d'équipe, analyse des besoins des clients

Les stages sont cruciaux pour les débutants car ils représentent une passerelle vers la vie active. Entre deux jeunes frais émoulus d'écoles ou d'universités qui se présenteront, les recruteurs pencheront vers celui qui, ayant effectué des stages, saura mettre en exergue ses expériences en entreprise...

Si vous êtes déjà installé dans la vie active ou si vous avez réalisé des stages, faites travailler votre mémoire...

Remplissez votre tableau selon les exemples ci-dessous.

1 ^{RE} SOCIÉTÉ	DATES ENTRÉE / DÉPART	INTITULÉ DE VOTRE FONCTION	RESPONSABILITÉS PRINCIPALES	MOTIF DE DÉPART	TROUVÉ PAR
Agence de publicité	Janvier 2005 / Mars 2008	Chef de publicité	Gestion de budgets, contacts quatre clients-clés, proposition de stratégie de communication et mise en oeuvre, suivi des actions, support aux partenaires internes	Offre de promotion dans autre agence	Utilisation du réseau
Société de microbiologie	Juin 2004 / Déc. 2007	Associé de recherche	Développement de procédés d'extraction des protéines à grande échelle, rédaction de rapports, présentations (USA ; Europe)	Rachat de la société	Lettre spontanée

QU'AIMEZ-VOUS FAIRE ?

Ceci découle logiquement de vos préférences, de vos motivations et détermine vos centres d'intérêt.

AUSCULTEZ VOS PRÉFÉRENCES

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL QUE VOUS SOUHAITEZ OU AIMEZ (COCHEZ OUI OU NON)

entreprise multinationale	oui	non
grande entreprise suisse (supérieur à 250 personnes)	oui	non
petite ou moyenne entreprise suisse (de 10 à 250 personnes)	oui	non
micro-entreprise (jusqu'à 10 personnes)	oui	non
fonction d'encadrement	oui	non
fonction de spécialiste	oui	non
fonction d'assistant	oui	non
fonction de consultant-indépendant	oui	non
secteur en (forte) croissance	oui	non
secteur traditionnel	oui	non
autres particularités:	oui	non

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ QUE VOUS PRÉFÉREZ OU CONNAISSEZ (COCHEZ D'UNE CROIX)

nature et environnement	art et culture	ingénierie et informatique
industrie alimentaire	tourisme, hôtellerie	sciences naturelles
textile et habillement	conseil, audit, expertise	sciences humaines
assurances	travail social, enseignement, santé	banques et établissements financiers
bâtiment, travaux publics, immobilier	vente, commerce, distribution	communication, publicité, loisirs
industrie et artisanat technique	transports et sécurité	import - export

PRENEZ LE TEMPS DE DÉFINIR VOS OBJECTIFS

Afin de définir ses objectifs, il est nécessaire de prendre le temps de réfléchir à ce que l'on aime, à ses points forts, à ses atouts, etc. Si une telle réflexion n'a pas été menée et n'est pas formalisée dans le dossier, le candidat donne l'impression soit d'être en mesure de postuler pour n'importe quel poste, ce qui n'est pas crédible, soit de ne pas savoir réellement ce qui l'intéresse.

Un candidat qui aura défini le secteur d'activité et le poste pour lesquels il se sent prêt à s'investir aura certainement une plus grande satisfaction dans les tâches qu'il aura à accomplir. Ces éléments ne sont pas figés mais correspondent à ses attentes à un moment déterminé.

Il en est de même dans le cas d'une candidature spontanée: avoir pris le temps de se renseigner sur l'entreprise à laquelle on s'adresse, ses besoins éventuels et la pertinence

Anne-Marie Bonnamour
Responsable RH Genève
LEM SA



d'une candidature reste un passage obligé. De notre côté, il nous sera plus facile d'étudier l'adéquation d'un profil avec un éventuel poste à pourvoir.

LEM recherche des nouveaux talents, et propose des postes requérant des connaissances techniques et des formations spécifiques. Nous passons donc en revue les compétences des candidats qui nous offrent leurs services en respectant cette approche.

LES FONCTIONS QUE VOUS OCCUPEZ OU VOULEZ OCCUPER (COCHEZ D'UNE CROIX)

organisation et méthodes	relations publiques	marketing
production	service après-vente	ressources humaines
technique	entretien et sécurité	comptabilité
logistique	achats	relations internationales
juridique	finance	informatique
audit	commercial	publicité
recherche et développement	administration	direction

LES ACTIVITÉS QUE VOUS AIMEZ OU DÉSIREZ EXERCER

Choisissez parmi les verbes ci-dessous ceux qui vous attirent le plus ; entourez-les puis cochez les verbes principaux dès qu'un verbe de la famille a été entouré.

OBSERVER	percevoir deviner ressentir tester examiner mesurer
ANALYSER	comparer mettre en relation différencier déduire soupeser évaluer
INTERPRÉTER	expliquer définir comprendre décrire représenter
RÉSOUDRE	trouver des solutions améliorer critiquer réorienter aplanir mettre sur pied
SYSTÉMATISER	organiser coordonner contrôler corriger développer des procédures
PLANIFIER	prévoir définir des stratégies fixer des objectifs élaborer des programmes
ADMINISTRER	gérer, déléguer superviser diriger dresser un budget
ENCADRER UNE ÉQUIPE	conduire manoeuvrer imposer manipuler conseiller
INNOVER	inventer concevoir adapter développer
IMAGINER	visualiser conceptualiser se représenter
SYNTHÉTISER	réunir et combiner de façon originale catalyser
CRÉER	dessiner écrire sculpter donner une interprétation originale
SOUTENIR	assister aider être ouvert et attentif aux autres informer
COMPRENDRE LES PROBLÈMES D'AUTRUI	écouter se mettre à la place de rendre confiance conseiller utilement
PRÉSENTER	rédiger parler communiquer
PERSUADER	convaincre enseigner inspirer influencer motiver
ARBITRER	concilier négocier intervenir régler un différend
ORDONNER	trier répartir calculer classer
FABRIQUER	construire réaliser assembler confectionner
INSTALLER	adapter ajuster finir essayer régler
FAIRE FONCTIONNER	manier utiliser contrôler
ENTRETENIR	réparer bricoler rénover
SERVIR	prendre soin seconder aider offrir ses services
JOUER UN RÔLE	improviser danser nager participer à un spectacle
EXPLORER	apprendre découvrir voyager chercher trouver
RELEVER UN DÉFI	prendre des risques réaliser une performance concourir concurrencer
ÊTRE RECONNUS	être accepté être complimenté réussir socialement augmenter son prestige

Écrivez un résumé personnel de vos préférences :

CONSEIL PRATIQUE

EXAMINEZ VOS MOTIVATIONS

Vous voulez gagner votre vie bien sûr, comme tout un chacun, mais encore ...

QUE REPRÉSENTE POUR VOUS LE TRAVAIL ? (COCHEZ CE QUI VOUS CONCERNE)

- | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| le moyen d'exercer des responsabilités | un moyen de gagner beaucoup d'argent |
| un engagement personnel | un moyen d'assurer ma subsistance (et celle de ma famille) |
| un investissement | une contrainte |
| le moyen de préparer l'avenir | une sécurité |
| un moyen de me valoriser | une nécessité |
| un outil de promotion sociale | autre: |

QUELLES CONTRAINTES POUVEZ-VOUS ACCEPTER ? (COCHEZ LA CASE QUI CONVIENT)

- déplacements fréquents
- déplacements lointains
- horaires irréguliers
- jours de travail irréguliers
- objectifs chiffrés à remplir
- salaire à la commission
- salaire fixe + commission
- participation à des obligations mondaines/sociales
- autre:

oui	non

DÉFINISSEZ VOS EXIGENCES (COCHEZ CE QUI VOUS INTERPELLÉ LE PLUS)

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------------------------|
| salaire élevé | grande marge d'autonomie |
| salaire équitable | tâches variées |
| environnement de travail agréable | déplacements en Suisse |
| prestations sociales attrayantes | déplacements à l'étranger |
| possibilités de promotion | travail avec objectifs clairs, mesurables, mesurés |
| possibilités de formation continue | affinité de caractère avec le supérieur hiérarchique |
| responsabilités importantes | travail varié |
| horaire régulier | travail calme et régulier |
| horaire à la carte | travail stressant |
| travail d'équipe | autre: |

Écrivez un résumé personnel de vos préférences:

...
...

L'ESSENTIEL DU BILAN

Comment trouver un emploi si vous ne savez pas exactement ce que vous cherchez? La première étape incontournable est une réflexion sur vos envies et vos objectifs. Sans structure, cette introspection risque d'être interminable et peu concluante. La réalisation d'un bilan vous aidera à définir vos objectifs, et à les formuler en mots clés pour votre CV et/ou vos entretiens!

Le bilan est un outil de connaissance de soi pour définir son employabilité. Pour éviter de réfléchir dans le vide, répondez par écrit à une série de questions ciblées dans les domaines suivants:

QUI ÊTES-VOUS?

- Vos traits de personnalité
- Votre forme d'intelligence
- Votre interaction avec les autres

Tirez des conclusions de vos réponses, concernant:

- Vos qualités et points forts
- Vos points faibles et comment y remédier

QU'AVEZ-VOUS FAIT JUSQU'ICI ?

- Votre passé
- Vos réalisations professionnelles
- Vos réalisations personnelles

Déterminez les facteurs communs de vos succès dans différents domaines. **SURTOUT, ALLEZ À L'ESSENTIEL.**

QU'AIMEZ-VOUS FAIRE ?

Il faut être flexible, mais inutile de tenter de réussir dans un domaine que vous détestez: votre efficacité s'en ressentirait.

Listez vos préférences sur les points suivants:

- L'environnement professionnel
- Le secteur d'activité
- Les fonctions à occuper
- Les activités que vous aimez ou désirez exercer

Faites un résumé regroupant ces préférences.

EXAMINEZ VOS MOTIVATIONS

- Que représente pour vous le travail ?
- Quelles contraintes sur votre vie privée pouvez-vous accepter ?
- Quelles sont vos exigences ?

Résumez ces motivations

FAITES LA SYNTHESE DE VOTRE BILAN pour trouver le point de rencontre entre vos qualités, vos compétences clés et vos préférences, déterminant votre zone d'efficacité maximale! Demandez-vous aussi si votre image coïncide avec celle que votre entourage a de vous. Si ce n'est pas le cas à vous de déceler le problème.

L'INDISPENSABILITÀ DEL BILANCIO

Come trovare lavoro se non sapete esattamente cosa cercate? La prima tappa imprescindibile è una riflessione sui vostri desideri ed obiettivi. Non strutturata, questa analisi introspettiva rischia di essere inconcludente. La stesura di un bilancio vi aiuterà a definire i vostri obiettivi, a formularli tramite parole-chiave utili per il vostro CV o per i vostri colloqui.

Il bilancio è uno strumento di conoscenza di se stessi al fine di definire la propria predisposizione lavorativa. Per evitare di ragionare a vuoto, rispondete per iscritto ad una serie di domande mirate, nei seguenti campi:

CHI SIETE?

- Caratteristiche della vostra personalità
- Il vostro tipo d'intelligenza
- I vostre capacità e competenze relazionali

Traete le conclusioni dalle vostre risposte, e precisamente:

- Le vostre qualità ed i vostri punti forti
- Le vostri punti deboli e come rimediarevi

COSA AVETE FATTO FINORA?

- Il vostro percorso
- Le vostre esperienze lavorative
- Le vostre esperienze personali

Determinare il comune denominatore tra i vostri successi nei differenti campi lavorativi. **RICORDATEVI DI SCRIVERE L'ESSENZIALE**

COSA VI PIACE FARE?

Bisogna essere flessibili ma è inutile cercare di riuscire in un campo che detestate: la vostra efficacia ne risentirebbe.

Elencate le vostre preferenze sui seguenti punti:

- L'ambiente professionale
 - Il settore d'attività
 - Le funzioni lavorative
 - Le attività che amate o che vorreste svolgere
- fate un riassunto raggruppando queste preferenze

ESAMINATE LE VOSTRE MOTIVAZIONI

- Cosa rappresenta per voi il lavoro?
- Quali limitazioni alla vostra vita privata siete disposti ad accettare?
- Quali sono le vostre esigenze?

riassumete queste motivazioni

FATE LA SINTESI DEL VOSTRO BILANCIO, per trovare il punto d'incontro tra le vostre qualità, le vostre competenze-chiave e le vostre preferenze, allo scopo di stabilire il punto di massima efficacia! Chiedetevi se l'immagine che avete di voi stessi coincide con quella che hanno coloro che vi circondano: in caso contrario, dove si situa il problema?

CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE : LES THEMES A EXPLORER.

Remarque : L'importance de ces thèmes varie en fonction du projet professionnel ; le marché est essentiel pour un commercial, équipements et procédés techniques pour un scientifique etc.

● SON IDENTITE

- Forme juridique
- Année de création
- Implantation (siège social, différents établissements)
- Effectif
- Chiffre d'affaires et évolution
- Secteur d'activité

● SON MARCHE

- Les différents produits
- Concurrence et image de marque de la société
- Part de marché, chiffre d'affaires par produit ou pourcentage
- Politique commerciale et marketing
- Politique à l'export

● SES HOMMES

- Politique des ressources humaines
- Politique salariale
- Politique sociale
- Structure du personnel(%cadres, non cadres, moyenne d'âge, répartition Hommes/Femmes)
- Politique de recrutement
- Plan de formation
- Culture d'entreprise

● SES MOYENS

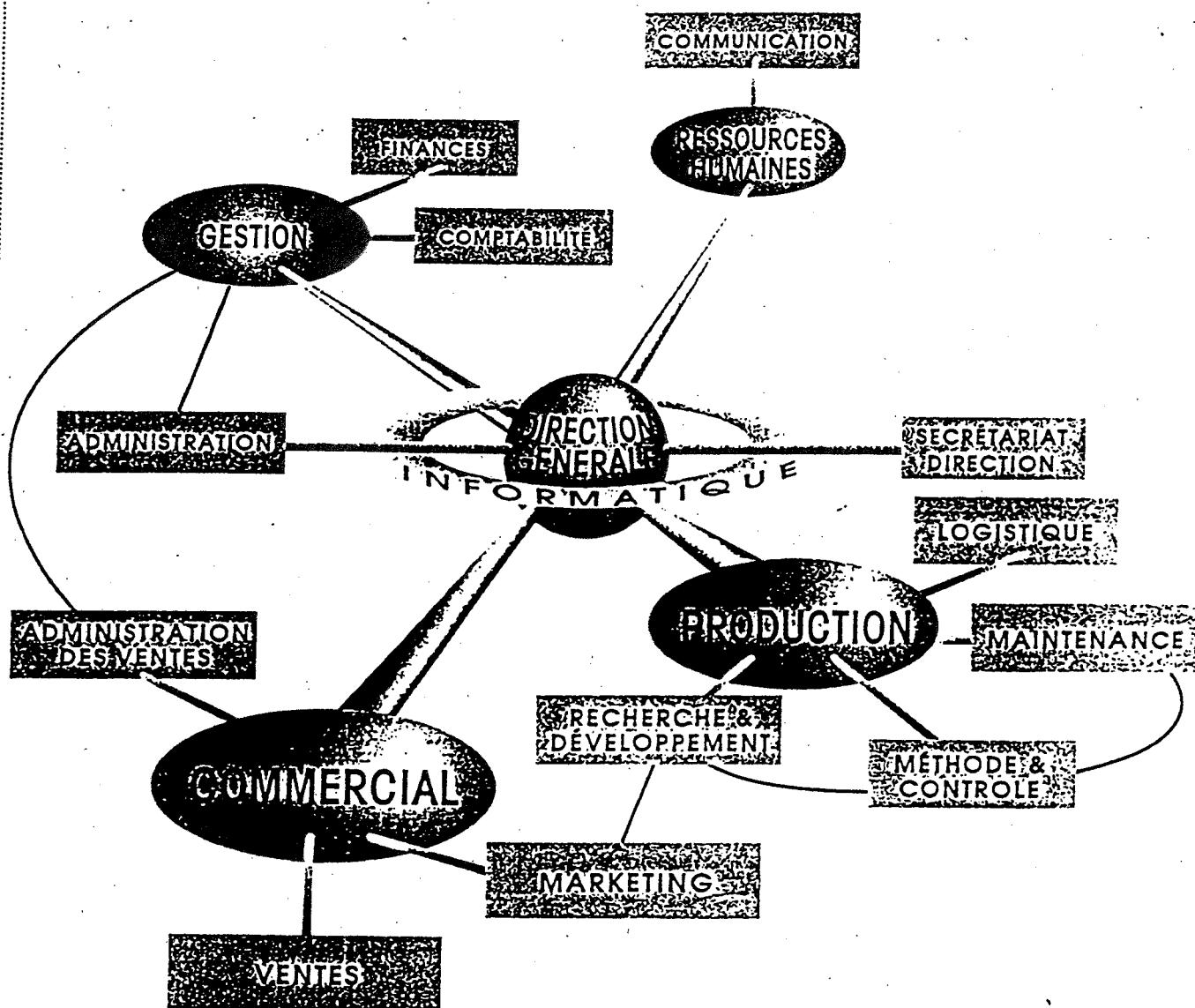
- Ressources financières
- Equipements
- Procédés techniques
- Organisation(administrative, informatique, etc.)

