

Licence 3, Masters 1 & 2

targetcarrieres.fr/banque-et-finance

2010

9<sup>ème</sup> édition

# TARGET carrières

## Banque, Finance & Audit

### Domaines d'activités

Pour choisir en connaissance  
de cause

### Les conseils des recruteurs

Les étapes d'une candidature  
réussie

### A-Z des recruteurs

Offres de stages et d'emploi



Publié par 

des informations essentielles pour votre carrière

[www.targetcarrieres.fr](http://www.targetcarrieres.fr)

plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres



**KPMG is a global network of professional firms providing Audit, Tax, and Advisory services. We operate in 144 countries and have more than 137,000 professionals working in member firms around the world.**

**With more than 900 employees KPMG in Luxembourg's approach to relationships and service delivery is designed to help clients exploit new opportunities, improve performance and manage risk.**

KPMG Luxembourg offers a wide range of opportunities for talented and dynamic people willing to build a successful professional career:

- First-class training (technical workshops, seminars, updates, internal and external training)
- Support for professional qualifications in Luxembourg or abroad (e.g. Réviseur d'Entreprises, Wirtschaftsprüfer, Cours de Fiscalité, etc.)
- The opportunity to undertake an international assignment in one of our numerous offices worldwide (long and short term secondments abroad)
- Regular performance counseling and feedback for every employee on an annual basis
- Privileged access to the unique technical pool of knowledge that KPMG Luxembourg holds
- Personal development to help you come closer to your own personal and professional goals

**Want to have an international career in a dynamic European financial centre?  
If so, please apply online by sending your CV and covering letter at:**

**[mycareer@kpmg.lu](mailto:mycareer@kpmg.lu)  
[www.kpmg.lu](http://www.kpmg.lu)**



### Des professionnels vous racontent leur quotidien

Les seniors témoignent

La parole est aux juniors

► PAGE 8-9

► PAGES 16-17

### Plein feu sur les métiers

Des opérationnels de la finance vous racontent leur quotidien

D'autres métiers du chiffre

► PAGES 12-15

► PAGES 19-21

### Outils d'orientation Un tutorial complet

Des grilles de faits et de chiffres pour comparer

Conseils de recruteurs et boîte à outils complète pour peaufiner votre candidature

► PAGES 10 & 18

► PAGES 22-29

## La crise n'est pas un trou noir...

... qui risque d'engloutir tous vos espoirs alors que vous vous préparez à entrer dans la vie active et que vous avez peut-être déjà quelques expériences à votre actif susceptibles d'orienter votre choix de carrière. Cette 9<sup>ème</sup> édition de TARGET*carrières Banque, Finance & Audit* préparée en collaboration avec nos partenaires des métiers du chiffre devrait pouvoir vous aider à peaufiner votre projet professionnel en vous ouvrant peut-être des horizons insoupçonnés ou en vous recommandant la meilleure attitude à adopter en cette période particulière. Il est évident que l'éclatement de la bulle financière qui est sans doute la crise la plus grave depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale continuera de

peser pendant un certain temps encore sur l'économie réelle et par conséquent sur les perspectives d'embauche qui s'en trouveront retardées. Toutefois, elle ne signifie pas l'arrêt de toute activité économique, mais une vigilance accrue pour retrouver des bases plus saines et se recentrer sur des activités beaucoup plus axées sur la finance « réelle » que spéculative, ce qui devrait déboucher sur des opportunités. Un certain ralentissement hexagonal devrait inciter les candidats mobiles à regarder du côté de l'international. En effet, relever un challenge dans un des pays émergents par exemple ne peut que bonifier une carrière débutante et lui confère la touche internationale particulièrement

appréciée des recruteurs. Laissez-vous porter par les conseils et les témoignages des débutants et des plus expérimentés contenus dans la présente édition. Ils devraient pouvoir vous communiquer l'inspiration suffisante pour ne pas relâcher vos efforts.

Nous tenons à remercier l'ensemble des annonceurs qui, par leur financement, vous ont rendu accessible l'information contenue dans cette édition. ●



Alain Marc,  
Rédacteur en Chef  
alain.marc@groupgti.com



### Conférence de Rédaction

Julien Defrance, **Groupe Caisse d'Épargne** ; Judicaël Tracoulat, **Calyon** ; Guillaume Lepoutre, **Euler Hermes SFAC** ; Dominique Schaeffer, **Natixis** ; Agnès Flouquer & Malika Achmaoui, **PricewaterhouseCoopers** ; Caroline Ballard & Catherine O'Sullivan, **Société Générale** ; Véronique Pernin & Emeric Latimier, **VP Strat & Com** ; Alain Marc, Julien Menut, Marie-Anne Nourry, **Les Editions GTI**.

Directeurs de la publication Adrian Wood et Julien Menut

Directeur de production Jane Anderson  
Maquette Rachel Wiggans  
Rédacteur en chef Alain Marc  
Directeur de clientèle Julien Menut

Publié par Les Editions GTI  
203, rue Saint-Honoré, 75001 Paris  
Email : info@groupgti.com  
[www.targetcarrieres.fr](http://www.targetcarrieres.fr)

Printer: Headley Brothers, Ashford  
ISSN 1969 - 2730

© GTI Media Ltd, septembre 2009

Tous droits réservés. La reproduction d'une quelconque partie de cette publication n'est autorisée sous aucune forme, y compris la photocopie ou le stockage informatique, sans que cette restriction soit limitative et sans l'accord préalable écrit de GTI. Une exception est faite en faveur des conseillers carrière et des professeurs qui pourront effectuer des photocopies pour les besoins de leur activité. L'origine de tout article ainsi utilisé doit être mentionnée. Les opinions exprimées dans les articles sont celles des auteurs et leur publication n'implique pas nécessairement que GTI les partage.

En dépit d'un soin extrême apporté lors de la préparation de cette publication, les éditeurs déclinent toute responsabilité en cas d'imprécisions ou pour tout dommage résultant de telles imprécisions ou pour tout autre dommage direct ou indirect découlant des informations contenues dans cette publication.

### Notre philosophie

TARGET*carrières Banque, Finance & Audit* est publié par Les Editions GTI. Notre équipe de 240 personnes s'engage à produire un contenu éditorial concret et objectif. Outre ce titre, nous publions environ 150 produits et un site Internet [www.targetcarrieres.fr](http://www.targetcarrieres.fr). Notre réseau est constitué de bureaux situés en France, Grande Bretagne, Irlande, Allemagne et Asie. Le contenu de cette revue est réalisé en collaboration avec un comité éditorial dont les membres sont fortement impliqués dans le recrutement de jeunes diplômés.



## Index des contributeurs éditoriaux

<b>BPCE</b>	Julien Defrance .....22	<b>KPMG Luxembourg</b>	Thierry Ravasio .....9 & 20
<b>CACEIS Bank Luxembourg</b>	Christophe Cormet .....8	<b>Natixis</b>	Dominique Benet .....12
<b>Crédit Agricole SA (Groupe)</b>	Virginie Naret .....14		Sébastien Chevin .....17
	Rémi Ducruet .....16	<b>Oliver Wyman</b>	Véronique McCarroll .....15
<b>Deloitte Luxembourg</b>	Frédéric Ribler .....8		Nabil Belhadj .....17
<b>Ernst &amp; Young</b>	Alain Perroux .....9	<b>PricewaterhouseCoopers</b>	Anik Chaumartin .....9
	Philippe Simonet .....9		Marc Gerretsen .....19
<b>Euler Hermes SFAC</b>	Carine Aymé .....13		Karen Adler .....23
	Sarah Crawford .....22	<b>Reims Management School</b>	Thierry S.Pinet .....6 & 10
<b>Goldman Sachs</b>	Solange Aïache & François Cayron .....21	<b>Rothschild</b>	Arnaud Joubert .....23
<b>Grant Thornton</b>		<b>Société Générale</b>	Sandie Rozental .....23

## Procurez-vous votre exemplaire auprès des centres de documentation ou d'orientation des universités et des écoles suivantes :

<b>France</b>	ESCCA Angers-Paris	Supélec Gif, Metz et Rennes	Panthéon Assas
<b>Grands Etablissements Publics Spécialisés</b>	ESC Clermont	Institut National des Sciences Appliquées (INSA) Lyon	Université Paris V – René Descartes
Ecole Nationale d'Administration (ENA)	ESC Dijon	Institut National Polytechnique de Grenoble (INPG)	Université Paris IX – Dauphine
ENSTA ParisTech	ESC Rennes	Université de Technologie de Compiègne (UTC)	Université Paris X – Nanterre
Ecole Normale Supérieure (ENS)	ESC Troyes	Télécom INT	Université de Perpignan
Ulm-Sèvres & Lyon	CERAM Sophia-Antipolis	Télécom Bretagne	Université de Reims
Ecole Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique (ENSAE)	INT Management Evry	SUPAERO Toulouse	Université de Rouen
Institut d'Etudes Politiques (IEP) – Sciences Po Paris et Strasbourg	Groupe ESC Normandie	ENSEEIH	Université de Saint-Etienne – Jean Monnet
IAE Paris et Aix-en-Provence	EBS Paris	Ecole Spéciale des Travaux Publics, du Bâtiment et de l'Industrie (ESTP)	Université Strasbourg – Robert Schuman
<b>Grandes Ecoles de Commerce</b>	ESG Paris	Institut des Sciences et de Technologies de l'Ingénieur (ISTI) Lyon	Université de Toulouse I
HEC	IESEG Lille	ENSIMAG, Grenoble	Université de Valenciennes
ESSEC	INSEEC Paris et Bordeaux	<b>Universités</b>	
ESCP-EAP	IECS EM Strasbourg	IGR-IAE, Rennes	IUP Caen
EM Lyon	<b>Grandes Ecoles d'Ingénieurs Généralistes</b>	Université d'Aix-Marseille III – Paul Cézanne	Université d'Aix-Marseille III – Paul Cézanne
EDHEC Paris, Lille & Nice	Ecole Polytechnique ParisTech	Université de Bourgogne	Université de Bretagne Occidentale (UBO)
Grenoble EM	Ecole Centrale Paris, Lyon, Lille et Nantes	Université de Franche-Comté	Université de Lausanne
Audencia Nantes	Mines ParisTech	Université du Havre	IMD, Lausanne
ESC Toulouse	Mines Saint-Etienne et Nancy	Université Lyon II & III	Institut Universitaire de Hautes Etudes Internationales (HEI) de Genève
Bordeaux Ecole de Management	Ecole des Ponts ParisTech (ENPC)	Université Montpellier I & II	<b>Luxembourg</b>
Reims Management School	Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications Paris (ENST)	Université Paris I – Panthéon Sorbonne	Université du Luxembourg
ICN Nancy	Ecole française d'électronique et d'informatique (EFREI)	Université Paris II –	
ESC Amiens	Ecole nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (ENSAI)		
ESC Rouen	Ecole d'ingénieurs en informatique (EPITA)		
Euromed Marseille			
ESC Montpellier			
ESC Lille			



# Sommaire



**PAGES 6-7, 10-11 & 18**  
Les métiers du chiffre face à la crise

## PANORAMA DES SECTEURS

Les métiers de la Finance .....	6
TARGET 400: learning from leaders .....	8

## BANQUE ET INVESTISSEMENTS

La crise comme créatrice d'opportunités .....	10
Tableau récapitulatif des sociétés .....	10
Le conseil en fusions-acquisitions .....	12
L'assurance Crédit .....	13
Le métier de Consolideur .....	14
La gestion des risques .....	15
Profil jeunes embauchés .....	16

## AUDIT

Introduction .....	18
Tableau récapitulatif des sociétés .....	18
L'Advisory .....	19
L'Audit légal .....	20
Le commissariat aux comptes .....	21

## CE QUE VEULENT LES RECRUTEURS

Ce que veulent les recruteurs .....	22
Le CV et la lettre de motivation .....	24
Les forums de recrutement .....	26
Les stages .....	27
L'entretien d'embauche .....	28
Réussir sa candidature en anglais .....	29

## TOP 100

Baromètre Etudiants 2009 .....	30
--------------------------------	----



**PAGES 22 & 23**  
Les attentes des recruteurs



## PROFILS DES RECRUTEURS

Crédit Agricole .....	33
Deutsche Bank .....	34
Euler Hermes SFAC .....	35
Goldman Sachs International .....	36
KPMG Luxembourg .....	37
Natixis .....	38
Oliver Wyman .....	39
PricewaterhouseCoopers .....	40
The Royal Bank of Scotland Group .....	41



**PAGES 30-31**  
Baromètre Etudiants 2009

# Les métiers de la Finance

bateau qui coule ou nouvelle chance ?

**I**n'est de jour où l'on évoque les turbulences du marché, les difficultés de tel ou tel établissement financier ou bien une figure connue de l'establishment qui se retrouve sous les feux de l'actualité, parfois dans une position peu confortable.

Ceci donne, dans un effet de balancier hélas courant, une image particulièrement négative des métiers de la Finance, alors qu'il n'y a que quelques mois, ce secteur brillait de tous ses feux, attirait de très nombreux postulants et apparaissait comme le secteur économique, sinon le plus puissant, en tout état de cause, le plus sécurisant, le plus prometteur et certainement le plus rémunérateur.

Or "la crise" est passée par là. Certes, ce n'est pas la première : rappelons nous la crise des banques japonaises à partir de l'été 1990, la crise asiatique de 1997-98, la crise financière russe en 1998, pour n'en citer que quelques-unes des plus récentes, mais la nouveauté vient de l'ampleur et, par un effet systémique, de la dimension **t o t a l e m e n t** planétaire de cette crise financière. Or celle-ci explosa avant la crise économique, prévue par quasiment tous les observateurs professionnels, et y joua un rôle d'accélérateur et d'amplificateur, ce qui fait que la crise actuelle, est unique en son genre et particulièrement virulente.

Tous les secteurs économiques étant affectés et du fait d'un effet de relations clients-fournisseurs, salariés-consommateurs, prêteurs-emprunteurs, etc., il serait illusoire de souhaiter être totalement épargné.

## **Effets de la crise et perspectives**

Dans le domaine qui va nous intéresser ici, et pour recentrer notre propos, voyons comment le système financier et les Banques ont réagi, et quel pourrait être leur avenir. Car c'est bien de cela qu'il s'agit.

Dans un premier temps, disons-le sans détours, le système financier survit, sous réserve d'une sévère remise en question des ses pratiques et de l'attente de nouvelles règles de bon fonctionnement qui doivent émaner de ses propres acteurs, tout



ceci se déroulant sous le regard vigilant des instances publiques. En tout état de cause, ce système n'est pas amené à disparaître, c'est une évidence.

Quant aux banques, après quelques faillites spectaculaires mais rares, elles survivent également et vont continuer à jouer leur rôle de soutien de l'économie avec l'aide des Etats, qui sont intervenus sous diverses formes (recapitalisation, nationalisation, garanties publiques, etc...) selon les pays et les situations.

Si on analyse maintenant le fonctionnement interne des banques, compte tenu de leur situation en termes de ressources humaines (compétences, âges, disponibilités, souplesses, ...), la situation n'est pas dramatique et ces remises en question ne touchent pas le fond de l'activité, mais la manière de la pratiquer. Et c'est cette nouvelle donne (ce "new deal" pour reprendre la formule de la politique lancée jadis pour également sortir de la Grande Crise) qui offre toujours des opportunités dans ce secteur.

Les banques dites généralistes qui caractérisent surtout notre paysage bancaire français sont celles qui devraient le mieux s'en sortir : ce sont nos "vieilles" institutions, qui ont gardé leur réseau, qui pratiquent la banque de proximité avec des particuliers, des professionnels, et des entreprises (le corporate banking), tout en ayant bien sûr évolué vers des métiers plus sophistiqués voire plus risqués : banque d'investissement, finance de marché, gestion d'actifs, etc...

Actuellement, il est habituel de faire la différence entre la banque de réseau ou de détail d'une part, et la banque de financement et d'investissement d'autre part, ce qui n'empêche pas, au contraire, quasiment tous les groupes bancaires de pratiquer les deux types de métier. Et c'est cette combinaison qui va permettre aux grands établissements de passer à travers les grosses gouttes de la crise, en rééquilibrant les activités, les moyens, essentiellement humains, et les efforts à déployer conjointement.

Qu'observe-t-on aujourd'hui : les besoins des clients sont là. D'ailleurs, il a fallu remettre la machine en marche avec l'aide des pouvoirs publics (les Banques ne se faisant plus confiance, elles ne se prêtaient plus et l'on avait abouti à une crise de liquidité alarmante). Les particuliers, les professionnels, les entreprises (petites, moyennes et grandes) ont besoin de trésorerie, surtout dans la période actuelle de récession. Les banques doivent donc jouer leur rôle de facilitateur d'accès au marché monétaire et financier et répondre à ces besoins immédiats et également aux besoins de financement pour les entreprises qui souhaitent se développer et investir.

Il n'y a donc pas de raison que la banque se coupe de ses clients, et refuse sa raison d'être, alors que, contrairement aux secteurs économiques qui souffrent (automobile, bâtiment & construction), les clients sont là et leurs besoins s'expriment.

Cependant, la perte de confiance générale que nous vivons actuellement peut réduire ce déploiement, mais, en contrepartie offrir d'autres perspectives d'activités. Il s'agit bien entendu de la dimension risque, qui est la base même du métier de banquier. La question permanente à se poser dans ce métier, et apparemment certains l'avaient oubliée, c'est : *"cet argent que je prête, et qui n'est pas le mien, quelle chance ai-je de le voir revenir ?"*

### La gestion du « risque »

Ainsi, toute l'approche risque : identification, analyse, gestion, couverture des risques reprend-elle sa vraie valeur au sein de l'activité bancaire et financière. Les métiers bancaires et connexes (Assureurs, Cabinet d'audit, Agence de notations) tels qu'analystes crédit, auditeurs, assureurs crédit, etc. ont le vent en poupe et de nombreux emplois sont déjà prêts ou vont bientôt être proposés. Et la banque devra se poser les bonnes questions sur les deux familles de risque apparemment insuffisamment suivies, à savoir le risque de marché et le risque opérationnel par

rapport à la troisième famille : le risque de crédit, connu, analysé, suivi et contrôlé depuis longtemps et dont les outils de gestion sont sophistiqués.

Ces deux premières familles de risque ont montré lors de la crise actuelle et à la lumière de quelques affaires retentissantes, que leur suivi était largement insuffisant : le marché s'est emballé, les règles de fonctionnement ou bien n'étaient pas assez contraignantes ou bien étaient dépassées par de nouvelles inventions financières qui permettaient de les détourner. Et, cerise empoisonnée sur le gâteau, les règles de fonctionnement interne permettant là aussi de suivre et de contrôler les opérations, le risque dit opérationnel, ont montré leurs défaillances avec des détournements de fonds, des spéculations sans limites (affaires Madoff, Kerviel, etc...)

Ainsi, le temps des "golden boys", traders et brokers aux fulgurantes carrières et aux revenus hallucinants est passé de mode pour un certain temps du moins (espérons que le temps n'efface pas des mémoires toutes les leçons à tirer), et d'autres activités ont ainsi pu émerger dans ce secteur en mutation, et c'est cela qui en fait l'intérêt. La souplesse du système, l'adaptabilité des acteurs, les opportunités économiques doivent servir de "booster" et réorienter les activités.

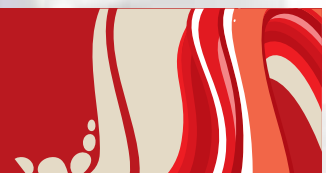
Donc, pour les métiers plus spécifiques, tels que la finance de marché, la banque d'investissement, etc..., il y aura toujours de l'activité, mais pendant un certain temps, l'appel d'air ne proviendra pas de là : les recrutements risquent d'y être peu nombreux, voire nuls, mais leur impact sur les recrutements globaux du secteur bancaire sera finalement assez limité dans la mesure où ces secteurs n'embauchaient pas substantiellement. ●



THIERRY S. PINET est Professeur associé en Finances et Affaires Internationales à REIMS MANAGEMENT SCHOOL.

