



Profil de l'ingénieur de demain



- Qu'est-ce qu'être ingénieur ?
- Quels sont les profils recherchés par les entreprises ?
 - Que faut-il penser ?
- Qu'attendra-t-on des ingénieurs demain ?

Sommaire

Ingénieur : une définition	1
Les ingénieurs de demain : des forts en maths ouverts sur le monde	2
L'ingénieur TIC, le constructeur du monde de demain (Efrei)	3
Ingénieurs, quels sont vos défauts ?	3
L'orthographe, un critère de sélection pour un DRH sur deux	4
Les soft skills chez les ingénieurs, quels enjeux pour les candidats et les chargés de recrutement ?	5
Les « humanités » à la conquête des écoles d'ingénieurs	7
Avez-vous le profil de l'ingénieur ?	9
Un défi pour les écoles : inventer l'ingénieur de 2030	10
L'éloquence, une compétence qui fait la différence dans votre vie professionnelle	11
L'éloquence étudiante entre au Panthéon	12
Questionner la chose apprise	13
Ils l'ont dit	14
Offres d'emploi	15

Ingénieur : une définition

Un article de Wikipédia, l'encyclopédie libre.

Un **ingénieur** (du latin *ingenium*) est un professionnel exerçant des activités de conception et de direction de projets, de réalisation et de mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services impliquant des problèmes techniques complexes. Ces responsabilités supposent alors un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales, environnementales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique.

Ce terme revêt cependant des significations diverses selon les époques et les secteurs d'activité. Jusqu'à il y a 20 ans environ, le terme « ingénieur » était spécifiquement réservé à des experts travaillant dans l'industrie et y exerçant une profession scientifique ou, au moins, technique. Au XXI^e siècle, l'ingénieur travaille pour toutes sortes d'organisation :

- les entreprises industrielles,
- les services,
- les organismes publics et collectivités,
- l'État, mais également pour
- des coopératives agricoles, des entreprises de la grande distribution, des banques et assurances ...

Le terme « ingénieur » et les fonctions qui y sont reliées se sont sérieusement élargies. La technicité, l'autonomie requise et les coûts importants associés à certains équipements modernes amènent parfois le remplacement de techniciens ou de professionnels qualifiés par des ingénieurs. Le métier d'ingénieur exige également des compétences rigoureuses en gestion de projet.

Fonctions

L'ingénieur intervient principalement au niveau de la recherche et développement ou de la fabrication de produits. Il apporte son expertise technique et sa créativité en tenant compte de contraintes de temps, de ressources, d'innovation, d'ergonomie et de respect de l'environnement et des réglementations.

Le métier d'ingénieur est très différent suivant les secteurs d'activité. Il intervient dans les domaines suivants :

- Recherche et développement (R&D) : métier très large dédié à la conception de nouveaux produits. L'ingénieur peut être concepteur, calculateur, responsable des essais, comme dans l'aéronautique, responsable de la veille technologique... ;
- Application : l'ingénieur, dans ce cas, s'occupe de la partie industrielle. Il peut travailler pour les méthodes (définition des moyens de fabrication d'un produit), gérer les différents aspects d'une chaîne de production (approvisionnement, stock, délais...), gérer les nouvelles machines et planifier les opérations de maintenance dans une usine ;
- Qualité : métier transverse, la fonction de l'ingénieur est d'améliorer la qualité et la fiabilité d'un produit, d'une chaîne de production, d'un processus ;
- Sécurité : métier transverse. L'ingénieur édicte les règlements de sécurité, transcrit les normes de protection en fonction du métier et vérifie leur application ;
- Vente : le rôle de l'ingénieur ici est de transcrire les besoins des clients en solutions techniques réalisables.

Les principaux domaines d'applications sont les suivants : Aéronautique, Aérospatiale , Agronomie, Automobile, Biotechnologie , Génie civil, architecture, Chimie, Électrotechnique, Électronique, Informatique.

Pour s'adapter à la complexité croissante de son métier et de son environnement, l'ingénieur de demain devra muscler sa culture générale et son savoir être. Sans pour autant transiger sur l'excellence de son bagage technique.

Confirmation du rôle central de l'innovation, internationalisation accrue, irruption des préoccupations sociétales comme le développement durable ou l'éthique, renforcement des services... Toutes ces évolutions transforment l'industrie et vont bouleverser le métier des ingénieurs au XXI^e siècle. Leur priorité ? Être plus généralistes que jamais. Certes, ils s'appuieront toujours sur un savoir technique et scientifique irréprochable. Mais les forts en maths devront aussi soigner leur savoir être. Une récente étude mondiale, menée par six universités (dont le MIT) et financée par l'équipementier automobile allemand Continental, incitait les écoles d'ingénieurs à faire plus de place à cette dimension comportementale. Les plus en pointe y travaillent. Cultiver l'esprit d'équipe et l'adaptabilité, développer son sens éthique, travailler sa créativité mais aussi muscler sa culture générale pour mieux comprendre ses interlocuteurs quelle que soit leur origine géographique ou disciplinaire : voilà quelques-unes des compétences clés que l'ingénieur de demain devra maîtriser. Revue de détail.

Cosmopolites

Négocier avec un prospect indien, animer une réunion en anglais, auditer un sous-traitant chinois... Ces missions sont déjà le lot quotidien de nombreux ingénieurs. Elles vont encore prendre de l'ampleur. Conséquence : dès l'école, l'élève-ingénieur devra cultiver son profil multiculturel. La langue de Shakespeare deviendra quasiment une seconde langue maternelle et les élèves devront travailler un troisième idiome. Les écoles s'y préparent, comme Centrale Paris où 20 % des cours sont dispensés en anglais depuis la rentrée 2007. Mais attention, la maîtrise des langues ne suffira pas. L'aptitude à comprendre la culture et les particularismes nationaux fera la différence. Pour cela, l'étudiant devra aller voir au-delà de l'Europe.

Créatifs

Nouveaux produits, services originaux, entreprises technologiques... La France rêve de dénicher son Google ! Salarié ou à son compte, l'ingénieur ne pourra pas faire l'impasse sur l'innovation. Ce qui suppose que les écoles inculquent à leurs étudiants le goût du risque, comme tente de le faire l'Institut d'optique avec sa filière innovation-entrepreneur.

Résolument créatif, l'ingénieur de demain devra sortir des sentiers battus, humer l'air du temps et défricher d'autres champs disciplinaires pour trouver l'inspiration.

Éclectiques

Méca-info-tronique, bio-informatique, bio-électronique... Les technologies les plus porteuses émergent aux frontières des disciplines traditionnelles. Doté d'une solide culture générale scientifique, l'ingénieur de demain devra être capable de dialoguer avec des intervenants très différents et de comprendre leurs problématiques. « Cette compétence lui permettra de manager, sans être un expert de chaque discipline, des projets à fort contenu technique », soutient Jean-Claude Jeanneret, l'administrateur général du Groupe des écoles des télécommunications (GET). Mais la pluridisciplinarité scientifique ne suffira pas. L'ingénieur devra aussi maîtriser les concepts essentiels de matières éloignées de son champ traditionnel comme la finance, la réglementation, le marketing ou la sociologie.

Citoyens

Le manque de culture scientifique de monsieur Tout-le-monde, les scandales autour de la science (sang contaminé...), la méfiance à l'égard du progrès technologique (OGM...) obligent à évaluer, en amont, l'impact des innovations. Sans être un moine soldat, l'ingénieur devra cultiver une haute conscience de son rôle dans la société. « Son sens citoyen devra lui permettre d'analyser les choix technologiques qu'il prend ou qu'il contribue à faire prendre à l'aune de leur impact sur la société et l'environnement », professe Jean-Claude Jeanneret, du GET. Penser développement durable doit devenir un réflexe. Pas seulement vis-à-vis du grand public mais aussi de ses partenaires. Se soucier de la santé économique de ses sous-traitants ne sera pas incongru. Car après tout, sans eux, aucun produit ne sortira de l'entreprise.

A l'écoute

L'intrusion des projets ou des groupes de travail multi-entreprises brise les repères hiérarchiques traditionnels. Ce mode de fonctionnement, qui réunit des acteurs issus de multiples horizons, transforme le statut de l'ingénieur : un jour patron, il se retrouve le lendemain expert. « L'ingénieur ne pourra plus être omniscient », constatait récemment un recruteur interrogé dans le cadre d'un groupe de travail sur

l'ingénieur de demain à l'Université de technologie de Compiègne. Impossible de s'abriter derrière son statut pour emporter l'adhésion de son équipe. Humble,

l'ingénieur essaiera de convaincre plutôt que d'imposer. Ce qui suppose de cultiver sa capacité d'écoute.



L'ingénieur TIC, le **constructeur du monde** de demain.

Texte extrait du site internet de l'Efrei, Jean Soma.

Et si l'informatique et les technologies du numérique permettaient de construire un monde plus facile à vivre, plus inventif, plus juste, plus dynamique, plus humain ?

Le secteur de l'informatique et du numérique connaît un formidable essor. Chaque jour, il réalise des défis qui dynamisent l'ensemble des activités humaines et économiques et participe directement au progrès général de l'humanité : médecine, biologie, physique, aéronautique, environnement, énergie, transports, éducation, objets « intelligents » (domotique, GPS...), finance, recherche...