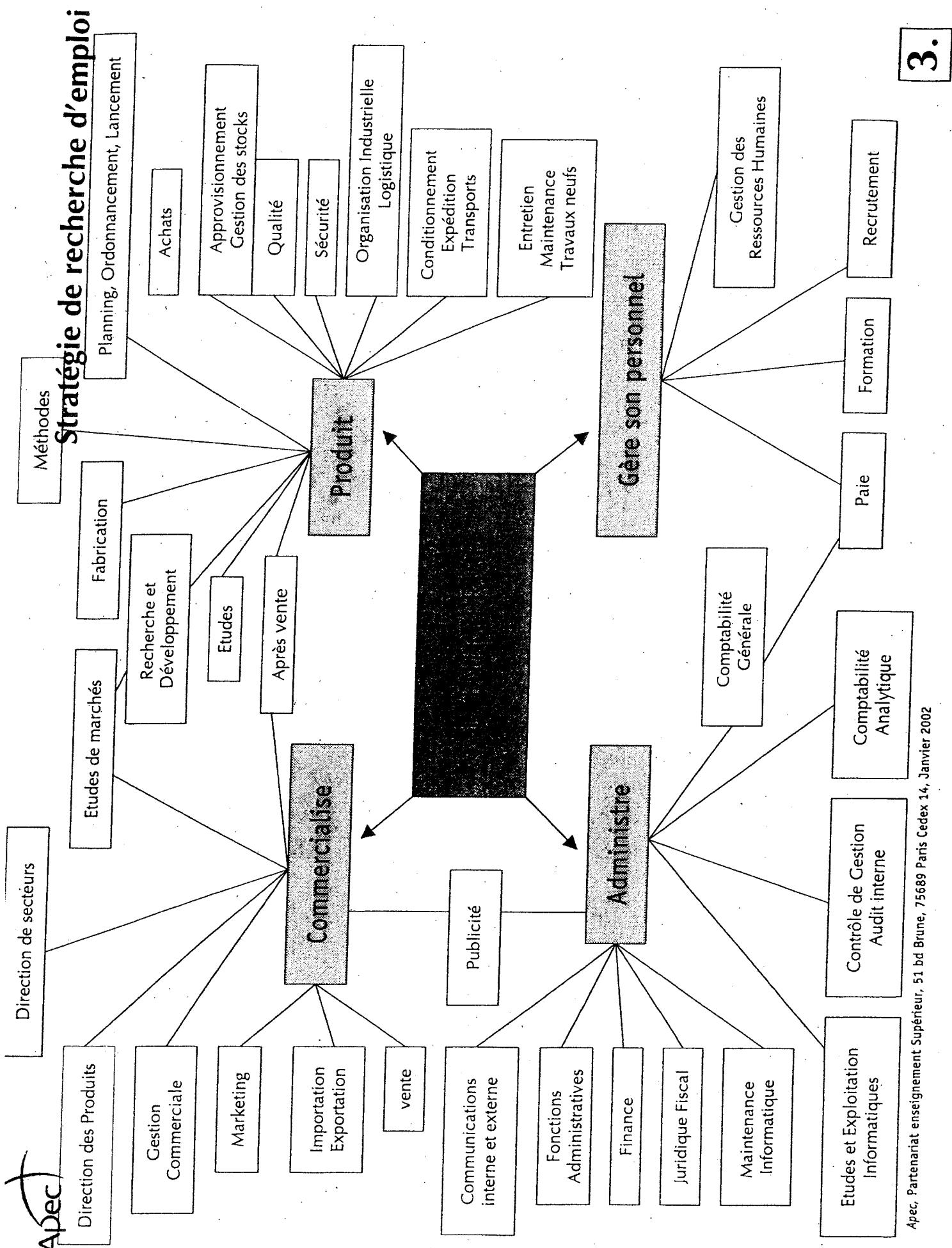
● SON AVENIR

- Prévisions à moyen et long termes
- Projet d'entreprise

Les fonctions

de l'entreprise





Candidats

<p>Plus une entreprise est grande, plus elle est structurée. Plus le travail sera spécialisé.</p> <p>Etre installé dans une structure bien établie, au milieu de procédures bien définies, peut limiter les capacités individuelles d'innovation et d'initiative.</p> <p>Les détails entre les décisions et les résultats sont souvent plus longs. Les performances sont noyées dans la masse, les erreurs aussi.</p> <p>Plus riche en ressources et en moyens, elle permet de pousser plus loin ses recherches et ses réalisations.</p> <p>Nombreux postes de fonctionnels (problèmes liés à l'organisation, à la gestion de l'entreprise). Emploi du temps généralement moins stressant.</p> <p>En début de carrière on est épaulé en permanence.</p>	<p>Nombreuses opportunités de changement, mobilité fonctionnelle plus grande.</p> <p>Évolution de carrière plus lente mais plus rationnelle grâce à une gestion prévisionnelle du personnel et à une politique de formation. Accession aux postes de direction plus longue.</p> <p>Mobilité géographique souvent exigeante.</p>	<p>Gains sans surprise.</p> <p>Progression prévisible,</p> <p>mais de plus en plus de critères de performances dans la rémunération.</p>	<p>Notoriété de la grande entreprise permettant l'identification à une institution importante et reconnue.</p> <p>« Carte de visite » pour la suite de sa carrière.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Travail plus polyvalent, moins routinier. Il faut savoir sortir de sa sphère de compétences. Mais attention au « bricolage » : effectuer des petites tâches qui dans l'ensemble ne représentent pas un tout.

Pas de frein institutionnel à la créativité.

Vision plus immédiate du résultat de ses efforts ; Peu de risques de voir ses idées transformées et reprises par quelqu'un d'autre.

Forte motivation, plus perceptible, il faut chaque jour faire la preuve de sa capacité et de sa rentabilité.

Recherche limitée par manque de moyens.

Pas de postes fonctionnels.

Grande disponibilité nécessaire.

Ne pas craindre d'aller sur le terrain.

<p>Reçoivent de très nombreuses candidatures spontanées</p>	<p>Reçoivent peu ou pas de candidatures spontanées ; chances supplémentaires de retenir l'attention.</p>
<p>Plus importante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - passive - meilleure assise financière. - choix étendu de postes - vie syndicale active - par l'aide à la reconversion 	<p>Notoriété plus faible quoique certaines d'entre elles soient connues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par leur politique financière - par leur stratégie de communication - par leur potentiel technique.

CHOISIR ENTRE PME ET GRANDE ENTREPRISE

PME

GRANDE ENTREPRISE

Les clés de la réussite-les atouts pour réussir

Source : enquête Apec « les jeunes diplômés 2007 »

FILIÈRE A INSERTION DIFFICILE :

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE ? LES ATOUTS POUR L'INSERTION ?

« Honnêtement j'ai essayé un peu partout dans tout ce qui était accroché à ma branche, tout ce qui est patrimoine, musée, collectivité locale dans tout ce qui touche à l'histoire et c'est soit les concours soit le piston... il y a très peu de place, beaucoup de postulants, et si on ne connaît pas quelqu'un... Mon père travaille dans une banque et aujourd'hui j'ai la possibilité d'y rentrer. Je me dis qu'en attendant ça pourra me faire quelque chose de fixe et je pourrai au moins être indépendante... »
 (Maîtrise d'histoire, en recherche)

« J'ai cherché du travail, je n'en ai pas trouvé... là je me suis dit : je vais mettre le nom d'une grande école

sur mon CV... j'ai donc postulé à d'autres universités comme Dauphine, et également à l'ESCP. » (Master pro chimie, en recherche)

Par l'analyse des différents parcours rencontrés, deux profils ont été comparés. Pour les uns, trouver un emploi n'a pas été ou ne devrait pas poser trop de difficulté. Pour les autres, cette démarche s'est avérée plus compliquée. Une différence qui repose avant tout sur une attitude, un profil comportemental.

PROFIL DU JEUNE DIPLOMÉ « ATYPIQUE... »

... qui a réussi à trouver un emploi ou pour qui trouver un emploi ne posera pas trop de difficultés	... qui n'a pas réussi à trouver un emploi
Opportunisme	Manque d'opportunisme
Rencontres	Regrets du passé
Réactivité	
Caractère décidé, volontaire	
Système « D »	
Curiosité	
Souplesse	
Remise en cause possible	Entêtement
Acceptation du compromis temporaire : optimisme sur la capacité à rebondir	Amour de la discipline, puriste
	Manque d'ouverture : focalisation sur un type d'emploi, un type de secteur
Capacité d'adaptation / de transposition des compétences aux besoins de l'entreprise	Manque d'humilité (Bac+7 = obtention d'un statut)
Culture générale de l'entreprise	Immobilité géographique
Savoir-être en entreprise	Refus du compromis (salaire, fonction, statut...)
Choix soigneux des stages et jobs d'été, construction du CV	Incapacité de transposition
« J'ai eu de la chance »	
« Concours de circonstances »	
	Faible expérience professionnelle
	Regard dévalorisant sur leurs expériences professionnelles
	Rejet de la faute sur « l'autre » et notamment sur l'université, ...

Source : Apec

Souplesse, réactivité face aux opportunités qui s'offrent, réseau, capacité à favoriser la proximité avec le monde professionnel, et acceptation de compromis (tempo-

raires) sont autant d'éléments favorables à l'intégration professionnelle.

FILIERE A INSERTION DIFFICILE : LES CLÉS DE LA RÉUSSITE ? LES ATOUTS POUR L'INSERTION ?

Utiliser les bons outils pour parvenir à entrer en contact : le réseau plus qu'Internet

Pour ces jeunes diplômés, Internet constitue le moyen incontournable d'information et de recherche d'emploi. Il est même souvent le vecteur unique qu'ils déclarent utiliser. Par Internet, les jeunes diplômés visitent les sites des entreprises pour s'informer et y déposer un CV, postent leur CV sur des CVthèques, consultent des sites d'annonces et des moteurs de recherche. Par ailleurs, les sites d'offres d'emploi, bien que jugés très pratiques, s'avèrent peu efficaces pour leurs profils, les offres étant trop généralistes et les emplois peu adaptés à leurs profils.

Parallèlement, le réseau personnel (faiblement constitué à la sortie des études) est peu évoqué, alors même qu'il est souvent déterminant : parmi les diplômés rencontrés, un jeune en emploi sur deux a trouvé son emploi grâce à son réseau.

Cependant, beaucoup s'en servent sans en avoir conscience, et le plus souvent de façon non optimum (n'y pensant pas, ils n'activent sans doute pas tous les rouages possibles).

« J'avais eu l'info par quelqu'un que je connaissais, ça s'est fait par le relationnel. » (Histoire, en poste depuis 1-2 ans)

« Tout au début, je ne voulais l'aide de personne donc candidatures spontanées, j'ai postulé sur Internet, sur les sites de recrutement, dans les boîtes d'intérim, j'ai vraiment tout utilisé mais ça n'avancait pas malgré les entretiens qui se passaient... Puis j'ai pensé à mon prof qui m'a aidée. » (Droit – en poste depuis 1 an)

Côté entreprises, Internet tient également une place centrale dans les processus de recrutement de jeunes diplômés : consultations de bases de CV, annonces déposées sur les sites dédiés, site d'entreprise dédié au recrutement... Sauf exceptions, les outils développés et utilisés par les entreprises sont standardisés et destinés à tous les profils, rares sont les outils développés afin de capter spécifiquement les jeunes diplômés « atypiques ».

Dans l'absolu, l'usage d'Internet par les jeunes diplômés atypiques est donc en adéquation avec les pratiques des entreprises. Et pourtant, il ne joue pas en leur faveur. En effet, la sélection que les recruteurs opèrent sur les CV tend à écarter facilement ceux dont le diplôme ne « convient pas ». Dans ce contexte, les jeunes diplômés « atypiques » doivent adopter une démarche particulièrement proactive afin que leur CV soit retenu par les recruteurs.

Sortis de filières à insertion difficile, ils sont aujourd'hui en emploi. Ils ont recruté des profils « atypiques ». Leurs conseils pour : Entrer en contact avec de potentiels recruteurs.

La principale difficulté des jeunes diplômés issus de filières dites à insertion difficile est leur originalité par rapport aux « standards » de recrutements. Pour faire de cette différence un atout, il doivent contourner l'épreuve d'élimination du CV au franchi avec succès. Pour cela, trois mots d'ordre : combler le fossé qui les sépare de l'entreprise, effectuer un travail de définition et de mise en valeur du projet professionnel, se démarquer.

1- Comblé le fossé qui sépare le jeune diplôme atypique de l'entreprise

• Par immersion dans l'entreprise le plus tôt possible et le plus fréquemment possible en multipliant les expériences professionnelles (stages, jobs d'été, bénévolat, vie associative...)

« On peut mettre en avant par exemple une participation dans le monde associatif. Les stages et les jobs d'été se mettent en avant pour montrer qu'on est plus intégrable. » (Histoire, en poste depuis 1-2 ans)

« Pour améliorer leur opérationnalité, ça peut être du petit boulot. J'ai appris plein de choses à être manutentionnaire. C'est là qu'on apprend ce que c'est que le travail. On a un peu plus d'humilité. » (Opérationnel, grande entreprise)

• En se renseignant par tous les moyens sur l'entreprise, le secteur d'activité, les métiers et leurs évolutions
« Clairement se renseigner sur ce qu'est une entreprise, c'est la difficulté qu'on rencontre le plus souvent, ça veut dire qu'il faut discuter avec ses amis, se mettre dans cet esprit là. » (RRH, grande entreprise)

FILIÈRE A INSERTION DIFFICILE :

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE ? LES ATOUTS POUR L'INSERTION ?

2- Effectuer un travail de définition et de mise en valeur du projet professionnel

- Veiller à se construire un profil en cohérence avec les objectifs professionnels : des stages qui complètent un cursus, dans l'objectif d'acquérir le profil pour le type de poste visé.
- Prendre du recul sur son propre profil - être à l'écoute du marché, analyser objectivement les forces et faiblesses de son profil afin de combler les lacunes (éventuellement par une formation complémentaire).

« Justifier, un parcours logique. Quelles sont ses motivations pour venir travailler chez nous, ce qui ne va pas assouvir les passions qui à priori étaient les siennes. [...] La vraie question pour ces personnes, c'est celle de leur envie. Justifiez le parcours - expliquez-vous. » (RRH, grande entreprise)

3- Se démarquer (dans la limite du raisonnable)

- Faire preuve d'ingéniosité en essayant de contourner les processus standardisés de recrutements en privilégiant les forums école, les contacts de personnes dans l'entreprise, l'utilisation de Google, la cooptation et en prenant conscience de son réseau en le construisant et en en faisant bon usage.
« Un moyen pour ces profils atypiques d'éviter le tri des RH c'est d'aller sur les forums : ils donnent accès à des gens qui sont de la société sans subir le tri papier des CV. Sur les forums ce ne sont pas des entretiens qu'on fait passer mais on peut discuter, on a la possibilité de laisser un CV donc si la personne malgré son cursus atypique plaît lors d'une rencontre on va prendre son CV et lui donner accès à un entretien, ce qui n'aurait pas forcément été le cas en envoyant simplement un CV. On voit déjà la personne, on voit si elle est intéressée, on peut comprendre ses motivations. » (Opérationnel, grande entreprise)
- Faire preuve de curiosité et d'ouverture en envisageant des secteurs ou des entreprises « atypiques » (sortir des sentiers battus) et affiner ses envies
« Il faut cibler 5 entreprises de rêve, parce qu'il y en a mare du truc un peu tiède. Se dire « tiens, c'est là où j'ai envie d'aller ». Et sur ces entreprises, comprendre comment elles évoluent, qui elles sont, qui elles évoluent vers où elles vont. Et puis essayer de se débrouiller pour trouver un interlocuteur direct, c'est facile avec Google. Et envoyer directement à cette personne un truc un peu ciblé et faire du teasing. Il faut arrêter d'envoyer plein de CV comme autant de bouteilles à la mer, il ne faut jamais renoncer à rêver. Il faut affirmer son envie. » (Opérationnel, grande entreprise)
- Reprendre confiance : faire preuve d'optimisme, ne pas hésiter à postuler là où l'on n'attend pas forcément un profil atypique ou suite un poste surdimensionné par rapport au profil, une audace qui peut se révéler payante
« Ne pas avoir peur de postuler à des postes qui sont au-delà de nos possibilités. » (Géographie, en poste depuis 1-2 ans)
- Faire preuve de détermination, être en décalage avec ce que font les autres
« Il faut se démarquer, c'est vraiment ça. [...] En évitant un CV-type. Certains CV sont déprimants. [...] Être en décalage par rapport à ce que les autres font. La question que je pose en permanence : qu'est-ce qui fait la différence entre vous et un autre candidat, à expérience et profil équivalents ? » (DRH, PME)

FILIÈRE A INSERTION DIFFICILE : LES CLÉS DE LA RÉUSSITE ? LES ATOUTS POUR L'INSERTION ?

Un CV et une lettre de motivation qui accrocheront le recruteur

Face à des concurrents plus « classiques » et aux processus de recrutement des entreprises, le jeune diplômé atypique doit éveiller l'intérêt et susciter la curiosité du recruteur. Optimiser son CV, sa lettre de motivation et le mail d'accompagnement revêt un caractère essentiel afin de donner envie à l'opérationnel ou au recruteur de le rencontrer.

En première approche, le mail d'accompagnement d'une candidature est une entrée en matière importante. Premier contact avec le candidat, il donnera déjà un a priori favorable ou non, donnera ou non envie d'ouvrir le CV.

Les CV sont examinés avec attention par les RH. Les critères incontournables de sélection concernent :

- La formation : les spécialisations, et éventuellement pour les plus exigeants un regard sur le rythme du parcours
- L'expérience : stages et jobs d'été dans le secteur, qui peuvent aussi donner des indications sur la sensibilité au secteur
- L'approche de l'international : Erasmus, jobs d'été à l'étranger

« Ce que je regarde en 1er ? Le dernier diplôme et ensuite les expériences. En bas du CV, les annexes : langues et informatique. » (Opérationnel, grande entreprise)

La lettre de motivation reste un outil très apprécié des recruteurs pour sélectionner les candidats, mais la standardisation tend à la rendre presque inexploitable (absence de personnalisation en fonction du profil du candidat, ou de l'entreprise à qui la lettre est adressée). Pourtant, la lettre est porteuse d'enseignements, tant sur le profil du candidat que sur son implication dans la candidature.

« On voit de plus en plus de lettres de motivation qui sont des copier-coller mal faits. Je ne suis pas convaincue de la pérennité de la lettre de motivation. Il y a des cours de lettres de motivation dans les écoles donc tous les élèves font la même. » (RRH, grande entreprise)

« On regarde beaucoup la lettre de motivation, la maîtrise du français, si la personne est un minimum intéressée par ce qu'on fait, si elle a fait l'effort d'aller voir sur le site. » (RRH, grande entreprise)

Sortis de filières à insertion difficile, ils sont aujourd'hui en emploi. Ils ont recruté des profils « atypiques ». Leurs conseils pour... Réussir son CV !