**Retrouvez-nous en un clic...**

sur [targetcarrieres.fr/banque-et-finance](http://targetcarrieres.fr/banque-et-finance) pour accéder à des articles de fond, des témoignages et des conseils.



# Learning from leaders

## TARGET 400



Quel éclairage les expérimentés peuvent-ils vous apporter sur leur parcours professionnel ? En quoi peuvent-ils vous inspirer et vous aider à faire la part du rêve et de la réalité ? Etes-vous bien au fait de ce qu'implique le fait de diriger, d'entraîner et de fédérer des équipes ? Quelles qualités humaines doit-on manifester en tant que manager ? Comme chaque année, nous avons interrogé quelques dirigeants qui vous font part avec enthousiasme de leur expérience et vous permettent de vous projeter dans l'avenir, tout en vous expliquant, sans détour, les challenges qu'ils ont relevés et les contraintes qu'ils assument au quotidien.



### CHRISTOPHE CORMET

Senior Legal Adviser – Fund Structuring Department

CACEIS Bank Luxembourg

Paris X Nanterre – DEA de droit privé (1999), Institut d'Etudes Politiques de Grenoble (1995)

#### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Ma carrière a débuté au Crédit Agricole Luxembourg en 1999 en tant que juriste bancaire avec le statut de CSNE (aujourd'hui VIE). De 2001 à 2008, j'ai été juriste de droit bancaire et financier auprès de BNP Paribas Luxembourg. J'ai souhaité rejoindre CACEIS Bank Luxembourg afin d'intégrer un groupe particulièrement dynamique dans le domaine des fonds d'investissement sur une place financière qui l'est tout autant. En raison de la qualité des personnes et de la souplesse du cadre juridique, le label « Investment Fund made in Luxembourg » est reconnu internationalement.

Mon métier consiste à accompagner nos clients dans leurs projets de lancement, d'évolution ou de liquidation du fonds, sur le plan juridique et fiscal.

#### Mes conseils aux jeunes diplômés

L'aspect technique n'est qu'une facette du travail. L'aspect humain ne doit pas être négligé. Il faut savoir créer son réseau, l'entretenir, sans oublier que le cadre est professionnel.

S'intéresser à tout et ne pas hésiter à poser des questions. On ne reprochera jamais au jeune diplômé de poser des questions alors qu'on lui reprochera d'avoir pris une initiative hâtivement, sous la pression, avant d'avoir compris l'intégralité du dossier. Soyez donc force de proposition.

Avec de telles qualités, des opportunités de carrière ne peuvent que se présenter !



### FRÉDÉRIC RIBLER

Manager Audit

Deloitte Luxembourg

Sup de co, Lille (2001)

#### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Les deux stages effectués dans le contexte de ma 3<sup>ème</sup> année d'étude ont été déterminants dans mon choix de carrière. Un premier stage en contrôle de gestion m'a définitivement convaincu que cette spécialité ne comblerait pas mes attentes, par conséquent, j'ai effectué mon deuxième stage en audit au sein de Deloitte Luxembourg au printemps 2001. Cette expérience s'étant avérée concluante, j'ai pris le temps de finir mes études et une fois mon diplôme en poche, j'ai rejoint le cabinet en septembre de la même année en qualité d'auditeur junior. J'étais également conscient qu'en rejoignant ce cabinet, je pourrais bénéficier des programmes à l'étranger, ce qui m'a permis de passer près de deux ans au sein du bureau new-yorkais de Deloitte en 2006. L'intérêt majeur du métier d'auditeur est d'avoir pu aborder différents domaines et j'ai fini par me spécialiser en expertise bancaire.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Au-delà de l'extrême rigueur et des compétences techniques indispensables à ce métier, les facultés relationnelles sont essentielles pour gérer ses équipes d'audit mais aussi les différents intervenants chez le client. Le métier de l'audit implique également d'être très réactif aux évolutions inattendues et aux impératifs provenant de la réglementation ou des clients. Il importe aussi de savoir obtenir le respect de ses équipes afin de mener les projets à terme dans les temps. Ce respect se gagne notamment en étant proche de ses hommes, en partageant au quotidien avec eux les problématiques rencontrées et en leur apportant la valeur ajoutée technique.



### ALAIN PERROUX

Directeur de la stratégie des ressources humaines, Associé d'audit, Expert-comptable et commissaire aux comptes

Ernst & Young

HEC (1989)

#### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

J'ai débuté ma carrière chez Arthur Andersen en 1990 où je suis devenu associé en 2000. J'ai essentiellement travaillé dans le secteur Aéronautique, Défense, Espace pour y effectuer des missions d'Audit, de Conseil et de Transaction. Ayant rejoint Ernst & Young en 2002, j'ai pris en charge en 2004 la coordination des activités liées à l'Industrie et aux Services Industriels, puis à partir de 2007 la Direction de la Stratégie des Ressources Humaines tout en continuant de m'occuper de la coordination de grands comptes internationaux dans les secteurs de l'aéronautique et des matériaux de construction. Mon parcours est le résultat de rencontres déterminantes avec des hommes et des femmes dont j'ai apprécié les valeurs et leur approche du monde des affaires.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Il est essentiel d'acquérir une véritable légitimité en faisant la preuve de ses compétences. Il faut rester à l'écoute de ses équipes et de ses clients et être un véritable apporteur de solutions. C'est en étant généreux dans vos efforts que vous parviendrez à entraîner vos collaborateurs et que vous donnerez à vos clients le sentiment qu'ils vont jouer gagnant avec vous.

#### Mes conseils aux jeunes diplômés

Apprenez un métier et soyez prêts à vous ouvrir à d'autres. Restez adaptables et mobiles et efforcez-vous d'acquérir plusieurs cordes à votre arc pour disposer d'une capacité de rebond dans un environnement évolutif et incertain.



### PHILIPPE SIMONET

Directeur des Ressources Humaines

EULER HERMES SFAC

Licence en droit, faculté de droit de Saint Etienne (1982) DECS, académie de Lyon (1982)

#### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Après un bref passage dans la comptabilité et l'analyse crédit en milieu bancaire, j'ai intégré voici 23 ans le groupe Euler Hermes pour exercer diverses fonctions axées principalement sur les métiers du risque que ce soit en tant qu'analyste de risque en province ou comme arbitre de crédit au siège. Je dois souligner que cette décision de rejoindre le siège a été déterminante pour la suite de ma carrière malgré les contraintes que cela pouvait représenter. Rencontrer les bonnes personnes susceptibles de vous inspirer et de vous mettre en avant est véritablement essentiel. Remarqué et stimulé par un directeur financier, le poste de contrôleur de gestion m'a été proposé, fonction qui facilite les contacts à haut niveau. J'ai ensuite saisi diverses opportunités qui m'ont occasionné un retour en province puis une expatriation en Belgique pour finalement revenir au siège comme Directeur sur d'autres domaines et prendre voici deux ans la direction des ressources humaines. Je considère cette nomination comme l'aboutissement d'un parcours large, Paris – Province – Etranger dans l'exercice de missions à la fois opérationnelles et fonctionnelles.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

La capacité d'adaptation (circonstances / personnes) est une qualité essentielle pour un dirigeant. Diriger suppose également disponibilité et ouverture aux autres avec une qualité d'écoute pour garantir l'efficacité des échanges. Cette disponibilité ne s'acquiert que par une excellente gestion du temps et des priorités.



### THIERRY RAVASIO

Associé

KPMG Luxembourg

ICN (1995), Diplôme de réviseur d'entreprise, Luxembourg (2003)

#### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Je me suis intéressé relativement tôt au secteur de l'audit car ce domaine d'activité me semblait prometteur en termes d'opportunités de carrière en raison de la diversité des missions et des hommes. De plus, j'avais toujours souhaité donner une dimension internationale à ma carrière. A l'issue d'un stage de fin d'étude chez KPMG Luxembourg qui m'a convaincu que j'y trouverais ma voie, j'ai rejoint le cabinet en qualité d'assistant en 1996. Le Luxembourg n'était sans doute pas la première destination étrangère à laquelle j'avais pensé, mais j'y suis maintenant depuis 13 ans tant j'ai été séduit par la diversité des cultures et des nationalités que je peux côtoyer au quotidien. J'ai aussi eu la chance de me trouver au sein d'une dynamique de croissance qui a permis au cabinet de passer de 150 collaborateurs à plus de 900 actuellement avec en prime la possibilité de m'investir dans des missions aussi passionnantes que variées, ce qui a contribué indéniablement à mon ascension. J'ai notamment vécu dès l'an 2000 l'introduction des normes IFRS au sein de grands groupes industriels et commerciaux, ce qui m'a permis de développer une véritable expertise.

#### Les qualités indispensables des futurs managers

Votre progression ne pourra s'effectuer qu'à partir d'une réelle maîtrise de votre métier ce qui sous-entend la faculté d'assimiler des données techniques, voire arides. Ensuite, le tout est de développer curiosité, sens de l'écoute ainsi qu'un sens réel de l'équipe, en faisant preuve d'une véritable honnêteté intellectuelle.



### ANIK CHAUMARTIN

Associé en charge des ressources humaines

PricewaterhouseCoopers

ESCP Europe (1983)

#### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Même si, à l'issue de mes études, j'avais le net sentiment de manquer encore de maturité, un professeur avait su m'insuffler un intérêt manifeste pour la Finance par une pédagogie particulièrement attrayante et des conversations après les cours. Quelques stages en banque, au siège et en agence, ont suffi pour conforter mon appétence pour les chiffres et à terme pour l'audit. J'ai véritablement débuté ma carrière en tant qu'auditeur généraliste chez Peat Marwick, puis au gré d'une fusion, j'ai suivi l'équipe financière pour rejoindre Coopers & Lybrand en 1987 et y bâtir le pôle secteur financier. J'ai ensuite déployé une activité centrée autour de l'audit et du conseil bancaire en suivant des clients pendant plusieurs années tout en m'ouvrant à des missions diverses touchant aux risques, au contrôle interne, au conseil, à des opérations de *due diligence* dans le cadre de rapprochements, de fusions ou de cessions. Tout en conservant le suivi de quelques grands comptes, j'ai eu, il y a près de quatre ans l'opportunité de prendre des responsabilités internes en tant que membre du comité de grands groupes de l'audit et plus récemment du comité de direction du cabinet en France avec la responsabilité de la direction des ressources humaines France que j'anime avec le support d'une équipe transversale pour l'ensemble de nos métiers.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Apprenez à bien vous connaître au gré de votre progression et saisissez les opportunités qui se présentent sans toujours écouter les conseils de tiers, l'essentiel étant de rester l'acteur de votre propre développement.

# La crise comme créatrice d'opportunités

Après un premier article introductif, Thierry S.Pinet indique quelques pistes qui vous guideront dans vos recherches.

**L**es vrais besoins en hommes apparaîtront là où sont les besoins en finance, mais en finance « réelle », concrète, s'appuyant sur les activités des uns et des autres. Ainsi, la fameuse banque de réseau avec ses guichets, ses agences, ses centres d'affaires devraient continuer à offrir des perspectives : des fonctions de commerciaux clientèle sont toujours utiles et ont besoin d'être renouvelées. Dans les services dits techniques, des opérateurs de suivi d'opérations, montages de dossiers, informaticiens, analystes de crédit, etc. sont également demandés.

## Opportunités géographiques

Il ne faut pas sous-estimer un secteur de l'activité bancaire qui, inégalement touché par la crise, peut très fortement se contracter ou, pourquoi pas, permettre un certain développement, c'est l'international. Il est vrai que dans certains cas, là où la crise est violente, là où les activités étaient surtout des activités de marché (Irlande, Grande-Bretagne, Etats-Unis, ou encore quelques « dragons » extrême-orientaux), il est peu probable que des ouvertures se profilent et tout est à craindre, si ce n'est déjà le cas, pour ceux qui y travaillent. Par contre, dans des pays à forte croissance (même si celle-ci a été rame-

née d'une croissance à deux chiffres à une croissance à un chiffre) tels que la Chine, le Brésil, l'Inde, les affaires continuent et il n'y a pas de raison de ne pas chercher à s'y placer de manière intéressante. Là aussi des opportunités se présenteront.

## Facteurs sociétaux

Enfin, il ne faut pas oublier l'effet « Papy boom », qui a certes débuté au milieu des années 90 mais qui se poursuit encore et que certains voient perdurer jusqu'en 2015 environ. Ceci va représenter autant de postes à redéployer ou remplacer, et en tout cas, permettre d'absorber un certain repli des activités

## Banque & finance

Profil Nom de la société	Banque privée Gestion de patrimoine Banque de financement Equity capital markets (ECM) Fusions Acquisitions Banque de détail Banque de proximité Gestion de détail à l'international Banque d'actifs dont OPCVM Taux-IRD Jeu de marchés Titrisation Structures de crédit Matières premières Gestion alternative Private equity Assurance Actuariat Crédit à la consommation Middle et back-office Informatique													Localisation				Effectifs	
	Europe	Amérique du Nord	Amérique Latine	Asie	Océanie	Effectif national	Effectif monde												
Caceis Bank Luxembourg / Fastnet Luxembourg <a href="http://www.fastnetgroup.com">www.fastnetgroup.com</a>																	1 100	3 770	
Caisse d'Epargne (Groupe) <a href="http://www.groupe.caisse-epargne.com">www.groupe.caisse-epargne.com</a>																	NC	51 200	
<b>33</b> Crédit Agricole (Groupe) <a href="http://www.mycréditagricole.jobs">www.mycréditagricole.jobs</a>																	113 200	164 000	
Dexia Luxembourg <a href="http://www.dexia.lu">www.dexia.lu</a>																	3 700	37 000	
<b>35</b> Euler Hermes SFAC <a href="http://www.eulerhermes.fr">www.eulerhermes.fr</a>																	1 000	6 000	
<b>36</b> Goldman Sachs International <a href="http://www.gs.com/careers">www.gs.com/careers</a>																	150	30 000	
Murex <a href="http://www.murex.com">www.murex.com</a>																	600	1 150	
<b>38</b> Natixis <a href="http://www.natixis.com">www.natixis.com</a>																	14 000	22 000	
<b>39</b> Oliver Wyman <a href="http://www.oliverwyman.com">www.oliverwyman.com</a>																	290	2 900	
Rothschild <a href="http://www.rothschild-cie.fr">www.rothschild-cie.fr</a>																	NC	> 2000	
Société Générale <a href="http://www.careers.socgen.com">www.careers.socgen.com</a>																	60 000	163 000	
Team Trade <a href="http://www.teamtrade.com">www.teamtrade.com</a>																	140	200	

\* Les entreprises qui figurent ci-dessus sont celles qui ont bien voulu répondre à notre grande enquête annuelle. Les annonceurs qui, par leur financement, permettent à cette revue d'exister, apparaissent en gras.



tout en maintenant un nombre relativement important d'embauches. Celles-ci ne seront pas aussi massives que dans les années précédentes mais sont loin d'être négligeables : elles se comptent encore par plusieurs milliers parmi les grandes banques françaises. A cela peuvent venir s'ajouter quelques centaines de postes à pourvoir pour des banques plus petites, notamment certaines banques étrangères installées en France.

Les possibilités offertes par les banques à l'étranger sont certainement réelles, mais il est très difficile de pouvoir identifier ces besoins, dans la mesure où les informations ne sont pas toujours disponibles, que les règles de fonctionnement sont à appréhender pays par pays, avec des disparités très importantes (voir les licenciements massifs dans les pays anglo-saxons), et que les situations économiques et les perspectives de croissance (ou décroissance) sont très différentes d'un pays à l'autre.

Ainsi, des parcours divers, de Bac+ 2 à Bac+5, que l'orientation soit professionnelle ou essentiellement académique, portant sur les fondamentaux de la finance et de la banque, avec un éventuel approfondissement représenteront un intérêt certain pour les DRH des établissements bancaires. Si cette formation a pu être consolidée par des expériences : stages, apprentissage, alternance, il est clair qu'elle sera valorisée aux yeux de l'employeur.

Les besoins, tels que ceux évoqués précédemment, permettront également à des profils non commerciaux de s'y épanouir. N'hésitez pas, en effet, à tenter votre chance, si vous y avez une réelle motivation, à postuler même si votre formation n'est pas en relation directe avec la finance, voire les affaires. Des « littéraires » ou des « scientifiques » ont également leur place dans ce secteur : ingénieurs d'affaires, informaticiens, spécialistes des ressources humaines,

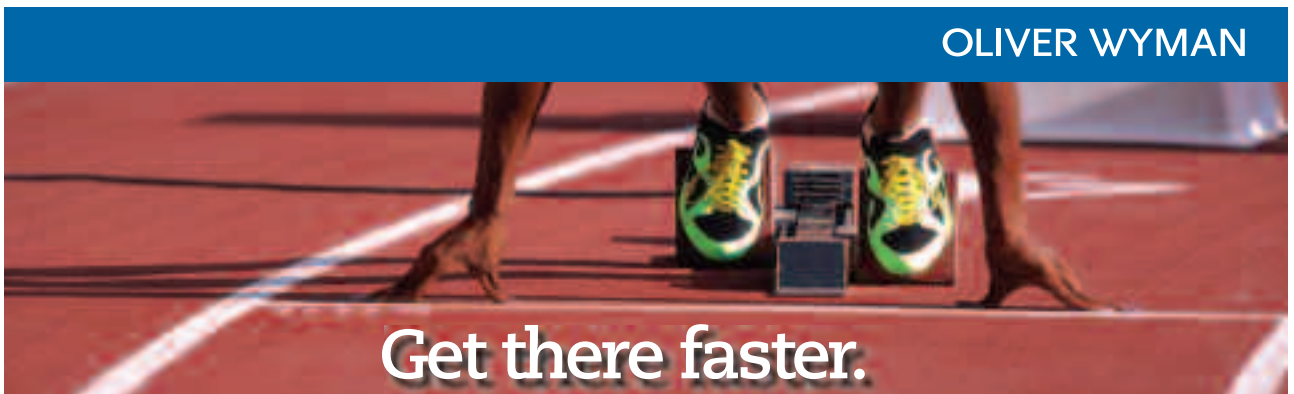
juristes, etc. peuvent postuler à des métiers de la banque et de la finance.

Si vous pensez posséder ces atouts pour, sinon faire carrière, du moins trouver le métier qui vous convienne, qui vous intéresse et qui permette à votre employeur de ne pas regretter son choix, allez-y ! A vous, par la suite, de savoir ce que vous voulez faire de votre vie : continuer dans ce métier, profiter des évolutions de carrière qu'offrent en général les grands groupes, intégrer la dimension internationale par exemple, ou bien rebondir, après une solide expérience bancaire, en entreprise. Tout vous est ouvert.

Maintenant, c'est à vous de jouer !  
Bonne chance ! ●



THIERRY S. PINET est  
Professeur associé en  
Finances et Affaires  
Internationales à REIMS  
MANAGEMENT SCHOOL.



OLIVER WYMAN

Get there faster.  
Start here.

Where will you be in five years? You might be advising a CEO on global strategy. Or rising to become a partner. Or graduating from a top business school. Or landing a management position in industry. At Oliver Wyman, you'll get there faster, smarter, better... with exposure to global clients, early opportunities to work internationally, and interaction with the best business minds around. We are dedicated to excellence for our clients and for our people.

Consulting candidates can apply to either or both of our distinctive career tracks:

- General Management Consulting (GMC)
- Financial Services Management Consulting (FSC)

Come to work for us and move your career ahead of the pack.

[www.oliverwyman.com](http://www.oliverwyman.com)

Oliver Wyman is a leading global management consultancy.  
Visit us at [oliverwyman.com](http://oliverwyman.com)



MARSH MERCER KROLL  
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN

# Le conseil en fusions-acquisitions

Un métier passionnant à la hauteur des enjeux stratégiques.