En outre, avec la généralisation de la dématérialisation des supports (livres, billets, factures, tickets, etc.), la multiplication des bases de données informatiques massives et Internet, les technologies du numérique sont devenues incontournables et les questions de sécurité primordiales.

Appelé naturellement à assumer de hautes responsabilités techniques et managériales, l'ingénieur en informatique et technologies du numérique, parce qu'il travaille essentiellement à l'amélioration de l'ensemble des conditions de vie des hommes, représente le premier constructeur du monde de demain.

Ingénieurs, quels sont **vos défauts** ?

Mathieu Bruckmüller © Cadremploi.fr - Publié le 22. 07.10

Nos ingénieurs ont beau avoir un niveau de formation scientifique reconnu pour son excellence, ils ne sont pas exempts de défauts, loin s'en faut ! Manque de coopération et de culture générale, faible ouverture au management, lacune dans la maîtrise des langues étrangères... Pour rester aux avant-postes, à l'heure de la mondialisation, les ingénieurs vont devoir se retroucher les manches. Analyse.

Sa réputation n'est plus à faire. Fruit d'une longue tradition, l'école des Mines à Paris fut créée en 1793, l'ingénieur bénéficie d'une forte notoriété auprès du grand public. « Il est un peu perçu comme le gendre idéal », analyse le sociologue Charles Gadea. Un engouement qui a connu son apogée au 19ème siècle avec de grands noms comme Gustave Eiffel.

L'image des ingénieurs se dégrade

Pourtant cette bonne étoile commence à pâlir. Un constat dressé à l'occasion d'une récente table-ronde sur la place des ingénieurs français dans le monde.

« Nous avons l'image positive des polytechniciens à la tête de grands projets, créateur de richesses.

Les ingénieurs sont désormais aussi associés aux risques industriels ou environnementaux comme l'illustre la marée Noire en Louisiane », décrypte le professeur à l'Université de Saint-Quentin-en-Yvelines.

Maîtriser des enjeux complexes

En effet la mondialisation, la maîtrise de l'énergie et le développement durable sont des enjeux complexes auxquels doivent se frotter les nouveaux diplômés qu'ils soient scientifiques ou managers. Aujourd'hui, « les questions de la responsabilité sociale et du rôle de la culture chez les ingénieurs se trouvent ainsi très directement posées », souligne Alain Storck, président du Groupe INSA (Institut National des Sciences Appliquées). Former des ingénieurs « humanistes » capables de contextualiser les connaissances scientifiques et technologiques afin de bâtir des transversalités avec les humanités devient donc la grande priorité.

Plus de réflexion et moins de technique

« Les ingénieurs sont encore trop souvent de purs techniciens. Les entreprises recherchent de plus en plus des collaborateurs dotés d'une forte plasticité intellectuelle, capables de coopérer avec d'autres services. Ils doivent donc aussi être compétents en management, en droit ou encore en finance », souligne Stéphane Jobert, PDG de Kuribay HR Consulting, un cabinet de recrutement.

Pour y parvenir, la formation des ingénieurs doit évoluer en donnant une place plus grande aux sciences molles. Car l'ingénieur de demain devra répondre en même temps à plusieurs problèmes connexes bien identifiés et non plus un seul comme avant. « Désormais, il doit comprendre que tout n'est pas modélisable. J'attends des ingénieurs qu'ils soient capables d'élargir le champ de leur réflexion et de s'ouvrir à d'autres raisonnements », explique Vivien, le DRH d'Areva qui recrute chaque année plus de 2 000 ingénieurs en France.

Fini les solutions toutes prêtes. « Il faut apprendre à penser », résume l'ancienne ministre Claudie Haigneré, désormais en charge d'Universcience qui regroupe la Cité des sciences et de l'industrie et le Palais de la découverte.

Parler au moins deux langues étrangères

Une ouverture qui passe aussi par l'international. « Dans un monde aussi mouvant que le nôtre, l'anglais ne suffit plus. Il faut que nos ingénieurs parlent deux langues étrangères minimum et se dotent d'une véritable culture internationale », plaide Philippe Vivien.

« En somme, il nous faut des ingénieurs savants, mais aussi cultivés », conclut Charles Gad.

L'orthographe, un critère de sélection pour un DRH sur deux

Par Vincent Mongaillard. *Le Parisien* Le 17 février 2019

Selon un sondage que nous dévoilons, 52 % des DRH assurent que le niveau d'orthographe joue dans la mise à l'écart de candidatures. C'est devenu aujourd'hui un réel critère de sélection.

Un CV truffé de fautes, et hop, à la poubelle! Un salarié qui rédige des mails en langage texto, et hop, au placard! Un bon commercial qui confond futur et conditionnel, et hop, adieu la prime, bonjour le manuel de conjugaison! Les lacunes en orthographe sont des freins impitoyables à la recherche d'un emploi mais aussi à la progression de carrière.

C'est ce qui ressort d'un sondage OpinionWay pour Mon coach Bescherelle - l'application du roi de la grammaire - que nous publions en exclusivité et qui sera présenté mardi à Paris à des responsables de ressources humaines lors d'un colloque.

Selon cette « grande consultation sur l'orthographe et l'employabilité » menée auprès de plus de 200 DRH, la moitié d'entre eux (52 %) affirment que le niveau en expression écrite a pu jouer dans la mise à l'écart d'une candidature. Ils sont 44 % à reconnaître qu'un faible niveau d'un collaborateur a pu « susciter des remarques » et 15 % que de telles failles ont pu « freiner une promotion ».

Pour la quasi-totalité des recruteurs (99 %), bien s'exprimer à l'écrit est important quand on recherche un emploi mais aussi une fois embauché, lors des échanges avec les collègues ou les clients. Plus de neuf sur dix (92 %) estiment que des faiblesses en la matière peuvent avoir un impact sur l'image de leur entreprise.

« Dans un monde d'hypercommunication, la maîtrise du français est essentielle. Les salariés sont amenés de plus en plus souvent à prendre la parole par écrit, beaucoup sont devenus les ambassadeurs de leur employeur sur les réseaux sociaux », analyse Célia Rosentraub, directrice des éditions Hatier-Bescherelle.

« C'est un plus indispensable pour se détacher »

Dès l'envoi de leur lettre de motivation, les cancrs des dictées sont sanctionnés. « C'est clairement un critère de sélection. Quelqu'un qui écrit comme ça se prononce, ça nous fait un peu peur ! », prévient Nadia Bouya, responsable de marque chez Aliscom, distributeur de produits high-tech. « Lors de la phase de recrutement, si le candidat a un blog ou un compte Instagram, on repère s'il fait ou non des fautes », poursuit-elle. « Entre deux candidats, l'orthographe peut faire la différence. C'est un plus indispensable pour se détacher », résume Stéphane Daviet, à la tête de deux agences immobilières.

Avec l'arrivée sur le marché du travail d'une génération qui n'a pas grandi avec le Bled, les DRH n'ont jamais autant été confrontés aux fautes de leurs employés

occupant tous les postes. Particulièrement visés, les ingénieurs qui ont tout misé sur les maths et la physique, boycottant le passé simple ou la ponctuation.

Désormais, tout en veillant à ne pas stigmatiser, ils n'hésitent plus à leur proposer des leçons de grammaire dans le cadre, notamment, de la formation continue. Résultat : un véritable business de la chasse aux fautes d'accord dans les multinationales comme les PME est né, alimenté par des applications sur smartphones, des logiciels, des coachs...

« Un manager peut suggérer une formation »

Selon l'étude, une bonne moitié de DRH (54 %) envisageraient de financer des séances d'orthographe pour certains salariés. « Pendant longtemps, les entreprises n'osaient pas en parler, il y avait comme une honte à compter dans son personnel des gens fâchés avec l'orthographe. Mais le tabou s'est levé depuis qu'elles ont pris conscience que c'était un fléau généralisé », décrypte Pascal Hostachy, patron du projet Voltaire, leader dans la remise à niveau en orthographe qui compte 1 200 sociétés parmi ses clients.

« On peut se permettre de dire à un collègue : Fais attention à l'orthographe ! Mais il faut une relation de confiance pour pouvoir aborder le sujet », constate Florence Bonadei, responsable RH chez OPPBTP qui fait du conseil en prévention pour les entreprises du bâtiment. « Lors d'un entretien annuel, un manager peut suggérer une formation à son interlocuteur. Cela aide à progresser mais on ne devient ni Proust ni maître Capello du jour au lendemain ! », sourit-elle.

La guerre des certifications

Il existe trois certifications en orthographe. Les postulants à un « job » sont, en effet, de plus en plus nombreux à indiquer sur leur CV le score qu'ils ont obtenu lors d'une évaluation payante sous forme de QCM de leur maîtrise de la langue française. Sous la houlette de sociétés privées, sont nées ces dernières années le certificat Voltaire et les certifications Le Robert et Bescherelle sur le même principe que le TOEFL ou le TOEIC pour évaluer son niveau en anglais.

Pionnier du genre, le certificat Voltaire, créé en 2010 et noté sur 1 000 points, a une bonne longueur d'avance sur ses rivaux. « 50 000 personnes le passent par an dans 1 200 centres d'examen. Quand on peaufine son CV, c'est la référence, celle qui est connue de tous », vante Pascal Hostachy, inventeur du concept.