L'objectif du CV est de se présenter rapidement, de susciter la curiosité chez le recruteur afin de provoquer une rencontre.

1- De nombreux conseils sur la forme

- L'importance d'une présentation claire, lisible, hiérarchisée et structurée, synthétique et sans faute... qui donne envie de lire le CV

« Je veux que ce soit clair-lisible en 30 secondes pour déclencher l'entretien. » (Opérationnel, grande entreprise)

« Je peux complètement discriminer un CV s'il me paraît moche, mal fait, mal rédigé avec des fautes d'orthographe. » (Opérationnel, grande entreprise)

- L'ordre des différentes parties : dans le cas de jeunes diplômés atypiques, mieux vaut montrer l'expérience ou les compétences avant le diplôme

- Faire preuve de bon sens avant tout, afin de ne pas se noyer dans la multitude de conseils existants !

« Il n'y a pas deux personnes qui m'ont dit la même chose. Il n'y a pas de règle. [...] Il y a autant de conseils sur la forme que de personnes qui donnent des conseils. » (Opérationnel, grande entreprise)

FILIERE A INSERTION DIFFICILE :

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE ? LES ATOUTS POUR L'INSERTION ?

2- Sur le fond, deux grandes tendances :

- Mettre en évidence les points de convergence avec l'entreprise (expérience professionnelle, distinctions diverses, loisirs), afin de rassurer sur le sentiment de déconnection des universitaires avec le monde de l'entreprise. Le corollaire de ce travail de transposition est l'adaptation systématique du CV à l'entreprise. La personnalisation, pour certains jeunes diplômés rencontrés, est d'ailleurs devenue un réflexe, mais cela semble encore trop rarement le cas selon les recruteurs.

« Savoir mettre en valeur les choses que l'entreprise attend. Pour certains cursus c'est difficile, mais il faut essayer de montrer ce que l'entreprise attend. Par exemple : l'orientation de mon travail en philosophie qui était quantitative et analytique, les distinctions qui montrent la réussite, le sport en compétition, pour montrer le goût du challenge et du défi. J'en ai beaucoup parlé pendant mes entretiens. » (Philosophie, en poste depuis 1-2 ans)

- Ne pas (trop) maquiller son CV. Le souhait d'honnêteté est évoqué par les employeurs. Les outils de recherche sur Internet augmentent les possibilités de vérification des informations.

« S'il y a un trou, je veux le voir, je ne veux pas qu'on me raconte la messe. Je peux très bien comprendre qu'il y ait un trou de 8 mois – 1 an parce qu'on sort dans quel monde on vit, on peut arriver à chacun d'entre nous... » (Opérationnel, grande entreprise)

« Quand je reçois des CV je tape le nom de la personne sur Google ou sur Facebook. Ça donne parfois des renseignements. Je croise avec les infos qui me sont données. » (Opérationnel, grande entreprise)

Lors du contact en entretien : faire de sa différence un atout, et rassurer

Les jeunes diplômés « atypiques » sont peu aguerris à l'exercice de l'entretien et en « décrochent » relativement peu comparativement à l'importance des candidatures adressées. Face à un manque de pratique et d'expérience en la matière, ils découvrent cet exercice et se forment « sur le tas ».

« Tant qu'on en a pas fait des masses, on est assez peu à l'aise... la difficulté c'est d'être préparé, c'est un exercice assez nouveau qu'on n'apprend pas forcément en fac. » (Droit, en recherche)

La principale difficulté évoquée par les jeunes en recherche tourne autour de l'absence d'expérience professionnelle, vue comme un réel handicap, qui leur faudra pourtant contourner.

« Je n'ai pas encore fait grand-chose dans le domaine du développement durable, ça peut être gênant pour un employeur. » (Doctorat de géographie, en recherche)

« Les faiblesses que je reconnaissais le plus volontiers ce sont celle qui découlent de mon manque d'expérience, je risque d'être un peu léger sur certains points et du coup de ne pas être opérationnel tout de suite ; donc un besoin d'apprendre et de pas mal m'appuyer dans un 1er temps sur un responsable ou un collègue quelconque. Donc un certain manque d'indépendance au départ... » (DESS et DEA droit, en recherche)

Les argumentaires développés par les jeunes diplômés (aujourd'hui en poste) au moment du recrutement s'appuient sur plusieurs dimensions, généralement combinées entre elles :

- Une mise en avant des qualités et compétences acquises lors du cursus universitaire (compétences techniques, qualités rédactionnelles, capacités de réflexion, adaptabilité...)
- Une valorisation d'expériences diverses (stages, jobs d'été, vie associative) illustrant les qualités et caractéristiques comportementales que l'on juge intéressantes pour l'entreprise
- Une bonne connaissance de l'entreprise, de son activité, et une attitude très empathique à l'égard de l'entreprise.

FILIÈRE A INSERTION DIFFICILE :

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE ? LES ATOUTS POUR L'INSERTION ?

Sortis de filières à insertion difficile, ils sont aujourd'hui en emploi.

Ils ont recruté des profils « atypiques ». Leurs conseils pour :

Réussir l'entretien d'embauche.

Deux étapes afin de réussir l'entretien d'embauche :

1- En amont, une préparation soigneuse pour ne pas être pris au dépourvu et pour être apte à rassurer le recruteur :

- S'informer avant l'entretien (sur l'entreprise et ses valeurs, le poste, les métiers...)
- S'entraîner : à expliquer, à justifier, anticiper les questions sur son parcours
- Transposer, faire des parallèles entre son expérience et les besoins de l'entreprise
« Prendre vraiment ne pas y aller les mains dans les poches, connaître la structure, expliquer clairement la manière dont on a construit son parcours, quitter à s'entraîner avec des boîtes qui ne nous intéressent pas. On va susciter des questions, il sera extrêmement intéressé de savoir pourquoi on veut travailler dans le monde de l'entreprise. C'est vraiment ce qu'il faut blinder. Expliquer qu'il n'y a pas qu'un profil sans être sur la défensive. Avec les recruteurs qui ont des profils très classiques il faut se battre, ils veulent être sûrs qu'on a bien compris le monde de l'entreprise » (Histoire - en poste depuis 1-2 ans)

2- Au moment de l'entretien, une attitude et un comportement adapté

- Montrer sa motivation, son envie de travailler, qui passe par une prise de confiance en soi
« Voir le verre à moitié plein et non le verre à moitié vide. Il faut assumer ce que l'on est, montrer beaucoup de motivation, avoir bien conscience de ses points forts, de ses points faibles et connaître le moyen de les compenser. Moi-même j'adore écouter des gens, si on ne sent pas une motivation, une envie, on laisse tomber. » (Lettres - en poste depuis 2-3 ans)

• Être dans une dynamique d'échange, faire preuve de curiosité en posant des questions

- Restez ouverte, être honnête et ne pas tricher, vouloir trop cacher ses défauts, s'avérer contreproductif et génère un sentiment de méfiance de la part du recruteur face à un postulant sur ses gardes et mal à l'aise. Les profils atypiques semblent mieux réussir cet exercice que les profils plus classiques
« Il faut qu'ils soient eux-mêmes, et ça arrive à le faire mieux que nos profils plus classiques car ils sont très peu préparés à cet exercice. Ils vont dire les choses telles qu'ils les pensent, si ne va pas y avoir de retenue. » (Opérationnel - grande entreprise)

• Respecter les codes et repères du monde professionnel : ponctualité, tenue vestimentaire adaptée, bonne présentation, attitude positive et bonne expression orale : le candidat doit maîtriser ce qu'il dit et donner une impression de naturel

- « Être dynamique au cours de l'entretien, parler en articulant, être énergique dans son élocution, bien se tenir, dégager de la vie, de l'enthousiasme, pas formel, pas monocorde, posé. »* (Lettres - en poste depuis 4-5 ans)

Les 8 facteurs-clés de succès d'une équipe

Planificateur

- Assure une organisation efficace
 - Met en pratique concepts et méthodes ; établit et exécute efficacement les plans, crée des procédures en vue d'une meilleure performance.
 - Planifie. Recentre...
 - 1. Organiser le travail et maintenir une discipline (planificateur)
 - 2. Utiliser pleinement toutes les ressources du groupe (unificateur)
 - 3. Générer du dynamisme et lutter contre l'inertie (façonneur)
 - 4. Avoir des approches créatives du travail à faire (novateur)
 - 5. Créer des contacts avec l'extérieur afin d'y puiser des ressources disponibles utiles au travail à accomplir (homme de contact)
 - 6. Soupeser les problèmes, idées et suggestions avec objectivité pour prendre de bonnes décisions. S'assurer qu'il y a une logique dans les décisions prises. Assurer la qualité (analyste)
 - 7. Veiller aux bonnes communications et entretenir l'esprit d'équipe (équipier)
 - 8. Veiller aux détails qui peuvent mettre en péril le travail à accomplir (veilleur)
- Points forts :**
- Il est à l'aise avec l'organisation, les règles, la discipline
 - Il est consciencieux et responsable, capable d'autodiscipline
 - Il fait preuve d'esprit pratique et de bon sens
 - Il travaille pour l'équipe sans compter
 - Il rend opérationnels les objectifs de l'entreprise
- Points de vigilance :**
- Il manque de souplesse
 - Il est dérouté par l'imprévu
 - Il résiste à ce qui n'est pas argumenté et prouvé

Unificateur

- Mène l'équipe

Il contrôle la façon dont l'équipe progresse vers les objectifs du groupe en utilisant au mieux toutes ses ressources : il connaît les atouts et les points faibles de l'équipe et veille à utiliser au mieux les potentialités de chacun

Points forts :

- Il sait écouter, intégrer les apports de chacun
- Il a confiance en lui, il inspire confiance. Il fait confiance
- Il suscite la contribution de chacun, selon ses capacités
- Il sait influencer sans contraindre
- Il mobilise l'équipe vers ses objectifs
 - Il a une vision globale du "système d'objectifs"
 - Il fertilise le travail de chacun par le travail de tous
 - Il a une intelligence naturelle de la situation

Points de vigilance :

- Il a besoin d'être légitimé, poussé en avant, sollicité

Façonneur

- Fait avancer avec autorité

Trace la voie dans laquelle doit s'appliquer l'effort de l'équipe, dirige l'attention de celle-ci vers les objectifs, cherche à donner un sens ou une forme orientée aux discussions de groupe en vue d'un résultat. Recentre sur le projet surtout si des personnes s'installent dans la convivialité

Points forts :

- Il dispose d'une grande énergie, fait preuve de dynamisme
- Il est efficace et orienté vers l'action
- Il lutte contre l'inertie
- Il a l'esprit de compétition

Points de vigilance :

- Parfois agressif, il peut provoquer l'irritation
- Il est enclin à l'impatience
- Il est très tranché

Analyste

- Analyse systématiquement

Analyse et évalue la logique des idées et des suggestions pour les décisions essentielles et les points importants
Assure l'esprit critique par rapport au projet

Points forts :

- Il fait preuve de calme, sang-froid, prudence, patience
- Son jugement est clairvoyant et objectif
- Il sait prendre du recul et de la distance
- Il sait rester impartial et ne pas s'engager à l'aveuglette
- Il assure les liens et la cohérence de l'ensemble

Points de vigilance :

- Il a des difficultés à motiver les autres
- Il peut apparaître froid et critique
- Il n'exprime pas l'enthousiasme

Equipier

- Met de l'huile dans les rouages (en coulisse)

Soutient les membres de l'équipe dans ce qu'ils font de mieux et les assiste en cas de lacunes, améliore la communication et favorise l'esprit d'équipe

Points forts :

- Il est sociable et sait écouter
- Il est sensible, diplomate et coopératif
- Confiant, il ne cherche pas à dominer
- Il paye beaucoup de sa personne pour favoriser l'esprit d'équipe
- C'est un confident

Points de vigilance :

- Il est indécis dans les situations de crise
- Il a peur de déplaire et perd ses moyens dans un climat hostile

Novateur

- Apporte des solutions originales

Propose des idées et des stratégies nouvelles et est en quête de solutions créatives, non conformistes

Points forts :

- Il est imaginatif, créatif, "génial!"
- Il sait proposer des ruptures et sortir des sentiers battus
- Il sait relier des domaines qui à première vue n'avaient rien à voir entre eux
- Il a de très grandes qualités intellectuelles
- Il est brillant, fascinant

Points de vigilance :

- Dans les nuages, il néglige parfois les côtés pratiques
- Il lui arrive d'être individualiste, non-orthodoxe
- Il ne supporte pas les contraintes

Homme de contact

- Relie l'équipe à des partenaires externes

Identifie les ressources qui manquent à l'équipe. Explore et rend compte des idées, des évolutions et des ressources existantes à l'extérieur du groupe et conduit les négociations qui en découlent pour les amener dans l'équipe

Points forts :

- Il est sociable, enthousiaste, communicatif
- Il est ouvert et en éveil à tout ce qui peut servir l'équipe
- Il relève les défis
- Il est stimulé par tout ce qui est nouveau

Points de vigilance :

- Il a tendance à l'éparpillement
- Il s'ennuie vite dans la répétition et se démobilise

Veilleur

- Garantit la livraison

Empêche l'équipe de commettre des erreurs, des oubli et de négliger des consignes, veille aux détails critiques, respecte les délais et suit la réalisation jusqu'à son terme

Points forts :

- Il est régulier, travailleur, fiable, consciencieux
- Il prévient les dérapages possibles
- Il garantit des prestations "clefs en main"

Deux types de cerveaux

Analyste : analyste perspicace des problèmes

Novateur : producteur de solutions originales

Deux types de leaders d'équipe

Unificateur : motive l'équipe

Façonneur : conduit l'équipe

Points de vigilance :

- Il est sujet au stress et vite insécurisé
- Il accorde trop d'importance aux détails
- Il peut devenir perfectionniste

Une diversité de talents

Deux types de négociateurs

Homme de contact : négociateur créatif

Equipier : facilitateur interne

Deux types de réalisateurs

Planificateur : organisateur efficace

Veilleur : garant de l'accouchement final



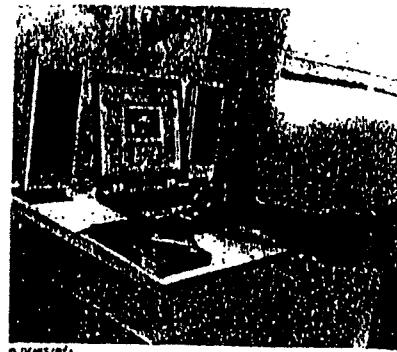
Master d'Informatique

Métiers

les débouchés

Après quelques années agitées, le recrutement dans les télécoms et les réseaux est reparti à la hausse en 2005, SSII* en tête. Si ce n'est pas encore l'euphorie, l'heure est plutôt à l'optimisme pour les jeunes diplômés. La guerre commerciale et technologique que se livrent les différents acteurs pourrait bien prolonger cette éclaircie sur l'emploi.

* Société de services et d'intérim en informatique



OPÉRATEURS ET FOURNISSEURS D'ACCÈS Un marché tiré par l'innovation

Les opérateurs télécoms conçoivent les réseaux de télécommunications, les installent, assurent leur fonctionnement et leur maintenance. Ils ont pour nom France Télécom, Orange, SFR, Bouygues Télécom, Comptel...

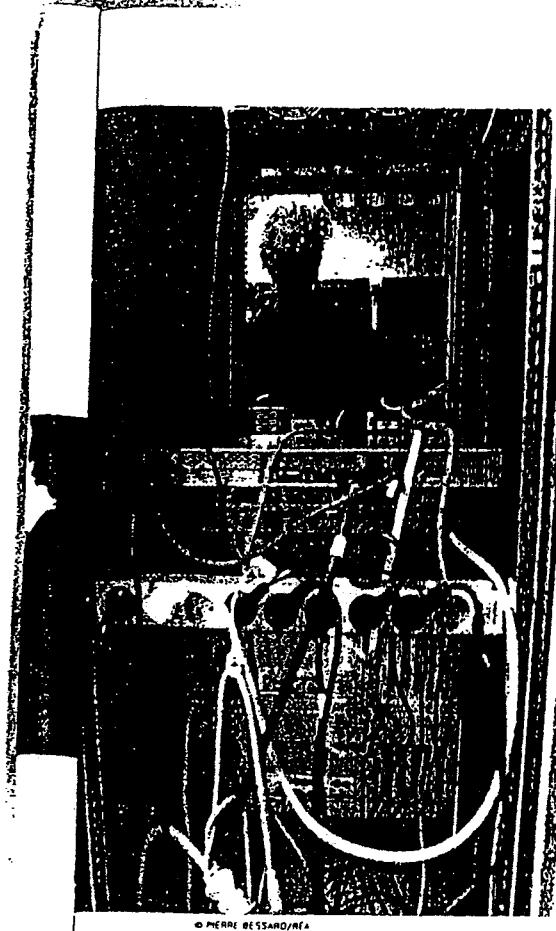
Les fournisseurs de services proposent, eux, l'accès à l'internet (fournisseurs d'accès à l'internet ou FAI) et à d'autres services tels que la téléphonie et la télévision via l'internet. On peut citer parmi eux Wanadoo, AOL, Alice ADSL, Free (groupe Iliad), Noos, Télé2...

A noter que certains groupes cumulent les casquettes : France Télécom ou Neuf Cegetel figurent à la fois parmi les opérateurs et les fournisseurs d'accès.