Le métier de conseil en fusions-acquisitions consiste à conseiller un client sur les aspects financiers d'opérations stratégiques telles que l'acquisition d'une société, la cession d'une branche d'activité ou d'une filiale, le rapprochement de deux groupes, la levée de fonds pour financer le développement ou la réorganisation d'un pôle d'activité. Le client peut également demander à son conseil financier de l'assister dans l'évaluation de son entreprise ou d'une cible, notamment afin d'avoir un avis extérieur venant d'un professionnel dans le cadre de l'approbation d'une opération par son conseil d'administration.

L'opération envisagée par le client peut porter sur une société cotée ou non cotée, française ou étrangère. La complexité d'une opération est exacerbée par l'imbrication de différentes législations et l'intervention de sociétés cotées pour lesquelles les contraintes réglementaires sont renforcées.

## Le marché des fusions-acquisitions

Il a été impacté à plusieurs titres par la crise financière. Tout d'abord le nombre de transactions a diminué en raison notamment (i) de la difficulté de lever de la dette par les investisseurs financiers qui ont été très actifs avant l'avènement de la crise, et (ii) de la prudence des industriels qui ont pour la plupart fortement limité voire arrêté leur politique d'acquisition afin de concentrer leurs ressources de trésorerie sur leurs propres besoins opérationnels. Ensuite la valeur des transactions a fortement baissé en raison de la chute des marchés boursiers et de la baisse de visibilité sur les plans d'affaires des sociétés, avec un impact direct sur la rémunération des conseils financiers directement liée à la valeur des transactions sur lesquelles ils interviennent. Enfin, la durée de réalisation des transactions s'est allongée et le taux de réalisation s'est contracté. Malgré le ralentissement actuel, l'activité

devrait reprendre graduellement en raison des niveaux de valorisation atteints et de l'amélioration progressive de la liquidité sur le marché.

Le marché se compose de plusieurs types d'acteurs : les banques d'affaires, les départements M&A des banques généralistes ou cabinets d'audit et les boutiques de M&A, qui interviennent distinctement sur trois grandes catégories de taille d'opérations : le *smallcap* (inférieur à 50 M€), le *midcap* (de 50 M€ à 2 Md€) et le *large cap* (supérieur à 2 Md€).

## La mission en tant que telle

Dans le cadre d'un processus organisé de cession d'une entreprise, le conseil en fusions-acquisitions structure le processus et la stratégie à suivre afin d'optimiser le prix et les principaux termes de la transaction. Les travaux préliminaires comprennent l'étude du plan d'affaires et du secteur et l'évaluation de la société au travers d'une analyse multicritères. Le conseil est en charge du suivi du processus et intervient comme un chef de projet avec une vision globale sur la transaction en s'assurant du respect du calendrier de l'opération. Il joue un rôle essentiel dans la sélection et l'approche des acquéreurs potentiels, le marketing de l'opération, l'analyse des propositions faites par les acquéreurs potentiels et la stratégie de poursuite du processus. Son rôle dans les phases de négociation est également fondamental. Dans la dernière ligne droite, il assiste le client dans tous les aspects de communication, tant externe qu'interne. Un processus s'étale généralement sur plusieurs mois.

## Les qualités requises

Le métier de conseil en fusions-acquisitions exige de candidats à fort potentiel une bonne connaissance en finance d'entreprise, rigueur, esprit de synthèse, curiosité, créativité, sens de la confidentialité, capacité à travailler en équipe et forte disponibilité. C'est un métier où la courbe d'expérience est très forte en raison de la forte diversité des sujets traités.



En conclusion, le métier de conseil en fusions-acquisitions est passionnant parce qu'il place le conseil financier au cœur d'opérations hautement stratégiques pour le client et qu'il rend un service à haute valeur ajoutée. ●

## En bref

### Les attraits

- Un métier très enrichissant avec des perspectives de carrière motivantes et variées.

### Les contraintes

- Un métier très rigoureux et exigeant une forte disponibilité.



**DOMINIQUE BENET** est Directeur au sein de NATIXIS FINANCE, banque d'affaires du groupe Natixis. Il est titulaire d'un LLM Harvard (1996), d'un DESS Droit des Affaires Paris II (1992) et est membre des Barreaux de New York (1997) et de Paris (1994).



# Assurance Crédit

Le métier d'analyste.

Rappelons en préambule que le rôle d'un assureur crédit est de protéger ses assurés contre les risques d'impayés clients qui pourraient survenir à tout moment dans une relation commerciale. L'analyste crédit intervient dans une véritable démarche de prévention du risque qui précède le recouvrement, voire l'indemnisation, ce qui en fait un métier complet et exigeant.

L'activité de l'analyste crédit est par nécessité régionalisée pour assurer la proximité exigée par le métier et elle est multisectorielle. Le quotidien de ce spécialiste est fait de rencontres avec des dirigeants d'entreprise et des directeurs financiers et il est essentiel d'entretenir également des relations avec l'ensemble des partenaires économiques locaux et d'acquiescer à terme une excellente connaissance du tissu économique local et de ses spécificités, ce qui fait de l'analyste crédit un véritable spécialiste sectoriel.

Lorsqu'il prend contact avec les débiteurs de nos clients assurés, l'objectif que poursuit l'analyste crédit est d'établir un diagnostic sur la situation financière et sur la solvabilité des acheteurs pour déterminer précisément si les encours fournisseurs pourront continuer à faire l'objet d'une couverture. Cet examen sera effectué dans le cadre d'un entretien avec le dirigeant ou le directeur financier au cours duquel les résultats de l'exercice et la situation financière seront analysés et commentés.

Cette analyse donnera lieu à une note de synthèse dans laquelle sera préconisée une position risque. Elle sera transmise à l'arbitrage, responsable des engagements, qui apportera sa vision de spécialiste sectorielle à cette analyse.

Il est manifeste que cette démarche revêt un caractère très technique, car on est amené à brasser des données commerciales, financières et comptables et il y a de surcroît une exigence de discrétion, cette fonction d'expert étant sujette au secret bancaire.



Il est donc essentiel de savoir gagner la confiance de nos interlocuteurs, dirigeants d'entreprises et directeurs financiers pour pouvoir examiner la situation de manière concrète et objective afin d'anticiper toute situation de défaut de paiement.

Concernant l'évolution du poste, il est habituel d'acquiescer une double expérience régionale avant d'évoluer vers le poste de responsable régional. Une autre alternative est d'opter à terme pour l'arbitrage.

## Les qualités indispensables

Le métier s'exerce rapidement en totale autonomie, ce qui nécessite d'apprendre à bien s'organiser au regard du nombre d'entreprises à suivre. Il faut donc aimer aller sur le terrain à la rencontre des autres et se sentir à l'aise dans le maniement des chiffres. La rigueur, voire une certaine fermeté, est nécessaire lorsqu'il s'agit d'annoncer une décision de restriction d'encours face à un dirigeant, qui, par nature, contestera votre position.

Bien se tenir à jour sur son secteur nécessite un certain dynamisme pour aller au-devant des entreprises et pour lire la presse régionale afin de connaître les développements de l'économie locale.

A noter également que nos interventions peuvent nous amener à rencontrer des interlocuteurs anglophones, ce qui

nécessite une maîtrise opérationnelle de la langue.

## Les premiers pas

L'intégration a lieu directement au sein de la délégation et elle est pilotée par le délégué régional qui accompagnera le nouveau collaborateur sur le terrain pendant un temps adapté.

Le stage d'accueil en tant que tel débutera après une première période d'adaptation et la montée en autonomie se fera progressivement. ●

## En bref

### Les attraits

- Métier très responsabilisant qui s'exerce en totale autonomie et où la routine et la monotonie sont absentes. Contrairement à la banque, le côté administratif est très réduit.

### Les contraintes

- Une bonne organisation est nécessaire pour les nombreux déplacements que nécessite le poste.



CARINE AYMÉ est Déléguée régionale chez EULER HERMES SFAC. Elle est titulaire d'un DESS d'ingénierie financière, Faculté de Nice [2001] et d'un Betriebswirtiplom, Université de Sarrebruck [2000].

# Le métier de Consolideur

Au carrefour de réalités financières, juridiques et fiscales.

La consolidation comptable a pour but de fournir une vision économique d'ensemble d'un groupe constitué d'une entité dite « consolidante » et des entités sur lesquelles elle exerce un contrôle exclusif, conjoint, ou une influence notable. Ce travail est confié à un service particulier de la direction financière, le « service consolidation ». La structure spécifique du Crédit Agricole impose l'établissement de deux jeux de comptes consolidés, l'un de niveau « Crédit Agricole S.A. », groupe coté, l'autre de niveau « Crédit Agricole », englobant le secteur mutualiste à 100% : chacun de ces groupes intègre plus de 500 entités.

Le service consolidation assume à chaque arrêté comptable une série de tâches précises :

- la délimitation du périmètre de consolidation, c'est-à-dire de la liste des entités à intégrer dans les comptes consolidés, pour donner la vision la plus exhaustive des activités, du patrimoine ainsi que des résultats des entités composant le groupe. Les variations de périmètre s'expliquent par les opérations dites « de structure » : entrées (acquisitions, première consolidation suite à une création), sorties (cessions, déconsolidations), fusions, ou variations de pourcentage d'intérêt (achats ou cessions complémentaires de participations). Ces mouvements inhérents à la vie de l'entreprise sont analysés conformément aux normes comptables internationales, sans oublier les aspects juridiques et fiscaux,
- le rapprochement des opérations « intra-groupe », c'est-à-dire des opérations effectuées entre deux entités du groupe, afin d'en neutraliser les effets dans les comptes consolidés (liés aux profits internes, dividendes, créances et dettes réciproques, ...). Ce traitement vise à mettre en évidence une vision économique d'ensemble, en ne retenant que les engagements, créances et résultats du groupe à l'égard de l'extérieur,
- les « écritures de consolidation », qui recouvrent notamment l'élimination des détentions de titres entre une société mère et sa fille, le calcul des écarts d'acquisition, les retraitements d'homogénéisation de pratiques comptables,
- l'assistance technique aux équipes comptables en charge, dans les différentes entités du groupe, de l'élaboration des liasses de consolidation transmises à l'équipe centrale de consolidation,
- la coordination d'analyses transversales, tels que le reporting fiscal avec le suivi des impôts différés, le suivi des dividendes, le bouclage des capitaux propres, ou encore l'analyse des participations financières,
- la contribution à la production des états financiers,
- les échanges avec les Commissaires aux Comptes.



## Les qualités indispensables

Le métier de consolideur est un métier exigeant. Il nécessite une formation solide en comptabilité (école de commerce, université, école d'ingénieurs, ...). Il demande beaucoup d'implication car il est nécessaire de comprendre des

opérations dont la traduction comptable est complexe ainsi qu'une résistance au stress car les délais de production sont de plus en plus courts. La maîtrise des outils informatiques (Excel), ainsi que la connaissance d'un progiciel de consolidation sont aussi nécessaires (Hypérior et Magnitude étant les leaders du marché français). Enfin, les qualités relationnelles sont primordiales dans la mesure où les interlocuteurs du consolideur sont multiples : entités contributrices du groupe, service des Normes, service en charge de la communication financière, etc.

Ajoutons pour finir qu'un certain nombre de documents nous parvenant de l'étranger en anglais (reporting), il est souhaitable d'avoir une maîtrise opérationnelle de cette langue pour comprendre ces documents et pour pouvoir poser les questions adéquates.

## Les premiers pas

Ils s'effectuent en binôme avec un consolideur plus expérimenté. Vous serez amené à travailler très vite sur des portefeuilles d'entités et vous toucherez à l'ensemble des travaux propres à la consolidation dans le cadre de l'équipe constituée. ●

## En bref

### Les attraits

- Un challenge intellectuel certain et un métier très complet qui permet d'appréhender les aspects financiers, juridiques et fiscaux des grands groupes.

### Les contraintes

- Une exigence de rigueur et un état de veille permanent pour se tenir à jour de tous les changements pouvant impacter la vie des entreprises.



VIRGINIE NARET est  
Consolideur chez GROUPE  
CRÉDIT AGRICOLE SA. Elle est  
diplômée de l'ESCEM Option

Finance [1997]

# La gestion des risques

Essentielle au développement pérenne des institutions financières.

Au sein de notre division *Financial Services Management Consulting*, nous sommes amenés à fournir des prestations consacrées à la gestion et au pilotage des risques pour des clients déployant leur activité dans les secteurs de la banque, de l'assurance ou encore de la Gestion d'Actifs.

Cette offre de service répond à une logique de spécialisation de notre cabinet qui nous a amenés à développer une pratique spécifique dédiée à la gestion et au pilotage des risques pour nos clients. En effet, les institutions financières ont pour vocation de prendre des risques (à travers le crédit, l'assurance, les instruments de marché) pour réaliser leurs revenus : le risque est leur matière première (à la différence de l'industrie manufacturière), ce qui les expose d'autant plus à des aléas économiques et financiers et nécessite un pilotage serré des ressources en capital pour y faire face. Travailler dans le domaine de la gestion des risques pour des institutions financières, c'est travailler au cœur de la matière qui fait, selon les cas, leur réussite ou leurs échecs.

La crise actuelle a confirmé la pertinence de notre approche. Au cours des dix dernières années, une importance grandissante a été accordée à la gestion des risques, tant en matière de pilotage interne que sur le plan de la réglementation prudentielle – ainsi qu'en témoignent un certain nombre de réformes (Bâle II, Solvency II) et de nouvelles directives qui continuent de s'y ajouter depuis le début de la crise financière.

Concrètement, nous accompagnons les Directeurs des Risques et les Directeurs Financiers dans la transformation ou l'optimisation de leurs fonctions : cela couvre toute la chaîne de pilotage, depuis les aspects de gouvernance et d'organisation, de dispositifs opérationnels, aux aspects de méthodologies, y compris dans leurs composantes de modélisation du risque (comme dans le domaine des risques de crédit, de marché, ou encore la gestion actif-passif). Nous menons

actuellement de nombreuses missions sur des sujets phares tels que la gouvernance risques, la gestion de la liquidité, ou encore le « stress-testing ».

Notre démarche s'inscrit dans une volonté d'intégration plus grande de la dimension risque dans la stratégie de développement des différents métiers (banque de détail, banque d'investissement...). Même si les initiatives engagées par les banques vont dans ce sens, le cloisonnement au sein des organisations ne facilite pas toujours le dialogue entre les métiers et les fonctions de pilotage telles que Finance ou Risque. La crise récente a montré les dérives de ces organisations en silos, qui ont parfois contribué à la déconnexion entre les « risk takers » et les « risk managers ».

Que la fonction Risque constitue un contre-pouvoir face aux métiers est une démarche saine et indispensable. Toutefois, il s'agit pour nous d'aider les institutions à trouver le bon équilibre entre augmenter la compétitivité d'une activité et favoriser l'indépendance des fonctions de contrôle, l'objectif étant d'éviter des pertes extrêmes et de travailler de façon optimale et pérenne. Ainsi, à titre d'exemple, la crise actuelle a considérablement réduit l'accès des banques aux ressources en capital et en liquidité, ce qui nécessite de les allouer de manière intelligente et optimale au niveau des métiers.

## Les qualités indispensables et l'intégration

Elles sont faites de rigueur, d'esprit analytique, d'esprit d'équipe et du relationnel qui permettra d'interagir avec les clients. Les projets de gestion des risques requièrent certes des compétences techniques, mais permettent aussi aux consultants d'aborder les questions qui figurent à l'agenda des directions générales. Les ingénieurs notamment pourront trouver leur compte dans certaines des missions que nous réalisons.

Le jeune embauché débute par une semaine de formation à Londres et est



progressivement intégré à son bureau (par exemple Paris) sous l'égide d'un parrain et d'un *buddy* qui lui serviront de tuteurs. Il est « staffé » sur des missions (en France ou à l'étranger), où il est encadré par une équipe et verra sa performance évaluée. Outre ces évaluations régulières, qui visent à l'aider à progresser dans sa carrière, nous procédons pour tous les consultants à une revue de fin d'année qui fait la synthèse de l'année écoulée et fixe les objectifs pour celle à venir. Il faut compter environ quatre années avant d'être affecté à une pratique. ●

## En bref

### Les attraits

- Un challenge intellectuel passionnant qui permet d'appréhender les grands enjeux stratégiques avec des interlocuteurs de haut niveau.

### Les contraintes

- La fonction exige une ouverture d'esprit suffisante pour prendre en compte des aspects techniques propres au monde de la finance.



VÉRONIQUE MCCARROLL est Partner chez OLIVER WYMAN et en charge de la pratique *Finance and Risk* pour la France. Elle est diplômée de l'ESSEC (1985).

# Jeunes professionnels

De jeunes professionnels, recrutés il y a moins de cinq ans, témoignent et vous relatent leur intégration. Ils vous décrivent leur travail au quotidien, ce qui les passionne, et vous indiquent ce qui, à leurs yeux, est indispensable pour exercer leur métier. Ces jeunes embauchés vous disent aussi, sans édulcorer la réalité, ce qui constitue les avantages et les contraintes de leur profession.



## UNE EXPERIENCE EN ALTERNANCE

pour mieux appréhender les réalités professionnelles

### RÉMI DUCRUET

Apprenti

Groupe Crédit Agricole SA

Master 2 Comptabilité,  
Contrôle, Audit, Paris V  
(2009)



Je bénéficie du statut d'apprenti depuis octobre 2006. Dans ce contexte, j'ai successivement obtenu une licence 3 ainsi que les masters 1 & 2 dans ma discipline tout en déployant une activité en parallèle au sein du groupe Crédit Agricole. A cette fin, j'avais utilisé les services du Centre de Formations d'Apprentis (CFA) et envoyé des candidatures spontanées pour mettre toutes les chances de mon côté, car j'avais l'intime conviction que seule l'épreuve de l'entreprise me permettrait d'assimiler les notions comptables, financières et de gestion propres à mon cursus. C'est finalement via le CFA que j'ai décroché un contrat en alternance au sein de ce groupe bancaire.

### Le quotidien de l'apprenti

Pendant la première année, j'ai collaboré au sein du service des comptes sociaux pour ensuite migrer, en accord avec mon tuteur, vers le service chargé du référencement de l'ensemble des titres de participation. Ma deuxième année m'a permis de me recentrer sur mon domaine de prédilection, à savoir la comptabilité et l'audit et j'ai donc intégré le service dédié à l'analyse des comptes consolidés, ce qui m'a permis d'appréhender un maximum d'activités liées à l'arrêté des comptes. Concrètement, j'ai réalisé certaines notes composant l'Annexe aux comptes consolidés, ce qui m'a amené à compiler des données, à effectuer des contrôles de cohérence. De même j'ai contribué à produire certains états financiers tels que le Tableau des Flux de Trésorerie du groupe. J'ai également participé à l'analyse des comptes des différentes filiales du groupe dans le cadre de l'élaboration du Reporting Financier interne.

### Les qualités indispensables

S'agissant de métiers du chiffre, il importe d'être organisé et rigoureux. Le statut d'apprenti ne doit pas être synonyme d'attentisme et on peut véritablement être une force de proposition tout en restant dans la limite de ses attributions.

En cas de difficulté, il ne faut pas hésiter à solliciter la personne compétente. C'est cette proactivité qui permettra de s'approprier les méthodes de travail et la culture d'entreprise.

## FAIRE SES PREMIÈRES ARMES EN FINANCE dans un contexte chahuté

### SÉBASTIEN CHEVIN

Trader – Equity Derivatives & Arbitrage

Natixis

Supélec (2006), HEC (2007)



### Mes premiers pas dans la vie active

En complément à ma formation initiale au sein de Supélec qui m'a permis de bénéficier d'une excellente formation scientifique, j'ai décidé de préparer le Mastère spécialisé en Finance internationale d'HEC car je souhaitais faire mes premières armes dans ce secteur. Après avoir décliné plusieurs offres d'emploi, j'ai finalement opté pour Natixis, ce qui m'a permis de prolonger le stage que j'y effectuais et de continuer à travailler avec l'équipe dont je faisais partie. La banque m'offrait de bonnes perspectives d'évolution ainsi qu'un excellent environnement de travail.