« Le fait qu'il y ait maintenant des concurrents accrédite l'idée de l'importance du certificat lors du recrutement. Le monde de l'entreprise et de l'enseignement l'a bien compris », explique-t-il. Ces prochains mois, son bébé, qui se focalise sur l'orthographe, la grammaire et la conjugaison, va étendre son périmètre, « couvrant tous les champs de l'écrit professionnel », avec des questions

portant sur le vocabulaire, la ponctuation ou l'argumentation.

** Etude réalisée du 7 au 14 janvier 2019 selon la méthode des quotas, auprès d'un échantillon de 205 responsables RH d'entreprises françaises privées ou publiques d'au moins 50 salariés.*

Les soft skills chez les ingénieur.es

– Quels enjeux pour les candidat.es et les chargé.es de recrutement ?

Elisabeth Andreoletti-Cheng (responsable des relations entreprises et des stages à l'ENSAE Paris)
<http://variances.eu> | 11/12/2019 |

Si les soft skills (compétences humaines et relationnelles) sont devenues incontournables lors du recrutement et un atout à valoriser chez les candidat.es à l'emploi, qu'en est-il pour les élèves ingénieur.es et les ingénieur.es en activité ? Quelle est l'importance que chacun.e leur accorde et les soft skills sont-elles considérées à leur juste valeur ?

Si Pablo Picasso disait : « Le métier, c'est ce qui ne s'apprend pas », nous pourrions dire que les compétences humaines ne s'apprennent pas non plus ! En effet, est-il possible d'apprendre à avoir de l'audace, le sens du partage, de l'engagement, de l'esprit d'innovation ou même de l'empathie ? Cela paraît difficile en soi. Il serait plus raisonnable de dire qu'il est possible de les identifier et de comprendre leur importance, notamment lorsqu'on les situe dans un environnement professionnel. Mes nombreux échanges avec des chargé.es de recrutement laissent apparaître que près de 90% des recrutements se font avec une importance accordée aux fameuses compétences humaines et relationnelles au moins égale à celle donnée aux compétences techniques et scientifiques.

Savoir valoriser ce que l'on est

En effet, la réussite d'un projet, quel qu'il soit, demandera aux équipes en charge de sa réalisation de savoir utiliser leur capacité d'adaptation et de résolution de problèmes complexes, leur pensée critique et la pertinence de leur vision, leur autonomie et leur capacité de prise de risques et d'initiatives, leur rapidité d'exécution sans oublier, toutes les capacités relationnelles et communicationnelles des acteurs du projet, leur écoute respectueuse de l'autre au sein de l'équipe dans laquelle chacun.e saura se dépasser et s'inspirer mutuellement. Autant de soft skills essentielles à repérer lorsqu'un recrutement ou une promotion sont en jeu.

Ainsi, les responsables de ressources humaines déclarent désormais à qui veut l'entendre que ce qui fait la différence dans la phase finale du recrutement n'est ni le

diplôme ni la description technique des tâches réalisées lors d'expériences professionnelles passées, mais bien ce que le candidat aura manifesté comme engagement, esprit d'innovation, valeur de partage, ou encore qualité d'expression ou esprit d'équipe. Et d'ajouter que ces qualités attendues devront être citées et bien évidemment illustrées par des situations professionnelles ou personnelles permettant de valoriser la personnalité du ou de la candidat.e.

Les soft skills au sens large mêleraient donc, a priori, des qualités humaines, des compétences relationnelles et beaucoup d'éléments dits de personnalité.

Cela oblige chacun.e à réaliser un vrai travail d'introspection pour mieux se connaître : savoir lister ses compétences techniques, académiques, – les hard skills – mais aussi, et surtout, savoir dire et montrer qui l'on est, quelles sont les soft skills dont on peut se prévaloir. En un mot, apprendre à articuler et à valoriser « savoir-faire » et « savoir-être » grâce au « faire-savoir » indispensable et travaillé en amont.

Les compétences humaines, relationnelles, communicationnelles, clefs d'un monde en perpétuelle ré-invention.

Ce rappel fait, deux questions se posent :

- Les ingénieur.es peuvent-ils prendre conscience de l'importance de ces « compétences » quand les classes préparatoires et leur formation en écoles d'ingénieur.es ont tant valorisé la connaissance et la maîtrise scientifique ?
- Leur esprit cartésien leur permet-il d'être prêts à mettre en avant cette part d'eux-mêmes qui n'est ni quantifiable ni calculable ?

La réponse me semble évidente : en tout état de cause, ils y sont poussés par l'évolution du monde professionnel et ne doivent pas considérer cette part d'eux-mêmes comme accessoire voire inutile aussi bien dans la phase de recrutement qu'au cours de leur carrière ! Toutes et tous se doivent, – et y prendront plaisir, c'est certain –, d'y accorder de l'importance. Lors d'une phase de recrutement et dans le cadre d'une activité professionnelle, il s'agit désormais de valoriser non seulement un parcours académique cohérent et des expériences professionnelles valorisantes mais également des centres d'intérêt, des passions, des engagements pour montrer « des talents cachés » et la réalité de son « être ».

L'écrivain Joseph Conrad disait : « Je n'aime pas le travail, nul ne l'aime ; mais j'aime ce qui est dans le travail l'occasion de se découvrir soi-même ». Peut-être est-ce là une indication à prendre en compte dans la phase de réflexion que les élèves ingénieur.es ont à faire avant de rentrer dans la vie professionnelle ou encore

que les ingénieur.es en activité peuvent considérer comme un leitmotiv.

Mais cela n'est pas évident à prendre en compte et encore moins à mettre en œuvre. Les étudiant.es me posent souvent la question : « en quoi ce que je suis intérieurement ou ce qui me passionne va intéresser l'entreprise, voire conditionner mon recrutement ? ». Ils expriment ainsi leur impression d'avoir à jouer un jeu teinté d'une certaine hypocrisie, une obligation « d'avoir à enjoliver leur parcours » pour répondre à des attentes qu'ils jugent superficielles et subjectives de la part des chargé.es de recrutement.

La réponse à cette interpellation des étudiant.es est apportée par nombre d'ingénieur.es en activité avec qui j'ai échangé, qui ont pris conscience qu'ils et elles étaient considéré.es non seulement comme des expert.es, mais que leur évolution dans l'entreprise, la qualité des contacts avec leurs clients, leurs collaborateurs, leur hiérarchie étaient d'autant plus facilitées qu'ils et elles avaient su/pu compter sur leurs soft skills.

Ces ingénieur.es insistent également sur la nécessité d'avoir développé des compétences de communication qui apparaissent indispensables, notamment lorsque l'expertise scientifique se met au service et doit pouvoir être comprise par d'autres acteurs de l'entreprise tels que les services RH, la relation clients/fournisseurs, la communication, etc. Ce qui revient à insister à nouveau sur l'importance de la capacité à « faire-savoir », parfois trop minorée par les tenants de l'expertise académique.

En complément de ces questionnements chez les étudiant.es et de ces prises de conscience de la part des plus seniors, il est indispensable de comprendre que si l'environnement socio-économique dans lequel vont évoluer les ingénieur.es sollicite des compétences relationnelles, il en sera de même lorsqu'une forte culture d'entreprise va solliciter la résilience de ses collaborateurs ou encore leur esprit d'entreprendre, par exemple. Dans le cadre d'une recherche d'emploi ou d'une démarche d'orientation professionnelle, ces aspects soft skills peuvent faire toute la différence pour l'entreprise qui recrute et recherche certains types de profils, mais aussi pour les candidat.es qui choisissent de prioriser l'esprit et les valeurs de l'entreprise qu'ils ambitionnent de rejoindre.

Les soft skills, une formidable opportunité pour toutes et tous.

Finalement, les entreprises recrutent désormais non seulement une excellente expertise scientifique et technique mais également le futur membre d'une équipe, un.e partenaire, un collaborateur, une collaboratrice et cela, c'est beaucoup plus qu'un CV ou qu'un diplôme ! Les jeunes ingénieur.es, de leur côté, se posent la question de leur « utilité » dans la société, insistent sur leur besoin d'adhésion aux valeurs de l'entreprise, et sur leur désir d'accorder du temps à leur

vie personnelle. Face à ces évolutions, peut-être faut-il se poser la question de savoir si cela rend le recrutement plus complexe ou, au contraire, l'exercice plus transparent et « vrai » ? Finalement, la place prise par les soft skills dans les recrutements et dans la vie professionnelle n'apparaît-elle pas comme une formidable opportunité pour toutes et tous ?

Ainsi les soft skills élargissent le champ des possibles en termes de carrière et d'évolution professionnelle pour les ingénieur.es, et d'opportunités de développement et de valorisation pour le monde socio-économique dans son ensemble. Le parcours académique et la carrière peuvent être valorisés et valorisables via le prisme de l'expertise scientifique/technique mais également à l'aide des valeurs et des compétences relationnelles et humaines. L'impact de ces nouvelles attentes lors des recrutements est donc à mettre en lien avec le souhait ou la volonté plus ou moins assumée par un nombre croissant d'ingénieur.es d'un équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Il faut également associer ces démarches nouvelles avec un marché du travail en évolution rapide dans lequel les besoins en expertise sont mouvants, et où, à un rythme soutenu, de nouveaux métiers émergent, liés notamment aux enjeux climatiques, économiques, sociétaux, etc. C'est alors l'agilité personnelle plus que les acquis académiques – si vite obsolètes – qui permettront à chacun.e de réussir dans le monde d'aujourd'hui en perpétuelles évolutions et ré-inventions.