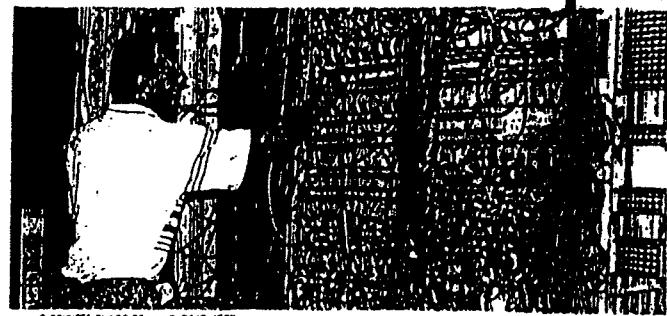
Dans cette catégorie d'employeurs potentiels, pour les jeunes diplômés en télécoms et réseaux, France Télécom demeure le groupe le plus important (et de loin). L'opérateur historique emploie environ 203 000 salariés dans le monde (dont 122 000 en France) au 31/12/2005. En 2005, il a procédé à environ 15 000 recrutements sur le plan mondial dont 4 247 en France. L'entreprise annonce cependant 22 000 suppressions de postes en France d'ici à 2008 pour 6 000 recrutements. De taille plus modeste, SFR avec environ 8 000 salariés, Bouygues Telecom avec environ 7 300 salariés et Neuf Cegetel complètent la liste des plus gros employeurs.

Globalement, le marché reste en progression, principalement tiré par la téléphonie mobile et l'internet haut débit. La téléphonie fixe est, elle, en recul. Cette dernière génère même désormais moins de revenus que son

VOIR
PAGE 10
CONSEILS
DE PRO :



© PIERRE BESSARD/REA



© BRIGITTE GAILLÉS/LA DÉCOUVERTE/ONISEP

La concurrence qui fait rage chez les opérateurs et les fournisseurs d'accès les oblige à des innovations technologiques et commerciales fréquentes pour fournir aux clients (particuliers ou entreprises) la meilleure offre en termes de qualité technique et de services. De quoi garantir quelques réservoirs de croissance, et donc d'emplois, pour les commerciaux et les ingénieurs spécialisés.

SSII ET SOCIÉTÉS DE CONSEIL Très avides de jeunes talents

Les sociétés de service, et d'ingénierie en informatique (SII) et sociétés de conseil spécialisées en télécommunications, interviennent chez des sociétés tierces (opérateur, constructeur, entreprise utilisatrice). Elles peuvent y détacher du personnel (activités en régie) ou fournir des prestations dans leurs propres locaux (activités au forfait).

Les SII et sociétés de conseil figurent parmi les premiers employeurs des jeunes diplômés en télécommunications, sur des profils aussi bien techniques que commerciaux : administrateur de système d'information, ingénieur réseau et télécoms, ingénieur sécurité, chef de projet junior... D'après l'Observatoire des métiers du GET (Groupe des écoles de télécommunication), les SII embauchent chaque

homologue mobile. La téléphonie par l'internet (VOIP), quant à elle, se développe de manière exponentielle grâce à la technologie du dégroupage total ou partiel de plus en plus présente sur le territoire national.

Les opérateurs et fournisseurs d'accès recrutent des jeunes diplômés généralement sur des postes d'ingénieur développement. Les évolutions possibles concernent, après plusieurs années, la conception (architecture réseau), la gestion de projet (chef de projet), l'exploitation (administrateur réseau ou superviseur). La fonction commerciale-marketing est aussi très demandée sachant qu'un emploi sur deux dans les télécoms en relève. Cette dernière s'adresse à des ingénieurs ou commerciaux avec ou sans spécialisation télécoms. Enfin quelques postes concernent les achats en produits et services de télécommunications.

les débouchés

année près du quart de tous les nouveaux diplômés des établissements du GET : INT, Télécom Paris, ENST Bretagne, EURECOM, Télécom Lille I, IAAI.

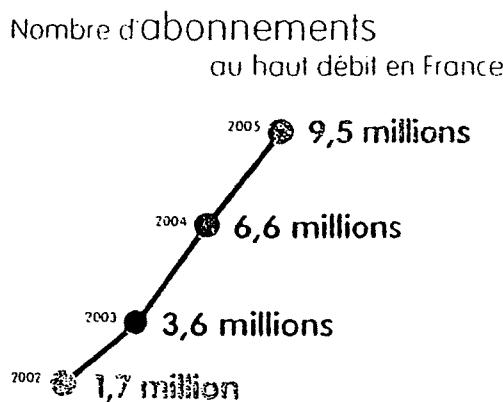
i Structure de l'emploi dans les télécommunications

- Commercial et marketing : 48 %
- Domaine technique : 33 %
- Métiers supports (Ressources humaines, comptabilité, finances, etc.) : 19 %

Source : Union nationale des entreprises de télécommunications de réseaux et de services en télécommunications (UNETEL-RST)

Ces derniers débutent fréquemment leur carrière en SSII avant d'évoluer vers d'autres structures (entreprise utilisatrice, opérateur, conseil...).

Les SSII demeurent très sensibles aux fluctuations générales de l'économie. Elles ont connu des difficultés en 2002 et 2003. Depuis 2004, elles redressent la tête. Elles semblent même aujourd'hui souffrir de difficultés de recrutement liées à des besoins importants dans un contexte de « papy boom » et de désaffection des jeunes diplômés pour les cursus scientifiques. Le Syntec informatique a ainsi constaté une croissance de 7 % en 2005 des SSII et éditeurs de logiciels employant 10 personnes et plus. Une croissance riche en emplois : 40 000 recrutements en 2005 pour 8 000 à 10 000 emplois nets créés. La fédération professionnelle prévoit une croissance comprise entre 6 et 8 % pour 2006. Elle évoque déjà une « guerre des talents ». Aujourd'hui, 63 % des adhérents du Syntec éprouveraient déjà des difficultés pour recruter certains profils.



Source : Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (ARCEP)

CONSTRUCTEURS Quelques opportunités

Les constructeurs produisent le « tuyaux » : équipements matériels et logiciels tels que des câbles, satellite, téléphones portables, terminaux internet. Dans cette catégorie, on trouve un français (Sagem), le désormais franco-américain Alcatel Lucent et beaucoup d'étrangers (Cisco, Ericsson, Siemens, Nec, Motorola, Samsung, Nortel...).

Ces entreprises se reconvertisse de plus en plus souvent dans la fourniture parallèle de service (maintenance, gestion du réseau, conception des évolutions relatives au réseau...) pour dégager des marge dans un contexte de baisse du prix des équipements et de concurrence exacerbée par l'arrivée sur le marché des constructeurs asiatiques.

Les constructeurs ont beaucoup comprimé leurs effectifs, partout, de moitié (voire encore plus) entre 2004 et 2005 : à l'instar d'Alcatel (cette dernière employait 120 000 personnes en 2000). Elle n'en emploie plus que 55 000 aujourd'hui. L'éclatement de la bulle internet est partout par là. Dans les restructurations en cours, les constructeurs jouent leur survie face aux opérateurs qui se regroupent en aussi de leur côté et présent ainsi sur les prix.

L'annonce du rapprochement entre Alcatel et Lucent a immédiatement été suivie par celle de la réduction de 10 % des effectifs du nouvel ensemble ainsi créé. Cette réduction d'effectifs ne devrait pas toucher la France dans un premier temps. Mais après ? Alors qu'à l'origine, les jeunes diplômés en télécommunications s'inséraient majoritairement chez ces constructeurs aujourd'hui, ce n'est plus forcément

le cas. Mais ces derniers demeurent toutefois un débouche possible pour les jeunes diplômés en télécoms

ENTREPRISES UTILISATRICES ET SERVICE PUBLIC À la recherche de spécialistes

Toutes les organisations, en particulier les plus grandes, gèrent des réseaux complexes sur des sites multiples, parfois dans plusieurs pays. Elles commencent par l'internet. Elles emploient donc souvent en interne des professionnels des réseaux. Ils sont par exemple nombreux dans la banque et les assurances. Mais on les rencontre également beaucoup dans l'industrie ou dans la défense... Les entreprises utilisatrices connaissent cependant une montée en puissance de l'externalisation des fonctions télécoms vers notamment des SSII.

Autre employeur à ne pas négliger : l'État. Ce dernier emploie nombre d'informaticiens, orientés télécoms et réseaux, fonctionnaires et contractuels, qui se cachent sous des appellations : « maîtrise », « ingénieur d'études », « contrôleur, inspecteur... ». Avec la mise sur pied de nombreux projets tels que le développement des téléprocédures ou du dossier médical partagé, le secteur public a augmenté de 6 % ses dépenses informatiques en 2005 selon Pierre Audoin consultants. L'Education nationale, la Défense, l'Intérieur, l'Economie et les Finances, les Affaires étrangères, les assemblées parlementaires, les organismes de recherche (INRIA, notamment...) sont des viviers potentiels d'emplois. Enfin, à ne pas oublier : les collectivités territoriales qui s'équipent en réseaux à très haut débit et recherchent des spécialistes notamment pour les administrer. ●

infoplus

Les délocalisations

Comme d'autres pans de l'économie (industries textile, automobile...), l'informatique et les télécommunications sont touchées par les délocalisations depuis plusieurs années en raison de coûts salariaux moindres. Ce phénomène concerne des pays éloignés tels que l'Inde ou la Chine ou souvent plus proches comme le Maroc ou certains pays de l'Est. Mais les délocalisations ne touchent pas tous les domaines avec la même ampleur. La fabrication, le développement informatique et les centres d'appels sont de loin les plus concernés. À l'autre bout de la chaîne, il faudra toujours des experts pour concevoir des architectures de réseau, piloter les projets chez les clients ou dans l'entreprise, négocier des contrats, former les utilisateurs...

Les élèves du GET en 2004, un an après leur diplôme

D'une enquête du groupe des écoles de télécommunication (GET), il ressort qu'un an après leur diplôme :

- 76,5 % des diplômés sont en activité professionnelle.
- Ils travaillent majoritairement dans les grandes entreprises puisque 64,5 % exercent dans une entreprise comprenant plus de 500 salariés.
- Près des trois quarts travaillent en région parisienne et 13 % à l'étranger.
- 23 % exercent dans un cabinet de conseil et audit, 21,6 % en SSII. Les opérateurs télécoms concernent 15 % des diplômés, le secteur de la banque et des assurances 9,76 %. Viennent ensuite les industriels télécoms (7 %) puis plus marginalement le reste de l'industrie ou encore le secteur de l'électronique.

Source : Groupe des écoles de télécommunications (GET)

"CONSEILS DE PRO"



© DROITS réservés à la TONNE/OMEREF

Des compétences techniques mais aussi humaines

ANNE MORGAN, RESPONSABLE RECRUTEMENT, NORTEL NETWORKS*

«Quand on recrute de jeunes ingénieurs, on recherche, bien entendu des connaissances techniques (.) On regarde [aussi] particulièrement les compétences non techniques. L'aptitude au travail en équipe est fondamentale, car plus personne ne travaille seul. Dans un monde professionnel, on ne choisit pas forcément les personnes avec qui on travaille, il faut savoir s'adapter et les situations de compromis sont fréquentes pour le bien des projets. D'autres compétences sont importantes et font la différence entre deux candidats

de même valeur scientifique. La réactivité est l'une d'entre elles. Le monde des télécom bouge, les métiers évoluent, les projets changent et il faut savoir, en une semaine parfois, réagir et modifier les configurations. Les jeunes qui nous rejoignent doivent posséder ces capacités d'adaptation et de flexibilité. Nous souhaitons également des diplômés créatifs qui savent utiliser ce qu'ils ont appris pour inventer des produits et des services novateurs. »

* Actes de la Table ronde - Ingénieur : profil et métiers, 17 juillet 2004, Télécom Paris

La soif de réussite fera toujours la différence

YANNICK VEROLLEMAN,
DIRECTEUR DE PROJET,
NEXTIRONE ET FORMATEUR
TÉLÉCOM LILLE

«L'essentiel est avant tout de montrer sa motivation, d'avoir la volonté de réussir au-delà de ses compétences techniques. Il faut montrer qu'on en veut, qu'on a envie de travailler pour l'entreprise dans laquelle on postule. La curiosité, la capacité à travailler en équipe sont aussi bien sûr des qualités fondamentales à mettre en avant.»

Un domaine de compétences sera toujours apprécié

NATHALIE BRIANT, RESPONSABLE DES RELATIONS ÉCOLES CHEZ SOGETI

«Lorsque nous avons le choix entre deux candidats, nous privilégiions celui qui peut se prévaloir d'une spécialisation, et dont le parcours permet de dégager un domaine de compétences. Nous apprécions par exemple les jeunes issus d'une école d'ingénieurs ayant suivi, en dernière année, une spécialisation en systèmes d'information notamment, conclue par un stage en rapport avec le choix de cette option. Ce sera indéniablement un atout par rapport à un profil plus généraliste. Au-delà d'un diplôme, nous sommes également sensibles à la personnalité du candidat. La capacité d'adaptation fait évidemment partie des qualités les plus appréciées dans le cadre d'un poste en SS2I.



© BRIGITTE GILLES DE LA LOMME/ONISEP

Préparez un 2^e CV, plus technique

STÉPHANIE PODESTA, RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES CHEZ APTUS

« De nombreuses entreprises demandent un CV synthétique en une page. Dans le domaine de l'informatique, il est bon d'avoir deux CV : un CV synthétique pour le recruteur, et un CV détaillé indiquant le contenu des projets ou des stages effectués, qui permet de mettre en avant ses expériences. Si le candidat ne veut pas envoyer les deux CV, il peut préparer le plus détaillé et l'apporter lors de l'entretien. Dans les technologies, on aime généralement avoir des détails, car il n'est pas rare que les entretiens soient conduits par des interlocuteurs plus techniques. »

Le savoir-être est certainement le plus important

DIDIER LEBRUN, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'INT DIPLOMES

« Pour moi, les fondamentaux de la formation d'un ingénieur sont toujours au nombre de trois : les connaissances techniques, qui ne posent aucun problème, à partir du moment où l'on considère des écoles d'une certaine renommée, le savoir-faire, qui ne peut être demandé à un jeune qui débute, et le savoir-être. Le savoir-être est certainement le plus important : que l'on recrute un chef de projet, un consultant ayant vente ou un responsable grands comptes, on recherche quelqu'un capable d'analyser les besoins du client, de piloter la définition d'une solution et de vendre cette dernière... Un commercial, aujourd'hui, ne peut pas travailler seul. Il est la face visible de l'entreprise à laquelle il appartient. Savoir travailler en équipe est donc indispensable. »

Choisir des stages techniques

JEAN-BAPTISTE DENIS, INGÉNIEUR D'AFFAIRES CHEZ ALTEL

« On attend d'un candidat qu'il soit techniquement assez solide, car son poste sera directement lié au marché du travail. Pour les jeunes diplômés, je m'attache beaucoup aux stages effectués. Ces derniers doivent être davantage orientés vers la technique qu'organisationnels ou fonctionnels. Ils peuvent porter

par exemple sur la convergence téléphonique, le réseau d'entreprise, etc. Indépendamment de cela, nous apprécions les personnes mobiles et flexibles. Une ou plusieurs expériences à l'étranger sont une bonne chose, car cela prouve la curiosité de l'individu et sa capacité de s'adapter facilement. »

Sociétés d'ingénierie pour profil 100 % adaptable

SIX MOIS, UN AN, DEUX ANS ? En SSII, l'une des particularités consiste à mettre ses compétences au service de plusieurs clients, et d'en changer régulièrement. Si certains débutants se plaignent d'être ballottés d'une société à l'autre, d'autres au contraire redoutent la « routine » des missions trop longues. « Passer d'une mission à l'autre peut déstabiliser certains profils, mais cela convient très bien à d'autres. Il faut se remettre en question sur chaque mission pour pouvoir se faire plaisir, et tout le monde n'y trouve pas son compte », résume Nathalie Briant, responsable des relations écoles chez Sogeti. Question de personnalité, donc. Certains débutants apprécient le principe, à l'image de Xavier, ingénieur informatique chez Anotech, actuellement en mission chez Motorola. « En tant que jeune diplômé, j'ai pu concrétiser mon envie de travailler à l'étranger et j'ai rapidement obtenu une première mission en Suède, la seconde en Belgique. Pour moi, c'est de l'intérim pour ingénieurs, avec des avantages et des inconvénients. »

Trouver sa place. Pragmatique, Xavier envisage toutefois de quitter un jour l'univers des SSII. Sa principale motivation ? Ne plus nager entre deux eaux... « J'envie de me sentir davantage impliqué dans l'entreprise. Chez le client, il y a toujours un clivage entre les salariés et

vous : le prestataire de services. Dans la mesure où les salariés savent que nous allons rester six mois, un an, puis partir, c'est difficile de s'impliquer à 100 % et de trouver sa place en interne. C'est frustrant au bout d'un moment. » Si le client attend du prestataire qu'il soit performant et motivé, ce dernier appartient avant tout à son employeur, la SSII. Un jeu d'équilibriste qui ne convient pas à tous.

Faire carrière, mission impossible ? Autre grief de la part des salariés des SSII : des salaires peu évolutifs et la difficulté, voire l'impossibilité, d'y faire carrière. « À moins de devenir manager ou commercial, il n'y a pas de réelle évolution de carrière. L'évolution dépend en fait de la mission chez le client », constate Xavier. Un état de fait nuancé par Nathalie Briant, selon qui « beaucoup de jeunes ont une vision utopiste de l'entreprise ; ils sont tentés de partir et de voir ailleurs comment ça se passe. Mais si ce n'est pas toujours le cas, dans les petites sociétés de services, les grosses SSII proposent un plan de carrière, avec une grille de salaire ». En résumé, la SSII reste un bon tremplin technique, mais après trois ou quatre ans, il est souhaitable pour un jeune salarié de s'interroger : souhaite-t-il intégrer un utilisateur final ? Accéder à un poste de management ? Autant de questions qui se poseront en temps voulu. ●

I Dans une SSII, un jeune diplômé doit pouvoir s'adapter à chaque nouvelle mission et trouver sa place dans une équipe.

Recherche et développement

Il y a quinze ans, le téléphone portable n'existait pas encore. Aujourd'hui, il fait partie de notre quotidien grâce à des chercheurs, qui se penchent déjà sur nos besoins à venir...