### L'impact de la crise

Elle nous a permis d'être confrontés à des situations exceptionnelles tant par l'ampleur des mouvements de marché que par la dislocation de classes d'actifs entières. Conserver son sang-froid a été primordial. La crise a profondément modifié la perception des risques pris par les différents acteurs du marché. Nous avons mis en œuvre toute la pédagogie nécessaire et prodigué des conseils à nos clients.

### Mon travail au quotidien

Mon travail au quotidien consiste à gérer de manière stricte les risques auxquels mes portefeuilles de *trading* sont soumis. La banque fixe les limites autorisées. Je dois en permanence les respecter et adapter mes positions par rapport à mon anticipation de l'évolution du marché.

Un deuxième aspect important de mon travail est de définir le prix des produits dans lesquels souhaitent investir nos clients afin qu'ils obtiennent le meilleur rendement possible. Avec l'aide des équipes de structuration, je donne un prix d'achat et un prix de vente de produits simples que nous traitons, c'est ce que l'on appelle le *bid / ask*. Cela définit le prix de marché de produits plus complexes, qui sont fabriqués à partir des briques de produits simples.

### Mes conseils aux jeunes diplômés

Les étudiants ne devraient pas renoncer à leurs études en finance. Il y aura toujours besoin de financiers sans lesquels il ne peut pas y avoir d'économie de marché. Ils ont un rôle utile et cherchent constamment à innover pour améliorer leur service.

## BANQUE OU CONSEIL ?

### De la finance avant toute chose

### NABIL BELHADJ

Consultant

Oliver Wyman, *Financial Services Management Consulting*

Ecole des Mines de Paris (2008)



Partant d'un intérêt initial pour la finance, j'ai orienté mes études d'ingénieur dans ce sens en choisissant l'option mathématiques financières. Au cours de mon cursus, je me suis naturellement posé la question de savoir si je travaillerais au sein d'une banque ou d'un cabinet de conseil. J'ai décidé de mettre à profit la période de mes stages pour choisir mon 1<sup>er</sup> emploi. Par conséquent, j'ai effectué mon stage de deuxième année chez Oliver Wyman et l'année suivante, celui de fin d'étude au sein d'une grande banque française dans la division banque de financement et d'investissement. Mon choix s'est finalement porté sur le conseil en raison de la qualité, de la variété des missions et des personnes rencontrées. J'ai donc rejoint la division *Financial Services Management Consulting* d'Oliver Wyman en 2008 puisque le cabinet m'avait fait une proposition d'embauche à l'issue de mon stage.

### Mon travail au quotidien

Son intérêt majeur réside dans le fait qu'il me permet d'aborder plusieurs domaines de la finance dans le cadre de missions variées, ce qui explique que je n'ai pas de journée type et que je ne connais ni la routine, ni la monotonie.

Nous accompagnons nos clients sur des problématiques stratégiques et opérationnelles. Fondamentalement, le travail comprend trois phases : tout d'abord la réflexion et la structuration des travaux en collaboration avec l'équipe projet, puis l'analyse qui passe par des interactions diverses avec les clients, souvent par le biais de réunions, et pour finir la mise en œuvre. Nous travaillons nécessairement en équipe et nos clients sont principalement des banques, des compagnies d'assurance et des entités publiques.

### Les qualités indispensables

Je mentionnerais tout d'abord la rigueur, puis les capacités analytiques et organisationnelles. Il importe de développer à terme des qualités relationnelles qui permettront d'afficher aisance et confiance en soi vis-à-vis des clients, même si cela n'est pas évident au sortir de l'école. Soyez également prêts à assumer par moment une charge de travail importante sans que pour autant votre équilibre de vie soit menacé.

# Les métiers de l'Audit

résistent à la crise.

Audit																		Localisation	Effectifs								
Profil	Nom de la société	Certification des comptes	Expertise comptable	Commissariat aux Comptes	Maîtrise des risques	Audit interne	Risk Management	Fraude	Sécurité des systèmes	Actuariat	Développement durable	Gestion de la performance	Performance opérationnelle	Performance financière	Tresorerie	Reporting des systèmes d'information	Advisory & Consolidation	Europe	Amérique du Nord	Amérique Latine	Afrique	Asie	Océanie	Effectif national	Effectif monde		
		Constantin Associés <a href="http://www.constantin-deloitte.fr">www.constantin-deloitte.fr</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	250
Deloitte Touche and Tohmatsu <a href="http://www.deloitte.lu">www.deloitte.lu</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	1 030	165 000
Ernst & Young <a href="http://www.ey.com/fr">www.ey.com/fr</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	5 000	NC
Ernst & Young Luxembourg <a href="http://www.ey.com/lu/careers">www.ey.com/lu/careers</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	5 000	135 000
Grant Thornton <a href="http://www.grant-thornton.fr">www.grant-thornton.fr</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	1 200	27 000
<b>37</b> KPMG Luxembourg <a href="http://www.kpmg.lu">www.kpmg.lu</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	900	137 000
Mazars <a href="http://www.mazars.fr">www.mazars.fr</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	2 100	11 000
<b>40</b> PricewaterhouseCoopers <a href="http://www.pwcrecrute.com">www.pwcrecrute.com</a>	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	3 800	155 000

\* Les entreprises qui figurent ci-dessus sont celles qui ont bien voulu répondre à notre grande enquête annuelle. Les annonceurs qui, par leur financement, permettent à cette revue d'exister, apparaissent en gras

Il est notoire que le malheur des uns fait parfois le bonheur des autres... La présente crise qui a impacté massivement les banques et le système financier mondial devrait permettre aux métiers du chiffre et du conseil de tirer leur épingle du jeu. Les transactions de nature spéculative mises en sourdine devraient céder le pas à diverses activités liées aux contrôles internes, à la transparence et à l'anticipation des risques. La gestion des risques, l'intégration, la transformation des entreprises, la restructuration vont devenir des maîtres mots. Les consultants quant à eux devraient pouvoir se distinguer dans des activités liées par exemple à l'administration-gestion, à la fiscalité, aux ressources humaines, à la gestion de la performance, ou encore à l'optimisation des coûts.

D'autres opportunités pourront se présenter du fait que certaines entreprises cherchent à externaliser leurs fonctions administratives afin de conformer leurs pratiques avec les normes de comptabilité nationale ou internationale. Stratégiquement cette démarche ne s'explique pas uniquement par la peur de la sanction, mais elle correspond à une recherche de transparence qui peut conférer à la société auditée un gage de bonne santé. En conséquence, ce domaine d'activité aura toujours de belles missions à proposer et les recruteurs ne ménagent pas leurs efforts pour dénicher les bons candidats.

D'une manière générale, les candidats recherchés proviennent d'écoles de commerce ou de gestion, mais également d'écoles d'ingénieurs et de l'université.

Ensuite, tout sera mis en œuvre pour personnaliser votre parcours depuis votre intégration et suivre votre évolution de manière individualisée. Certaines structures offrent même des passerelles inter métiers et des opportunités à l'international pour les candidats dont la mobilité est réelle. On doit également souligner que ce secteur permet généralement des évolutions de carrière rapides et il n'est pas rare d'accéder à des fonctions managériales après seulement quelques années de pratique.

En contrepartie, on s'attendra à ce que vous soyez véritablement l'acteur de votre progression en étant partie prenante dans les formations pluridisciplinaires qui vous seront proposées, que vous soyez proactif dans votre démarche en prenant des initiatives tout en restant à votre place au sein des équipes, ce qui implique une juste estimation de soi et des qualités relationnelles pour interagir avec vos collègues puis avec les clients.

Vous l'aurez aisément compris, les métiers de l'audit ne se bornent pas à l'aspect « chiffres », mais supposent de pouvoir appréhender les situations de façon globale en incluant des informations provenant des marchés, de l'environnement économique et financier, ce qui implique

nécessairement de suivre l'actualité et de mettre à jour ses connaissances, sans oublier l'aspect relationnel qui reste fondamental dans la démarche de l'audit, ce qui revient à dire qu'être un bon technicien ne suffit à faire un bon auditeur.

## Donnez-vous les moyens de votre réussite !

Soyez conscient que les salaires attractifs proposés par la profession et qui sont établis en fonction de la mission confiée demandent en contrepartie un engagement et une disponibilité à la hauteur des enjeux. En pratique, les candidats qui ne sont pas disposés à cette astreinte abandonnent rapidement leur mission.

Au niveau des compétences recherchées, on perçoit un appel très fort vers des profils de plus en plus scientifiques et techniques, donc ingénieurs, par rapport aux profils historiquement prisés, que sont les commerciaux ou les financiers provenant d'écoles de commerce, ou bien ceux émanant de filières juridiques. On note dans certains cas une ouverture intéressante vers des profils davantage orientés vers les sciences humaines dans un souci d'un meilleur panachage des équipes, ce qui offre des opportunités aux candidats qui sauront s'adapter.

Enfin, faites en sorte que votre maîtrise de l'anglais soit opérationnelle pour être à l'aise dans tout type de mission à caractère international. ●

# L'Advisory

Dépasser les métiers du chiffre pour conseiller globalement l'entreprise.

Le concept d'*advisory*, qui étymologiquement suggère l'idée de conseil, correspond en fait à un ensemble plus vaste de métiers, qui ont pour objectif d'accompagner les clients aux moments-clés de leur évolution, dans le cadre de projets de fusion acquisition et / ou de transformation et d'optimisation. Les compétences utilisées appartiennent à la fois aux métiers du chiffre comme l'audit et la finance et à ceux du conseil en management. Dans la pratique, cette démarche s'effectue à partir de deux pôles de compétences. Le premier regroupe des spécialistes intervenant

solutions adaptées à la situation du type optimisation de la gestion de la trésorerie, maîtrise des risques, optimisation des portefeuilles de projets.

L'avantage d'un prestataire de services capable d'offrir une approche en *advisory* de qualité est évident ; c'est de pouvoir fournir à une même base de clientèle un accompagnement à tous les stades de la vie d'une entreprise allant de l'élaboration d'une stratégie jusqu'à sa mise en œuvre. Nous appelons cela « Le Conseil Durable ».

Pour illustrer ce propos, un groupe coté, que nous avons conseillé, avait procédé à de nombreuses acquisitions dans



dans le domaine des fusions acquisitions pour des missions en *due diligence*, en évaluation, en corporate finance, en redressement d'entreprise ou lors de litige. Le second est constitué de spécialistes en conseil en management ou *consulting* dans les domaines de la stratégie, de la finance, de l'informatique, de la gestion des risques et des ressources humaines.

Il est évident qu'en contexte de crise, les activités liées à la partie fusion-acquisition sont directement impactées. En dépit de la baisse constatée, on doit souligner l'émergence a contrario d'activités contra cycliques telles que le conseil en redressement d'entreprises qui peut aider à la renégociation de la dette avec les banquiers ou bien encore à du conseil en cas de litige. La crise est aussi l'occasion, pour nos clients, de repenser leur organisation dans un souci d'optimisation du chiffre d'affaires et / ou des coûts. Nous les accompagnons dans ces initiatives avec des

le cadre de la transformation de son business model et s'était fortement endetté à cette fin. Le retour sur investissement n'étant pas au rendez-vous, nous avons été sollicités à nouveau pour revoir la valeur des actifs achetés afin de comptabiliser les pertes de valeur et examiner les prévisions de trésorerie à court et moyen terme, avec comme objectif de renégocier l'échéancier de la dette avec ses banquiers. Lors de ce passage au peigne fin, nos équipes de la partie fusions-acquisitions ont constaté certaines faiblesses dans l'organisation de la société ce qui nous a conduit à lui proposer de l'accompagner dans la réorganisation de ses activités.

Il est manifeste que nos clients apprécient de plus en plus d'avoir des interlocuteurs connaissant bien leur secteur. Ces attentes nous conduisent à inciter nos jeunes collaborateurs à développer des affinités avec un secteur en particulier, ce qui deviendra leur major, sans se désintéresser pour autant des autres secteurs d'activité.

## Les qualités indispensables

Les missions ne se ressemblant pas, il est essentiel de faire preuve de curiosité et d'initiatives pour faire un peu plus que le minimum requis. Cela démontre son implication, et c'est également un gage de progression. On attend d'un bon consultant qu'il fasse des préconisations précises et efficaces. Pour ce faire, il faut apprendre à dépasser la simple lecture des chiffres pour dégager les aspects *business*. Défendre une opinion en l'étayant par des faits auprès de son manager en cas de désaccord constitue une excellente formation... avant de le faire, plus tard, devant les clients !

L'esprit d'équipe est également fondamental, chacun devant apporter sa pierre à l'édifice commun. L'objectivité qui est sans cesse recherchée dans la proposition apportée aux clients n'est jamais totale et ne peut être réalisée que par l'addition des subjectivités de chacun.

Mentionnons pour finir de bonnes capacités rédactionnelles associées à une maîtrise opérationnelle de l'anglais. Après deux à trois ans d'expérience, les analystes et consultants seniors devront être à même de contribuer à la rédaction de rapports dans cette langue. ●

## En bref

### Les attraits

- L'opportunité de participer à des missions stratégiques comportant des enjeux majeurs et de côtoyer des interlocuteurs de haut niveau.

### Les contraintes

- Une recherche constante d'excellence et de dépassement pour apporter une réelle valeur ajoutée au sein des équipes et surtout pour les clients.



MARC GERRETSEN est Associé, Président de PRICEWATERHOUSECOOPERS ADVISORY. Il est titulaire d'un

Magistère de gestion de Paris Dauphine [1989].

# L'audit légal

dans le contexte du Luxembourg.

Précisons pour commencer que l'audit légal correspond à un contrôle découlant d'une disposition légale obligatoire définie par la loi, à la différence de l'audit contractuel qui peut être demandé soit par l'entreprise soit par des tiers.

Notre activité d'audit légal est déployée dans le cadre de mandats d'audit pour le compte de groupes très différents en nature et en taille dont les maisons mères sont domiciliées au Luxembourg et qui produisent des comptes consolidés en conformité avec les normes IFRS. On peut préciser qu'un certain nombre de ces entités sont des sociétés cotées dans des activités très variées comme les médias, l'aviation ou bien encore le management de centres d'affaires. Quant à la taille, elle peut aller de groupes comprenant une dizaine d'entités à ceux en rassemblant près de 300.

En tant que signataire des comptes consolidés, le responsable en charge de la mission d'audit doit s'appuyer sur les travaux réalisés par les autres bureaux KPMG à travers le monde qui interviennent en tant que relais, ce qui fait donc appel à de réelles capacités de coordination pour obtenir à la fois la vision la plus large possible mais également suffisamment globale pour pouvoir dialoguer avec les directions de ces groupes au sujet des options financières et comptables qui ont été prises ainsi qu'avec les administrateurs indépendants à l'occasion de comités d'audit.

On doit souligner une tendance constatée ces dernières années, à savoir la volonté des grands groupes cotés de produire de l'information financière de qualité dans des temps limités, ce qui implique pour nous des contraintes incontournables au niveau des délais à tenir. Par conséquent, un bon manager se doit d'être non seulement un excellent technicien du domaine mais également un bon chef d'équipe pour collecter les informations dans les temps, ce qui suppose de savoir gérer le stress résultant de la pression des délais en gardant son calme et en



faisant face aux possibles aléas pouvant entraver ladite collecte des informations.

Pour conserver notre efficacité, nous utilisons différents moyens modernes de communication comme les conférences calls, les vidéos conférences ou bien le blackberry.

## Les qualités indispensables

Un bon socle technique est évidemment indispensable pour déployer cette activité qui reste très normée. Au-delà, une réelle capacité à gérer les membres d'une équipe sera déterminante.

Fermeté, diplomatie, capacité à assumer une charge de travail conséquente ainsi qu'une réelle disponibilité sont également des qualités qui permettront à l'opérationnel de ce secteur d'activité de faire face à la charge de travail qui reste très concentrée à certaines périodes de l'année.

## L'intégration

Les jeunes assistants recrutés recevront pour commencer une formation de deux semaines portant sur la méthodologie d'audit propre au cabinet ainsi que sur les aspects logistiques du travail. On peut souligner que le stagiaire a pratiquement le même statut qu'un assistant et qu'il pourra par conséquent considérer cette formation comme un début d'intégration s'il souhaite poursuivre sa carrière au sein du cabinet.

Au terme de cette formation, l'intégration dans une équipe se fera directement et rapidement : un chargé de mission expliquera le travail aux assistants et leur confiera des segments de mission.

La progression s'effectuera ensuite naturellement au gré des différentes missions, puisque chacune d'elles donnera lieu à une évaluation et les évaluations dans leur ensemble seront centralisées auprès d'un *Performance manager* qui donnera des conseils et un feedback régulier au nouvel embauché. Le tout sera apprécié dans le cadre d'une évaluation annuelle qui permettra de passer à l'étape suivante. ●

## En bref

### Les attraits

- Le challenge intellectuel, la variété des missions et des personnes rencontrées.

### Les contraintes

- Une charge de travail conséquente à certaines périodes, un stress qu'il faut savoir gérer et des aspects techniques qui ne doivent pas rebuter.



THIERRY RAVASIO est Associé au sein de KPMG Luxembourg. Il est diplômé de l'ICN (1995) et titulaire du diplôme de réviseur d'entreprise, Luxembourg (2003)

# Le commissariat aux comptes

Au service de la sécurité financière des entreprises.

La mission du Commissaire aux comptes est une mission légale ayant pour objectif principal de garantir la fiabilité de l'information financière produite par les entreprises. Le Commissaire aux comptes est désigné par une décision de l'Assemblée Générale des actionnaires; la durée du mandat est de six exercices. Le Commissaire aux comptes contribue ainsi à la sécurité des relations commerciales, financières et boursières.

Au terme de sa mission légale, le Commissaire aux comptes émet un rapport dit « général » destiné aux actionnaires. Ce rapport est déposé au greffe du Tribunal et est utilisé par les établissements financiers, fournisseurs, clients,... qui souhaitent valider la santé financière de leur partenaire.

La mission légale du Commissaire aux comptes s'exerce aussi bien dans des grandes entreprises que dans des petites entreprises de différentes formes (SA, SAS, SARL etc.) et appartenant tant au secteur privé que public (notamment EPIC – Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial).

Au cours des cinq dernières années, le métier de Commissaire aux comptes a fortement évolué en raison notamment de l'adoption de nouveaux référentiels comptables (IFRS) pour les sociétés faisant appel public à l'épargne et de la loi de sécurité financière (LSF) destinée à sécuriser l'information financière des entreprises.

La loi de modernisation de l'économie (LME) du 5 août 2008 a supprimé la mission légale du Commissaire aux comptes dans les SAS de petite taille (SAS dépassant deux des trois seuils suivants : total du bilan supérieur à 1 M€, CA supérieur à 2 M€ et effectif supérieur à 20 salariés). Cette évolution est en contradiction avec la volonté de transparence affichée dans tous les domaines aussi bien en France qu'à l'étranger et risque de conduire à ce qu'une partie non négligeable de l'économie ne soit plus sécurisée, en l'absence de la mission du Commissaire aux comptes.



Outre les missions légales, le Commissaire aux comptes peut exercer de nombreuses missions contractuelles notamment des audits d'acquisition (« due diligence »), mission consistant à analyser pour le compte d'un investisseur les informations financières d'une société cible afin de mettre en évidence les risques ainsi que les éléments pouvant avoir une incidence sur la faisabilité de l'opération.

Enfin, le commissaire aux comptes dans le cadre de sa mission légale doit révéler au Procureur de la République les faits délictueux dont il a eu connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission.

## Comment accéder au métier de CAC

L'accession au métier de Commissaire aux comptes se fait le plus généralement par le diplôme d'Expert-comptable mais il est possible de passer un certificat d'aptitude aux fonctions de Commissaire aux comptes. Contrairement au diplôme d'expertise comptable qui confère le titre de Commissaire aux comptes, le certificat d'aptitude ne permet pas d'accéder au diplôme d'expert-comptable.