Enfin, preuve s'il en est, dans ce paysage socio-économique complexe, il est intéressant de souligner que les ingénieur.es se tournent de plus en plus vers l'entrepreneuriat qui permet à chacun.e de valoriser son expertise scientifique en déployant ses valeurs personnelles pour la réussite de son projet.

Pour conclure, de la place privilégiée que me donne ma position au cœur de la convergence des attentes des instituts de formation, des futur.es ingénieur.es et des départements RH des entreprises, il me semble qu'il appartient désormais :

- Aux établissements d'enseignements d'accompagner les élèves ingénieur.es non seulement dans l'acquisition de compétences scientifiques mais également dans leur connaissance de soi et de ce qu'ils souhaitent pour eux-mêmes et, ainsi, de les rendre capables de valoriser cela lors de la phase de recrutement et de la poursuite de leur carrière.
- Aux chargé.es de recrutement de mettre en place les conditions de valorisation des compétences relationnelles pour leurs collaborateurs et collaboratrices ; et aux entreprises de développer une communication en toute transparence sur leurs valeurs et leur positionnement dans le contexte socio-économique qui est le leur.
- Aux ingénieur.es en cours de scolarité ou expérimenté.es de prendre le temps de se pencher sur

leurs propres envies, de hiérarchiser leurs besoins de reconnaissance personnelle et professionnelle pour assumer leurs choix de carrière et de vie en toute connaissance de cause et en toute transparence. Steve Jobs disait : « Ayez le courage de suivre votre cœur et votre intuition. L'un et l'autre savent ce que vous voulez réellement devenir. Le reste est secondaire. ». Apple existerait-il si Steve Jobs avait pensé différemment ?

Les « humanités » à la conquête des écoles d'ingénieurs

Florence Pagneux. Publié le 15.04.2019 in www.letudiant.fr

De plus en plus d'écoles d'ingénieurs renforcent la place des SHS (sciences humaines et sociales) dans leurs programmes pour répondre à une demande croissante des entreprises en matière de « soft skills ». Mais aussi pour mieux armer leurs étudiants dans un monde en pleine transition.

Ouvert sur le monde, curieux, agile, créatif... Dans un monde en pleine mutation, l'ingénieur de demain semble autant attendu sur des compétences scientifiques et technologiques que sur des compétences comportementales – les fameuses « soft-skills ». Les écoles d'ingénieurs sont dès lors de plus en plus nombreuses à faire une plus large place aux "humanités" dans leurs programmes.

L'IMT Atlantique, par exemple, propose désormais une cinquantaine de modules de formation, appelés « inter-semestres », pour sortir des disciplines traditionnelles de l'école et ainsi élargir les horizons des élèves. Ces derniers doivent en choisir trois au cours de leur cursus, étalés sur trois à cinq jours chacun. Le contenu se révèle d'une grande variété (découverte du théâtre, initiation à la langue des signes, introduction aux sciences politiques, relations interculturelles...), tout comme les modes d'enseignement (conférences, exposés, visites de sites, voire séance de navigation en mer).

À Paris, l'ESTP (École supérieure des travaux publics) vient, quant à elle, de recruter un responsable du département Management, économie et société pour organiser ces nouveaux enseignements. « Mon arrivée correspond à une refonte complète de la maquette pédagogique de l'école, confie Serge Le Strat, ancien directeur de l'EFAP – école de communication, passé par l'enseignement de la philosophie. Les écoles d'ingénieurs ont besoin de renouveler leur offre de formation pour être plus en phase avec les attentes des entreprises en matière de soft skills. »

Une culture générale plus étendue

Des cours d'économie, de sociologie, d'éthique et un

atelier de créativité (« design thinking ») feront ainsi leur arrivée dans le tronc commun des élèves de première année à la rentrée 2019. « Auparavant, les cours de communication ou de management pouvaient paraître mineurs au regard des autres disciplines, poursuit-il. Par ailleurs, des notions comme le changement climatique ou la transition énergétique étaient abordées sous un angle technique. Désormais, cela fera partie de la culture générale de nos futurs ingénieurs. »

Pour Benoît Le Blanc, membre de la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs), les humanités ont toujours fait partie, à des degrés divers, des cursus d'ingénieurs. Mais leur place a évolué au cours du temps.

« Il y a dix ou vingt ans, on pouvait les considérer comme une variable d'ajustement, rappelle le directeur adjoint de l'ENSC (École nationale supérieure de cognitique)-Bordeaux INP. À même niveau de formation, on allait préférer un ingénieur plus cultivé. Mais la technologie est devenue tellement forte et complexe que la place des humanités n'en est que plus nécessaire. »

Autre raison de « faire entrer la société » dans les écoles d'ingénieurs : répondre aux attentes des nouvelles générations en matière de responsabilité sociale et environnementale. « Les jeunes se posent de plus en plus la question de leur place dans la société et ne rêvent plus forcément de carrières au long cours, constate-t-il. Nous devons accompagner ces mutations. »

Problématiser des grands enjeux

À l'Efrei Paris – école d'ingénieurs généraliste du numérique, Jean Soma, responsable du département Sciences humaines et communication, constate que les entreprises sont de plus en plus en demande de compétences en rédaction, structuration et problématisation. « Quand ils sortent du bac, les élèves ne sont pas assez solides sur ces points, et c'est à nous de les outiller, en remettant au goût du jour l'exercice exigeant de la dissertation. C'est le meilleur moyen de préparer un ingénieur à résoudre des difficultés, qui ne sont pas seulement d'ordre technique. »

En s'appuyant, en prépa intégrée, puis en première année de cursus ingénieur, sur des dossiers thématiques (la politesse, la tolérance, l'engagement, la culture d'entreprise dans tous leurs états) d'une cinquantaine de pages, l'école prépare ses élèves à « problématiser de grands enjeux ». Le travail sur la langue passe également par des concours d'écriture de contes pour enfants, de plaidoyers pour une cause ou encore de rédaction d'une nouvelle.

Signe que ces matières s'étoffent, Jean Soma annonce le recrutement de deux enseignants permanents dans son équipe. « L'urgence est vraiment dans la maîtrise de la langue et l'écoute de l'autre, insiste-t-il. Je dis toujours aux étudiants que dans un entretien de recrutement, ce

n'est pas sur leurs compétences en Java ou en C++ qu'ils seront questionnés, mais sur leur potentiel humain... »

Un discours que Florence Dufour, fondatrice et directrice de l'EBI (École de biologie industrielle), à Cergy, porte de longue date. « Dans le système éducatif français, les enfants ont beaucoup fait fonctionner leur cerveau gauche, mais peu le cerveau droit, celui de la créativité, observe-t-elle. Or, notre école doit offrir aux étudiants le background culturel dont ils manquent. Je suis persuadée qu'on doit allier sens du beau et sens utilitaire dans nos métiers... »

Un mouvement qui s'étend

L'EBI propose ainsi 21 unités de formation dans son programme « Agora », qui s'adresse à tous les étudiants (de la première à la cinquième année), mais aussi au personnel, aux salariés des entreprises voisines et aux habitants du quartier. Ces enseignements, qui s'étalent sur six ou sept séances d'une heure trente (le mercredi de 18h15 à 19h45), sont dispensés par des experts du secteur (l'Amérique du sud, le cinéma fantastique, les défis de l'eau en Chine, l'homme et la biodiversité...), dont certains en partenariat avec les clubs étudiants de l'école (cinéma, arts...). « C'est une vraie bouffée d'oxygène pour nos élèves », assure Florence Dufour, précisant que ces derniers doivent choisir au moins trois enseignements de ce type sur cinq ans. « La place des humanités passe par des stades différents, d'une école d'ingénieurs à une autre, poursuit-elle. Il y a ce qui relève des racines, du vernis ou du patch. Mais l'essentiel, c'est que le mouvement soit lancé. »

Comme le constate Catherine Roby, chargée de valorisation de la recherche à l'université Rennes 2 et auteure d'une thèse sur « la place et la fonction des SHS dans les écoles d'ingénieurs », ces dernières leur ont toujours apporté une attention particulière. « Dès la fin du XIXe siècle, les plus grandes écoles portaient le souci de former des hommes lettrés pour asseoir leur rang social. » Ce débat a ensuite été régulièrement réactivé au fil du temps. « Dans les années 1970, la concurrence avec les écoles de commerce a conduit à un développement des cours de management et de connaissance des organisations dans les écoles d'ingénieurs, illustre-t-elle. Dans les années 1990, c'est la prise en compte des difficultés liées à la gestion des ressources humaines dans une économie perturbée qui est montée en puissance. » Les mutations sociales, économiques et écologiques en cours viendraient à nouveau réactiver une question assez ancienne.

Vers un nouveau mode de recrutement des élèves ?

« Pour autant, à aucun moment, ce débat n'est venu questionner les savoirs scientifiques et techniques sous un angle sociologique, historique ou philosophique, précise Catherine Roby. Il n'existe pas suffisamment de croisement entre sciences humaines et sociales et sciences de la matière et du vivant au sein des écoles,

sauf à de rares et notables exceptions comme le centre de sociologie de l'innovation de Mines Paristech ».