Chercheur(euse)

Sans eux, l'innovation technologique serait au point mort. Et les pigeons voyageurs auraient encore un bel avenir dans la transmission des données et de l'information. Eux ? Ce sont les chercheurs ! Le numérique à haut débit, le transistor, le laser ou, plus récent, l'UMTS (pour *Universal mobile tele communications system*)... toutes ces inventions, on les leur doit ! Mais tout travail de recherche n'aboutit pas à une découverte révolutionnaire.

Au sein d'un laboratoire universitaire ou privé, pour le compte d'une entreprise, les chercheurs testent une hypothèse (*via* des schémas, des simulations informatiques, puis des expérimentations concrètes), évaluent ses limites, la conservent ou l'abandonnent, selon les résultats. Et une autre hypothèse est alors examinée... C'est un éternel jeu de piste ! D'où, parfois, une certaine frustration fructueuse ou infructueuse, cette

copilation n'est pas menée en solo, ni en équipe, et s'appuie sur toutes publications et autres productions écrits sur le sujet.

Publication > voilà un terme essentiel pour les chercheurs. La notoriété et reconnaissance de leurs pairs se mettent au nombre des articles publiés essentiellement dans des revues scientifiques américaines, et des participations dans des colloques internationaux. Être chercheur, c'est savoir associer science, patience... et anglais

Formation > Un master de recherche ou un diplôme d'ingénieur, suivi de rédaction et de la soutenance d'une thèse pour décrocher un doctorat. Au moins huit années d'études (ou moins) si nécessaires

→ Voir pages 70 et 76

Ingénieur(e) de recherche

Au sein d'un centre d'études ou de recherche dépendant soit d'une grande entreprise, soit d'une administration ou d'un établissement public, l'ingénieur de recherche étudie les possibilités d'appliquer de nouvelles connaissances, de nouveaux matériaux ou procédés à la conception ou la réalisation de produits nouveaux, ou à la mise au point de méthodes nouvelles, etc. Les hypothèses de base du projet de recherche ne viennent pas de lui, mais des chercheurs et des experts du laboratoire, selon les orientations générales définies par l'entreprise ou l'administration.

Pour mener à bien ses recherches, il doit en premier lieu effectuer une étude bibliographique dans le domaine d'études qui lui est confié. À lui ensuite d'imaginer et d'organiser les types d'expériences à conduire, ainsi que les méthodes et les procédés à mettre en œuvre. En relation étroite et permanente avec les ingénieurs de recherche d'autres spécialités et les experts du laboratoire, il mène les expérimentations puis analyse et interprète les résultats. L'innovation et la curiosité intellectuelle sont des qualités essentielles pour exercer ce métier.

Formation > Un master de recherche ou un diplôme d'ingénieur sont adoptés à ce type de poste, accessible aux débutants
→ Voir pages 70 et 76

Ingénieur(e) études et développement

Impossible de visiter le service de R&D. C'est top secret ! Mais, à la différence du chercheur en laboratoire universitaire, il n'est pas question de recherche fondamentale. Le rôle de l'ingénieur études et développement ? Développer ou faire évoluer tout ou partie d'un logiciel, d'un équipement, voire d'un système.

Sous la houlette du chef de projet et au sein d'une équipe composée d'autres ingénieurs études et développement, il intervient depuis la conception jusqu'à la réalisation de la première version, de la maquette ou du prototype. Son travail doit être effectué dans le respect des méthodes de développement et des délais. Dans certaines entreprises, ses activités sont proches de la recherche appliquée ou du développement de produits spécifiques. À l'origine du produit fini, il peut parfois faire office de support technique auprès des utilisateurs.

Formation > Un diplôme d'ingénieur, un master professionnel ou de recherche scientifique

→ Voir pages 70 et 76

Veille
techno-
logique,
études
bibliogra-
phiques,
publi-
cations,
autant
d'activités
que
l'anglais
est incon-
tournable.





Portrait

Anne chercheuse en informatique

C'EST À QUELQUES KILOMÈTRES DE VERSAILLES QUE SIEGE L'INRIA (Institut national de recherche en informatique et automatique). Au premier abord, les locaux n'ont rien de majestueux. Ancien QG de l'OTAN, les bâtiments sont empreints d'une rigueur toute militaire. À l'image du site, le bureau d'Anne est sans horitures, des murs blancs dont un recouvert d'un tableau, et deux longues tables sur lesquelles reposent un ordinateur et un amas de feuilles éparses et d'ouvrages scientifiques. La chercheuse en informatique n'a pas besoin de davantage d'outils pour faire travailler sa matière grise. Voilà déjà plus de dix ans que la jeune femme est arrivée sur le site. « Après mon bac scientifique, j'ai hésité à poursuivre des études littéraires ou scientifiques. Les sciences étant le domaine dans lequel j'avais le plus de facilités, je me suis inscrite en prépa maths sup maths spé. » S'ensuivent un cursus à l'ENSTA (École nationale supérieure de techniques avancées), puis une thèse à l'université de Jussieu.

« J'ai toujours eu envie de faire de la recherche, mais cela portait à l'origine sur les mathématiques. L'informatique est venue plus tard, en école d'ingénieurs. » Son choix se portera finalement sur la cryptographie, à mi-chemin entre les deux disciplines. « Je travaille beaucoup sur les systèmes de cryptographie que l'on met dans les téléphones portables qui permettent par

exemple de consommer peu de courant et de r pesécouter les conversations. » Alors que l'on ne cesse d'évoquer la « suite des cerveaux » vers l'étranger, Anne, elle, a préféré travailler pour l'Etat. « Je gagne 2 500 € net par mois. Dans l'industrie, j'aurais pu avoir le double. Mais ici au moins je jouis de ma liberté intellectuelle et je fais un travail passionnant. » Intégrée à un programme de recherche, la chercheuse n'a qu'un seul but : trouver ! Mais trouver quoi exactement ? « Avec mes collègues, nous avons proposé plusieurs systèmes de cryptographie que nous évaluons afin de juger de leur solidité et de leur performance. »

La passion tient à un fil

Simulation, calculs sur ordinateur, programmation... sont autant d'opérations auxquelles Anne se plie régulièrement. Mais pas seulement. « Lorsqu'un chercheur trouve quelque chose, il écrit un article qu'il soumet à des revues spécialisées. L'objectif est que celui-ci soit publié, car c'est là-dessus que sont jugées l'avancée et la qualité de son travail ! » Véritable travail d'équipe, la recherche repose en grande partie sur l'émulation intellectuelle. « Nous avons pour coutume de dire que lorsqu'il rentre du café dans le bureau d'un chercheur, il en sort des idées... »

Conception

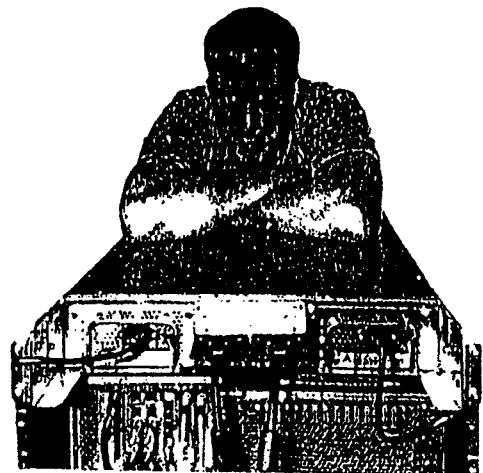
Architectes systèmes ou réseau, consultants, chefs de projet, développeurs... ce sont souvent des ingénieurs qui interviennent pendant la phase de conception et de mise en œuvre du réseau

Architecte de système d'information

L'architecte de système d'information est un bâtisseur. C'est lui qui conçoit et fait évoluer l'ensemble du système informatique composé à la fois de tous les matériels et logiciels de l'entreprise. Son rôle est essentiel en cas de fusion de plusieurs structures lors de l'intégration d'une nouvelle machine. Pour le compte d'un opérateur de télécommunications, il peut être amené à concevoir des logiciels de supervision, de gestion ou encore de suivi de performance du réseau (architecte logiciels télécoms).

L'architecte système commence par comprendre et identifier l'existant. Il s'informe sur les besoins de chacun qu'il traduit en solutions informatiques. Il se charge du choix des matériels (serveurs, système d'exploitation, ordinateurs...) en respectant le budget. C'est lui qui élabore un plan de développement ou d'intégration qu'il transmet au chef de projet. Il assure ensuite le suivi et le contrôle des opérations.

L'architecte de système d'information exerce surtout au siège des grandes



entreprises très informatisées et chez les opérateurs de télécommunications. Il s'agit d'un poste de haut niveau que l'on atteint généralement après plusieurs années d'expérience. Le métier exige de la rigueur, de la méthode et une adaptation facile aux évolutions technologiques. La bonne maîtrise de l'anglais est appréciée. Outre ses qualités techniques, ce professionnel est aussi un bon communicant pour dialoguer et comprendre les besoins de chacun.

Formation > Le métier exige généralement un diplôme de niveau bac + 5 (diplôme d'ingénieur, master professionnel...) et plusieurs années d'expérience

→ Voir pages 70 et 76

Synonyme : urbaniste de système d'information

Architecte réseau

Complexité croissante des réseaux, importance stratégique des échanges de données : l'architecte réseau occupe un poste capital. C'est lui qui conçoit et fait évoluer le réseau d'une entreprise ou d'un opérateur de télécommunications. Son objectif : permettre à chacun d'obtenir en temps voulu et de manière optimale et sécurisée les données souhaitées (textes, images ou son). Et, cela quelles que soient la distance et la diversité des équipements utilisés.

Pour mener à bien sa mission, l'architecte étudie d'abord le réseau existant. Il examine la nature et le volume des informations et les besoins des utilisateurs tout en anticipant sur l'évolution future du trafic.

L'architecte réseau fait ensuite le bilan des besoins techniques et propose des solutions, choix de logiciel, de matériel, configuration du réseau... tenant compte des contraintes budgétaires. Enfin, il supervise la réalisation ou la modification du réseau.

L'architecte réseau exerce souvent en SSI, mais aussi chez un opérateur, dans une grande entreprise ou une administration.

Le métier s'adresse à des professionnels déjà confirmés. Il nécessite une très grande rigueur, de la méthode et l'esprit de synthèse. L'activité exige de s'adapter aux évolutions technologiques incessantes en pratiquant notamment une bonne veille technologique. La maîtrise de l'anglais est requise.

Formation > Diplômés de niveau bac + 5 (écoles d'ingénieurs orientées réseaux et télécoms, de préférence, masters pro...) Expérience professionnelle de cinq ans au minimum demandée

→ Voir pages 70 et 76

Synonymes : concepteur réseau, urbaniste de réseau télécoms.



+ 252 %
en un an !
C'est
l'augmen-
tation du
nombre des
abonnés
à la
téléphonie
par internet
constatée
fin 2005.
Source : ARCEP

Chef de projet

Responsable de l'avancement d'un projet de bout en bout, c'est le véritable chef d'orchestre. À la tête d'une équipe, ce professionnel élaboré le cahier des charges, définit le budget, établit les plannings de chacun. Une fois le projet sur les rails, il coordonne le travail des membres de l'équipe projet, veille au respect des délais et des coûts. C'est même la sa mission principale ! Il constitue l'interlocuteur principal de sa hiérarchie (en entreprise) ou de son client (dans une SSI), auxquels il rend compte de l'avancée du projet. Il procède enfin à la livraison du produit et éventuellement à sa maintenance et son évolution.

Le poste nécessite des qualités techniques pour pouvoir dialoguer sur les choix opérés. Le chef de projet connaît souvent bien le métier du client à qui il propose du sur mesure. Il doit également posséder de la rigueur, de la méthode et le goût pour l'autonomie.

Le chef de projet est aussi un manager. Il doit s'occuper de ses troupes, besoins en formation, notation, gestion de carrière... ce qui nécessite une aptitude pour l'encadrement et la communication.

Ce professionnel peut évoluer vers l'expertise ou le conseil ou vers un poste de directeur de projet (superviseur de plusieurs chefs de projet) ou de directeur du système d'information. La fonction commerciale comme celle d'ingénieur d'affaires, par exemple, lui est aussi accessible.

Formation > Diplômés de niveau bac + 4 à bac + 5 (ingénieur télécoms notamment) et une expérience professionnelle préalable de quelques années, dans le développement, notamment

→ Voir pages 70 et 76

Consultant(e) réseau et télécoms

Pour des questions complexes, c'est lui que l'entreprise appelle. Cet expert, dans une spécialité (architecture de réseau, sécurité, e-business...), exerce dans une SSII, dans une société de conseil ou encore à titre indépendant. Ses clients ? Toute entreprise dont les activités nécessitent une amélioration ou une réorganisation de son réseau informatique ou télécom.

Dans un premier temps, il s'agit d'identifier les besoins et les attentes du client. Pour cela, le consultant s'informe sur le fonctionnement de l'entreprise, repère ses contraintes, découvre ses concurrents... Après la phase d'analyse des informations recueillies, le consultant pose son diagnostic et propose des solutions informatiques. Il peut définir une nouvelle architecture de réseau, apporter une solution en terme de sécurité, améliorer le système de commande par l'Internet, mettre en place un centre d'appels, un intranet... Il préconise le choix des matériels et des protocoles.

Enfin, le consultant supervise, contrôle et suit le déroulement des opérations, tout en prévoyant la formation technique nécessaire aux différents utilisateurs.

Pour rester un expert à la pointe de la technologie, le consultant doit posséder le goût de la veille technologique. La fonction exige, une grande rigueur, des qualités de communication et des compétences commerciales. Ce poste s'adresse à des ingénieurs après plusieurs années d'expérience en développement ou en exploitation, par exemple.

Formation > Diplôme d'ingénieur, master professionnel. Une double compétence, en gestion par exemple, peut constituer un plus. Une expérience professionnelle dans le domaine d'expertise choisi est également indispensable.

→ Voir pages 70, 76 et 90

Développeur(euse)

Capable de créer de A à Z un logiciel, c'est le pro des langages informatiques. Sous la responsabilité du chef de projet, il peut être amené, en amont, à participer à l'analyse du besoin du client et à déterminer l'application informatique nécessaire. Selon les cas, il crée des programmes (ou partie de programmes) sur mesure ou améliore et paramètre des logiciels existants. Ces derniers participent au fonctionnement des réseaux et des services de télécommunications : logiciel de supervision du réseau, de gestion du réseau, de suivi de performances du réseau, de configuration d'un commutateur.

Le développeur écrit les lignes de code nécessaires au fonctionnement du logiciel (programmation), participe aux phases d'essai, réalise la documentation technique, s'occupe du suivi et de la maintenance de son produit. Il peut également contribuer à la formation des utilisateurs.

La connaissance du secteur d'activité est un atout. Rigueur, sens de la méthode, qualités relationnelles, rapidité d'exécution et faculté d'adaptation aux nouveaux langages sont autant de qualités demandées. Il faut également savoir faire preuve d'autonomie et maîtriser l'anglais.

Le développeur peut travailler dans une SSII, chez un éditeur de logiciels ou dans une entreprise utilisatrice. Après quelques années d'expérience, il peut évoluer vers des postes de chef de projet, notamment.

Formation > Diplômés de niveau bac + 4 ou + 5 issus d'écoles d'ingénieurs ou de l'université ou BTS/DUT du domaine avec expérience professionnelle

→ Voir pages 52, 64 et 76

Synonyme : analyste programmeur

Les salariés des sociétés de services en Ingénierie et Informatique (SSII) travaillent en règle (dans l'entreprise cliente) ou au forfait (dans les locaux mêmes de la SSII).

Production et exploitation

Qu'ils soient chargés de gérer, protéger, améliorer ou dépanner, chacun de ces professionnels joue un rôle clé dans le bon fonctionnement et la performance des réseaux de l'entreprise.



© WICR.

Administrateur(trice) réseau

Imaginons une PME privée (durant quelques heures) de son réseau : le travail s'effectue au ralenti... Une panne est souvent l'occasion de mesurer l'importance de l'administrateur, mais ce dernier n'attend pas une urgence pour veiller au bon fonctionnement du réseau. Celui-ci, composé de l'ensemble du matériel informatique et de télécommunications (ordinateurs, mobiles...) dans une entreprise, permet aux salariés d'être reliés les uns aux autres. Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'administrateur peut intervenir dès la phase de conception ou sur un réseau existant.

Il est chargé de gérer et d'optimiser ce réseau : gestion de la messagerie et des mots de passe, sauvegardes, réception et installation du matériel informatique et de télécommunications.

Il joue également un rôle dans l'amélioration du réseau. À l'aide d'un matériel spécifique, il analyse ses performances (débit...), repère les points critiques, puis propose des solutions adaptées : ouver-

ture de nouveaux accès, sécurité et confidentialité accrue... Véritable acteur de la veille technologique, l'administrateur accompagne les utilisateurs, en cas de tension ou de renouvellement du réseau.

Toutes les entreprises (PME, administrations...) qui ont besoin d'un réseau performant, recrutent ce profil. Sachant que de nombreux réseaux d'entreprises sont gérés par les SSII (sociétés de services et d'ingénierie en informatique), elles représentent un vivier d'emplois intéressants. Autre débouché : les opérateurs télécoms.

Outre une bonne connaissance des équipements et des logiciels, l'administrateur fait preuve d'un excellent relationnel, nécessaire pour dialoguer avec des interlocuteurs variés : direction générale, prestataires de services (fournisseur, opérateur...).

Formation > De bac + 2 ou + 3 (DUT et BTS en informatique, réseaux et télécommunications, complétés par une licence pro), à bac + 5 (diplôme d'ingénieur, master pro à l'université...).

→ Voir pages 52, 64 et 76

Ingénieur(e) réseau/télécoms

Son, images, flux de données... toute entreprise vit désormais au rythme des réseaux de communication. Il lui faut donc un spécialiste de ces questions d'un point de vue technique. C'est la mission de l'ingénieur réseau, véritable interface entre les constructeurs de matériel et les utilisateurs.

Ses compétences permettent la mise en place et le développement des réseaux de communication par lesquels transite un flot ininterrompu d'informations. Il doit résoudre les problèmes liés à la distance, à la diversité des matériels et des logiciels.

