

Licence 3, Masters 1 & 2  
targetcarrieres.fr/ingenierie

2010

2<sup>ème</sup> édition

# TARGET carrières

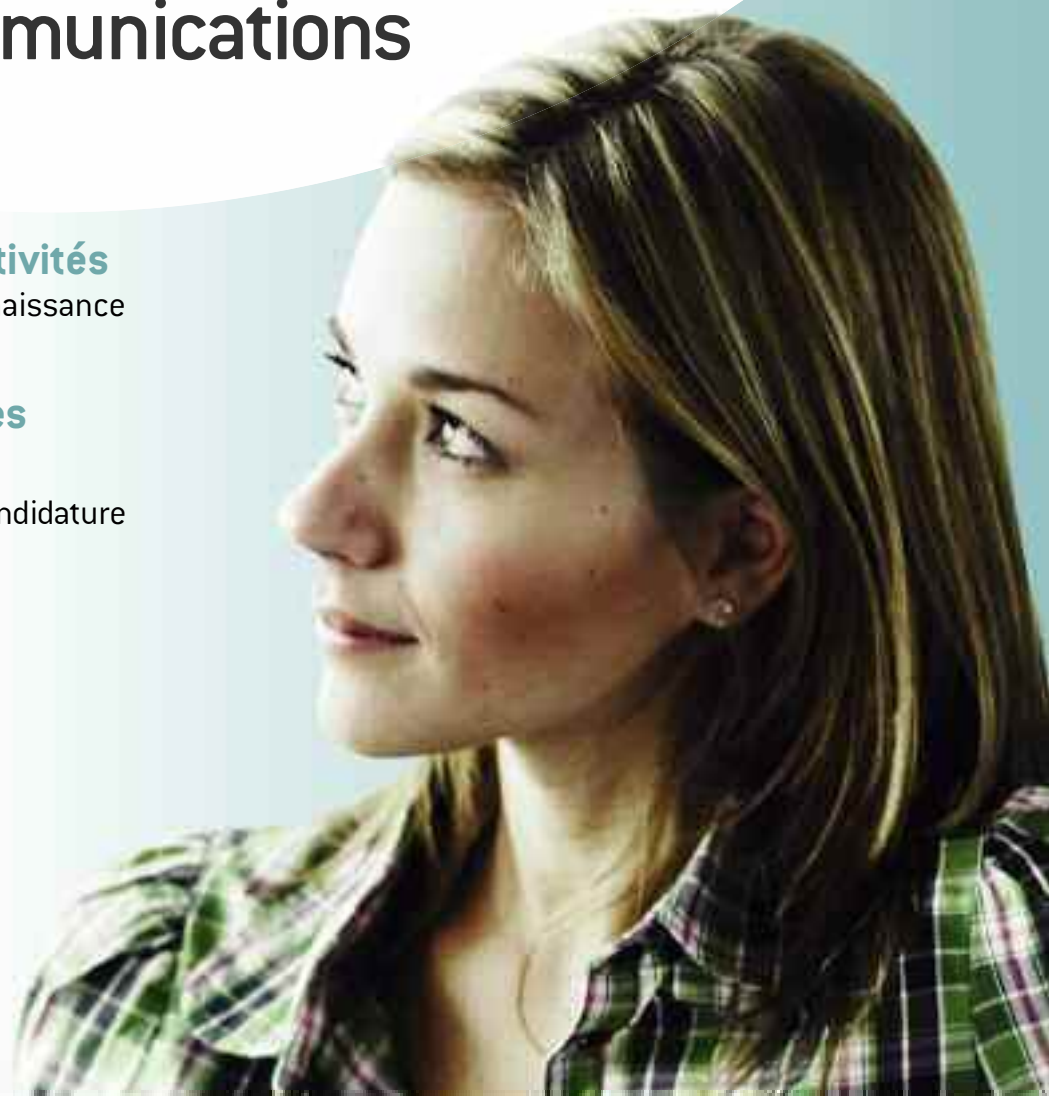
## Informatique & Télécommunications

### Domaines d'activités

Pour choisir en connaissance  
de cause

### Les conseils des recruteurs

Les étapes d'une candidature  
réussie



Publié par 

des informations essentielles pour votre carrière

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

plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres

# Votre carrière commence ici...

Procurez-vous gratuitement un  
exemplaire auprès de notre stand  
ou de votre Service Carrière.