Cette articulation des savoirs pourrait pourtant aider à résoudre le dilemme de la place des humanités dans l'emploi du temps d'un élève ingénieur. « Intégrer l'histoire et la sociologie dans l'enseignement des sciences et techniques permettrait d'aborder à nouveaux la question du volume horaire », décrit-elle. Ce qui passerait, sans doute, par l'embauche d'enseignants-chercheurs en SHS en plus grand nombre dans ces écoles.

Pourquoi ne pas imaginer aussi que la place accrue accordée aux humanités puisse, à terme, faire évoluer le mode de recrutement des étudiants ingénieurs ? « Le système éducatif français est assez conservateur, prévient Benoît Le Blanc. Il évolue soit difficilement, soit par à coups. Mais si la place des humanités ne cesse de grandir, on peut imaginer qu'elles entrent un jour dans le contenu des concours... »

Avez-vous le profil de l'ingénieur ?

Studyrama Grandes Ecoles : 30/05/2012 / Karine Darmon

Doté non seulement de compétences techniques et managériales, l'ingénieur de demain doit savoir faire preuve de polyvalence et d'adaptation dans un contexte devenu international.

Emprunté à l'ancien français qui désignait en son temps un constructeur d'engins de guerre (« engineer »), l'ingénieur apparaît, dès le XIX^e siècle, comme un acteur de tout premier plan du développement industriel. L'ingénieur ? Celui-là même à qui revient la tâche de résoudre des problèmes de nature technologique, concrets et souvent complexes, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services. Aujourd'hui, derrière ce vocable, il existe une grande diversité de métiers : ingénieurs recherche et développement, ingénieur études, ingénieur d'essais, ingénieur matériaux, ingénieur conception, ingénieur méthodes, ingénieur structure...

Le moteur principal de l'innovation

Son rôle consiste à concevoir, coordonner et mettre en œuvre des solutions techniques sous des contraintes de temps, de ressources et de respect des réglementations. Un ingénieur doit être capable de prendre des risques, contrôler, diriger, inventer, innover, prévoir, décider, agir et créer de l'activité.

Somme toute, par-delà les aptitudes scientifiques nécessaires, il possède aussi des compétences

technologiques, financières, commerciales/achat, logistiques, managériales, juridiques et sociales. Rigueur, organisation, précision du raisonnement, méthode sont également des qualités attendues par les recruteurs, autant que les connaissances. L'ingénieur doit être, avant tout, à l'écoute des personnes avec lesquelles il travaille : ses fournisseurs, ses collègues, ses clients. Il encadre et anime une équipe ou s'intègre dans une équipe projet réunissant des compétences et profils complémentaires (des chercheurs, des techniciens...). Il doit montrer un intérêt très marqué pour la gestion et pour les langues, car participer à des projets d'envergure mondiale implique souvent d'exercer des équipes venues d'horizons et de cultures différents.

L'ingénieur exerce une profession polyvalente qui permet de s'adapter à de nombreux secteurs d'activité (industrie, BTP, agriculture, services, banque, santé...).

Face aux défis industriels

Ainsi c'est un lourd défi que doivent relever les écoles pour mettre sur le marché des jeunes diplômés possédant un bagage de connaissances scientifiques et technologiques plus ou moins spécialisé, entreprenants, qui ont multiplié les expériences professionnelles et linguistiques. Il est acquis que les écoles ont largement prouvé leurs compétences en matière d'enseignement pluridisciplinaire, tout en y associant l'acquisition de compétences transversales qui font émerger les qualités d'adaptabilité des futurs ingénieurs. Des qualités, ô combien appréciées par les recruteurs.

Mais pour rester dans la course, elles doivent innover et s'adapter à un monde en perpétuelle mutation. Pour favoriser le rapprochement avec le milieu industriel et rester en adéquation avec le marché de l'emploi, elles multiplient les initiatives à destination du monde économique (parrainage, visites d'entreprise, chaires, journées ou conférences thématiques...). Elles s'assurent, par conséquent, de la présence de groupes internationaux au sein de leur conseil d'administration, mais aussi de nombreux débouchés pour leurs élèves tant en termes de stages que d'offres d'emploi à leurs étudiants. Aussi, nombreuses sont-elles à consulter leurs partenaires avant de créer une dominante, une majeure ou une nouvelle filière d'études. En clair, les écoles d'ingénieurs adaptent leur formation en fonction des besoins du monde de l'entreprise et non l'inverse.

De la formation à l'emploi

Préparer son parcours d'étudiant et plus tard d'ingénieur, c'est aussi tenir compte d'autres enjeux quand on doit choisir une école qui corresponde à son projet professionnel. Au-delà du savoir technique et scientifique, les écoles favorisent l'épanouissement personnel. Pour passer du statut d'étudiant à celui d'ingénieur, il est essentiel d'acquérir des savoir-être et des savoir-faire. Les stages en entreprise, tout comme la formation par apprentissage, en constante progression dans les écoles, y contribuent largement.

L'expérience internationale est également plébiscitée par les entreprises et pas moins de 84 000 ingénieurs exercent leurs compétences dans d'autres pays que la France. Il est donc essentiel de profiter de son cursus pour effectuer un séjour à l'étranger quel qu'en soit la forme : stage, séjour académique, séjour dans un laboratoire. D'ailleurs, on ne compte plus les formations scientifiques débouchant sur un double diplôme (celui de l'école et de l'institution étrangère partenaire), les MBA, les cursus dédoublés en anglais. Toutes les écoles ont su adapter leurs formations aux normes européennes et anglo-saxonnes, multiplier les partenariats avec les établissements étrangers et adhérer le plus souvent à des réseaux internationaux regroupant des écoles de spécialités ou de thématiques similaires (aéronautique, agroalimentaire...).

Enfin, être ingénieur, c'est aussi s'impliquer dans des projets collectifs et y prendre des responsabilités. Participer à la vie associative de l'école s'avère bénéfique et développe des compétences professionnelles dans un cadre plus ludique : une capacité à s'organiser, à gérer un budget, à diriger une équipe. Des qualités qui viendront enrichir un CV.

Un défi pour les écoles : inventer

l'ingénieur de 2030

LE MONDE | 20.11.2014 à 20h03 | Par Benoît Floc'h

Les écoles d'ingénieurs françaises sauront-elles former le Léonard de Vinci, le Gustave Eiffel ou le Steve Jobs du XXI^e siècle ? C'est loin d'être acquis, si l'on en croit l'Institut Mines-Télécom (IMT).

Dans un document que *Le Monde* a pu consulter, l'établissement, qui regroupe les six écoles des Mines et les quatre Télécom, montre combien la formation d'ingénieurs en France devra s'adapter si le pays veut relever les défis qui l'attendent. Objectif : faire émerger « l'ingénieur de demain », celui de 2030.

Car, demain, on aura besoin d'ingénieurs. « *Il y a plus d'un siècle et demi, l'ingénieur a été le fer de lance de la révolution industrielle, rappelle le rapport de l'IMT. Il a été l'homme de l'industrie. Plus tard, la tertiarisation, puis la financiarisation des économies ont mis le "businessman" au centre du jeu.* »

Dans vingt ans, le monde sera transfiguré par l'évolution de la mondialisation, la domination du numérique, la transition énergétique et le formidable développement d'une médecine marquée par « l'urgence d'innovation ». Or, « *les mutations en cours remettent l'ingénieur au centre, poursuivent les experts de l'IMT, mais on n'attend plus de lui la même chose. Il n'a plus le monopole de l'innovation. Il n'y aura pas de retour en arrière vers l'âge d'or des "trente glorieuses"* ». Demain,

il faudra donc résoudre de nombreux problèmes techniques, nouveaux et redoutables, en sachant travailler différemment et en se méfiant des solutions d'hier.

Le document en déduit cinq caractéristiques que l'ingénieur du futur devra posséder. Ces « *territoires de compétences transverses* » sont l'expertise, l'ingéniosité, l'agilité, la responsabilité et l'influence.

Formation de haut niveau

Certes, la formation d'ingénieur à la française a des atouts. Les diplômés d'école ont reçu une formation scientifique, mathématique et technique de haut niveau. Ils ont été sensibilisés à la déontologie, ont reçu une culture générale. Les années passées en classe préparatoire juste après le bac (même si cette catégorie d'élèves est aujourd'hui minoritaire en école d'ingénieurs) ont développé leurs capacités à travailler beaucoup et vite. Ce sont autant de points forts que l'on attendra d'un ingénieur expert et responsable.

Encore que tout ne soit pas parfait. Le document de l'IMT rappelle ainsi que l'ingénieur-expert – qui « *a sa propre axiomatique* »... – est souvent un docteur. C'est le cas en Allemagne, par exemple. Pas en France, où trop peu d'ingénieurs réalisent une thèse. « *Nous ne savons pas à quoi ça sert*, déplore Christian Lermينياux, président de la Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI). *Or, faire une thèse, c'est établir un programme de travail sur trois ans, c'est savoir faire demi-tour dans ses recherches et partir sur une autre piste. Quand on est en école d'ingénieurs, on n'a pas le temps de faire cela. En doctorat, si.* »

Pour le reste, les écoles d'ingénieurs ont du pain sur la planche. L'enjeu, en substance, est de continuer à former des forts en thème, tout en développant leurs capacités à bousculer ce qui est donné pour acquis. Rude programme.