Il intervient donc dès la phase de conception, par le choix des logiciels et des matériels adaptés. À lui, ensuite, de veiller aux bonnes performances du réseau, de définir les procédures et d'assurer leur mise en place. En fonction des besoins des utilisateurs, cet ingénieur intègre de nouveaux outils (un nouveau serveur de messagerie, un antivirus...) Pour répondre au besoin de sécurité, il peut décider d'installer des logiciels de sauvegarde et de sécurisation. Il a également un rôle de conseil et d'assistance et exerce une veille technologique permanente.

Réactif, curieux, l'ingénieur réseau/télécoms se tient constamment informé des évolutions du marché. Sociétés de conseil, SSI, opérateurs et grandes entreprises recherchent ce profil qualifié. Ce poste s'adresse généralement à des ingénieurs justifiant d'une première expérience professionnelle réussie.

Formation > Diplôme d'ingénieur généraliste ou spécialisé en télécommunications, master pro ou master recherche à l'université, avec une spécialisation réseaux et télécoms

⇒ Voir pages 70 et 76



Les entreprises confient presque toutes la gestion de leur réseau aux sociétés de services et d'ingénierie en informatique (SSI).

Responsable sécurité (RSSI)

Empêcher les virus d'infiltrer le réseau, déjouer les tentatives des hackers (les pirates informatiques), garantir la confidentialité des informations qui circulent c'est la mission du RSSI, responsable de la sécurité des systèmes d'information.

Directement rattaché à la direction du service informatique, le RSSI commence par analyser les risques, en mettant en évidence les points faibles des systèmes informatiques et télécoms. À lui, ensuite, de définir la politique de sécurité adaptée aux besoins et à l'activité de l'entreprise. Afin d'assurer sa mise en place, il a recours à une batterie de procédures antivirus, pare-feu, limitation de l'accès au réseau en cas d'informations stratégiques.

Pour que sa politique soit efficace, le responsable sécurité agit en lien avec les informaticiens et les responsables des services concernés. Il se doit de sensibiliser les utilisateurs aux enjeux de la sécurité, et assurer une veille constante en matière de nouvelles procédures. Bien perçue par les entreprises utilisatrices, la sécurité bancaire et financière (la Défense et les MPP) cette spécialité nécessite une expérience de plusieurs années (deux à cinq ans au minimum).

Formation > Diplôme d'ingénieur spécialisé master pro ou recherche spécialisé informatique, sécurité des systèmes informatiques, etc.

⇒ Voir pages 70 et 76

Responsable télécoms

Dans un environnement où la concurrence fait rage, la fiabilité du réseau n'est pas un luxe, mais bien une priorité.

L'explosion des outils de télécommunications utilisés dans l'entreprise a donné naissance à un métier incontournable, celui de responsable télécoms. Véritable manager des réseaux (internet, intranet, téléphone fixe et mobile, réseau de bases de données...), c'est à lui qu'incombent la définition, le bon fonctionnement et l'optimisation des moyens de télécommunications adaptés à l'entreprise. Concrètement, il propose et conçoit les choix techniques (internet, multimédia...) et d'organisation (faut-il sous-traiter ou pas?). C'est à lui également de sélectionner les fournisseurs (équipements, opérateurs, SSI...), en prenant en compte les coûts, la qualité et la sécurité. Autant de contraintes que la direction d'une entreprise ne peut pas se permettre de négliger.

Doté de très bonnes connaissances générales en réseaux et télécoms, sans oublier de solides compétences en gestion et finance, le responsable télécoms doit être capable de travailler en équipe (avec des ingénieurs et des techniciens). Ce spécialiste assume un niveau de responsabilités important. Résultat : ce poste très complet s'adresse surtout à des professionnels justifiant d'une expérience réussie de plusieurs années en réseaux et télécoms.

Formation > Diplôme d'ingénieur avec une spécialité télécoms ou une école d'ingénieurs généraliste, à bac + 5

→ Voir pages 70 et 76



© BRIGITTE GALES DE LA LONDE/DHISEP

Support technique

• Vous ne pouvez résoudre un problème contactez notre support technique
Extrait du site d'Handspring, une société qui développe des « organisateurs », ce message se retrouve sur nombre de sites d'entreprises industrielles

Apparu avec l'ère de l'informatique, le support technique joue le rôle de SA (service après vente) du professionnel pour des produits développés « si mesure ». Autrement dit, c'est l'interlocuteur privilégié d'une entreprise cliente en cas de problème, d'anomalie ou de « réclamation ».

Sa mission consiste à analyser les erreurs et les incidents signalés, et à assister le client au téléphone, jusqu'à la résolution du problème. Attendu acquis, il se doit de proposer au client une solution adaptée dans des délais records.

Plus large, son rôle s'étend à l'avant-vente, avant la signature d'un contrat. Il est alors chargé d'expliquer de façon simple les atouts d'une solution technique pour l'entreprise cliente. L'espace auquel il se tient alors l'oblige à formuler moins techniquement, aux commerciaux par exemple, les spécificités d'un produit intéressant une société.

Amène à répondre dans l'urgence et à assurer un service après vente irreprochable, le support technique affiche une bonne résistance au stress, des qualités relationnelles et d'analyse évidentes. Sans oublier un solide bagage technique, pour ne jamais être pris en décalage.

Formation > Bac + 2 ou + 3 (BTS et DUT en informatique, complétés par une licence pro) à bac + 5 (école d'ingénieurs, master à l'université) La tendance actuelle est de privilégier le recrutement à bac + 5

→ Voir pages 52, 64, 70 et 76

Technicien(ne) de hot line

Qui n'a jamais connu une imprimante en panne, un accès à l'internet bloqué ou l'installation d'une messagerie personnelle qui tourne au casse-tête ? Dans ces cas-là, chez soi ou au bureau, un seul réflexe : composer un numéro d'urgence et interroger un hot liner !

À l'autre bout du fil, en France ou dans un centre d'appels (une plate-forme avec plusieurs techniciens de hot line) délocalisé à l'étranger, ce dépanneur professionnel prend l'appel. Sa mission : prendre connaissance du problème, comprendre d'où il provient, avant de proposer une solution et de faciliter sa mise en œuvre. C'est donc à lui, à distance, d'assister chaque utilisateur, à l'aide de conseils clairs.

Lorsque le problème ne peut pas être résolu à son niveau, le hot liner passe la main à un technicien de maintenance ou à un administrateur de bases de données... Quelle que soit la difficulté ou l'humeur de son interlocuteur, ce technicien doit faire preuve d'écoute, de diplomatie et de sang froid.

Le hot liner peut travailler dans de nombreuses entreprises possédant leur propre centre d'appels : fournisseurs d'accès à l'internet, sociétés de service et d'ingénierie en informatique (SII). À noter toutefois : ce métier s'adresse souvent aux jeunes souhaitant acquérir une première expérience professionnelle. Il peut servir de tremplin à une évolution vers d'autres fonctions moins répétitives.

Formation > La profession recrute surtout des bac + 2 en informatique. Ce qui n'empêche pas des recrutements au niveau bac. Les autres formations ont leur chance, à condition de maîtriser un type de matériel ou de logiciel.

→ Voir page 52

Synonyme : téléassistant(e)



Au bout de la chaîne, c'est grâce aux techniciens que le client reçoit ses messages.

Technicien(ne) télécoms et réseau

Installation, mise en service et maintenance des équipements informatiques ou de télécommunication : ce sont les principales missions de ce professionnel.

Le technicien télécoms est le grand spécialiste de l'autocommutateur (ou central téléphonique), autrement dit, d'un équipement qui met en relation les différents postes d'une organisation et établit la communication avec l'extérieur.

Le technicien réseau, lui, effectue l'installation et la maintenance du réseau informatique. Il prépare les matériels (serveurs, micro-ordinateurs...) et les logiciels (ajout de mémoire, intégration du système d'exploitation, tests...). Ensuite, il entre les paramètres qui configureront l'installation. À noter : le réseau téléphonique et informatique d'une entreprise ont désormais tendance à se confondre. Voix, images, données transitent souvent par les mêmes équipements.

Les emplois se situent chez les installateurs, dans les sociétés de services et les entreprises utilisatrices. L'activité est alors davantage centrée sur la maintenance et l'amélioration des réseaux informatiques. Outre de solides connaissances techniques et la capacité à lire des documents en anglais, le technicien réseau est doté d'un bon sens de la communication.

Formation > Bac pro micro-informatique et réseaux, au minimum. La profession recrute souvent au niveau bac + 2. BTS systèmes électroniques, DUT génie électrique et informatique industrielle, DUT réseaux et télécommunications, voire une licence pro de la spécialité.

→ Voir pages 52 et 60

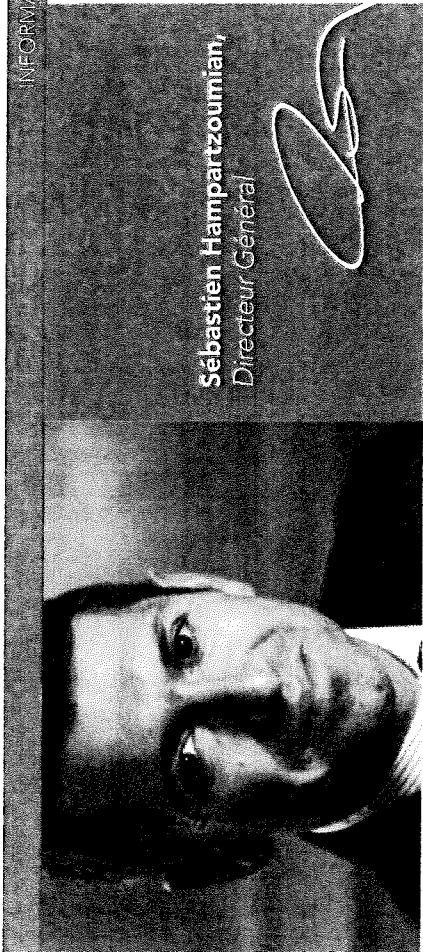


ÉTUDE DE FONCTIONS & RÉMUNÉRATIONS

INFORMATIQUE

2009 | 2010

Page
Personnel
INFORMATIQUE



Sébastien Hampartzoumian,
Directeur Général

Avec son réseau de 200 consultants et à 20 bureaux, Page Personnel propose à ses clients des solutions globales de recrutement en intérim, CDD et CDI à travers la France. Nos équipes de consultants spécialisés identifient et sélectionnent des profils de techniciens, d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres de premier niveau.

Parmi nos 15 pôles d'expertise, la division Informatique a été spécifiquement créée pour répondre aux besoins de nos clients qui recrutent ces fonctions IT. Depuis déjà plusieurs années, l'entreprise des nouvelles technologies dans l'ensemble des secteurs de l'économie génère une demande soutenue de profils informatiques. Que les sociétés soient industrielles ou intèressées dans le domaine tertiaire, leurs besoins de productivité, d'amélioration du service client et de sécurisation de l'activité reposent essentiellement sur les outils informatiques. Aussi ces entreprises recrutent et continueront à recruter des Techniciens, Administrateurs et Ingénieurs au sein de leurs équipes Systèmes et Réseaux et Etudes / Développement pour maintenir et améliorer leurs systèmes d'information.

Par ailleurs, le fort développement de l'e-commerce génère de nouveaux métiers, tels que Webmaster, Intégrateur Web, Traffic Manager ou encore Chef de Projet Référencement.

Le dynamisme de tous ces projets IT permet donc aux candidats de trouver des opportunités avec de vraies perspectives d'évolution.

La réalisation de notre étude de fonctions et de rémunérations s'inscrit dans notre approche globale du recrutement dictée par notre souhait de répondre toujours mieux aux attentes de nos clients et candidats et d'offrir à nos interlocuteurs plus de transparence et de proximité dans la relation qui nous lie.

Cette étude s'appuie sur les missions réalisées pour nos clients en 2008 et 2009, les entretiens effectués avec nos candidats par nos 10 consultants spécialisés, et l'analyse précise de données issues de notre base informatique, outil de travail réactualisé en permanence par nos équipes opérationnelles.

Nous avons cherché à être le plus complet possible en présentant ici les fonctions traitées de façon récurrente par nos équipes.

Bonne lecture !

SYSTÈMES ET RESEAUX

P 8 à 16

- Technicien(ne) Hot line p.8
- Technicien(ne) Micro-Réseaux p.10
- Technicien(ne) Exploitation p.12
- Administrateur(trice) Systèmes et Réseaux p.14
- Ingénieur Systèmes, Réseaux et Sécurité p.16

10

CONSULTANTS SPÉCIALISÉS SUR
CES MÉTIERS À VOTRE ÉCOUTE
SUR TOUTE LA FRANCE.

P 20 à 32

- Technicien(ne) Support Applicatif p.20
- Gestionnaire Base de Données p.22
- Développeur(se) - Analyste Programmeur(se) - Ingénieur p.24
- Ingénieur Test et Recette p.26
- Consultant(e) Technique – Fonctionnel p.28
- Chef de Projet p.30
- Responsable Informatique p.32

30 000

CANDIDATS INTERVENANT SUR LES MÉTIERS
DE L'INFORMATIQUE, RÉFÉRÉNCÉS DANS
NOTRE BASE DE DONNÉES NATIONALE.

WEB

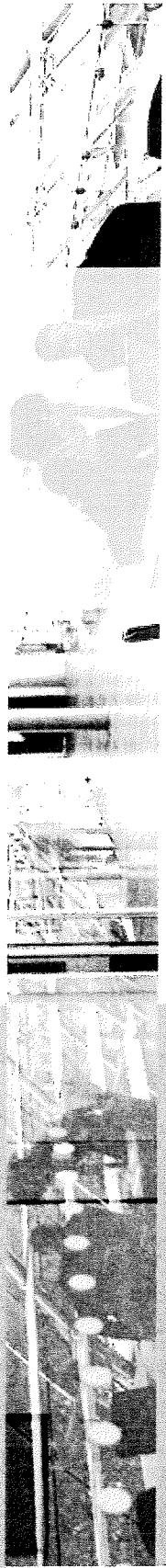
P 36 à 42

- Infographiste - Webdesigner p.36
- Intégrateur(trice) Web p.38
- Webmaster(trice) p.40
- Traffic Manager p.42

ANNEXES

- Exemples d'organigrammes :
p.46
- Editeur de logiciels p.47
- Entreprise de 100 à 1 000 personnes p.48
- Entreprise de plus 1 000 personnes p.48

Technicien(ne) Hot line	p. 8
Technicien(ne) Micro-Réseaux	p. 10
Technicien(ne) Exploitation	p. 12
Administrateur(trice) Systèmes et Réseaux	p. 14
Ingénieur Systèmes, Réseaux et Sécurité	p. 16



TECHNICIEN(NE) HOT LINE

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Prise d'appel, ouverture et enregistrement du ticket d'incident
- o Qualification et analyse du dysfonctionnement matériel et / ou logiciel
- o Résolution immédiate du problème ou escalade au niveau d'expertise supérieur
- o Suivi de la résolution en cas d'escalade et de fermeture du ticket d'incident
- o Mise à jour de la base de connaissance

COMPÉTENCES

- o Connaissance d'un (ou plusieurs) système(s) d'exploitation (Windows, Linux, Unix), des réseaux TCP / IP et d'une messagerie (Outlook, Lotus)
- o Connaissance d'un outil de prise en main à distance (VNC, PC Anywhere)
- o Maîtrise du pack Office
- o Très bon relationnel, sens de l'analyse, rigueur, réactivité et capacité à résister à la pression
- o Anglais courant indispensable pour les entreprises internationales

EVOLUTION

- o Technicien(ne) Support micro-réseaux
- o Ingénieur Support Produit (logiciel ou matériel)
- o Responsable Hot Line
- o Coordinateur(trice) Support

GRILLE DE SALAIRES

		Débutant(e)	Confirmé(e)
	16	20	22
	16	20	24
	16	20	26
	16	20	28

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

FORMATION REQUISE

- o Autodidacte pour le support téléphonique grand public
- o BTS ou DUT Informatique pour la hot line d'entreprise
- o Reconversion professionnelle

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable Hot Line – Responsable Systèmes et Réseaux

TECHNICIEN(NE) MICRO-RESSEAUX

SYSTÈMES ET RESEAUX

MISSIONS CONFÉÉES

- o Installation et configuration des matériels et logiciels dédiés aux utilisateurs (postes clients, ordinateurs portables, imprimantes, téléphonie, ...)
 - o Assistance aux utilisateurs face aux dysfonctionnements informatiques
 - o Gestion des entrées – sorties (comptes et droits d'accès)
 - o Maintenance de premier niveau du matériel informatique de l'entreprise et gestion des stocks d'équipements et/ou de consommables

EVOLUTION

- o Administrateur(trice) Systèmes et Réseaux
 - o Coordinateur(trice) Support
 - o Gestionnaire de Parc

GRILLE DE SALAIRES

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an

■ COMPÉTENCES

- o Connaissance d'un (ou plusieurs) système(s) d'exploitation (Windows, réseaux TCP / IP et d'une messagerie (Outlook, Lotus))
 - o Connaissance des matériels (desktop, laptop, switch, hub, ...)
 - o Maîtrise du pack Office
 - o Très bon relationnel, réactivité, capacités d'écoute et de pédagogie
 - o Anglais courant indispensable pour les entreprises internationales

FORMATION REQUIREMENTS

- o BTS ou DUT informatique
 - o Reconversion professionnelle
 - o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Responsable Bureautique, Responsable Systèmes et Réseaux, Responsable Support,
Responsable Help Desk, Responsable Informatique**

TECHNICIEN(NE) EXPLOITATION

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Exploitation quotidienne des serveurs de production informatique suivant les normes et procédures
- o Surveillance des équipements informatiques au travers d'un outil de supervision
- o Support applicatif sur l'ensemble des logiciels de l'entreprise
- o Prise en charge des sauvegardes et des restaurations éventuelles

EVOLUTION

- o Analyste d'Exploitation
- o Administrateur(trice) Systèmes et Réseaux
- o Responsable d'Exploitation

COMPÉTENCES

- o Maîtrise d'un environnement : Windows / Unix / MVS / AS-400
- o Connaissance d'un outil de gestion de sauvegarde et de supervision
- o Utilisation de scripts d'exploitation et de requêtes SQL
- o Disponibilité, autonomie, rigueur
- o Anglais technique indispensable