Et n'oubliez pas  
d'enregistrer  
votre candidature sur  
[www.targetcarrieres.fr](http://www.targetcarrieres.fr)



des informations essentielles pour optimiser votre carrière

**TARGET** [carrieres.fr](http://carrieres.fr)  
plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres

# La motivation, une qualité indispensable

... et encore plus en temps de crise !

**L**e secteur IT présentait jusqu'à fin 2008 des perspectives de croissance extrêmement favorables mais il a perdu de sa dynamique avec la généralisation de la crise. La chute des dépenses informatiques a touché de plein fouet les SSII qui ont vu le nombre de leurs contrats fortement réduit. Avec les premiers signes de ralentissement, les jeunes ingénieurs ont commencé à rencontrer des difficultés pour trouver leur premier emploi. Toutefois, bien que le secteur traverse sa plus forte crise depuis 2001, il est fondamental de garder espoir et d'appréhender la recherche d'emploi avec détermination car de nombreuses opportunités existent !

En vue de vos prochaines rencontres

avec des recruteurs, nous vous recommandons plus que jamais d'adopter une attitude humble et de prouver votre motivation. Durant l'âge d'or des ingénieurs, le nombre d'offres d'emploi était largement supérieur au nombre de candidats et si elle ne s'est pas totalement inversée, cette situation s'est au moins équilibrée. Les employeurs se montrent aujourd'hui plus exigeants et il n'est plus question de se montrer gourmand en termes de salaires ou de responsabilités !

Cette 2<sup>e</sup> édition de TARGET carrières *Informatique et Télécommunications* est là pour vous aider à maîtriser votre orientation professionnelle et... pour vous rassurer ! En vous inspirant des témoignages de professionnels et des conseils pratiques situés en fin de revue, vous serez fin prêt pour aborder le

marché de l'emploi avec un projet professionnel abouti et une candidature bien ficelée. Rappelez-vous, il importe de bien choisir sa voie, en confrontant vos compétences et vos attentes, tant il est vrai que votre premier emploi aura une influence certaine sur votre avenir.

Nous tenons à remercier l'ensemble des sociétés qui ont accepté de participer au contenu éditorial de cette nouvelle édition de TARGET carrières *Informatique et Télécommunications*.



Marie-Anne Nourry  
Chef de projet éditorial

marie-anne.nourry@groupgti.com

## Plongez au coeur des métiers

Des opérationnels racontent leur quotidien

PAGE 10

Notre étude de cas

PAGE 15

## Outils d'orientation Un tutorial complet

Des grilles de faits et de chiffres pour comparer

PAGE 7

Des conseils pour peaufiner votre candidature

PAGE 22

## Ingénieurs à tout âge

Les séniors témoignent

PAGE 8

De jeunes collaborateurs vous racontent leurs premiers pas

PAGE 16





**Conférence de Rédaction**

Gait Le Goaster, Julie Roy-Camille, **Devoteam** ; Florence Alperine, **IBM** ; Johann Dromer, **Omnilog** ; Neil Lowery, Laurence Galateau, **Orange**; Ségolène Tresarrieu, **Parrot** ; Laëtitia Cuq, Alain Marc, Julien Menut, Marie-Anne Nourry, **Les Editions GTI**.

**Chef de projet éditorial** : Marie-Anne Nourry  
**Rédacteur en chef** Alain Marc  
**Maquette** Rachel Wiggans  
**Production directeur** Jane Anderson  
**Directeurs de la publication** : Adrian Wood et Julien Menut

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

ISSN 1969-2479

© 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 *Informatique & Télécommunications* 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 revues et un site Internet [targetcarrieres.fr](http://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>Adobe</b>	<b>Hewlett Packard France</b>
Elisabeth Tran Van.....20	Pierre-Olivier Patin.....18
<b>Calyon</b>	<b>IBM</b>
Youghourta Berghout .....16	Eve Chapelon .....10
<b>Castelis</b>	<b>mc2i Groupe</b>
Grégory Doussot .....17	Stéphane Hegedus .....9
<b>D2SI</b>	<b>Microsoft</b>
Laurent Bernaille .....17	Meryem Khazzan .....18
<b>Euroiciel</b>	<b>Nexeo</b>
Nicolas Petitjean .....20	Caterina Gamoulou .....21
<b>Groupe Crédit Agricole</b>	<b>Oberthur Technologies</b>
Olivier Biton .....12	Lorenzo Stranges .....9
<b>CS Communication et Systèmes</b>	<b>Omnilog</b>
Alain Saint-Requier .....8	Arnaud Georjgin .....9
<b>Devoteam</b>	<b>Smile</b>
Colin Masterson .....9	Laëtitia Knittel .....11
<b>GFI Informatique</b>	<b>Systran</b>
Thibaud Cavin .....14	Pierre Bernassau .....9
<b>Groupe Hélice</b>	<b>Teamlog</b>
Corinne Kien .....21	Thierry Roger .....15
<b>Groupe Savane</b>	<b>Thales</b>
Marie Le Duc .....21	Thibault Groisil .....13