« La bonne solution est nécessairement chez l'autre »

Etre agile, par exemple, c'est être ouvert. « *La bonne solution est nécessairement ailleurs, chez l'autre* », écrivent les experts de l'IMT. C'est savoir se mettre à la place de l'utilisateur de l'objet que l'on conçoit. Aujourd'hui, note M. Lermينياux, « *l'ingénieur a souvent l'arrogance du sachant. C'est lui qui SAIT ce dont le client a besoin. Il lui sera utile d'apprendre à écouter un peu !* » Etre agile, c'est également savoir convaincre, influencer sans recourir à l'autorité, travailler en réseau, « et faire travailler [celui-ci] à son profit ». C'est avoir l'esprit laboratoire de fabrication, « *fab lab* », comme on dit aujourd'hui : *tester rapidement, savoir changer son fusil d'épaule, construire, déconstruire...* Or, « *ce n'est pas le cas de la France, peut-on lire dans l'étude, où l'ingénieur bâtisseur peut avoir des difficultés à remettre en cause des solutions qui ont fait sa réputation passée ou qui ont justifié les apports de fonds.* »

Plus loin, les experts constatent : « *L'agile archétypal est israélien, américain, coréen, rarement français. Pour les écoles, le premier enjeu est de former les étudiants, mais aussi, un peu, les enseignants, à une culture et un mode de travail qui va en apparence à l'opposé des préceptes qui en ont fait de "bons élèves".* »

Autre défi pour les écoles d'ingénieurs, « *l'hybridation* ». En substance, il s'agit de savoir croiser les cultures, les cursus, les regards, les expériences... Si l'on s'en tient à l'international, là encore, il reste du chemin à faire : « *Le minimum obligatoire devrait être un séjour de six mois, estime M. Lermieux. Or, la moitié des écoles de la CDEFI est en dessous, et il s'agit parfois de quelques semaines seulement. Une expérience internationale, ce n'est pas un stage touristique...* »

Pourtant, un modèle d'hybridation existe en France, c'est celui de l'ingénieur-designer. Des programmes ont même été créés. Mais « *il faudrait à présent les valoriser afin que ses filières soient reconnues à l'international au même titre que notre industrie du luxe, et que l'image de la "French touch" en architecture* ».

L'éloquence, une compétence qui fait la différence dans votre vie professionnelle

Depuis quelques années, des formations à l'éloquence émergent à l'université et dans les écoles. Une compétence, qui, une fois dans le monde professionnel, devient un véritable atout.

Camille Wong. Publié le 15 nov. 2018
<https://start.lesechos.fr>

Coluche est-il coupable de "délit de solidarité" ? C'est la question à laquelle ont répondu, hier, une dizaine d'étudiants de l'université de Tours. Dans le viseur : le procès fictif de l'humoriste, organisé par Tours Eloquence, une association d'étudiants en droit.

Des faux procès, il en émerge des dizaines depuis quelques années. De Voldemort jusqu'à Napoléon, en passant par Dark Vador, des étudiants en droit s'exercent à l'éloquence, en revêtant la robe d'avocat, face à des juges fictifs, des faux témoins et un vrai public.

Le succès de ces jeux et de ces joutes a permis à des formations et des concours d'éloquence d'éclore un peu partout dans le monde de l'enseignement supérieur. La compétence ne s'arrête plus aux juristes. Depuis 2012, Sorbonne Universités propose Fleurs d'éloquence, une formation de 20h avec à l'issue, un concours. Les IEP et les écoles de commerce proposent aussi leur formule. Tout comme les écoles d'ingénieurs. On peut citer dans cette dernière catégorie l'exemple du Grand Discours, le concours d'Efrei.

Soft skills

Mais pas toujours facile de se jeter à l'eau. Sachez pourtant que l'effort sera récompensé, car les recruteurs en sont convaincus. Cela peut faire la différence dans votre vie professionnelle.

"Les compétences développées à ce type d'exercice sont intéressantes : les recruteurs vont chercher de plus en plus des soft skills, et ce, quel que soit le poste", explique Estelle Raoul, directrice exécutive chez Page Personnel, un cabinet de recrutement. Les concours d'éloquence, en particulier, permettent de valoriser un CV : "la personne qui se lance dans ce genre d'exercices montre qu'elle est déterminée et qu'elle aime relever des défis. En outre, elle a développé une capacité à convaincre et à construire une bonne argumentation", poursuit-elle.

De l'entretien à la vie en entreprise

A chaque étape de la vie professionnelle, savoir s'exprimer reste déterminant. "A commencer par l'entretien d'embauche. La maîtrise de la parole est la compétence numéro 1 : elle permet au candidat de dévoiler son potentiel. Les compétences techniques ne pourront pas être mises en avant si on ne maîtrise pas la communication orale en entretien", assure Camille Wallecan, coach spécialisée dans la prise de parole. "70% d'un entretien d'embauche se fait sur la forme", renchérit Estelle Raoul.

L'expression orale reste incontournable dans tous les métiers qui impliquent une relation avec un client, mais pas que. "J'accueille tous types de personnes : des étudiants aux professionnels. Le panel est infini car on est tous amenés à prendre la parole", ajoute Camille Wallecan.

Que ce soit dans un cadre scolaire ou auprès d'un coach, les formations à la prise de parole travaillent sur deux axes : la forme, avec la gestuelle, la gestion du stress et la voix ; et le fond, avec l'organisation des idées et la rédaction d'un discours.

Même pour les grands timides

"Ce sont souvent les timides qui font les meilleurs orateurs : ils connaissent bien le public parce qu'ils ont souvent été spectateurs", relève Laura Sibony. A l'origine grande timide, elle n'arrivait même pas à présenter un exposé. Depuis, elle a remporté trois concours d'éloquence durant ses études. "Quand on est timide on a peur du jugement des autres, du coup, on a tendance à faire des discours plus construits tout en se faisant violence", précise la jeune femme de 24 ans.

Aujourd'hui, elle assure désormais des cours à HEC, son ancienne école, après avoir été consultante chez Google Art & Culture. "Je faisais beaucoup de visites à un public très divers, aussi bien des dirigeants politiques que des ingénieurs, des artistes... A chaque fois je devais adapter mon discours", se souvient la jeune femme. "Et derrière,

il faut se forcer à regarder les gens dans les yeux et savoir contrôler son débit de parole sous l'effet du stress", ajoute-t-elle.

Pour elle, l'apprentissage de l'éloquence ne doit pas passer par quatre chemins. On doit forcément être "jeté dans le grand bain". Son sujet, lors de son premier concours : "Faut-il coucher pour réussir ?", en répondant forcément par la positive. De quoi déridier même les plus frileux.

Un retard en France

Contrairement à nos voisins outre-Manche et outre-Atlantique, les jeunes Français n'ont encore que peu accès à ce genre de formations. C'est pourtant dès le plus jeune âge qu'on crée notre rapport à la parole. "A l'école, quand on est enfant, à quel moment on me donne la parole ? Est-ce qu'on me donne l'opportunité de me raconter ? Pas vraiment. Il faudrait s'y prendre dès le plus jeune âge. On dit que prendre la parole, c'est prendre sa place", remarque Camille Wallecan.

De plus en plus, les grandes entreprises proposent des ateliers à la prise de parole pour des salariés la plupart du temps peu formés. "Pour avoir participé à des meetings où on se retrouve face à des Anglo-saxons, je trouve qu'en France on est très mal préparés. C'est pourtant une compétence très importante qui peut permettre d'évoluer professionnellement", termine Estelle Raoul.

Même constat chez Laura Sibony. Récemment, elle a co-lancé l'école de la Parole, une association qui propose des ateliers gratuits à qui souhaite s'essayer à l'éloquence. A terme, elle aimerait la professionnaliser.

L'éloquence étudiante entre au Panthéon

Le Monde | 01.06.2018 | Par Caroline Pain

Souvent considérés comme l'apanage des facultés de droit, les concours d'éloquence s'immiscent aujourd'hui dans d'autres formations de l'enseignement supérieur, apportant des clés, des compétences, dans un univers où l'oralité est parfois négligée

Dehors, l'orage gronde. La pluie claque contre les vastes vitraux du Panthéon. À l'intérieur, le silence règne. Les 200 spectateurs sont tapis dans l'obscurité. Soudain, les premiers mots résonnent. L'écho de la verve des étudiants se répercute contre les hautes colonnes. Lundi 28 mai se déroule la finale du premier concours international d'éloquence, organisé par l'université Sorbonne Paris-I au Panthéon, où d'autres grands orateurs reposent.

Les huit finalistes vont s'affronter en duel. Sur chaque sujet, un étudiant défendra l'affirmative, l'autre la négative. Chacun sera jugé aussi bien sur la forme que sur le fond de son discours de sept minutes. Thème de la première joute : « Sommes-nous tous des enragés ? ». Sidoine Dako, étudiant béninois, chargé de l'affirmative, apparaît à l'écran. Comme les deux autres finalistes d'Afrique – continent à l'honneur cette année –, il a préenregistré son discours en vidéo dans les conditions de la finale.