## Les qualités indispensables

Capacité de travail, rigueur, curiosité, esprit d'analyse et de synthèse, volonté de se remettre en question et d'évoluer avec la réglementation sans cesse changeante résumant assez bien l'essentiel des qualités. Il faut également faire preuve à la fois de ténacité et de pragmatisme.

Sans oublier le fait d'avoir une bonne connaissance du monde économique

afin de pouvoir échanger avec nos interlocuteurs (chefs d'entreprise, directeurs financiers, comités d'audit, banquiers, etc.)

Compte tenu d'une part de la mondialisation et d'autre part de la convergence de la réglementation comptable vers les normes internationales, l'anglais est devenu incontournable.

## Les premiers pas

L'aspect formation est très important dans notre profession et un séminaire d'intégration permettra aux nouveaux arrivants de se familiariser avec les outils d'audit du cabinet ainsi que d'intégrer les principales techniques d'audit. Très vite, les « juniors » seront opérationnels, sur le terrain, au contact des clients.

La formation sera permanente tout au long du parcours professionnel. ●

## En bref

### Les attraits

- Intervention sur des secteurs d'activité très variés ce qui permet d'acquérir une bonne culture économique. Profession dynamique s'effectuant avec un état d'esprit d'équipe porteur.
- Dans le cadre de missions d'audit d'acquisition, partenaire important du chef d'entreprise dans l'aide à la prise de décision dans l'investissement envisagé.
- Compte tenu du mode d'organisation des cabinets (structure pyramidale avec délégation), progression constante et rapide des bons candidats.

### Les contraintes

- Charge de travail importante. Judiciarisation de la profession faisant peser de plus en plus de risques sur les professionnels en termes de responsabilité.



SOLANGE AÏACHE est Senior Manager, FRANÇOIS CAYRON est Associé chez GRANT THORNTON. Ils sont titulaires du diplôme d'expertise comptable obtenu respectivement en 2004 et 2005.



# Réussir votre carrière en six étapes

Ce que veulent les recruteurs  
page 22

Le CV et la lettre de motivation  
page 24

Se préparer aux forums  
page 26

Bien choisir son stage  
page 27

Réussir son entretien  
page 28

La candidature en anglais  
page 29

## Etape 1 Ce que veulent les recruteurs



**JULIEN DEFRANCE**

Responsable Recrutement et Partenariats Ecoles, Direction des Ressources Humaines Groupe

BPCE

**Commencez par vous vendre**

Le contexte économique actuel et le renouvellement des générations nous conduisent pour l'heure à privilégier les recrutements de profils commerciaux. Notre offre de service couvrant à la fois les besoins des particuliers, des professionnels, et des entreprises ainsi que ceux des acteurs et institutionnels locaux (collectivités locales et associations par exemple), nous sommes susceptibles de recruter des profils allant de Bac + 2 à Bac + 5. Pour ces derniers provenant d'écoles de commerce ou de l'université, nous attendons un sens du contact particulièrement développé qui leur permettra de créer un capital sympathie et de sceller une relation de confiance avec les clients.

Par ailleurs, pour accompagner nos réseaux de vente, nous recrutons également des analystes risques de crédits, des comptables

bancaires, des auditeurs ou des contrôleurs de gestion...

### Croiser savoir-faire et savoir-être

Vos acquis théoriques doivent vous permettre d'être à l'aise et de traiter de questions d'ordre financier, comptable, fiscal et juridique pour pouvoir mener vos projets de bout en bout, en alliant rigueur et organisation dans votre travail. Nos clients s'attendent à être entendus et compris dans leurs problématiques et il est donc essentiel d'avoir l'assurance suffisante pour pouvoir défendre vos propositions en les étayant, sans pour autant verser dans l'arrogance, ce qui irait à l'encontre du climat de confiance et de l'esprit de partenariat que nous souhaitons développer avec nos clients.



**SARAH CRAWFORD**

Responsable recrutement jeunes diplômés

EMEA, Goldman Sachs

**Marquez votre différence**

Travailler pour une banque d'investissement ne vous condamne ni à la monotonie ni à l'uniformité. Faites-vous remarquer dès le dépôt de votre candidature en veillant à la présentation, au fond et à la forme de votre lettre de motivation et de votre CV, en accordant une attention particulière au style et à l'orthographe, et en vous faisant relire si besoin est.

Avant d'aborder la phase de l'entretien, il est essentiel d'avoir réfléchi à l'adéquation entre vos compétences, vos aspirations et le domaine d'activité choisi, de manière à approcher les recruteurs avec une totale conviction. Pendant la période de vos études, saisissez par conséquent toutes les opportunités qui se présenteront pour approcher notre domaine d'activité, en participant aux événements ou présentations organisés sur votre campus, en discutant avec des opérationnels et en

multipliant les expériences professionnelles même de courte durée. Il est également essentiel de se tenir au courant de l'actualité économique et financière en lisant régulièrement la presse spécialisée.

### Se préparer à l'entretien

Renseignez-vous précisément sur notre domaine d'activité, notre culture d'entreprise et sur ce qui fait notre spécificité. Sachez nous démontrer en quoi votre personnalité est unique en nous donnant des exemples concrets à partir d'expériences diverses qu'elles soient professionnelles ou extracurriculaires comme la pratique d'un sport ou d'un art. N'hésitez pas à mettre en évidence tout ce qui pourra permettre d'appréhender votre curiosité d'esprit, votre soif d'apprendre, votre esprit entrepreneurial et votre esprit d'équipe.

**KAREN ADLER**

Manager recrutement

PricewaterhouseCoopers

### Sachez vous démarquer en cultivant l'excellence

Fournir des prestations intellectuelles de haute volée conditionne nécessairement nos attentes recruteur. Au-delà du socle technique qui fera l'objet d'une validation le moment venu, nous nous efforçons dans un premier temps de discerner les qualités du candidat qui lui permettront d'agir dans un environnement complexe peuplé d'acteurs de haut niveau et d'intégrer nos équipes pour être un bon *team player*. Les valeurs que nous souhaitons partager sont faites d'excellence, de leadership et de la capacité à interagir au sein des entreprises à tous les niveaux et des équipes, dans l'esprit de ce que nous qualifions de *connected-thinking*. Nous accorderons par conséquent une attention particulière au déroulement de la formation et des stages tant au niveau de la chronologie que du contenu pour déterminer à la fois la cohérence du parcours et la motivation pour les métiers que nous proposons.

Il est indéniable que les tensions actuelles du marché et la nature des enjeux nous ont amenés à revoir nos critères à la hausse (savoir-faire, savoir-être et compétences linguistiques), mais nous allons aussi vers plus d'ouverture en accueillant non seulement des candidats émanant d'écoles de commerce ou d'ingénieurs mais également ceux provenant de Master 2 Recherche en sciences humaines dans le cadre de l'Opération Phénix, ce qui contribuera à la mixité de nos équipes.

### Avant toute chose, restez vous-même !

Au-delà du formatage réalisé par les écoles, n'hésitez pas à argumenter à partir de vos centres d'intérêt et de vos engagements associatifs, culturels ou caritatifs. Ils peuvent être l'indice de caractéristiques propres qui enrichiront nos équipes.

**ARNAUD JOUBERT**

Managing Director

Rothschild

### Faites la preuve de votre motivation

Les parcours académiques d'exception effectués au sein des meilleures écoles de commerce ou d'ingénieurs sauront retenir notre attention. Au-delà du socle technique considéré comme acquis, nous nous efforcerons lors des entretiens de discerner dans quelle mesure les candidats seront capables non seulement de construire un raisonnement étayé par une argumentation solide mais aussi de retomber sur leurs pieds et de se remettre en cause en cas d'erreur ou d'imprécision. Nous souhaitons en effet rencontrer des candidats équilibrés, capables de manifester l'assurance et la maturité que requièrent les métiers de la banque d'affaires sans pour autant verser dans l'arrogance. Cette attitude humble vous permettra également d'interagir au sein des équipes constituées.

### Sachez nous convaincre

Démontrer une véritable appétence pour les métiers que nous proposons implique davantage que d'exprimer un simple souhait de collaboration. Efforcez-vous de vous renseigner au préalable sur nos métiers pour mettre en évidence ce qui vous intéresse et vous motive. Les deux ou trois premières années en banque d'affaires sont notoirement éprouvantes en terme d'investissement personnel, mais la courbe d'apprentissage est forte et conviendra aux candidats les plus motivés. Ne sous-estimez pas les éléments de votre personnalité qui ont pu s'exprimer à travers des activités humanitaires ou associatives. En les présentant au bon moment, vous mettrez en lumière à la fois votre intérêt pour les autres et votre sens de l'entreprise.

**SANDIE ROZENTAL**

Directrice du Recrutement

Groupe Société Générale

### Faites ressortir vos atouts

Les grands atouts de notre Groupe sont sa taille et son business model de banque universelle, ce qui nous permet d'offrir des opportunités de carrières aussi variées que les profils des candidats qui nous sollicitent. Rappelez-vous qu'il n'y a pas de « voie royale » pour nous rejoindre mais de multiples points d'entrée avec autant de parcours possibles à la clef. Abordez votre recherche d'emploi ou de stage avec tout le sérieux que cela mérite : ce sont vos premiers pas dans le monde professionnel. Préparez-vous à toutes les étapes du processus. Dans un premier temps, l'objectif est de bien connaître le domaine qui vous intéresse. Le monde de la banque et de la finance est très large : soyez curieux ! Il existe plusieurs moyens de le faire via le service carrières

dans votre école ou université, en prenant rendez-vous avec les professionnels sur les forums de recrutement ou en parcourant notre site internet.

Dans un deuxième temps, l'heure est à la candidature : sachez vous démarquer de la concurrence en ciblant bien votre candidature et en mettant en avant sur votre CV et dans votre lettre de motivation vos compétences et aptitudes spécifiques pour le poste.

Lors de l'entretien de recrutement, sachez valoriser et détailler ces aptitudes. N'hésitez pas à vous entraîner en amont afin de structurer la présentation de votre parcours et de vos aspirations.

Soyez engagés, professionnels, innovants et prêts à découvrir les nouvelles activités, les nouveaux domaines et défis de demain.

## Etape 2 Le CV et la lettre de motivation

Optimisez-les pour obtenir un entretien.

Il va sans dire que votre CV vous accompagnera tout au long de votre carrière et il s'étoffera au gré de votre évolution. Pour l'heure, il s'agit de le rédiger pour qu'il soit en adéquation avec votre projet professionnel et qu'il réponde à deux objectifs fondamentaux : décrire clairement votre parcours académique, vos premières expériences et surtout donner au recruteur l'envie de vous rencontrer.

Il est notoire que face à la quantité de CV reçus, les recruteurs adoptent des méthodes de traitement rapide : entre 15 et 30 secondes pour une première lecture, puis en moyenne deux minutes pour la relecture, si la forme et le fond ont su retenir leur attention. Veuillez par conséquent à offrir un confort de lecture au recruteur en utilisant des polices du type Arial, Tahoma ou Times et utilisez le gras et l'italique de façon appropriée pour faire ressortir le nom des entreprises ou encore les fonctions occupées.

Par ailleurs, au-delà du fond, soignez la forme pour donner un aspect visuel agréable et encourager le recruteur à s'attarder sur votre candidature (une certaine « originalité » peut être appréciée et peut différencier à première vue votre candidature, mais il faut être très prudent pour ne pas tomber dans l'exubérance). Rien ne s'oppose ainsi à ce que vous utilisiez des couleurs discrètes, comme des tons pastel par exemple, pour mieux faire ressortir les différentes sections de votre CV.

Dans l'ensemble, efforcez-vous d'être concis et de vous limiter à une page. A cette fin, voici pour mémoire les différentes sections qui composent un CV :

### L'état civil

Il figure en haut et à gauche du CV. Il doit comporter votre prénom suivi de votre nom, votre adresse permanente, votre numéro de téléphone, votre adresse email, votre date de naissance et votre âge, votre nationalité. Vous pouvez à cet endroit préciser la nature de votre mobilité : nationale ou internationale, ce qui peut représenter un critère distinctif en votre faveur. Veuillez simplement à ce

que cette mobilité soit bien réelle et non virtuelle pour éviter de décevoir.

Remarque : l'absence de date de naissance et de photo caractérise davantage les CV anglo-saxons d'où les hésitations chez certains candidats.

### L'entête

Cet encadré en tête du CV est facultatif, mais dans le cas d'une recherche précise (stage ou emploi dans une spécialité bien définie ou dans un type d'entreprise spécifique), il peut renseigner et alerter le recruteur qui pourra mieux vous garder en mémoire et vous retrouver dans son classement.

### La formation

Elle figure nécessairement en tête de CV pour les juniors en attendant d'avoir une expérience professionnelle significative de l'ordre de trois ans et concrétisée par des CDD ou des CDI, auquel cas la formation passera en deuxième position.

Optez pour un ordre anti-chronologique en commençant toujours par votre formation la plus récente et en remontant le temps. Là encore, pour faciliter la lecture du recruteur, mentionnez au regard des établissements et des années d'étude le niveau correspondant (L3, Master 1, Master 2). Vous pouvez mentionner les années de prépa le cas échéant, ainsi que l'année d'obtention du bac, la filière, l'établissement et la ville sous oublier l'indication des mentions. En cas de formation à l'étranger, n'hésitez pas à fournir quelques explications en français entre parenthèses si l'intitulé d'un établissement ou d'un cursus n'est pas immédiatement intelligible dans une langue autre que l'anglais.

### Expériences professionnelles

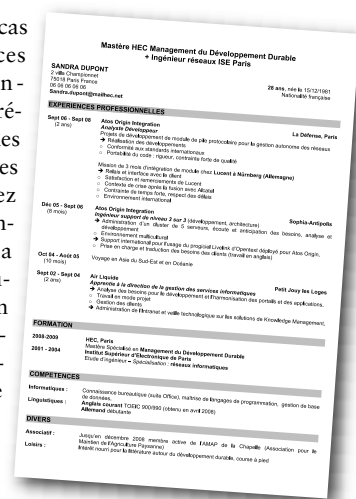
Avant tout, il convient d'appeler les choses par leur nom : les stages sont tout au plus des expériences « professionnalisantes » qui préparent à la vie professionnelle, mais pas encore des expériences professionnelles à proprement parler. Si votre parcours n'est fait que de stages, intitulez cette rubrique « stages » pour l'instant.

Dans le cas d'expériences professionnelles concrétisées par des CDD ou des CDI, soyez précis en indiquant la date, la durée, le nom de l'entreprise et si nécessaire le service dans lequel vous avez travaillé. Citez

des résultats quantifiables et listez vos principales réalisations pour illustrer vos expériences (cela montrera au recruteur que vous avez su capitaliser sur l'expérience en question).

### Les centres d'intérêt

Préférez cet intitulé à « Divers » qui semble évoquer un fourre-tout ou à « Hobbies » qui fait un peu dilettante. Avant tout, un mot pour comprendre la raison d'être de cette rubrique : il s'agit surtout de mettre en lumière des aspects de votre personnalité qui ressortiront de vos activités extra scolaires et qui viendront compléter vos acquis théoriques, autrement dit votre socle technique. Les recruteurs cherchent précisément à appréhender des personnalités, des individualités au-delà du formatage réalisé par les écoles. Ainsi comprise, cette rubrique est l'endroit tout indiqué pour mentionner les activités sportives, artistiques, associatives ou encore caritatives pratiquées avec assiduité ou à haut niveau et qui pourront témoigner de votre dynamisme, de votre goût de l'effort, de votre esprit d'équipe, de votre sens des responsabilités pour citer quelques-unes des qualités humaines et relationnelles utiles à l'entreprise. Il est évident que ce qui précède rend superflues certaines généralités comme le faire de lire, de sortir avec des amis ou d'aller au cinéma, puisque tout le monde le fait.



## La lettre de motivation

Même si ce document vient en seconde position après le CV, la lettre de motivation fait partie intégrante du processus de candidature et il importe de veiller tant à la forme qu'au fond. Vous avez le choix soit de la rédiger directement dans le corps de l'email qui accompagne votre CV ou bien de la joindre à votre message électronique sous la forme d'une pièce jointe. Dans tous les cas, soignez tant la présentation que le contenu.

Comme le CV, la lettre de motivation doit correspondre à une démarche marketing consistant à se vendre soi-même et à la différence du CV qui est beaucoup plus factuel, elle permet non seulement de mettre en lumière le savoir-faire mais également le savoir-être. Autrement dit, ce document doit fidèlement refléter votre profil tant technique qu'humain et vous avez donc toute latitude pour la rédiger avec une certaine originalité tout en mettant en adéquation vos compétences, votre profil et l'offre de stage ou d'emploi. A contrario, rien de plus décevant pour des recruteurs de recevoir des courriers indistincts, sans relief, qui correspondent visiblement à des envois en masse et qui sont même adressés parfois à d'autres destinataires !

Il est habituel de recommander l'articulation « vous-je-vous » permettant de construire sa lettre en trois paragraphes. Sans être dogmatique, car l'ordre peut être modifié si cela est opportun, l'avantage de cette méthode est d'établir premièrement que vous avez fait des recherches concernant l'entreprise que vous approchez, donc votre intérêt est manifeste et vous personnalisez votre démarche, deuxièmement que

vous avez fait un travail de synthèse sur vous-même pour dire en quoi votre parcours et les compétences acquises sont en adéquation avec les besoins de l'entreprise et enfin la troisième partie consacrée au « nous » permet de réaliser la synthèse entre les attentes de l'entreprise et l'offre de service du candidat et elle pave donc la voie qui mène à l'entretien.

Quelle que soit l'articulation retenue, ordre différent des rubriques ou bien fusion de certains paragraphes, l'essentiel est de veiller à l'enchaînement logique des idées.

Faites preuve de clarté et évitez de trop utiliser les sigles, les abréviations ou le jargon professionnel. Attention à l'orthographe, à la grammaire ainsi qu'à la ponctuation : les fautes sont très mal perçues, voire rédhibitoires.

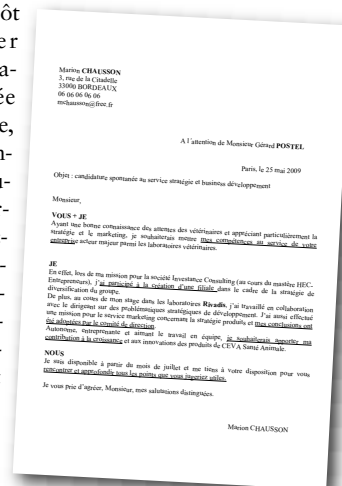
Évitez de vous perdre dans des banalités en situant l'entreprise sur le plan mondial et en lui rappelant qu'elle est leader sur son marché ; les destinataires de votre candidature savent ce que leur organisation vaut et comment elle se situe par rapport à la concurrence !

Tentez plutôt d'apporter une réelle valeur ajoutée qui, d'emblée, va donner envie au recruteur de poursuivre la lecture (ex. : activités parallèles de la société ou financement de projets particuliers qui vous donnent envie de connaître mieux l'organisation).

Renseignez-vous sur le type de stages et d'emplois proposés en amont (sur leur site Internet, par exemple) et reformulez (et non répétez) les missions du poste pour montrer que vous avez bien compris les besoins de l'entreprise. Valorisez ce que vous avez fait et qui coïncide avec ce qu'elle recherche. Développez votre projet professionnel à court / moyen terme et établissez le lien qui montre que ce qu'elle offre va dans le sens de ce que vous souhaitez.

Enfin, démontrez vos qualités plutôt que de les énumérer (ex. : au lieu de dire « je suis autonome », préférez la phrase d'explication « Autonome, j'ai moi-même assuré le développement de tel projet en rendant compte de mon activité de façon hebdomadaire... »).

En vous soumettant au préalable à ces exercices de réflexion, de concision et de synthèse, vous constaterez que non seulement les portes menant aux entretiens s'ouvriront plus facilement, mais que d'une certaine manière, vous serez déjà préparé aux interviews qui restent des étapes clés dans le processus de recrutement. ●



## Etape 3 Les forums de recrutement

Une occasion unique de se mesurer aux réalités professionnelles.