FORMATION REQUISE

- o BTS ou DUT informatique
- o Reconversion professionnelle
- o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable d'Exploitation, Responsable de Production, Ingénieur de Production

GRILLE DE SALAIRES

Débutant(e)	Confirmé(e)
20	24
25	24
28	28
32	32

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

Page Perso
www.pageperso.com

- MISSIONS CONFIERES
 - Gestion des systèmes et réseaux pour garantir le maintien opérationnelle du système d'information de l'entreprise
 - Mise en place des serveurs et déploiement des matériels réseaux
 - Supervision des solutions d'annuaire et de messagerie
 - Gestion des sauvegardes et application de la politique de sécurité
 - Support auprès de l'équipe de Techniciens
 - Participation et/ou conduite des projets d'évolution de l'infrastructure

- MISSIONS CONFÉÉES
 - o Gestion des systèmes et réseaux pour garantir le maintien en condition opérationnelle du système d'information de l'entreprise
 - o Mise en place des serveurs et déploiement des matériels réseaux
 - o Supervision des solutions d'annuaire et de messagerie
 - o Gestion des sauvegardes et application de la politique de sécurité
 - o Support auprès de l'équipe de Techniciens
 - o Participation et/ou conduite des projets d'évolution de l'infrastructure technique

- o Gestion des systèmes et réseaux pour garantir le maintien en condition opérationnelle du système d'information de l'entreprise
 - o Mise en place des serveurs et déploiement des matériels réseaux
 - o Supervision des solutions d'annuaire et de messagerie
 - o Gestion des sauvegardes et application de la politique de sécurité
 - o Support auprès de l'équipe de Techniciens
 - o Participation et/ou conduite des projets d'évolution de l'infrastructure technique

EVOLUTION

- o Responsable Informatique
 - o Ingénieur Systèmes et Réseaux
 - o Responsable de Parc

GRILLE DE SALAIRES



COMPÉTENCES

- o Maîtrise d'un (ou plusieurs) système(s) d'exploitation (Windows, Linux, réseaux locaux (LAN) et distants (WAN))
 - o Maîtrise d'une messagerie (Outlook, Lotus), d'un service d'annuaire (Adaptec, solutions télécom (PABX, ACD, CTI, TollP et/ou VoIP)
 - o Connaissance des protocoles de sécurité
 - o Rigueur, disponibilité, polyvalence, curiosité et capacité d'adaptation
 - o Anglais courant indispensables pour les entreprises internationales

25
26
27
28
29
30

卷之三

FORMATION REQUISE

- o BTS, DUT ou Licence Informatique
 - o Reconversion professionnelle

■ RATTACHEMENT HÉRARCHIQUE

- 卷之三

INGENIEUR SYSTEMES, RESEAUX ET SECURITE

MISSIONS CONFIERES

- o Supervision du bon fonctionnement de l'infrastructure technique du Système d'information
- o Recueil des besoins des directions fonctionnelles de l'entreprise pour proposer des solutions appropriées
- o Installation des systèmes d'exploitation et des réseaux (hardware et software)
- o Support d'expertise auprès de l'équipe d'administration et d'exploitation
- o Interface avec les prestataires externes (éditeurs, constructeurs, opérateurs, intégrateurs, SSI)
- o Définition de la politique de sécurité et suivi de son application (sécurité logique, physique, PRA / PCA / DRP)
- o Veille technologique (banques de test, benchmark, salons, ...)

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable Systèmes et Réseaux, Directeur Infrastructure et Production

EVOLUTION

- o Responsable Systèmes et Réseaux
- o Expert(e) Technique - Ingénieur Support Produit (logiciel ou matériel)
- o Architecte Technique

GRILLE DE SALAIRES

	Débutant(e)	Confirmé(e)
30	33	35
35	35	35
40	40	40
55	55	55

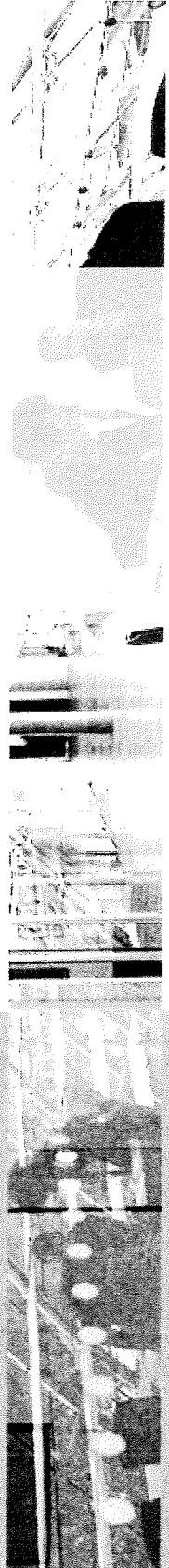
Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

COMPÉTENCES

- o Maîtrise d'un (ou plusieurs) système(s) d'exploitation (Windows, Linux, Unix), des réseaux (LAN, WAN), d'une messagerie (Outlook, Lotus), d'un service d'annuaire (AD, NDS) et des solutions télécom (PABX, ACD, CTI, TollP et/ou VoIP)
- o Connaissance des protocoles de sécurité
- o Connaissance des bonnes pratiques ITIL - ITSM
- o Rigueur, curiosité, méthode et capacité d'adaptation
- o Anglais courant indispensable pour les entreprises internationales

FORMATION REQUISE

- o Ingénieur ou Master d'Université
- o Bac +2 avec une expérience minimale de 3 ans



Technicien(ne) Support Appliquatif	p.20
Gestionnaire Base de Données	p.22
Développeur(se) - Analyste	p.24
Programmeur(se) - Ingénieur	
d'Etudes et de Développement	
Ingénieur Test et Recette	p.26
Consultant(e) Technique –	p.28
Fonctionnel	
Chef de Projet	p.30
Responsable Informatique	p.32

TECHNICIEN(NE) SUPPORT APPLICATIF

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Support fonctionnel en cas d'utilisation complexe des applications de gestion
- o Conseil sur l'utilisation des progiciels de gestion (ERP ou développement spécifique)
- o Analyse des dysfonctionnements pour escalade
- o Formation des nouveaux utilisateurs et rappel régulier des bonnes pratiques
- o Rédaction des documentations et mise à jour des didacticiels

ÉVOLUTION

- o Ingénieur Support Produit
- o Analyste AMOA
- o Chef de projet applicatif

ÉTUDES ET DEVELOPPEMENTS

COMPÉTENCES

- o Parfaite maîtrise des applicatifs de la société et connaissances d'un (ou plusieurs) domaine(s) fonctionnel(s) : finance, commercial, ressources humaines et/ou gestion de production
- o Bonne maîtrise des environnements de travail (Windows, Linux, Mac OS...)
- o Connaissance des requêtes SQL
- o Disponibilité, rigueur, sens du service, très bon relationnel

GRILLE DE SALAIRES

Débutant(e)	Confirmé(e)
19	21
21	24
24	28
28	32
32	37
37	

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

FORMATION REQUISE

- o BTS ou DUT informatique
- o Evolution d'un salarié opérationnel vers ce poste de type « super-utilisateur »
- o Reconversion professionnelle
- o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable Support, Responsable Help-Desk, Directeur Opérationnel (DAF, DRH, Directeur Commercial)

GESTIONNAIRE BASE DE DONNÉES

MISSIONS CONFIERES

- o Organisation des informations au sein des bases de données
- o Enrichissement via des imports et des interfaces
- o Gestion des demandes d'extraction
- o Administration courante des bases (installation, paramétrage, optimisation, ...)
- o Fiabilisation et sécurisation des données
- o Réalisation de reporting d'activité et analyse de résultats

EVOLUTION

- o Administrateur(trice) de Bases de Données
- o Analyste - Chef de Projet CRM
- o Analyste Programmeur(se)

GRILLE DE SALAIRES

Débutant(e)	Confirmé(e)
20	24
26	28
32	36

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

COMPÉTENCES

- o Maîtrise des Bases de Données (Oracle, SQLServer, Access, MySQL, ...)
- o Connaissance des requêtes SQL et du langage VB - VBA
- o Connaissance éventuelle d'un outil de reporting (Business Objects, Cognos, ...) et de Customer Relationship Management (Siebel, Selligent, ...)
- o Rigueur, sens de l'organisation et de l'analyse
- o Anglais technique indispensable

FORMATION REQUISE

- o BTS ou DUT informatique
- o DUT STID (Statistique, Traitement Informatique des Données)
- o Ecole de Commerce, spécialisation Marketing
- o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable Informatique, Directeur Marketing

DEVELOPPEUR(SE) - ANALYSTE PROGRAMMEUR(SE) - INGENIEUR D'ETUDES ET DE DEVELOPPEMENT

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Définition et conception des spécifications techniques à partir du cahier des charges
- o Développement de tout ou partie de programme
- o Test des réalisations et correction des anomalies
- o Maintenance des développements
- o Rédaction de la documentation technique et/ou utilisateur

EVOLUTION

- o Chef de Projet Technique ou Fonctionnel
- o Architecte Technique ou Fonctionnel
- o Ingénieur Support
- o Analyste AMOA

COMPÉTENCES

- o Maîtrise des méthodes de développement (Agile, UML, ...)
- o Maîtrise d'un (ou plusieurs) langage(s) de programmation (JAVA, PHP, .NET, DELPHI, RPG, WINDEV, VB, VBA, ...)
- o Connaissance des bases de données (SQLServer, Oracle, MySQL, ...)
- o Méthode, esprit d'équipe, autonomie, rigueur, capacité rédactionnelle et bonne relationnelle!

GRILLE DE SALAIRES

Débutant(e)	Confirmé(e)
22	24
35	35
28	35
45	45

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

FORMATION REQUISE

- o BTS, DUT, Licence Informatique (Développeur(se) - Analyste Programmeur(se))
- o Ingénieur ou Master Informatique (Ingénieur d'Etudes et de Développement)
- o Bac +5 scientifique (mathématiques, chimie, physique, ...)
- o Reconversion professionnelle

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable R&D, Responsable Etudes et Développement, Chef de Projet

INGENIEUR TEST ET RECETTE

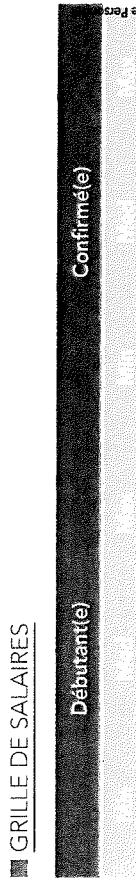
ETUDES ET DEVELOPPEMENTS

MISSIONS CONFIERÉES

- o Validation de la conformité de l'application sur les aspects techniques et / ou fonctionnels
- o Analyse des spécifications et rédaction des scénarii de tests
- o Réalisation des tests au travers d'un outil spécialisé ou de scripts
- o Rédaction des rapports et transmission auprès de la maîtrise d'œuvre pour correction des anomalies
- o Recette finale en étroite relation avec les utilisateurs avant la mise en production définitive

ÉVOLUTION

- o Responsable Test et Recette
- o Analyste – Chef de Projet AMOA
- o Consultant(e) fonctionnel



COMPÉTENCES

- o Maîtrise d'un outil de tests (HP Mercury, ...)
- o Pratique des requêtes SQL et connaissance d'une base de données (Oracle, SQL Server, ...)
- o Connaissance du secteur d'activité de l'entreprise et des domaines fonctionnels finance, ressources humaines, commercial et supply chain
- o Rigueur, capacité d'analyse, curiosité et faculté rédactionnelle
- o Anglais opérationnel

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

FORMATION REQUISE

- o Ecole d'Ingénieur
- o Ecole de Commerce
- o Master d'Université de type MIAGE

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Responsable Test et Recette, Responsable Qualité et Méthodes, Directeur R&D

CONSULTANT(E) TECHNIQUE – FONCTIONNEL

MISSIONS CONFÉÉES

- o Recueil des besoins techniques et / ou fonctionnels des utilisateurs
 - o Rédaction de la lettre de mission et / ou du cahier des charges
 - o Recherche des solutions adéquates, développement des outils nécessaires, paramétrage des applications existantes
 - o Formation des opérationnels et rédaction des documentations
 - o Proposition de prestations complémentaires aux clients
 - o Reporting de l'avancement du projet jusqu'à la livraison

■ COMPÉTENCES

- o Maîtrise d'un logiciel de gestion (ERP : SAP, Oracle Applications, Peoplesoft, JD Edwards, Movex, ...) ou d'un langage de développement (JAVA, PHP, .NET)
 - o Pratique des requêtes SQL et connaissance d'une base de données (Oracle, SQLServer, MySQL, ...)
 - o Connaissance du secteur d'activité de l'entreprise et des domaines fonctionnels finance, ressources humaines, commercial et supply chain
 - o Très bon relationnel, sens de l'écoute, polyvalence, autonomie, rigueur et réelle capacité d'adaptation
 - o Anglais courant indispensable pour les entreprises internationales

FORMATION REQUISE

- o Ecole d'Ingénieur
 - o Ecole de Commerce
 - o Master d'Université de type MIAGE

STUDIES OF DEVELOPMENTS

■ ATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- - o Directeur des Services, Directeur Professional Services, Directeur Technique
 - EVOLUTION
 - o Chef de Projet
 - o Analyste AMOA
 - o Ingénieur Avant-Vente
 - o Responsable de Domaine

GRILLE DE SALAIRES

Débutant(e)	Confirmé(e)	45
32	33	36
		38
		42

Les réminérotions indiquées sont des réminérotions brutes en K€ / an

CHEF DE PROJET

ÉTUDES ET DEVELOPPEMENTS

MISSIONS CONFIERES

- o Qualification des besoins auprès des utilisateurs et formalisation de leurs demandes au travers d'un cahier des charges
- o Planification des tâches, chiffrage du budget et détermination de la méthodologie
- o Pilotage, coordination et animation de l'équipe projet
- o Proposition de solutions en cas de problèmes complexes ou recherche des compétences spécialisées
- o Entretien de la relation avec le client (interne ou externe) jusqu'à la recette et la mise en production
- o Suivi, reporting de l'avancement des projets et ajustement des ressources en fonction des priorités

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Directeur des Systèmes d'Informations, Directeur Technique, Directeur Etudes et Développement, Directeur de Projet, Directeur des Services, Responsable de Domaine
- EVOLUTION
 - o Chef de Projet Senior, Directeur(trice) de Projet
 - o PMO
 - o Responsable Informatique
 - o Architecte, Urbaniste

COMPÉTENCES

- o Connaissance des méthodologies de gestion de projet (APM - Prince2, PMI, CMMI)
- o Maîtrise d'un outil de gestion de projet (MS Project)
- o Maîtrise d'un environnement technique ou d'un domaine fonctionnel
- o Capacité managériale, organisation, très bon relationnel, dynamisme
- o Anglais opérationnel

GRILLE DE SALAIRES

Débutant(e)	Confirmé(e)						
33	35	37	42	45	48	50	52

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

FORMATION REQUISE

- o Ecole d'Ingénieur
- o Master d'Université de type MIAGE
- o Ecole de Commerce

* Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou des ayants-droits, ou ayant-droits, ou ayant-causes, est illicite (Loi du 11 mars 1957, alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que soit, constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. La loi du 11 mars 1957 n'autorise, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part que les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective et d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration. »

* Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou des ayants-droits, ou ayant-droits, ou ayant-causes, est illicite (Loi du 11 mars 1957, alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que soit, constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. La loi du 11 mars 1957 n'autorise, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part que les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective et d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration. »

RESPONSABLE INFORMATIQUE

ETUDES ET DÉVELOPPEMENTS

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Gestion de l'ensemble des moyens informatiques pour garantir la disponibilité du système d'information
- o Contact permanent avec les Responsables de Service et la Direction Générale pour évaluer leurs attentes et déterminer les projets prioritaires
- o Définition de la stratégie informatique en fonction des objectifs et des moyens de l'entreprise
- o Management d'une équipe interne et d'un réseau de compétences externes
- o Conduite des projets majeurs de renouvellement ou d'évolution
- o Optimisation des achats d'équipements et de consommables
- o Support quotidien des utilisateurs
- o Veille technologique pour proposer des solutions économiques permettant d'accroître la productivité de ses collègues et d'améliorer l'activité de l'entreprise

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Directeur des Systèmes d'Informations, Directeur Général, Directeur Administratif et Financier

COMPÉTENCES

- o Maîtrise de l'ensemble des composantes d'un système d'information : progiciels, réseaux, systèmes d'exploitation, bases de données ...
- o Connaissance des flux d'information et des flux physiques caractérisant l'entreprise
- o Connaissance du métier de la société et des domaines fonctionnels finance, ressources humaines, commercial et supply chain
- o Capacité managériale, très bon relationnel, disponibilité, polyvalence, dynamisme, entrepreneuriat et sens de l'organisation
- o Anglais opérationnel

FORMATION REQUISE

- o Ecole d'Ingénieur ou Université équivalente
- o BTS ou DUT Informatique

GRILLE DE SALAIRES

	Débutant(e)			Confirmé(e)		
	Min	Max	Moy.	Min	Max	Moy.
25	30	35	32	40	45	42
55						

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.



- Infographiste - Webdesigner p. 36
Intégrateur(trice) Web p. 38
Webmaster(trice) p. 40
Traffic Manager p. 42

INFOGRAPHISTE - WEBDESIGNER

WEB

MISSIONS CONFÉRIES

- o Préparation et réalisation des supports de communication (print et web)
- o Recueil du besoin au travers d'un brief client (interne ou externe)
- o Création de dessins, de graphismes et d'illustrations
- o Montage de documents print (plaquettes, flyers, affiches, chartes graphiques, publicités) et suivi des opérations jusqu'à l'impression
- o Recherche de la solution graphique la mieux adaptée au mode interactif (bannières, animations flash, pop-up, ...)