# Sommaire



**PAGE 6**  
Secteur  
IT : états  
des lieux et  
perspectives



**PAGE 15**  
Etude  
de cas



**PAGE 22**  
Conseils  
pour votre  
candidature

## PANORAMA DES SECTEURS

Le marché de l'Informatique et des Télécommunications .....	6
Tableau récapitulatif .....	7
TARGET 400: Learning from leaders .....	8

## DOMAINES D'ACTIVITES

Intégration .....	10
Intégration de solutions web .....	11
Informatique financière .....	12
Systèmes critiques militaires .....	13
Informatique mobile .....	14
Etude de cas : Un projet de TVOD .....	15

## VIE ACTIVE

Témoignages de jeunes diplômés .....	16
--------------------------------------	----

## CE QUE VEULENT LES RECRUTEURS

Ce que veulent les recruteurs .....	20
Le CV et la lettre de motivation .....	22
Forums de recrutement .....	24
Les stages .....	25
L'entretien d'embauche .....	26
Réussir sa candidature en anglais .....	27

## TOP 100

Baromètre Étudiants 2009 .....	28
--------------------------------	----

# Le marché de l'Informatique et des Télécommunications

## Etat des lieux et perspectives

**F**in 2008, les medias présentaient un secteur IT faiblement impacté par le ralentissement économique et capable de maintenir ses prévisions de recrutement. Pourtant, on a pu observer une inquiétude croissante dans les mois suivant et en mars 2009 un ingénieur sur cinq affirmait craindre pour son emploi dans l'informatique. Les SSII, souvent en position d'attente faute de visibilité, ont poursuivi leurs recrutements en demeurant toutefois prudentes car les clients baissent les prix et allongeaient les délais – face au contexte économique difficile, ces derniers étaient contraints de limiter l'emploi des prestataires.

### Une situation globale favorable

Avec un taux net d'emploi proche de 90%, un délai de recherche d'emploi très court, des contrats et des statuts pérennes, les jeunes ingénieurs s'en sortent particulièrement bien, au regard d'autres disciplines. D'ailleurs, plus d'un stagiaire sur trois et 40% des apprentis se sont vus proposer un contrat durable par l'entreprise qui les accueillait.

Les SSII font partie des secteurs recrutant le plus de jeunes diplômés. Trois ingénieurs débutants sur dix (toutes spécialités confondues) ont trouvé leur premier emploi dans une société de services. A l'inverse, la banque a choisi de concentrer

ses recrutements sur les profils confirmés.

La médiane du salaire brut annuel (primes et indemnités diverses incluses) des ingénieurs débutants s'élevait à 33 440€ en 2008 contre 32 241€ l'année précédente. Malgré un contexte économique difficile, on note avec surprise une marge de progression pour les moins de 35 ans, tandis que dans les autres classes d'âge, les médianes 2008 sont inférieures aux médianes 2007. L'écart se creuse entre les hommes et les femmes car les salaires des jeunes diplômées restent plus faibles, et ces dernières connaissent des conditions d'insertion plus difficiles.

### L'ingénieur manager

La recherche d'une double compétence dépend non seulement des moyens de l'entreprise mais surtout de la nature du poste à pourvoir. L'ingénieur manager sera fortement apprécié des grands groupes recherchant des hauts potentiels pour occuper par exemple des postes de consultant impliquant un recul intellectuel. Ainsi, 21% des ingénieurs occupent des fonctions managériales et un débutant sur dix encadre une petite équipe.

De façon générale, ce n'est pas tant cette double compétence qui est recherchée qu'une combinaison de qualités techniques et de qualités relationnelles et commerciales. Les entreprises recrutent des compétences techniques mais surtout une personnalité. Autrement dit, elles

accordent autant d'importance au savoir-être qu'au savoir-faire car les jeunes ingénieurs doivent être aptes à communiquer avec tous les interlocuteurs. Un recrutement décalé (ex : via une soirée poker) leur permet d'observer les éventuels candidats sous un angle différent et de mieux appréhender leur personnalité.