**D**isons-le d'emblée : les étudiants « touristes » restent la bête noire des recruteurs. Pour éviter ce qui s'assimile à une perte de temps, un minimum de curiosité s'impose. La liste des sociétés exposantes est généralement connue d'avance et souvent disponible en ligne. N'oubliez pas de consulter la presse spécialisée ainsi que le guide du salon remis le jour de l'ouverture. Prenez quelques minutes pour le consulter et découvrir éventuellement des sociétés auxquelles vous n'avez pas forcément pensé mais qui ont peut-être de belles opportunités à proposer. Des questions ciblées, après un minimum de réflexion, vous permettront peut-être de découvrir des pépites !

Il est clair que vous ne pourrez pas visiter efficacement la totalité des entreprises présentes sur une manifestation. Choisir c'est exclure et une sélection à partir de votre projet professionnel vous permettra d'effectuer un choix judicieux : recherchez-vous des opportunités dans un secteur défini ou une spécialité ? Recherchez-vous présentement un stage plutôt qu'une première collaboration ? Ne perdez pas de vue que ces rencontres qui prennent déjà une tournure professionnelle dont il faut avoir bien conscience vous permettront de rencontrer non seulement les équipes

RH mais également les opérationnels qui sont là pour vous renseigner sur les réalités de leur métier.

### Faites la somme de vos atouts

Qu'est-ce qui fait de vous une personne différente et intéressante ? Il vaut la peine de réfléchir à cette question pour fourbir vos armes avant le salon. Car il doit être évident pour vous que vos démarches ne consistent pas seulement à prendre de l'information. Ce doit être aussi une approche « vendeuse » dans une juste proportion pour promouvoir votre personne auprès des recruteurs. Cet aspect « marketing » de soi encore insuffisamment appréhendé par les candidats doit se refléter dans toute la démarche qui constitue la candidature : dans le CV et la lettre de motivation mais également dans le face-à-face avec les recruteurs. Il est donc recommandé d'avoir réfléchi à un petit discours de présentation concis et efficace lors duquel vous serez à même de résumer vos compétences, vos expériences passées, même si elles sont encore modestes ainsi que vos réalisations. Il ne s'agit pas de raconter toute l'histoire car vous n'êtes pas seul sur le salon et le temps des recruteurs est précieux. Si vous vous entraînez au préalable devant des amis ou devant un miroir, vous serez à même de constater si votre discours est suffisamment fluide et efficace.

### Planifiez vos actions

Car il s'agit bien de faire des contacts avec le maximum d'efficacité dans un temps limité. « L'avenir appartient à ceux qui se lèvent tôt » dit le proverbe, par conséquent efforcez-vous d'arriver dès l'heure d'ouverture, voire même un peu avant pour prendre la température et profiter des temps de battement (ouverture et pause déjeuner des recruteurs) pour sélectionner les

sociétés cibles et votre ordre de visite. Un moment efficace pour apprendre à prioriser vos tâches, une aptitude que vous retrouverez en milieu professionnel. Il s'agit d'une démarche utile à bien des égards, car au-delà du fait de ne pouvoir visiter tous les stands, vous pourrez vous entraîner à l'art du contact et de la présentation en commençant par les sociétés qui ne constituent pas votre première priorité et vous pourrez ensuite aborder celles que vous ciblez prioritairement une fois que vous serez rodé à l'exercice.

Enfin, ne perdez pas de vue que certains recruteurs dépendant des transports en commun sont susceptibles de quitter la manifestation un peu avant la fermeture. Par conséquent, n'attendez pas le dernier moment pour les rencontrer, surtout si les sociétés qu'ils représentent vous intéressent au premier degré.

### et munissez-vous des outils appropriés !

Votre outil N°1 est votre CV : révoyez un nombre suffisant d'exemplaires et veillez tant au contenu qu'à la forme en vous inspirant des conseils figurant dans l'article précédent. Lorsque vous remettrez votre CV, veillez à communiquer une image professionnelle en ayant une tenue appropriée à la circonstance et en faisant preuve d'assurance sans tomber dans l'arrogance. Une poignée de main ferme ainsi qu'un sourire chaleureux devraient vous aider à établir le contact. Ne soyez pas vague dans vos propos et ayez les dates de votre disponibilité en tête. Les recruteurs n'attendent pas de vous un plan de carrière hyper détaillé à cinq ans, mais vous saurez les persuader si vous êtes relativement précis quant à vos objectifs ou bien s'ils perçoivent en vous une capacité à s'enthousiasmer ou à s'investir dans un métier ou une mission.

### Conclure efficacement

Rappelez-vous que votre objectif est d'obtenir un rendez-vous, par conséquent, faites en sorte que votre visite sur le stand ne soit pas une rencontre sans lendemain. ●



## Etape 4 Les stages

Préparez activement votre entrée dans l'entreprise.

**L**e stage n'est pas seulement une composante de votre formation. C'est une étape qui doit contribuer à la cohérence de votre parcours, s'adapter à vos goûts et de fait qui s'inscrit pleinement dans votre projet professionnel. En conséquence, il importe de le choisir avec soin et de respecter quelques règles élémentaires une fois que vous serez plongé dans le monde professionnel.

Avant toute chose, faites le point sur vos attentes. Demandez-vous ce que vous souhaitez que cette expérience professionnalisante vous apporte. Voulez-vous mettre en pratique des théories que vous avez étudiées à l'école ? Acquérir des compétences spécifiques ? Confirmer votre intérêt pour un domaine d'activité ? La confrontation de vos acquis et de vos attentes est cruciale car elle vous permettra de définir vos objectifs et de déterminer le type de mission et de structure qui vous conviendra le mieux.

Considérez vos démarches pour trouver un stage comme une préparation à celles que vous devrez entreprendre pour trouver votre premier emploi. Il est essentiel de préparer consciencieusement son entrée dans l'entreprise donc tâchez de recueillir le maximum d'informations avant votre premier jour, en consultant le site Internet de la société qui vous accueille pour votre stage, ses brochures institutionnelles, la presse

d'actualité ou encore en faisant appel aux associations d'anciens.

### Adoptez la bonne attitude

Vous avez été retenu pour un stage parce que l'on croit en vous. Vous pouvez donc l'aborder sereinement, à condition de rester humble et d'observer une certaine prudence. Durant toute la durée de votre stage, vous devrez faire appel à votre savoir-faire mais également – et c'est peut-être le plus important – à votre savoir-être. Faites donc attention à votre mise et à votre comportement : une tenue négligée, une attitude arrogante ou des retards répétés risqueront d'agacer votre maître de stage et en conséquence de jouer en votre défaveur.

L'aspect relationnel ne doit pas non plus être négligé. Efforcez-vous de réussir votre intégration en vous faisant apprécier. Pour cela, multipliez les contacts et faites-vous des alliés – qui pourront peut-être s'avérer très utiles pour la suite de votre carrière. A titre d'exemple, si vous entrez dans le bureau de votre responsable pour lui parler d'un problème, faites en sorte d'avoir également une ou deux solutions à lui proposer. D'autre part, si vous n'adhérez pas toujours à la culture d'entreprise, n'en montrez rien. Attachez-vous à développer une intelligence des situations et rendez-vous indispensable !

Tous les stages s'accompagnent d'un certain nombre d'engagements qu'il

vous faudra respecter. Vous devrez vous impliquer dans votre travail, en prenant notamment des initiatives, mais aussi vous montrer responsable et faire preuve de professionnalisme. Ne restez pas dans un coin à attendre que le travail arrive ! Si une tâche vous semble mal définie, n'hésitez pas à poser des questions à vos collègues. Gardez à l'esprit que le stage fait partie de votre formation et par conséquent que vous devez rester un apprenant. En étant attentif et en prenant des notes, vous mettrez toutes les chances de votre côté pour le réussir.

Si votre mission n'est pas à la hauteur de vos attentes ou si elle se passe mal, évitez de l'achever plus tôt que prévu. Grâce au dialogue, vous parviendrez certainement à trouver une solution. Dans le cas où vous estimeriez être surqualifié pour les tâches qui vous sont demandées, prenez des initiatives et montrez-vous volontaire pour que l'on vous attribue progressivement des tâches mieux adaptées. En effet, se plaindre régulièrement ou vouloir interrompre une mission pour des raisons non justifiées risque d'être perçu comme le signe d'un manque de maturité.

### Le bilan

Il est notoire que multiplier les stages est un gage d'employabilité. Toutefois, n'oubliez pas de dresser un bilan à la fin de chaque stage de façon à alimenter et à arguer votre projet professionnel.

Concernant le stage de fin d'études, envisagez-le comme un tremplin vers l'emploi car c'est pour vous l'occasion idéale de démontrer vos compétences dans un contexte professionnel. Les entreprises le considèrent souvent comme une pré-embauche donc elles vous proposeront peut-être un CDD ou un CDI à la fin si elles sont satisfaites du travail que vous avez accompli. Aussi, nous ne le répétons jamais assez, il est essentiel que vous vous comportiez en professionnel ! Ne sous-estimez pas la valeur de ce stage qui, au-delà d'être une étape obligatoire vous permettant de valider votre diplôme, correspond à vos premiers pas dans le monde du travail et vous donnera un avant-goût de la vie active. ●



## Etape 5 L'entretien d'embauche

Rien n'est encore joué à ce stade. Restez rigoureux de bout en bout.

**V**os documents de candidature rédigés dans les règles de l'art ainsi qu'une présentation efficace lors d'un forum ont décidé le recruteur à vous recevoir pour un entretien. N'arrivez surtout pas en terrain conquis. Autant le candidat « touriste » a peu de chance de retenir l'attention des recruteurs, autant le candidat peu ou mal préparé lors de l'entretien parviendra difficilement à ses fins : obtenir un stage ou un premier emploi.

En vous préparant vous pourrez anticiper des situations de manière à ne pas être pris au dépourvu, vous aborderez la rencontre de manière plus sereine et enfin vous pourrez concentrer votre énergie pour effectuer la meilleure présentation possible. Une bonne préparation est synonyme de maîtrise de son sujet et donc d'assurance, ce qui ne signifie pas que l'on vous demande d'avoir réponse à tout. Ce que recherche avant tout un recruteur est un candidat curieux et motivé, à même de faire la preuve d'une adéquation entre un parcours certes encore jeune et un potentiel de développement dans le cadre d'une offre de stage ou d'un premier emploi. Sans qu'il vous soit demandé de décrire par anticipation un parcours détaillé pour les cinq prochaines années, ce qui serait illusoire, le recruteur s'attend à ce que vous puissiez lui faire part d'un « projet professionnel » qui soit réaliste et qui surtout vous corresponde.

Au-delà des premières expériences professionnalisantes que sont les stages, le cas échéant, et du socle technique considéré comme acquis, le recruteur cherchera ensuite à découvrir votre personnalité à travers l'entretien et donc pas seulement un diplôme, un parcours ou des compétences. Si vous réussissez à mettre élégamment en évidence ce qui donne du relief à votre personnalité, vous parviendrez sans doute à retenir l'attention du recruteur. C'est également l'occasion idéale d'apprécier votre degré de motivation pour le poste proposé. Il convient d'accorder un soin particulier à cet aspect de la candidature, car les entreprises alertées par de récents évé-

nements ayant défrayé la chronique cherchent absolument à éviter les « erreurs de casting » qui peuvent nuire gravement à leur réputation.

### Bien se préparer en amont

Évitez absolument l'impression que vous venez simplement voir ce que l'entreprise peut vous proposer. En revanche, il doit être manifeste que votre démarche est faite en connaissance de cause et que vous ne frappez pas à la porte de l'entreprise par hasard. Pour ce faire, un minimum d'informations est nécessaire ainsi que la motivation qui va de pair.

Obtenir les données factuelles et chiffrées sur l'entreprise au niveau de son organisation, de ses dirigeants, de son environnement économique et concurrentiel ne devrait pas poser de problème à l'heure actuelle. La presse économique, Internet, les plaquettes distribuées sur les forums ou bien même le réseau des anciens peuvent vous fournir les informations qui vous seront nécessaires pour construire votre présentation et votre argumentaire.

Il ne s'agit pas de vous livrer à de vaines redites des informations que le recruteur connaît déjà, mais efforcez-vous plutôt de construire un argumentaire expliquant la logique de votre candidature à partir de votre formation, puis développez votre projet professionnel, en établissant l'adéquation de votre profil avec celui de la société et la mission qu'elle propose.

Adopter cette démarche sera le signe évident pour le recruteur que vous êtes proactif dans votre recherche, curieux et impliqué. Avoir réfléchi au préalable à votre présentation vous permettra de poser les bonnes questions, car à nouveau vous n'êtes pas censé tout savoir et des questions pertinentes relatives à l'activité et la société vous valoriseront davantage que celles relatives aux vacances, aux RTT et au CE !

### Ne perdez pas des points bêtement !

Soulignons le côté professionnel de l'entretien, ce qui implique que vous aurez une tenue appropriée. L'inverse sera vite perçu comme de la nonchalance et au-delà du manque de respect que ressentira légitimement le recruteur, il sera en droit d'y voir un manque d'intelligence des situations et pourra légitimement tirer des conclusions quant à la façon dont vous traiterez les clients de l'entreprise.

Dernier détail qui a son importance : si le recruteur s'efforce de créer une atmosphère particulièrement détendue, n'en profitez pas pour baisser votre garde en vous laissant aller à des familiarités. Il s'agit peut-être d'une tactique visant à apprécier votre sens de l'à-propos et de la retenue, ce qui en dira long sur votre intelligence des situations.

L'entretien ainsi conduit est peut-être le premier d'une série : quoi qu'il en soit, ne quittez pas votre interlocuteur sans avoir envisagé la prochaine étape ! ●



## Etape 6 Réussir sa candidature en anglais

Que vous souhaitiez rester en France ou vous expatriez, savoir postuler en anglais est devenu indispensable.

**D**e plus en plus d'entreprises, y compris en France, travaillent désormais en anglais. Par conséquent, maîtriser votre candidature dans la langue de Shakespeare est la clé d'une carrière internationale et la promesse de trouver un emploi à la hauteur de vos ambitions. Les deux points développés ci-après vous fourniront les bases pour vous familiariser avec cette forme de candidature.

### Un CV synthétique

La principale différence entre le CV français et son équivalent anglais réside dans le style. Ne vous lancez surtout pas dans la traduction littérale de votre CV, vous risqueriez de perdre des points auprès des recruteurs. Au contraire, pensez directement votre CV en anglais en adoptant, pour cela, les bons réflexes.

En Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis, les recruteurs partagent le goût du concret et du dynamisme. Pour clairement démontrer vos motivations, optez pour un style télégraphique et soigné, abusez des verbes à la voie active et des superlatifs, et limitez-vous à une page, comme en France.

Le CV anglo-saxon doit toujours être composé des rubriques suivantes :

L'état civil / *Personal details* : commencez par votre prénom (*first name*), suivi de votre nom de famille (*last name*), ne

donnez votre adresse que si elle est dans le pays de candidature, précisez votre nationalité et indiquez votre adresse e-mail ainsi qu'un numéro de téléphone (avec l'indicatif de la France). Faites attention aux lois antidiscriminatoires qui interdisent de recruter sur des critères de race, de sexe ou de religion. Pour ces raisons, gardez-vous de mettre une photo.

L'objectif / *Career objective* : obligatoire, il consiste, de façon directe et en trois lignes maximum, à informer l'employeur sur votre projet professionnel.

La formation / *Education* : veillez à choisir la meilleure traduction pour vos diplômes et mettez en avant vos éventuelles mentions (ex : mention très bien / *with honors*). A savoir : pour les candidatures américaines, il est d'usage de fournir une photocopie des diplômes, même non traduits.

L'expérience professionnelle / *Work experience* : les formats anti-chronologique et thématique sont indifféremment appréciés, à vous de choisir celui qui flattera le mieux votre expérience.

Les langues / *Languages* : il est conseillé d'indiquer vos résultats aux tests tels que le TOEFL (Test Of English as a Foreign Language), pour donner une idée juste de son niveau.

Les compétences informatiques / *Computer skills* : listez les logiciels que vous connaissez en précisant si vous les maîtrisez (*fully literate with*) ou si vous

en connaissez les bases (*working knowledge*).

Les activités extraprofessionnelles / *Extra-professional activities* : facultative, cette rubrique permet de donner un éclairage différent sur votre personnalité. Si vous avez une expérience en bénévolat, n'hésitez pas à la mentionner, les Anglo-saxons y sont très sensibles.

Les références / *Referees* : rarement présente dans le CV français, cette rubrique est obligatoire dans le CV anglo-saxon. Assurez-vous que vos lettres de références (*written references*) soient prêtes au cas où on vous les demanderait.

### ... et une lettre de motivation (*cover letter*) bien ficelée

Source d'informations nouvelles, la lettre de motivation vient compléter le CV. Tenant sur une page maximum, elle doit impérativement être dactylographiée, les Anglo-saxons n'étant pas friands de graphologie. Adoptez un style énergique en utilisant des verbes d'action, des expressions positives (préférez *I am confident* à *I believe*), privilégiez la voie active et ayez recours aux exemples et aux quantifications, gages de qualité. De plus, votre lettre doit être personnalisée : renseignez-vous sur le nom et le titre exact de la personne à qui vous l'envoyez.

Concernant la mise en page, la présentation block style (tous les paragraphes alignés à gauche) est la plus appropriée pour nos voisins anglo-saxons. Pour conclure votre lettre, évitez le *Best regards*, trop familier, et utilisez *Yours sincerely* pour la Grande-Bretagne et *Sincerely yours* pour les Etats-Unis. A savoir : pour les Etats-Unis et le Canada, vous devez indiquer votre numéro de visa, obligatoire si vous souhaitez travailler là-bas.

Enfin, la candidature spontanée (*speculative application*) est très courante outre-Atlantique, plus que chez nous ou même qu'en Grande-Bretagne. Elle témoigne d'une recherche dynamique, très appréciée des entreprises. Néanmoins, elle requiert une recherche approfondie sur le secteur vous intéressant. ●



# Le Baromètre Etudiants 2009

Réalisé par l'Institut trendence, société internationale de recherches et d'enquêtes dans le domaine de l'emploi.

Avec plus de 22 000 réponses d'étudiants de niveau bachelor et master, Le Baromètre Etudiants 2009 de l'Institut trendence est la plus grande enquête Emploi et Carrière en France. Il a été réalisé par questionnaire en ligne entre octobre 2008 et janvier 2009 auprès de 134 écoles d'ingénieurs et de management, IAE, IEP et universités.

Les résultats ont été pondérés afin d'obtenir un échantillon représentatif du paysage de l'enseignement supérieur en France. Le palmarès Top employers est réalisé sur la base d'une question semi-ouverte: une liste d'employeurs est proposée aux étudiants, qui peuvent la compléter s'ils le souhaitent.

## Le Top Employeurs 2009

Rang 2009	Entreprise	% 2009	Rang	Rang 2008	% 2008
3	BNP Paribas	10.2%	⬇️	1	11.3%
10	Société Générale	6.1%	⬇️	4	9.0%
13	HSBC	4.8%	⬇️	9	6.5%
24	JPMorgan	3.1%	⬇️	16	4.3%
31	Goldman Sachs	2.7%	⬇️	29	2.8%
35	AXA	2.4%	⬆️	42	2.1%
41	Groupe Crédit Agricole (incl. LCL et Calyon)	2.1%	⬇️	18	3.8%
47	Morgan Stanley	1.8%	⬇️	33	2.5%
80	Merrill Lynch	0.9%	⬇️	46	1.8%
86	Banque Populaire	0.8%	⬇️	67	1.2%
89	Groupe Caisse d'Epargne	0.7%	⬇️	76	1.0%
89	Citigroup	0.7%	⬇️	70	1.1%
99	AGF (Groupe Allianz)	0.5%	⬇️	97	0.6%
99	Crédit Mutuel – CIC	0.5%	⬇️	76	1.0%
99	La Poste	0.5%	⬇️	86	0.8%
111	Lehman Brothers	0.3%	⬇️	86	0.8%
111	UBS France	0.3%	⬇️	70	1.1%

Banques & Assurances

Fondé en 1999, l'Institut trendence (Groupe GTI) est implanté en Europe et en Asie et réalise dans le monde entier les plus grandes enquêtes Emploi et Carrière auprès de jeunes diplômés, bacheliers et jeunes expérimentés. trendence aide ainsi les entreprises à optimiser leur stratégie d'image de marque employeur, leur sourcing et leurs Relations Ecoles.