EVOLUTION

- o Directeur(trice) Artistique
- o Designer
- o Webdesigner
- o Webmaster(trice)

COMPÉTENCES

- o Bonne maîtrise des outils graphiques : Suite Adobe (Photoshop, InDesign, Illustrator), Dreamweaver, Quark X'Press
- o Utilisation de logiciels de 3D (After Effects, 3DS Max)
- o Créativité, sens de l'organisation et esprit d'équipe

GRILLE DE SALAIRES

	Débutant(e)	Confirmé(e)
14	18	21
26	29	32

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

FORMATION REQUISE

- o Diplôme d'Ecole d'Art Graphique
- o BTS Communication Visuelle
- o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Directeur Artistique
- o Webmaster
- o Chef de Projet Web
- o Directeur Communication

Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou des éditeurs, ou auteur, ou des ayants cause, est illicite [lo 11 mars 1957, article 1° de l'article 40]. Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé quel soit, constituerait une contrefaçon assujettie aux articles 225 et suivants du Code pénal. La loi du 11 mars 1957 n'admet pas d'amendement des articles 2 et 3 de l'article 41, dans la partie relative à l'usage privé du copiste et non destinée à une utilisation collective d'autre part que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration.»

« Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur, ou des ayants cause, est illicite [lo 11 mars 1957, article 1° de l'article 40]. Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé quel soit, constituerait une contrefaçon assujettie par les articles 225 et suivants du Code pénal. La loi du 11 mars 1957 n'autorise, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, dans la partie relative à l'usage privé du copiste et non destinée à une utilisation collective d'autre part que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration.»

INTEGRATEUR(TRICE) WEB

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Montage et intégration des pages HTML dans le respect des standards W3C
- o Création des interfaces optimisées pour un chargement rapide et une compatibilité avec les différents navigateurs
- o Mise en page générale jusqu'aux animations graphiques et sonores et création des feuilles de style
- o Découpage des maquettes et optimisation des images
- o Création des liens hypertextes permettant la navigation de l'utilisateur

EVOLUTION

- o Webmaster(trice)
- o Développeur(se) Web
- o Chef de Projet Web

COMPÉTENCES

- o Maîtrise des langages Web : HTML, XHTML, WML, CSS, Ajax, JavaScript, ActionScript, Flash, ...
- o Utilisation des outils graphiques : Suite Adobe (Photoshop, InDesign, Illustrator), Dreamweaver
- o Connaissance éventuelle d'un langage de développement (PHP, JAVA, .NET)
- o Rigueur, méthode, autonomie, ouverture d'esprit, créativité et réactivité.

FORMATION REQUISE

- o BTS, DUT, Licence Informatique ou Communication Visuelle
- o Ecole spécialisée en Communication, Multimédia et/ou web-marketing
- o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Directeur Marketing, Responsable Etudes et Développement, Chef de Projet Web

GRILLE DE SALAIRES

	Débutant(e)	Confirmé(e)
20	24	26
26	30	35
30	33	35

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

Page Personnelle

CONFIRMÉ(E)

WEBMASTER(TRICE)

MISSIONS CONFÉRIES

- o Conception, réalisation et gestion d'un site web ou des services en ligne pour le compte de différents clients ou pour son entreprise
- o Evolution des sites pour le maintenir dans un environnement technique et fonctionnel à la pointe des technologies émergentes
- o Coordination des ressources internes (marketing, commercial, communication, informatique) et des prestataires externes (agence web, hébergeur, SSI, ...)
- o Suivi et analyse des statistiques de consultation et de l'audience
- o Recherche de solutions pour accroître la notoriété, le trafic et le chiffre d'affaires
- o Optimisation de la navigation et du référencement
- o Création de campagnes de recrutement

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Directeur Marketing, Responsable Informatique, Directeur Artistique

EVOLUTION

- o Responsable Web
- o Chef de Projet

GRILLE DE SALAIRES

Debutant(e)	Confirmé(e)
20	24
26	28
32	35

Les rémunérations indiquées sont des rémunérations brutes en K€ / an.

COMPÉTENCES

- o Maîtrise des langages Web : HTML, XHTML, WML, CSS, Ajax, JavaScript, ActionScript, Flash, ...
- o Utilisation des outils graphiques : Suite Adobe (Photoshop, InDesign, Illustrator), Dreamweaver
- o Connaissance d'un langage de développement (PHP, JAVA, .NET) et d'une base de données (Oracle, SQLServer, MySQL)
- o Créativité, organisation, bon relationnel, curiosité, capacité rédactionnelle et adaptabilité
- o Anglais courant indispensable pour les entreprises internationales

FORMATION REQUISE

- o BTS, DUT, Licence Informatique ou Communication Visuelle
- o Ecole spécialisée en Communication, Multimédia et / ou web-marketing
- o Autodidacte

TRAFFIC MANAGER

WEB

MISSIONS CONFÉRIÉES

- o Création du plan média et mise en ligne des campagnes de publicité
- o Elaboration de partenariats avec d'autres sites Internet afin d'optimiser la fréquentation, l'audience et la notoriété des sites
- o Suivi des campagnes d'e-mailing et de recrutement d'internautes
- o Suivi des relations avec les régies et les prestataires techniques
- o Suivi technique de la campagne, résolution des dysfonctionnements
- o Gestion, suivi, analyse des performances des campagnes
- o Bilans et recommandations média

ÉVOLUTION

- o Chef de Projet Multimédia
- o Webmaster(trice)
- o Webmarketeer(trice)

- o Bonne culture générale en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication
- o Maîtrise la programmation en HTML, Flash
- o Créativité, organisation, bon relationnel, curiosité, capacité rédactionnelle et sens commercial

COMPÉTENCES

- o Chef de Projet Multimédia, Responsable de Studio, Directeur des Activités Internet
- o Ecole spécialisée en Communication, Multimédia et / ou web-marketing
- o Autodidacte

FORMATION REQUISE

- o BTS, DUT, Licence Informatique ou Communication Visuelle
- o Ecole spécialisée en Communication, Multimédia et / ou web-marketing
- o Autodidacte

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- o Chef de Projet Multimédia, Responsable de Studio, Directeur des Activités Internet

Exemples d'organigrammes :

Editeur de logiciels
p.46

Entreprise de 100 à
1 000 personnes
p.47

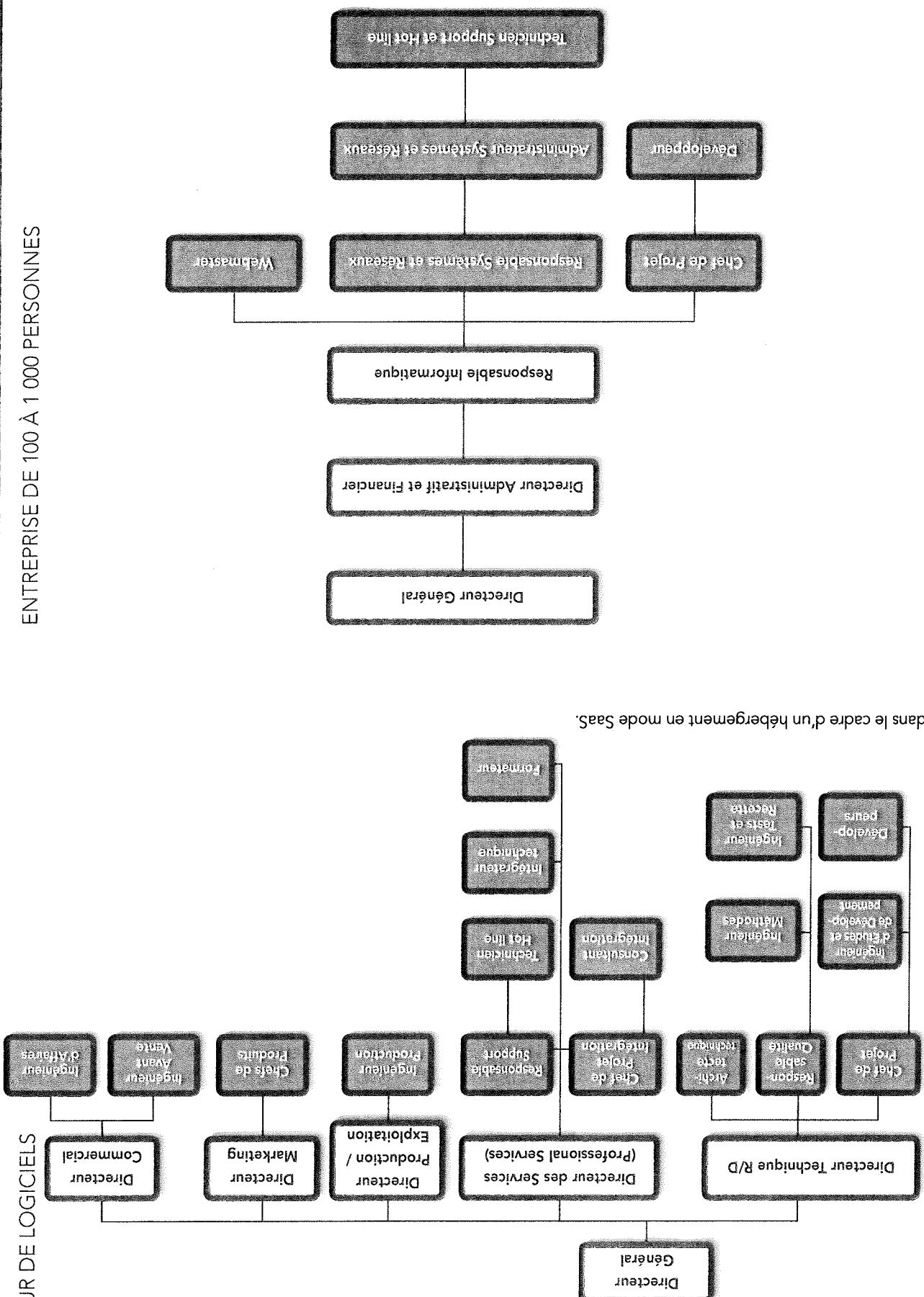
Entreprise
de plus 1 000 personnes
p.48



EDITEUR DE LOGICIELS

ÉTUDE DE FONCTIONS & REMUNÉRATIONS

ENTREPRISE DE 100 À 1 000 PERSONNES

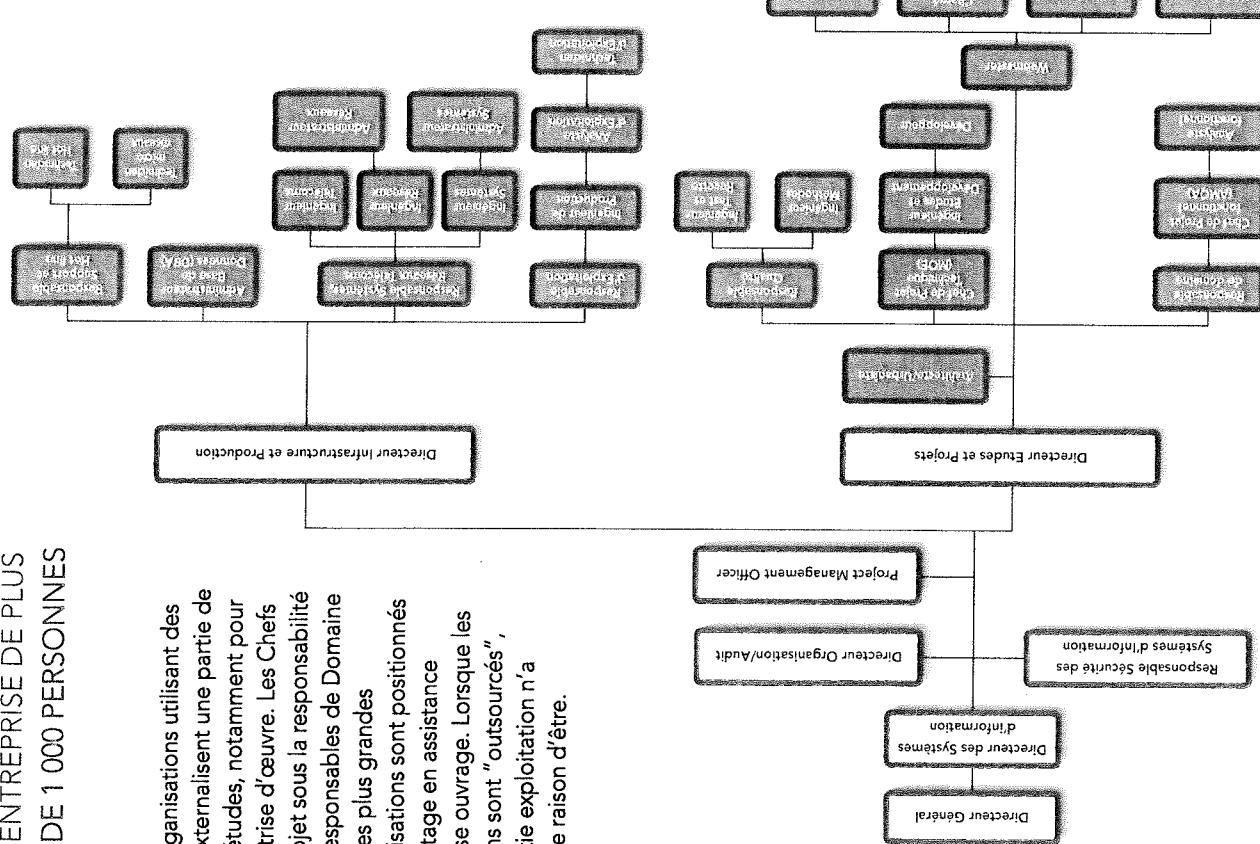


fonctions figurant sur cette page sont des termes génériques et par conséquent mentionnées au masculin.

Les fonctions figurant sur cette page sont des termes génériques et par conséquent, mentionnées au masculin.

ENTREPRISE DE PLUS DE 1 000 PERSONNES

Les organisations utilisant des ERP externalisent une partie de leurs études, notamment pour la maîtrise d'œuvre. Les Chefs de Projet sous la responsabilité des Responsables de Domaine dans les plus grandes organisations sont positionnés davantage en assistance maîtrise ouvrage. Lorsque les moyens sont "outsourcés", la partie exploitation n'a plus de raison d'être.



Les fonctions figurant sur cette page sont des termes génériques et par conséquent, mentionnées au masculin.

** Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou des ayants-droits, ou au contraire, est illicite [Loi du 11 mars 1957, article 1er de l'article 40]. Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que soit, constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 225 et suivants du Code pénal. La loi du 11 mars 1957 n'autorise, aux termes des articles 225 et suivants, que l'usage privé du copiste et non destiné à une utilisation collective et d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration.**

A propos de Page Personnel...

Appartenant au Groupe Michael Page International Plc, Page Personnel est l'un des acteurs majeurs du recrutement temporaire et permanent en France.

Page Personnel s'appuie sur un réseau national de 200 consultants spécialisés, répartis sur 20 bureaux, intervenant au sein de 15 divisions spécialisées :

ADM, Achats & Logistique / Assistantat / Assurance / Audit, Conseil & Expertise / Banque / Commercial & Marketing / Comptabilité & Finance / Distribution & Commerce / Immobilier & Construction / Informatique / Ingénieurs & Techniciens / Juridique & Fiscal / Public & Patapublic / Ressources Humaines / Santé.

Une présence à l'international...

Page Personnel est aussi largement représentée hors de l'hexagone :

- En Europe (Allemagne, Suisse, Espagne, Portugal, Italie, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni et Suède)
- En Amérique du Nord (Etats-Unis) et Latine (Brésil et Mexique)
- Et en Océanie (Australie).

L'offre de Michael Page International Plc

Michael Page International Plc recrute pour ses clients des professionnels en intérim, CDD et CDI à tous les niveaux d'expérience, du technicien au dirigeant, grâce à l'expertise de ses consultants répartis au sein des marques suivantes :

- Michael Page Executive Search est dédiée à la recherche de Dirigeants et de Managers de transition sur des postes de Direction Générale et de Direction Opérationnelle, fonctionnelle ou encore d'experts. Son champ d'intervention couvre également la recherche d'administrateurs, l'audit et le coaching d'équipes dirigeantes ;
- Michael Page International est spécialisée dans le recrutement de cadres confirmés en CDI et CDD ;
- Michael Page Interim Management se consacre exclusivement à la recherche de cadres confirmés pour des missions d'intérim ;
- Page Personnel intervient sur l'intérim et le recrutement (CDI/CDI) de techniciens, d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres premier niveau.

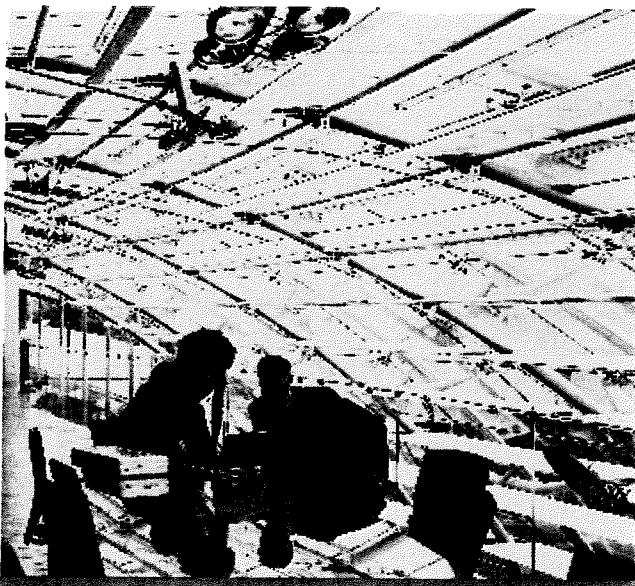
A2



Pour toute information, contactez :

Page Personnel

163, avenue Achille Peretti
92200 Neuilly-sur-Seine
Relations Clients : 01 41 92 70 10
relationsclients@pagepersonnel.fr
www.pagepersonnel.fr



BORDEAUX | CERGY | LILLE | LYON | MARSEILLE | MASSY | NANTES |
| NEUILLY-SUR-SEINE | NOISY-LE-GRAND | ORLÉANS | PARIS | RENNES | ROISSY |
| ROUEN | SOPHIA ANTIPOlis | STRASBOURG | TOULOUSE | VERSAILLES