Convaincre le jury et l'auditoire

« La rage est nécessaire pour atteindre nos objectifs », voilà le message de Sidoine Dako. Par-dessus son costume et sa cravate rouge, l'étudiant en sciences agronomiques a revêtu une blouse blanche. Il s'est mis dans la peau de Pasteur, l'inventeur du vaccin contre... la rage. Il multiplie les exemples avec fougue : les mille tentatives de Thomas Edison, Michael Jordan qui a « gardé la rage » après avoir été écarté de son équipe de basket-ball de lycée, J.K. Rowling, l'auteure de la saga Harry Potter, qui vivait d'allocations avant de devenir millionnaire. Il raconte aussi avec ses mains, sans que ses gestes ne parasitent son discours. « La distance qui sépare l'échec de la victoire peut se réduire avec un peu de rage », scande-t-il. Et de conclure, après un silence mesuré : « Je l'avoue, je suis enragé. Enragé de gagner le concours. Alors laissez-moi vous inoculer ma rage ». Une seringue à la main, il fait mine de viser le public.

Les autres finalistes se succèdent sur des sujets en lien avec mai 68. « La plume plutôt que le pavé ? », « Entre ici Cohn-Bendit ! », et enfin « Sous l'épave est la page ». Tantôt à l'écran, tantôt derrière le pupitre. Certains misent sur l'humour, d'autres usent avec habileté de figures de styles et autres références littéraires ou philosophiques. Tous captivent les yeux et les oreilles de l'auditoire. Après avoir haussé la voix, des candidats susurrent des mots, comme une confidence au public pour mieux le convaincre.

Après plus d'une heure de joutes orales, le jury part délibérer. C'est finalement Tom Michel, étudiant de droit à Paris-I, candidat au concours d'avocat, qui remporte le grand prix d'éloquence. Il avait affronté Sidoine Dako, défendant la position négative sur la rage. Déjà bien rodé à l'exercice, qu'il pratique depuis deux ans lors de différentes compétitions, il avait dans son discours usé tour à tour d'humour et de provocation. A quoi il avait ajouté des clins d'oeil historiques et philosophiques. « J'avais fait beaucoup de recherches sur le Panthéon, explique le jeune homme. C'était d'ailleurs très impressionnant de discourir ici ce soir, dans un lieu aussi emblématique. »

Le gagnant se dit passionné par l'oralité, les plaidoiries et les discours depuis son plus jeune âge. Romane Brière-Rome, couronnée meilleur espoir, en est, elle, à sa première expérience. « C'est génial de pouvoir avoir ce moment où on a le droit de défendre un point de vue et

tout le monde nous écoute », raconte l'étudiante de 18 ans, encore sous le coup de l'émotion. La jeune femme a saisi l'auditoire par sa prestance.

Permettre à tous de s'essayer à l'art oratoire, tout en donnant une portée internationale avec la participation d'universités africaines, c'était un des objectifs du concours. « Nous nous sommes basés sur un écosystème qui existait déjà : les associations étudiantes, explique Guillaume Simiand, professeur de lettres et chargé de mission communication à Paris-I. La plus ancienne est celles des juristes, Lysias, mais il y a aussi "Révolte-toi-Sorbonne", ainsi que "Sorbonne ONU" dont la particularité est d'organiser des débats en anglais. »

Autre but du concours d'éloquence : contribuer au développement de l'enseignement de l'oralité, souvent mise de côté. Même si elle revient petit à petit sur le devant de la scène – voir le projet de grand oral prévu dans la réforme du baccalauréat –, elle a longtemps été éclipsée, comme l'explique l'enseignante de lettres, Pauline Bruley. « Au XIXe siècle, avec la réforme de l'enseignement, on amoindrit l'importance de la rhétorique, on la condamne. Elle souffre de la réduction progressive des heures d'enseignement de latin, la dissertation monte en force et remplace peu à peu l'enseignement oral, les élèves parlent moins. »

« Trouver sa voix et sa voie »

Les concours d'éloquence en dehors du domaine du droit avaient fait leur apparition il y a quelques années dans les universités, notamment avec l'émergence d'Eloquentia. Installée depuis 2012 dans l'université parisienne Paris VIII Saint-Denis, l'association propose une formation de six semaines pour « trouver sa voix et sa voie », selon la formule de Pablo Kerblat, chargé des formations. Aujourd'hui implanté dans cinq autres universités à travers la France, l'association vise à donner confiance en eux aux participants.

Dans le même temps, d'autres établissements ont également développé des initiatives locales. A Angers, la faculté de lettres est elle-aussi un théâtre de rhétorique. « Il en existait déjà un à la fac de droit, raconte Mélody Leroy, présidente de l'Association littéraire des étudiants angevins (ALEA) qui organise le concours d'art oratoire. Mais on voulait que ce soit accessible à tous et plutôt ludique que compétitif. » Depuis trois ans, ils sont une dizaine à participer. « Paradoxalement, ce n'est pas dans la culture des étudiants en lettres, constate Pauline Bruley, professeure de lettres et co-organisatrice de l'événement. L'idée est donc de mettre en valeur l'éloquence et rééquilibrer les exercices d'écrit et d'oral. Ça permet aux étudiants de développer beaucoup de qualités. »

Aisance à l'oral, confiance en soi, savoir défendre un point de vue, structurer sa pensée... Autant d'atouts qui

sont en effet indispensables, peu importe la formation suivie. C'est pour cela que certaines grandes écoles ont fait entrer l'éloquence dans leurs murs. L'Edhec organise par exemple « La Croisée des Talents », un concours qui allie management et éloquence. Le Club junior alumni du campus de Nice de l'école lilloise a lancé lui aussi il y a deux ans un concours pour fédérer les étudiants et les initier à l'art oratoire.

L'art de la rhétorique cher à Cicéron a également atteint la sphère des écoles d'ingénieurs. Depuis quatre ans, tous les étudiants de seconde année de l'Efrei, école parisienne d'informatique et de numérique, doivent participer à un concours d'éloquence, comme projet de promotion. « Le but initial était de diversifier les travaux, de sortir un peu de la dissertation, explique Jean Soma, le directeur du département de sciences humaines et communication. L'avantage de la rhétorique c'est qu'elle oblige l'étudiant à s'engager corps et âme dans un sujet. » L'enseignant ajoute qu'il observe souvent une métamorphose chez ses élèves. Une certaine prise de conscience naîtrait dès lors qu'ils s'engagent à s'adresser à toute une promotion dans un amphithéâtre.

Mais le bénéfice sur lequel Jean Soma insiste le plus, c'est la plus-value que les étudiants pourront faire valoir au moment de la recherche de stage et d'emploi. « Au delà des compétences techniques et d'ingénierie pure, les recruteurs recherchent une capacité à convaincre, à formaliser des idées, mais également à gérer des problèmes humains, soutient l'enseignant. Travailler ces qualités permet donc aux étudiants d'augmenter leur potentiel. »

Jeunes diplômés, pour sortir d'un discours scolaire

sachez questionner la chose apprise

Sophie Girardeau - <http://www.blog-pour-emploi.com>

Renforcer votre culture générale et économique vous aidera à prendre du recul par rapport à ce que vous avez appris et ainsi, à vous défaire d'un discours scolaire, parfois rebattu et crédule, pour aller vers un discours plus réfléchi et professionnel.

« Les jeunes diplômés savent assez bien parler de leurs savoir-faire, notamment les ingénieurs, avec parfois d'ailleurs une certaine crédulité, mais leur discours reste scolaire », remarque Isabel Bornet, coach, fondatrice de Youmain et intervenante dans le cadre du master RH en alternance de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC). Ce discours-là, formaté, l'entreprise en a l'habitude et s'y attend. Il faut néanmoins savoir qu'il masque les éléments, fondamentaux pour un recruteur, qui parlent de la personne du candidat.

Ainsi, un étudiant en master 2 RH en apprentissage va confondre outils et politique RH, penser par exemple que comme il existe des grilles de salaire, il en trouvera dans toutes les entreprises et qu'elles seront la réponse à une question relative à la rémunération. « Il faut pouvoir questionner la chose apprise, la confronter aux pratiques de l'entreprise, l'imaginer en dehors de son propre contexte et c'est en développant sa culture générale et économique qu'on finit par prendre du recul », souligne notre interlocutrice

S'intéresser à tout pour muscler sa culture générale

Les nouveaux entrants ne sont pas seuls responsables du manque de maturité et de l'absence d'esprit critique qu'on peut reprocher à certains d'entre eux. Non seulement le système de l'enseignement ne les pousse pas à discuter la théorie mais encore, les entreprises, qui veulent des candidats immédiatement opérationnels, empilent les critères de sélection et c'est sur ces critères que se concentrent ceux qui postulent, faisant passer au second plan l'élément fondamental qu'est la culture générale.

Pour sortir d'un discours plaqué, il faut être sensibilisé au fait qu'il existe de multiples façons de faire et de penser. La culture générale aide à appréhender la complexité du monde, elle s'acquiert par une grande curiosité. Intéressez-vous à l'art, au sport, aux autres, aux cultures, à l'histoire, à la géographie, aux sciences, à la politique... : tout vous servira. Voyagez, ne serait-ce qu'en traversant le périph' ou le fleuve, lisez, abreuvez-vous à plusieurs sources sur un même sujet. Et demandez-vous quel courant de pensée s'exprime dans chaque source. « Tout ceci permet d'une part de forger son propre avis, d'autre part, de modérer ses convictions : le monde n'est pas noir et blanc », note Isabel Bornet.