Vous trouverez dans les pages qui suivent des extraits du Baromètre Etudiants 2009 récapitulant les quatre principaux domaines d'activités dans lesquels les jeunes diplômés souhaiteraient exercer leurs talents, parmi lesquels figurent bien sûr la finance et l'audit. On doit noter une baisse sensible du secteur bancaire dans le classement, la crise est passée par là, même si certaines institutions conservent un positionnement plus qu'honorable. L'exemple le plus frappant est le passa-

ge de BNP Paribas de la première à la troisième place au profit de LVMH qui avec L'Oréal occupent les deux premières places du classement général, le luxe jouant le rôle de valeur refuge. On ne sera pas étonné de voir les géants de l'audit confortés dans leur position puisqu'ils figurent tous parmi les dix premiers du classement général avec même une remontée significative pour deux d'entre eux.

Précisons enfin que ces classements correspondent à des votes de futurs managers et qu'en dépit de leur spécialisation, ils ont pu exprimer des choix en faveur de sociétés dont l'activité semble éloignée de leur expertise, ce qui explique la présence du luxe et de l'agroalimentaire dans ces classements et souligne l'importance de la flexibilité et de l'ouverture d'esprit pour saisir toutes les opportunités. ●

Rang 2009	Entreprise	% 2009	Rang	Rang 2008	% 2008
4	Ernst & Young	9.9%	↔	4	9.0%
5	Deloitte	7.1%	↑	11	5.2%
7	KPMG	6.5%	↑	10	6.2%
8	PricewaterhouseCoopers	6.5%	↓	7	7.7%
37	Mazars	2.4%	↑	39	2.2%

Audit &amp; Expertise

Rang 2009	Entreprise	% 2009	Rang	Rang 2008	% 2008
1	LVMH (incl. Louis Vuitton, Hennessy, Dior, Séphora)"	14.3%	↑	3	9.5%
2	L'Oréal	13.5%	↓	1	11.3%
16	PPR (Fnac, Puma, Gucci group, Conforama, Redoute...)	4.4%	↑	26	3.0%
26	Richemont (incl. Cartier, Montblanc, Lancel...)	2.8%	↑	59	1.4%

Luxe

Rang 2009	Entreprise	% 2009	Rang	Rang 2008	% 2008
6	Groupe Danone	7.0%	↔	6	8.2%
12	Nestlé	5.2%	↑	13	4.6%
26	Unilever	2.8%	↓	25	3.1%
35	Coca-Cola	2.4%	↑	43	2.0%
41	Kraft Foods	2.1%	↓	39	2.2%
63	Ferrero	1.3%	↓	56	1.5%
68	Groupe Pernod Ricard	1.2%		nouveau	
86	Mars France	0.8%	↑	102	0.5%
94	PepsiCo France	0.6%		nouveau	
99	Cadbury France	0.5%	↓	92	0.7%

Agroalimentaire

source : trendence. Pour plus de détails, rendez-vous sur [www.targetcarrieres.fr](http://www.targetcarrieres.fr)

# A-Z

## des recruteurs



Consultez le récapitulatif  
des employeurs  
en page 42

### Nos partenaires

### LISTE DES ANNONCEURS

Crédit Agricole.....	33
Deutsche Bank .....	34
Eules Hermes SFAC .....	35
Goldman Sachs International .....	36
KPMG Luxembourg .....	37
Natixis .....	38
Oliver Wyman .....	39
PricewaterhouseCoopers.....	40
The Royal Bank of Scotland Group .....	41

# GROUPE CRÉDIT AGRICOLE



## ● Fiche signalétique

### Le Groupe :

Le groupe Crédit Agricole est un acteur majeur du secteur de la finance et de l'assurance avec un effectif mondial de 164 000 collaborateurs et plus de 11 500 points de vente. Le Groupe s'articule autour d'une structure centrale, Crédit Agricole S.A. majoritairement contrôlée par les 39 Caisses régionales, qui déploie 6 pôles métiers : Banque de détail, Banque de Financement et d'Investissement, Assurances, Gestion d'actifs, Services Financiers spécialisés, Private Banking...

Autant de secteurs d'activité dans lesquels le groupe Crédit Agricole, premier groupe bancaire en Europe\* et 1<sup>er</sup> employeur bancaire en France, détient des positions dominantes. Au fil du temps il a su devenir le partenaire privilégié de tous les secteurs économiques : particuliers professionnels, collectivités locales, institutionnels et entreprises.

\*Par les revenus de la banque de détail au 31/12/2007.

Présent dans plus de 70 pays, le groupe Crédit Agricole se place parmi les leaders mondiaux par ses fonds propres et s'est fortement développé à l'international ces dernières années.

Animées par une valeur commune : le sens du service client, les différentes entités du Groupe s'organisent autour de 6 pôles métiers :

- LA BANQUE DE DÉTAIL EN FRANCE : **Caisses régionales de Crédit Agricole et LCL**
- LES SERVICES FINANCIERS SPÉCIALISÉS : **Sofinco, Finaref, Crédit Agricole Leasing, Eurofactor**
- LA GESTION D'ACTIFS, LES ASSURANCES, LA BANQUE PRIVÉE :
  - La gestion d'actifs : **Crédit Agricole Asset Management, BFT, CPR Asset Management**
  - Les assurances en France : **Crédit Agricole Assurances**

- La banque privée : **Crédit Agricole Private Bank, Crédit Agricole Luxembourg, Banque de Gestion Privée Indosuez, Crédit Agricole Suisse, Crédit Foncier de Monaco ...**

- LA BANQUE DE FINANCEMENT ET D'INVESTISSEMENT : **Calyon, Cheuvreux ...**
- LA BANQUE DE DÉTAIL À L'INTERNATIONAL : **Cariparma et Friuladria en Italie, Lukas Bank en Pologne, Emporiki Bank en Grèce, Banco Espirito Santo au Portugal, Crédit du Maroc ...**
- LES ACTIVITÉS ET FILIALES SPÉCIALISÉES : **Crédit Agricole Private Equity, Idia, Sodica, CEDICAM, Crédit Agricole Immobilier, Uni-éditions**

### Notre offre :

Des CDI et des stages (7 000 stages à pourvoir en 2009) en France dans tous les métiers opérationnels du Groupe : marché des entreprises, marchés des capitaux, ingénierie financière et financements structurés, investment banking, gestion privée, gestion d'actifs, affacturage... mais aussi dans les métiers fonctionnels et transverses : marketing, informatique, audit, contrôle de gestion, comptabilité.

Des VIE dans les métiers de la Banque de Financement et d'Investissement, de la banque de détail à l'international, de la Banque Privée et de la Gestion d'Actifs.

Plus de 1 700 étudiants rejoindront le Groupe en 2009 pour des postes en alternance.

### La gestion des carrières :

Attentif à la réussite de chacun, le Groupe mène une politique d'intégration dynamique à destination des jeunes embauchés et propose différentes formations adaptées à chaque métier. De nombreuses possibilités d'évolutions (fonctionnelles et / ou géographiques) sont proposées au sein de notre groupe Crédit Agricole.

### ACTIVITÉS QUI RECRUTENT

- Banque de détail particuliers
- Banque de détail grandes entreprises
- Ingénierie financière • Gestion des risques de crédit • Corporate finance, investment banking • Equity capital markets • Banque privée, gestion de fortune • OPCVM • Commodities
- Audit interne • Audit informatique
- Expertise comptable

**NOMBRE D'EMPLOYES** 164 000 collaborateurs dans le monde.

**STAGES** Oui

**QUAND** Tout au long de l'année, selon les besoins et les formations suivies par les étudiants.

**PROFILS RECHERCHÉS** Jeunes diplômés Bac + 5 issus d'une école de commerce, d'ingénieurs ou de l'université avec de préférence une première expérience (stage, alternance ou VIE) dans le domaine de la banque / finance.

### OPPORTUNITÉS

Le groupe Crédit Agricole recrute : 800 à 1 000 stagiaires Bac + 5 dans l'ensemble des entités chaque année ; 100 postes de VIE à travers le monde ; des jeunes diplômés particulièrement dans les métiers de front office.

**ZONES GÉOGRAPHIQUES** Europe, Amérique du Nord, Asie, Amérique du Sud, Afrique.

## Candidatures :

Vous pouvez postuler tout au long de l'année directement sur notre site Internet : [www.mycréditagricole.jobs](http://www.mycréditagricole.jobs)

**On va plus loin avec le N°1**

TABLEAU RECAPITULATIF EN PAGE 42

# DEUTSCHE BANK

Deutsche Bank



## ● Business facts

Deutsche Bank is a leading global investment bank with a strong and profitable private client franchise.

Founded in 1870 and headquartered in Frankfurt, we continue to deliver unparalleled financial services throughout the world.

Key to our success are our employees, who come from 150 different nations and work in 72 different countries around the globe.

We embrace this talent and diversity as it holds a vast potential for creativity and innovation and enables us to continuously learn from each other. It's the people who make the difference and we therefore value performance, encourage team-work and support our employees in their personal and professional growth.

Even though we continue to evolve and change, the key to Deutsche Bank's success remains constant, a focus on client needs, a spirit of innovation, a broad range of expertise combined with technological power and financial strength delivered by diverse, highly skilled professionals across the globe.

### Divisions Recruiting

Asset Management, Finance, Global Banking, Global Markets, Human Resources, Legal, Risk & Capital, Group Technology & Operations, Private Wealth Management.

### Training Programme

The Deutsche Bank training programme is designed not only to develop your business, technical and personal skills but also facilitate your integration into a global culture. From the moment you embark upon the programme the bank is committed to providing you with the opportunity to succeed. The training programme starts with global orientation in either New York or London. This is followed by a team-building event, designed to develop your ability to work across national, cultural and divisional boundaries.

### Internship Programme

Deutsche Bank's summer internship programme for penultimate-year students is designed to give you a first-hand experience of what a career in Investment Banking is really like. The programme starts in London in the summer of 2010 and over a nine to ten week period you will have the opportunity to work alongside experienced professionals, complete real projects and work on live deals.

### We value diversity

Deutsche Bank invests in diversity through our mentoring and training opportunities, corporate sponsorships, all faith rooms, rainbow groups and multicultural partnerships.

### AREAS OF SPECIALISATION

- actuarial • corporate banking
- corporate finance • corporate treasury
- financial accounting • hedge fund
- insurance • investment banking
- investment/fund management
- IT/technology • management accounting • markets • operations
- private equity • private wealth management • risk • sales, trading and research • structured finance
- law • asset management

**SALARY** competitive

### BENEFITS

- bonus (discretionary) • gym membership/subsidy • life assurance
- pension scheme (with company contribution) • private healthcare
- season ticket loan • share options
- days' holiday – 25

**NUMBER OF VACANCIES (UK)** 1,000 worldwide

**NUMBER OF EMPLOYEES (worldwide)** over 78,000

**INTERNSHIPS** yes

**WHEN** summer 2010

### DEGREES SOUGHT

- all degree disciplines

**LOCATIONS** Hong Kong, Frankfurt, London, Moscow, New York, Singapore, Sydney, Tokyo

## Apply to:

[www.db.com/careers](http://www.db.com/careers)

+44 (0)207 545 3033

**CLOSING DATE** Analyst Internship

Programme 17/01/10 or 14/02/10

dependent on division applied to;

Analyst Training Programme 15/11/09;

Spring into Banking Programme

14/02/10

**'Your vision: to keep achieving your goals.  
Our promise: an exciting career.'**

CV & letter  
EAF  
Online  
E-mail

Applications accepted

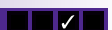


TABLEAU RECAPITULATIF EN PAGE 42

# EULER HERMES SFAC



## ● Fiche signalétique

Présent dans 51 pays et sur les 5 continents, Euler Hermes, leader mondial de l'assurance-crédit, affiche une présence internationale étendue et adaptée aux besoins des entreprises dans leurs échanges nationaux et internationaux. Cette stratégie accompagne la mondialisation de l'économie. En partant à la conquête de nouveaux marchés, les entreprises voient augmenter les risques pesant sur leur poste clients. C'est pour couvrir ces risques qu'Euler Hermes se déploie partout où vont ses clients en sécurisant leurs échanges commerciaux. Ce développement international offre de formidables possibilités de croissance aux entreprises.

Euler Hermes SFAC, la filiale française du groupe, accompagne la croissance des entreprises françaises en proposant trois services majeurs liés à la gestion du poste clients: la prévention du risque d'impayés, le recouvrement des créances commerciales et l'indemnisation des pertes.

L'analyse du risque interentreprises constitue la première des valeurs ajoutées qu'Euler Hermes SFAC offre à ses clients. Au cœur de l'activité de l'assurance-crédit, cette compétence repose sur une double

approche: macroéconomique et microéconomique.

La première vise à mesurer l'économie régionale dans un contexte de mondialisation des échanges commerciaux, la seconde à suivre en profondeur la santé de 2,5 millions d'entreprises en France.

### Nos opportunités :

Au delà de notre cœur de métier (la prévention des risques) et de ses métiers (analyste-crédit, arbitre), les opportunités de carrière au sein de notre groupe sont nombreuses et variées : commercial, ressources humaines, marketing, comptabilité-gestion, recouvrement, audit interne ...

### La gestion des talents :

Mobilité fonctionnelle, mobilité nationale, mobilité internationale. Les perspectives de carrière au sein du groupe Euler Hermes sont nombreuses et personnalisées. Intégrez un groupe qui s'investit dans la gestion des talents avec un parcours-formation riche où les opportunités d'évolution en France ou dans le monde ne manqueront pas.

### ACTIVITÉS QUI RECRUTENT

• Actuariat • Gestion des risques de crédit • Recouvrement • Comptabilité

**SALAIRE** Selon profils

**NOMBRE D'EMPLOYES** 1000 en France, 6 000 dans le monde

**NOMBRE DE POSTES VACANTS** une vingtaine par an

**STAGES** oui (50 par an) & apprentissages

**QUAND** tout au long de l'année

**PROFILS RECHERCHÉS** BAC +2 à BAC +5, universités ou écoles de commerce

**ZONES GEOGRAPHIQUES** France & monde pour le groupe

## Candidatures :

Solène MADEC

1 rue Euler  
75008 PARIS

+33 (0)1 40 70 50 50  
solene.madec@eulerhermes.com  
www.eulerhermes.fr

### Contact apprentissages / stages :

Romain Schneider  
1 rue Euler  
75008 PARIS

+33 (0)1 40 70 50 50  
romain.schneider@eulerhermes.com

### Site carrières :

www.eulerhermes.fr/fr/recrutement-carriere/recrutement-carriere.html

**L'assurance-crédit, ce n'est ni du crédit,  
ni de l'assurance.**

**Pour vous, c'est tout l'intérêt !!!**

# GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL



## ● Business facts

### About Goldman Sachs

The Goldman Sachs Group, Inc. is a bank holding company and a leading global investment banking, securities and investment management firm. Goldman Sachs provides a wide range of services worldwide to a substantial and diversified client base that includes corporations, financial institutions, governments, non-profit organisations and high net-worth individuals. Founded in 1869, the firm is headquartered in New York and maintains offices in London, Frankfurt, Tokyo, Hong Kong and other major financial centres around the world.

### Starting your career

The people of Goldman Sachs share a passion for achieving results and recognise that success comes with integrity. Their unique backgrounds, individual perspectives and diverse skills are put to the test as they help to shape our clients' businesses.

There are a number of different stages during your career when you can consider joining Goldman Sachs. Naturally, these will give you different degrees of exposure and responsibility, but whether you join as an intern, a new analyst or a new associate, you will immediately become part of the team with a real and substantial role to play. For more information on these career paths, go to [www.gs.com/careers](http://www.gs.com/careers).

### Recruiting top talent

Our recruiting process enables us to attract accomplished people to the firm. Nearly everyone – from our most senior leaders to our most junior analysts – are actively involved in recruiting as we seek to recruit people who share our core values. Academic achievement is important, but is only one indication of a person's potential. At Goldman Sachs, we recognise that a diverse workforce encourages increased creativity and innovation. Diversity is crucial to improved performance and continued business success. To that end, we are committed to an environment that values diversity and promotes inclusion.

### What we look for

Academic discipline is less important than the personal qualities an individual brings with them, however a strong interest in and appreciation of finance is important. Whatever your background, it is intellect, personality and zest for life that the firm values the most.

Goldman Sachs' ability to meet challenges and ensure the firm's success in the future depends on attracting and retaining the highest quality people and the firm makes an unusual effort to identify the best person for every job. We evaluate candidates on six core measures: achievement, leadership, commercial focus, analytical thinking, teamwork and the ability to make an impact. The firm expects commitment, enthusiasm and drive from its employees, but in return offers unparalleled exposure, early responsibility, significant rewards and unlimited career opportunities.

### AREAS OF SPECIALISATION

- corporate finance • economics
- financial accounting • hedge fund
- internal audit • investment banking
- investment/fund management
- investment operations • IT/technology
- markets • operations • private equity
- private wealth management • risk
- sales, trading and research
- structured finance

**SALARY** competitive

### BENEFITS

- bonus (discretionary) • gym membership/subsidy • life assurance
- pension scheme (with company contribution) • private healthcare
- season ticket loan

**NUMBER OF VACANCIES (UK)** c.250

**NUMBER OF EMPLOYEES (worldwide)** c.30,000

**INTERNSHIPS** yes

**WHEN** summer (spring internships are also available – see website for further details)

### DEGREES SOUGHT

- all degree disciplines

**LOCATIONS** European opportunities are available in London, Frankfurt, Paris, Moscow and Zurich. Opportunities are also available in Asia and other worldwide locations; please see our website for further information.

## Apply to:

please submit an online application at [www.gs.com/careers](http://www.gs.com/careers)

**CLOSING DATE** full time: 18/10/09

CV & letter  
EAF  
Online  
E-mail

Applications accepted

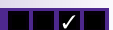


TABLEAU RECAPITULATIF EN PAGE 42

# KPMG LUXEMBOURG



## ● Fiche signalétique

### Business Facts

KPMG International is the coordinating entity for a global network of professional services firms, providing audit, tax, and advisory services, with an industry focus. The aim of KPMG International member firms, including sub-licensees and subsidiaries, is to turn knowledge into value for the benefit of their clients, people, and the capital markets. With nearly 137,000 people worldwide, member firms provide audit, tax, and advisory services in 144 countries.

KPMG is active in Luxembourg since 1970. The remarkable growth of the firm during the ensuing period mirrors the development of our client base from small and medium sized businesses to a broader spectrum in which major national and international firms active in the financial, insurance and manufacturing sectors figure prominently.

KPMG in Luxembourg provides a full range of audit, tax, financial and business advisory services. With more than 900 people, KPMG in Luxembourg is one of the country's leading audit and advisory firms.

### Opportunities

As a young professional with KPMG, you'll be offered a variety of challenges and gain extensive experience working with a wide range of clients across diverse industries. We have a number of graduate opportunities available in our audit, tax and advisory practices and provide a range of recruitment programs to students and graduates from Commerce, Business, Law and Finance. This is an ideal starting point for an exciting career with one of the world's leading professional services firm.

We will provide you with hands-on experience as well as internal and external professional training to help you discover and improve your skills. Our learning and development programs are tailored to the needs and ambitions of each individual, focusing on the specific areas within each division of the firm and on the industry specific areas available. We will also actively support you in preparing for professional qualifications, such as the local Réviseur d'Entreprises, ACCA and Wirtschaftsprüfer. This will enable

you to face new professional challenges and build a rewarding career.