Enfin, il faut noter que la plupart des sociétés proposent des carrières d'expert aux jeunes diplômés qui refusent de faire du relationnel. Les purs techniciens trouveront donc également leur compte.

### Petite SSII ou grand groupe ?

Face aux géants de l'IT proposant des salaires sur 13 ou 14 mois, des plans d'intéressement et des évolutions de carrière à l'international, les petites SSII rivalisent de créativité pour attirer les nouveaux talents et fidéliser les ingénieurs en postes. Moins connues et moins à l'aise financièrement, elles parviennent à tirer leur épingle du jeu en misant sur leur taille humaine et en jouant la carte du management de proximité. Elles séduisent ainsi les candidats souhaitant être en contact direct avec les dirigeants. Elles mettent également en avant l'excellence technologique de leur activité de niche, par opposition aux multinationales où les ingénieurs changent de mission au gré des appels d'offres. Ainsi, ceux qui les rejoignent savent précisément sur quelle technologie, dans quelle activité et chez quel client ils vont travailler.

Pour conclure, les jeunes ingénieurs sont toujours très attendus sur le marché de l'emploi et il est essentiel qu'ils fassent les bons choix en matière d'orientation. Les conseils et témoignages contenus dans cette nouvelle édition de TARGET carrières *Informatique & Télécommunications* sont précisément là pour vous aider à démarrer une carrière des plus passionnantes !

*Nous remercions le Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France pour nous avoir autorisés à utiliser les données publiées dans son enquête annuelle : Situations des Ingénieurs 2009 (<http://enquete.cnisf.org>).*



## Tableau récapitulatif des spécialisations

Profil Nom de la société	Business Intelligence Conseil SI / Infrastructure E-Commerce / E-Business Électronique de puissance Formation Ingénierie Infogérance Logiciels Sécurité Services (audit, développement, conception des solutions) Télécommunications / Réseaux													Localisation		Effectifs			
	Services aux PME Banque / Finance Europe / Asie Amérique du Nord Amérique Latine Afrique Océanie	Effectif national	dont ingénieurs	Effectif monde	dont ingénieurs														
Amadeus <a href="http://www.amadeus.com">www.amadeus.com</a>	•	•														2 500	2 000	8 500	2 700
Astek <a href="http://www.groupeastek.com">www.groupeastek.com</a>	•	•	•	•	•	•										2 800	2 500	3 200	2 900
BT <a href="http://www.bt.com">www.bt.com</a>	•	•	•													2 800		110 000	
Capgemini Groupe <a href="http://www.capgemini.com">www.capgemini.com</a>	•	•														21 175		91 621	
Castelis <a href="http://www.castelis.com">www.castelis.com</a>	•	•	•	•												40	35		
Devoteam <a href="http://www.devoteam.com">www.devoteam.com</a>	•	•														2 600	2 000	4 200	3 300
Esker <a href="http://www.esker.fr">www.esker.fr</a>																127	60	250	90
Groupe Hélice <a href="http://www.groupehelice.fr">www.groupehelice.fr</a>	•	•	•	•												700	250	700	250
Hewlett-Packard <a href="http://www.hp.com/go/jobs">www.hp.com/go/jobs</a>	•															6 000		320 000	
Homsys <a href="http://www.homsys.com">www.homsys.com</a>	•	•	•	•												250	220	250	220
Infolor <a href="http://www.infolor.fr">www.infolor.fr</a>	•	•														60	50	60	50
Klee <a href="http://www.kleegroup.com">www.kleegroup.com</a>	•	•	•													300	285		
mc <sup>2</sup> i Groupe <a href="http://www.mc2i.fr">www.mc2i.fr</a>	•															210	150		
Microsoft France <a href="http://www.microsoft.com/France/carrieres">www.microsoft.com/France/carrieres</a>	•	•														1 300	520	90 000	45 000
Obhertur Technologies SA <a href="http://www.oberthur.com">www.oberthur.com</a>																1 200	600	5 500	1 000
Objet direct (groupe Homsys) <a href="http://www.objetdirect.com">www.objetdirect.com</a>	•	•														131	121	131	121
Omnilog <a href="http://www.omnilog.fr">www.omnilog.fr</a>																71			
Oracle <a href="http://campus.oracle.com">http://campus.oracle.com</a>	•	•	•	•												1 700		>84 000	
Parrot <a href="http://www.parrot.com">www.parrot.com</a>																320	>200	480	>200
Smile <a href="http://www.smile.fr">www.smile.fr</a>	•	•	•	•												280		325	
Soat <a href="http://www.soat.fr">www.soat.fr</a>																220	198		
Sodifrance <a href="http://www.sodifrance.fr">www.sodifrance.fr</a>	•	•														824	718	839	730
Synchrone technologies <a href="http://www.synchrone-technologies.fr">www.synchrone-technologies.fr</a>	•															280	250		
Telindus Belgacom <a href="http://www.telindus.fr">www.telindus.fr</a>																650		1 800	

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

sur [targetcarrieres.fr/ingenierie](http://targetcarrieres.fr/ingenierie) 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.