Comprendre les enjeux économiques pour éviter les préjugés

Quand on apprend à lire un bilan par exemple, on comprend l'impact d'un délai de paiement, ou bien, quand on sait ce qu'il y a des charges et de coûts derrière le montant d'un salaire, on comprend mieux les enjeux de l'économie ; en développant sa culture économique, on réalise qu'il y a des décalages entre la théorie enseignée et les pratiques des entreprises et « cette compréhension évite de tomber dans l'écueil de la revendication, des préjugés sur le monde de l'entreprise, le marché du travail, de relativiser les informations sensationnelles qui ne concernent que quelques entreprises et dirigeants », explique notre coach.

Allez dans les salons ouverts au public à la rencontre de professionnels, discutez avec des chefs d'entreprise, pour écouter ce qui se dit et acquérir un langage professionnel. « Le Web est également plein de ressources, comme les conférences TED, qui abordent de nombreux

sujets, il permet d'identifier des référents et experts sur un sujet », ajoute-t-elle.

Bâtir son offre de service et la tester

Enfin, construire votre offre de service contribue à la solidification de votre discours. Réfléchissez à cette offre, qui vous positionne en apporteur de solutions, écrivez-la – l'écrit met en relief ce qui se tient ou non –, envisagez ses possibles adaptations. « Préparez votre pitch elevator puis testez votre offre auprès de professionnels avec qui il n'y a pas d'enjeu », conseille Isabel Bornet.

Ils l'ont dit...

"La véritable école du commandement est celle de la culture générale. Par elle, la pensée est mise à même de s'exercer avec ordre, de discerner dans les choses l'essentiel de l'accessoire, (...) de s'élever à ce degré où les ensembles apparaissent sans préjudice des nuances. Pas un illustre capitaine qui n'eût le goût et le sentiment du patrimoine et de l'esprit humain. Au fond des victoires d'Alexandre, on retrouve toujours Aristote..."

Le fil de l'épée, Charles de Gaulle

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, mais parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles ». *Le Bonheur, Sénèque*

Offre d'emploi parue sur CadresOnline

Entreprise	<p>Synchrone Solutions</p> <p>Synchrone Solutions est le pôle conseil, solutions & services du groupe Synchrone technologies. Synchrone Solutions accompagne les grands comptes dans leur transformation d'entreprise au moyen d'approches et offres innovantes dont la proposition de valeur s'appuie sur l'Agilité, l'Open Source et l'eBusiness.</p>
Localisation	Paris
Type de poste	CDI
Intitulé du poste	Ingénieur Développement Iphone et/ou Android (h/f)
Contexte	<p>Dans le cadre d'un projet de plateforme mobile pour un grand compte d'envergure, nous recherchons un Ingénieur en développement Iphone et/ou Android qui interviendra sur des applications innovantes.</p> <p>Au sein d'une équipe projets, vous participerez activement à la conception et au développement des applications Iphone et/ou Android.</p> <p>Votre fonction consistera donc à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer l'implémentation technique (conception, développements, configuration, mise en œuvre...) - effectuer les tests unitaires - rédiger la documentation technique - mettre en œuvre les bonnes pratiques des méthodes Agiles.
Profil	<p>Bac + 5 en Informatique, issu(e) d'une école d'ingénieur ou équivalent, vous disposez d'une première expérience significative en développement téléphonie mobile plus particulièrement en développement iPhone SDK et Objective-C et/ou en développement Java sur le Framework Android.</p> <p>Votre anglais est courant (lu, écrit parlé).</p> <p>Rigoureux, autonome, vous avez le sens de l'analyse et de la synthèse ainsi que le goût du travail en équipe (tout en ayant de fortes aptitudes pédagogiques.)</p> <p>Votre curiosité technique et vos acquis vous permettent d'appréhender rapidement les différentes missions qui vous sont confiées, et vous permettent de progresser rapidement sur les différentes technologies que vous manipulez.</p> <p>Vous êtes passionné(e)s par les nouvelles technologies et souhaitez vous investir pleinement au sein d'une société innovante et créatrice en très fort développement ? Rejoignez-nous en nous envoyant dès à présent votre candidature par mail.</p>

Entreprise	Media Menus
Localisation	Paris, IDF 75009
Type de poste	Temps plein CDI
Intitulé du poste	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT INFORMATIQUE (H/F)
Contexte	<p>Dans le cadre de son développement Média Menus recrute.</p> <p>Rejoignez une équipe dynamique et performante, une entreprise en très fort développement.</p> <p>Votre enthousiasme, votre dynamisme, votre professionnalisme et votre force de proposition feront la différence. Vous intégrez une entreprise avec 8 années d'expérience dans le domaine de la prestation de services commerciaux dédiés aux restaurateurs indépendants, disposant d'une centrale de réservations individuelles et groupes, et d'une solution business dédiée aux entreprises.</p> <p>Notre développement est national et très prochainement international.</p>
Profil	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Facilité d'adaptation et d'intégration ⇒ Bonne présentation ⇒ Excellente élocution ⇒ Bonne culture générale ⇒ Capacité d'écoute, sens du contact ⇒ Dynamisme et autonomie ⇒ Capacité à penser en termes de résultats et à trouver des solutions aux problèmes des clients ⇒ Rapidité d'exécution et capacité de concentration ⇒ Force de proposition et d'innovation <p>Français parlé et écrit, anglais, un plus</p> <p>Connaissance des métiers de la restauration, un plus</p> <p>Formation: Diplôme Ingénieur Développeur (PHP, JAVA)</p> <p>Compétences techniques : -</p> <p>Langages : PHP, JAVASCRIPT, HTML, XHTML, MySQL, CSS, AJAX, JQUERY</p> <p>Systèmes : Windows, Linux, Apache, Vista</p> <p>Logiciels : Flash, in-design, Photoshop, MS office, Adobe dreamweaver, Outlook, Exchange, Illustrator</p> <p>Réseaux : Gestion des réseaux et Connaissance des outils adaptés en matière de sécurité informatique (Firewall...)</p> <p>Fonctionnalités : Réservations, gestion commerciale, gestion base de données, facturation, gestion de planning</p> <p>Rédaction documents : techniques, manuels utilisateurs...</p> <p>Rémunération annuelle selon expérience : 30k euros à 40k euros annuels bruts selon expérience + primes sur objectifs</p> <p>Candidatures à adresser à : recrutement@exclusive-restaurants.com avec CV + lettre de motivation</p>

Entreprise	<p>Créé depuis plus de 15 ans, notre Groupe de conseil et de services numériques vise un chiffre d'affaires de plus de 150 millions d'euros pour 1500 collaborateurs fin 2015.</p> <p>Acteur français de référence dans l'accompagnement de la transformation agile de ses clients, le Groupe est basé à Paris et à Lyon et dispose de filiales à Londres, Luxembourg, Genève, New-York, Hong-Kong, Montréal et Tunis.</p> <p>Notre filière Finance est leader sur son marché (environ 400 consultants). Elle intervient sur les principaux domaines de la finance (Banques de Financement et d'Investissement, Asset Management, Titres et Asset Servicing, Risques...) et accompagne ses clients sur les places financières majeures.</p>
Localisation	Paris 8 ^e
Type de poste	CDI
Intitulé du poste	Consultant AMOA Finance - Business Analyst h/f
Contexte	<p>Vous rejoignez notre entité Finance en tant que Consultant Confirmé, Senior ou Manager. Plusieurs postes sont ouverts.</p> <p>Vous apportez vos compétences en conseil métier /AMOA et intervenez chez nos clients (grandes Banques de Financement et d'Investissement) sur des missions et projets à forte valeur ajoutée. Vous travaillez en relation étroite avec les opérationnels, en tant qu'expert métier, chef de projet ou Business Analyst Senior suivant les cas.</p> <p>Vous intervenez à toutes les phases des projets : recueil des besoins, étude de cadrage, rédaction des spécifications, pilotage de projet, tests, formation...</p> <p>Vous pilotez aussi chez nos clients des équipes de consultants (5 à 15 personnes) souvent structurées en centres de service.</p> <p>En interne à notre Groupe, vous êtes très moteur et assurez un rôle de manager de ressources et de développeur d'activité (dès votre intégration ou à moyen terme), en lien avec notre Direction : recrutement, suivi de collaborateurs, coordination, business development...</p>
Profil	<p>De formation Bac+5/6 (Ingénieur de préférence), vous possédez 3 à 12 ans d'expérience et apportez de réelles compétences en conseil / AMOA dans le monde Banque/Finance (marchés de capitaux ou gestion d'actifs).</p> <p>Vous êtes aujourd'hui déjà Consultant (niveau Sénior ou Manager) en cabinet de conseil, au sein d'une ESN, voire chez un éditeur de logiciels Finance ou chez un grand client bancaire. La connaissance d'un progiciel du marché (Summit, Sophis, Calypso, Murex, Dimension...) est un plus, sans être indispensable. Anglais courant fortement souhaité.</p> <p>Vous avez la capacité et l'ambition d'aller largement au-delà de vos missions chez les clients et d'évoluer vers le management : encadrement de consultants, recrutement, business development (en équipe)...</p> <p>Votre potentiel et votre personnalité feront la différence : sens de l'engagement, leadership, excellente communication, esprit entrepreneur, sens aigu du conseil et de la relation client.</p> <p>Nous vous proposons : un rôle complet et multidimensionnel, un Groupe unique par son positionnement et sa dynamique de croissance, une réelle liberté d'agir et d'entreprendre, de réelles possibilités d'évolution (France / International).</p>