### Why Come to Luxembourg?

Geographically situated between Belgium, Germany and France, Luxembourg is one of the smallest EU member states with a population of 493,000 and an area of 2,586km<sup>2</sup>, but with the highest per capital income in the world.

Its central location at the very heart of Europe, political stability, economic prosperity and multilingual professionals explain why a large number of foreign financial industrial and commercial groups have chosen Luxembourg as a centre for their activities.

As a founding Member State of the European Union, to which it makes a significant contribution, it is home to the European Court of Justice, the European Investment Bank and the European Court of Auditors.

In addition to a broad range of well established manufacturing industries, more than 300 banks and financial institutions have opened offices in Luxembourg leading to an ever growing number of collective investment undertakings and a similar growth in the areas of insurance, reinsurance and multimedia services.

### Your Profile

At KPMG in Luxembourg, we welcome candidates with a wide range of skills and abilities. As a result, we will not purely assess your application on the basis of your academic achievements. Instead, we place great importance on other aspects of your character – such as your interests, work experience, personal skills, abilities and your motivation. We're looking for team players who are innovative thinkers, people who enjoy the challenge of solving problems and who can effectively communicate their ideas. One of our main requirements is that you are fluent in English, French and/or German (Luxembourgish will be considered an advantage).

If your profile fits any of the opportunities described above, please apply online with your CV and cover letter in English at [www.kpmg.lu](http://www.kpmg.lu).

### ACTIVITÉS QUI RECRUTENT

• Ingénierie financière • Corporate finance, investment banking • OPCVM • Produits dérivés • Conseil en systèmes d'information et de gestion • Conseil en droit des affaires • Audit de société • Audit informatique • Expertise comptable • Expertise fiscale

**SALAIRE** competitive

### NOMBRE D'EMPLOYES

Worldwide : 137,000 and over 900 in Luxembourg

### NOMBRE DE POSTES VACANTS

approximately 100

**STAGES** yes

**QUAND** From September/October 2010 to March 2011 and from January to March 2011

**PROFILS RECHERCHÉS** Economics, Finance, Accounting, Audit, Information Technology and Law university degrees.

Fluency in English, French and/or German is required.

**ZONES GEOGRAPHIQUES** Luxembourg

## Candidatures :

KPMG  
Att. Human Resource  
9 Allée Scheffer  
L-2520 Luxembourg  
+352 22 51 51 1  
[mycareer@kpmg.lu](mailto:mycareer@kpmg.lu)  
[www.kpmg.lu](http://www.kpmg.lu)

# NATIXIS



## Fiche signalétique

### Activité

Banque de financement, d'investissement, de gestion d'actifs et de services.

### L'entreprise

Adossé au Groupe BPCE, numéro 2 du secteur bancaire français, Natixis organise ses activités autour de 5 Pôles : la Banque de financement et d'investissement, la Gestion d'actifs, le Capital investissement et la gestion privée, les Services et le Poste clients.

Natixis poursuit une ambition unique : accompagner ses clients dans leur développement et leur offrir les meilleures solutions bancaires et financières.

A cet effet, ses 22 000 collaborateurs mettent chaque jour leurs compétences techniques au service des entreprises et leur proposent des services innovants qui permettent leur croissance et la réalisation de leurs projets.

Aujourd'hui, Natixis c'est aussi :

- un acteur clé du financement des entreprises en France et à l'étranger avec des encours de prêts et créances de 116 milliards d'euros (31/12/2008)
- des performances commerciales solides avec des revenus provenant très majoritairement d'activités de banque traditionnelle
- un leader mondial de la gestion d'actifs avec 433 milliards d'euros d'actifs sous gestion (31/12/2008)
- l'un des principaux acteurs en France dans le capital investissement dédié aux PME via sa filiale Natixis Private Equity
- une référence mondiale en matière de poste client avec sa filiale Coface
- le numéro un en France de l'épargne salariale.

### Les métiers proposés

*Jeunes diplômés et 1re expérience professionnelle*

A la diversité d'activités de Natixis correspond une palette de métiers auxquels les

jeunes diplômés peuvent accéder : chargé d'affaires entreprises, chargé d'affaires financements structurés, fonds propres, fusions acquisitions, trader, sales, auditeur interne, analyste risques, gérant de portefeuille, arbitre assurance crédit, gestionnaire de back ou middle office, services bancaires, services financiers, analyste informatique...

### Stages

Natixis propose tout au long de l'année plus de 1 500 stages destinés aux élèves des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années des grandes écoles et master des universités. Ces stages sont à pourvoir pour une durée variant de 6 mois à 1 an dans différents domaines d'activités : bancaires (entreprises, financements structurés, LBO, fusions acquisitions, marchés), services, risques, asset management, assurance crédit, back ou middle office.

### Volontariat International en Entreprise

Plus de 120 missions de VIE (Volontariat International en Entreprise) sont également proposées sur des missions analogues à celles des chargés d'affaires, traders et sales junior pour une durée de 18 à 24 mois. Ces missions peuvent se situer à New York, Houston, Sao Paulo, Shanghai, Hong Kong, Singapour ou Dubai.

### La gestion des carrières

Natixis privilégie le développement permanent de l'efficacité individuelle et collective par la mobilité interne. Découvrir de nouveaux métiers, développer son expertise, évoluer au sein des différentes entités : la mobilité au sein de Natixis, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est une réalité de l'entreprise, source d'épanouissement personnel et d'élargissement des compétences.

Les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une solide préparation à leur futur poste, par des cursus de formation métiers. Par ailleurs, tout au long de son parcours, chaque collaborateur participe à des actions de formation individuelles.

### ACTIVITES QUI RECRUTENT

Banque de financement, Banque d'investissement, Asset management

### NOMBRE D'EMPLOYES

- National : 13 000
- International : 9 000

### STAGES

Oui

### PROFILS RECHERCHES

Dans le cadre de notre développement à l'international, nous permettons à des candidats à fort potentiel de valoriser leurs compétences et leurs qualités personnelles sur des missions adaptées à leurs aspirations dans un environnement privilégiant la relation humaine. Un parcours chez Natixis est un moment privilégié pour s'investir dans nos métiers et échanger avec nos équipes à l'écoute des nouveaux collaborateurs.

Les doubles formations sont particulièrement appréciées, de même que l'ouverture à l'international (maîtrise de plusieurs langues, double culture).

### ZONES GEOGRAPHIQUES

- France : Paris et métropoles régionales
- International : présence sur les 5 continents et dans 68 pays

## Candidatures :

NATIXIS

Direction des Ressources humaines  
BP 4 - 75060 Paris Cedex 02

+33 (0)1 58 32 30 00

stages@natixis.fr  
vie@natixis.fr

www.natixis.com

# OLIVER WYMAN

## OLIVER WYMAN

### ● Fiche signalétique

#### About us

Oliver Wyman is an international management consulting firm. We combine deep industry knowledge with specialised expertise in strategy, operations, risk management, organisational transformation and leadership development. We work alongside our clients to develop practical solutions that deliver real impact. With offices around the globe, we have the ability to meet our clients' needs anywhere in the world.

#### What we offer

Oliver Wyman is specifically structured to attract, retain and offer superior rewards to outstanding people. We are distinct from our peers in focusing on your long-term career development. We hire with the vision to see new consultants through to Partner within 6–9 years.

We are a true meritocracy with no artificial barriers to success. New consultants are given real client-facing roles from the outset and work as key members of a project team.

Consulting candidates can apply to either or both of our distinctive career tracks:

#### Financial Services Management Consulting (FSC)

Consultants on this track specialise in Financial Services and become content experts early in their careers, which affords high responsibility. They work on strategy and management challenges for clients in the financial sector, including retail banking, investment banking, insurance, wealth and asset management and risk.

#### General Management Consulting (GMC)

Consultants on this track start by working across a range of industries including aviation, energy, health, manufacturing, media, retail, telecommunications and transportation, before specialising as their career progresses.

#### What we are looking for

We are seeking candidates who are inquisitive, motivated, and have strong analytical and quantitative skills. Clarity of thought and expression are fundamental, together with a down-to-earth, personable manner. Fluency in a second language is highly desirable. An interest in international travel is a must, as our international staffing model will take you to many exciting locations around the world. We encourage a strong entrepreneurial spirit at Oliver Wyman and are looking for people who can help us grow our business into exciting new areas.

#### Supporting your professional development

You will find opportunity for learning that is as vast as your appetite to seize it. We are committed to investing in professional and personal development and offer a structured programme of ongoing training throughout your career. At the same time we recognise that consulting is an apprenticeship, and nothing can beat high quality 'on the job learning'. Our training programme is specifically designed to complement this apprenticeship model.

We also offer a range of sabbatical programmes to allow you to pursue other interests during your career.

#### AREAS OF SPECIALISATION

- Strategy consulting

**SALARY** highly competitive

**NUMBER OF EMPLOYEES** 2,900 staff working out of 42 offices in 18 countries throughout the world

**NUMBER OF VACANCIES** No fixed quota

**INTERNSHIPS** We recruit interns year round for between 3 and 6 consecutive months.

**PROFILE SOUGHT** Successful candidates will come from an engineering or business school background.

**LOCATIONS** London, Barcelona, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Istanbul, Madrid, Milan, Munich, Moscow, Lisbon, Paris, Stockholm, Zurich and offices across Asia, Australia, and the Americas

#### Apply to:

[www.oliverwyman.com/careers](http://www.oliverwyman.com/careers)

(CV and Cover letter in English)

Agathe Popelard (FSC)

or Michèle Davy (GMC)

28, avenue Victor Hugo,  
75783 Paris Cedex 16

+33 (0)1 45 02 30 24

**At that point, it's over to you. How will you make your impact? Get there faster. Start here.**

# PRICEWATERHOUSECOOPERS

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

## ● Fiche signalétique

### Activité

Audit et Conseil

### Présentation

Acteur de référence dans l'ensemble de ses métiers, PricewaterhouseCoopers, offre à ses clients une prestation intellectuelle globale, efficace, à haute valeur ajoutée au travers de ses trois principales expertises :

**Audit** : audit et certification des comptes ;

**Conseil** : accompagnement des transactions, amélioration de la performance et gestion des risques et des crises ;

**PwC Entreprises** : expertise et conseil auprès des PME-PMI.

Ces offres de services sont approfondies grâce à des approches sectorielles spécifiques :

- Industrie (produits industriels et biens de consommation) et services,
- Banques, assurances, services financiers,
- Nouvelles technologies, télécommunication et loisirs,
- Secteur public.

### Implantations

- Présence dans 153 pays.
- 25 bureaux en France.

### Chiffre d'affaires

- 28,2 milliards de dollars US dans le monde.
- 641 millions d'euros en France.

### Evolution de carrière rapide et individualisée

Nous vous proposons une évolution de carrière rapide. Après 3 ou 4 années d'expérience et en fonction de votre niveau de compétence et de vos performances sur les missions, vous accédez à des fonctions managériales.

### Formation

10 % du chiffre d'affaires sont consacrés à la formation. Chaque collaborateur élabore son propre plan de formation en fonction de ses besoins :

- Formation à nos métiers ;
- Formation à caractère technique ;
- Formation à caractère sectoriel ;
- Développement personnel.

### Processus de recrutement

Sélection sur dossier de candidature (CV + lettre de motivation).

Pour un emploi : 3 entretiens (RH, opérationnel, Associé).

Pour un stage : 1 ou plusieurs entretiens (RH et / ou opérationnel).

### Message aux étudiants

Pourquoi rentrer chez PwC ?

Vous bénéficierez d'une intégration et d'une formation adaptées. Vous aurez accès à des outils et méthodologies de pointe. Vous effectuerez des missions variées chez des clients différents. Vous partagerez des connaissances sur des bases de données informatiques par client. Vous profiterez de l'ampleur de la proximité du réseau international. Si vous avez le goût de la mobilité (géographique ou fonctionnelle) et un sens aigu de l'éthique...

...Rejoignez-nous !

### ACTIVITÉS QUI RECRUTENT

- Actuariat • Corporate finance, investment banking • Audit de société
- Audit informatique • Audit social
- Expertise comptable • Expertise fiscale

### NOMBRE D'EMPLOYES

155 000 personnes dans le monde, dont 3 800 en France.

### NOMBRE DE POSTES VACANTS

380 postes en premier emploi, 300 stages. Auditeurs financiers • Consultants en amélioration de la performance • Consultants en transaction • Consultants en gestion des risques et des crises • Experts conseils en PME-PMI • Consultants spécialisés dans l'accompagnement de l'entreprise • Actuaire

### STAGES

De 3 à 6 mois selon les métiers, au sein d'une équipe de professionnels, pouvant déboucher sur un recrutement.

### QUAND

Pour l'audit, le recrutement s'effectue près d'une année avant le début de votre intégration tout en gardant en tête que l'intégration s'effectue au mois d'octobre pour un stage de 6 mois et au mois de janvier pour des périodes de 3 à 4 mois.

### PROFILS RECHERCHÉS

Au-delà d'une solide formation (BAC + 5 en école de commerce, école d'ingénieurs ou université) nous nous attachons avant tout à votre esprit d'équipe, votre curiosité intellectuelle, votre esprit critique, votre sens de l'initiative et de l'innovation et votre capacité d'adaptation.

## Candidatures :

Emplois : Isabelle Grevez.

Stages : Lidya Filipi.

PRICEWATERHOUSECOOPERS

63, rue de Villiers

92 208 Neuilly-sur-Seine Cedex

+33 (0)1 56 57 58 59

www.pwcrecrite.com

# THE ROYAL BANK OF SCOTLAND GROUP



## ● Business facts

Talented people, particularly graduates, are essential to the future of The Royal Bank of Scotland Group. To say RBS has had its challenges is an understatement, however, we know what went wrong, are taking decisive action to fix problems and have a new strategic plan in place to regain strength.

We are now firmly looking to the future, and for graduates this exciting period of change presents an unprecedented opportunity to be part of the solution. Those who join now will have an important part to play in redefining the organisation in the months and years to come. With that in mind, there's never been a more exciting time to join.

In Global Banking & Markets we are looking for talented graduates to join us in Markets (Trading, Sales, Research & Strategy, Structuring) and Banking (Corporate Coverage & Advisory, Origination, Portfolio Management), we also have opportunities within GBM Operations and GBM Technology.

### Who we're looking for

Graduates will need a 2.1 or 2.2 depending on programme. We are also looking for entrepreneurial flair, the drive to push things and a natural feel for business.

Whether you're just out of university, working elsewhere or returning from travelling, your experiences in life and the skills you've developed are just as important as the knowledge you gained at university.

### Training and development

Flexibility and choice define our many graduate programmes. These last from 12–36 months, depending on which one of our very different programmes you join. Expect a thorough induction, first class development programme, sponsorship for relevant professional qualifications, ongoing mentoring and support and many career options within your chosen area. Above all, expect a strong platform on which to develop your skills and progress your career.

### Benefits

RBS offers benefit funding which allows you to pick and choose from a range of benefits to suit your individual needs. To find out more information about this please visit [www.makeitrbs.com](http://www.makeitrbs.com)

### How to apply

Please visit [www.makeitrbs.com](http://www.makeitrbs.com)

### AREAS OF SPECIALISATION

- actuarial • corporate banking
- corporate finance • financial accounting • insurance • investment banking • IT/technology • management accounting • markets • operations
- private wealth management • retail banking • risk • sales, trading and research • structured finance

**SALARY** £ competitive plus benefits

### BENEFITS

- share options • days' holiday – 25

**NUMBER OF VACANCIES (UK)** 400+ graduates in 2010 across all programmes

**NUMBER OF EMPLOYEES (worldwide)** over 100,000

### DEGREES SOUGHT

- all degree disciplines

**LOCATIONS** Throughout the UK, Europe, Asia, US and elsewhere in the world – depending on programme

## Apply to:

[www.makeitrbs.com](http://www.makeitrbs.com)

**CLOSING DATE** Varies by programme – please check [www.makeitrbs.com](http://www.makeitrbs.com)



CV & letter  
EAF  
Online  
E-mail

Applications accepted

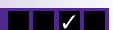


TABLEAU RECAPITULATIF EN PAGE 42

# Nos partenaires

L'information de qualité contenue dans TARGET*Carrières Banque, Finance & Audit* vous est accessible gratuitement grâce à nos annonceurs ; leur contribution permet l'impression et la distribution de ce support d'orientation carrière afin de vous aider à faire des choix dans votre orientation professionnelle.

Pour connaître leurs domaines d'activités respectifs et leur présence géographique, merci de vous reporter aux tableaux p. 10 et p. 18.

Profil	Page institutionnelle	Nom de la société	Nombre d'employés		Diplômes			Opportunités		
			Effectif national	Effectif monde	Master universitaire	École de commerce / ECP	École d'ingénieurs	Stages	VIE / stages / alternance	Premiers emplois
33	3 <sup>ème</sup> de couverture	<b>Crédit Agricole (Groupe)</b> <a href="http://www.credit-agricole.com">www.credit-agricole.com</a>	113 200	164 000	•	•	•	•	NC	NC
34		<b>Deutsche Bank</b> <a href="http://www.db.com/careers">www.db.com/careers</a>	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
35		<b>Euler Hermes SFAC</b> <a href="http://www.eulerhermes.fr/fr/">www.eulerhermes.fr/fr/</a>	1 000	6 000	•	•			40	20-40
36		<b>Goldman Sachs International</b> <a href="http://www.gs.com/careers">www.gs.com/careers</a>	150	30 000	•	•	•	•	oui	NC
37	2 <sup>ème</sup> de couverture	<b>KPMG Luxembourg</b> <a href="http://www.kpmg.lu">www.kpmg.lu</a>	900	137 000	•	•	•	•	20	80-100
38		<b>Natixis</b> <a href="http://www.natixis.com">www.natixis.com</a>	14 000	22 000	•	•	•	•	env. 1 400	
39	11	<b>Oliver Wyman</b> <a href="http://www.oliverwyman.com">www.oliverwyman.com</a>	290	2 900		•	•	•	NC	NC
40	4 <sup>ème</sup> de couverture	<b>PricewaterhouseCoopers</b> <a href="http://www.pwc.com">www.pwc.com</a>	3 800	155 000	•	•	•	•	300	380
41		<b>The Royal Bank of Scotland Group</b> <a href="http://www.makeitrbs.com">www.makeitrbs.com</a>	—	> 100 000	•	•	•	•	—	> 400

## Mentionnez

**TARGET***Carrières Banque, Finance & Audit*  
dans vos candidatures ou lors de vos entretiens.



© N. Kowalski et Getty Images



\* Par les revenus de la banque de détail. Le classement est établi au 31/12/07.

# Le groupe *Crédit Agricole* recrute

## *On va plus loin avec le n°1*

Rejoignez le groupe Crédit Agricole, **1er groupe bancaire en Europe\***, présent dans plus de 70 pays.

Réelle diversité des métiers dans les domaines de la banque, de la finance et de l'assurance, véritables perspectives d'évolution...

Découvrez toutes nos opportunités sur **[www.mycreditagricole.jobs](http://www.mycreditagricole.jobs)**

Acteur engagé en faveur de la diversité, le groupe Crédit Agricole mène une politique dynamique de recrutement à destination des personnes handicapées. Vous pouvez adresser votre candidature à la Mission Handicap du Groupe : [casa.iph@credit-agricole-sa.fr](mailto:casa.iph@credit-agricole-sa.fr)



Mon entreprise,  
elle me fait voir  
le monde  
différemment



- . Programme «Women in PwC»
- . 400 stages Etudiants
- . 25 bureaux en régions
- . Fondation PwC

PwC vous accompagne chaque jour pour vous offrir le meilleur et vous permettre de vivre votre métier comme vous l'entendez. Entrer dans notre réseau, c'est s'ouvrir de nouvelles perspectives au cœur du monde de l'audit, du conseil et de l'expertise comptable. Votre avenir a de beaux jours devant lui... Postulez en ligne sous réf. «Target BFA/2009».

**Je veux. Je peux.**



Retrouvez nos engagements sur  
**[pwcrecrute.com](http://pwcrecrute.com)**

PRICEWATERHOUSECOOPERS 