**ALAIN SAINT-REQUIER**

Responsable de Production de la Division Sécurité

CS Communication et Systèmes

Supelec (1979)

### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

A ma sortie d'école, j'ai choisi de m'orienter vers l'informatique qui offrait déjà à cette époque de multiples opportunités de carrières, ainsi qu'une grande diversité de projets avec une forte innovation. Ainsi, j'ai pu prendre rapidement des responsabilités techniques dans le cadre de projets de nouveaux services et de nouveaux produits dans les télécommunications et la sécurité informatique.

C'est grâce à une bonne maîtrise des technologies que j'ai pu assurer des fonctions managériales sur des projets de plus en plus importants. Mon goût pour les affaires m'a conduit à poursuivre mon évolution dans le management en tant que responsable de département ou responsable de production. Aujourd'hui, j'encadre environ 70 personnes.

### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Un dirigeant est amené à prendre des décisions sur des sujets très variés, techniques, financiers, commerciaux, humains. Le goût pour l'organisation, la communication et la gestion des ressources humaines est indispensable, de même que le sens du commerce et de la relation client. Le futur dirigeant travaillera à développer ces qualités dès ses premières missions.

### Mes conseils aux jeunes diplômés

Faites le point régulièrement sur vos motivations et vos compétences et donnez-vous des objectifs de carrière en tenant compte de la réalité du marché. C'est ainsi que vous serez prêt à saisir les meilleures opportunités.



**COLIN MASTERSON**

Directeur des opérations de l'entité Télécom & Media

Devoteam

Institut Technologique de Dublin (1989)

### Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

De nationalité irlandaise, j'ai choisi de démarrer ma carrière en France au sein du groupe Ericsson. J'ai commencé à travailler dans le centre de R&D, avant d'évoluer vers un centre de support client qui a fait naître mon goût pour le service. En rejoignant Siemens en 1998, j'ai eu l'opportunité de participer à la création d'un certain nombre de départements et j'ai pris la direction des opérations du réseau intelligent. Après un passage dans une start-up, je suis retourné chez Siemens fin 2004 pour une mission importante : diriger une entité devant être vendue au groupe Devoteam. Attiré par le monde des SSII, j'ai choisi de partir à l'aventure avec Devoteam au moment du rachat. A présent, je suis parfaitement intégré et je dirige les opérations d'une entité de plus de 400 consultants.

### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Pour qu'un manager soit crédible auprès de ses équipes, il doit impérativement maîtriser son sujet. Pour cela, il est essentiel qu'il ait vécu diverses situations et occupé différents postes. Il ne faut pas avoir peur du changement pour bâtir une carrière solide.

### Mes conseils aux jeunes diplômés

Avant toute chose, armez-vous de patience ! Beaucoup de jeunes veulent brûler les étapes en devenant rapidement chef de projet. L'avantage d'une SSII est qu'elle permet de découvrir une variété de sociétés, d'ambiances et de postes... gage d'une évolution plus rapide.



### STÉPHANE HEGEDUS

Directeur d'unité  
mc<sup>2</sup>i Groupe  
ESI (1993)

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

Après plusieurs stages plutôt orientés vers le développement, j'ai eu la chance pour mon premier emploi de rejoindre mc<sup>2</sup>i Groupe, dont les activités d'ingénierie étaient complétées par une activité de conseil et d'assistance à la maîtrise d'ouvrage. J'ai pu rapidement rejoindre ces activités de conseil grâce à une absence de cloisonnement en interne entre nos différents métiers, et ainsi travailler sur de nombreux projets d'envergure notamment liés à la modernisation de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique.

Consultant manager depuis 2000, j'ai eu le double rôle d'encadrer nos consultants au sein de grands projets et de gérer les relations commerciales avec nos clients. Aujourd'hui, je suis directeur d'unité et j'anime une équipe de consultants et de managers représentant environ une centaine de personnes.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

A mon sens, le goût pour les relations humaines est indispensable, que ce soit dans le cadre de la relation clientèle ou pour la gestion de ses propres équipes.

#### Mes conseils aux jeunes diplômés

N'hésitez pas à multiplier les expériences pré-professionnelles : elles seront un atout majeur pour votre premier emploi et vous permettront de choisir votre orientation en connaissance de cause. Enfin, pour votre première entreprise, essayez de rencontrer de jeunes diplômés nouvellement recrutés. Si cela vous est refusé, demandez-vous pourquoi !



### LORENZO STRANGES

Responsable Marketing Innovation et Produits Avancés, Division Mobile  
Oberthur Technologies  
MBA du Collège des Ingénieurs (2002) et ENSTA (2000)

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

Après mon école d'ingénieurs, j'ai eu la chance d'être sélectionné par le MBA du Collège des Ingénieurs. Son cursus voué à l'action, puisque partagé entre les cours et les missions, m'a véritablement séduit et m'a permis de découvrir le marketing, le management, la finance, la conduite du changement... bref, toutes les matières dont je me sers aujourd'hui !

J'ai pu évoluer rapidement en travaillant au contact de bons managers mais j'ai également beaucoup appris – pas les mêmes choses bien sûr ! – aux côtés de managers moins aguerris.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Il est essentiel de croire en soi et d'être passionné par son métier. Avoir du leadership est également nécessaire car un manager doit être capable de rassembler les gens autour de ses propres idées.

#### Mes conseils aux jeunes diplômés

Avant tout, réfléchissez bien à ce que vous voulez faire. Les premières expériences sont très importantes car elles orienteront le reste de votre carrière. Pourquoi ne pas partir à l'étranger ? En plus d'être enrichissante, cette expérience sera très utile sur votre CV !

N'hésitez pas à acquérir une double formation – en marketing par exemple – car cela ouvre l'esprit, ainsi que les perspectives d'évolution. Enfin, je vous recommande une expérience en start-up qui vous permettra d'avoir rapidement accès à de nombreuses responsabilités.



### ARNAUD GEORGIN

Chef de projet technique  
Omnilog  
DESS Génie logiciel obtenu à Jussieu (2003), IUP Electronique et Informatique (2002) et DUT Informatique (2000).

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

Une fois mon DESS en poche, je suis arrivé sur un marché de l'emploi subissant encore l'impact de la crise du début des années 2000. Néanmoins, j'ai eu la chance de recevoir simultanément trois propositions et mon choix s'est porté sur celle d'Omnilog car je tenais à intégrer une SSII à taille humaine.

En tant qu'ingénieur d'études, j'ai participé pendant deux ans à diverses missions, en forfait ou en régie, et j'ai pu intervenir sur différentes technologies. J'ai commencé à gagner en responsabilités à l'occasion d'une mission au sein d'un groupe de télévision, et je suis finalement arrivé au poste de chef de projet technique. A présent, j'encadre jusqu'à cinq personnes, en fonction de la complexité des projets.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Tout d'abord, il est fondamental d'être passionné par ce que l'on fait. Ensuite, il faut être très attentif, tant vis-à-vis de son équipe que vis-à-vis de l'extérieur. Ce domaine évoluant extrêmement vite, il importe de s'informer des nouvelles tendances pour ne pas s'enfermer dans une technologie. Enfin, il faut être rigoureux et organisé pour veiller à la bonne avancée des projets.

#### Mes conseils aux jeunes diplômés

Lorsque vous arriverez sur le marché de l'emploi, montrez-vous proactifs ! Dans ce contexte de crise, il est essentiel d'affirmer sa motivation en n'hésitant pas, par exemple, à relancer les entreprises si vous n'obtenez pas de réponse à la suite de vos entretiens.



### PIERRE BERNASSAU

Directeur Marketing Europe  
SYSTRAN  
Ecole Centrale de Lyon (1982)

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

J'ai démarré ma carrière chez un grand constructeur informatique et je me suis rapidement spécialisé dans des domaines s'appuyant sur des technologies innovantes. Au fil de mon évolution, j'ai exercé le métier d'avant-vente puis d'ingénieur commercial, afin de mieux appréhender les besoins exprimés sur le terrain et de mieux comprendre les enjeux d'un support back-office. Je me suis finalement tourné vers le marketing qui se situe entre technique et commercial, front office et back office.

#### Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Vous devez vous préparer à travailler en équipe car, avec la généralisation des plates-formes collaboratives et la tendance contributive, les affaires se gagnent à plusieurs. La principale qualité du futur ingénieur doit être de « jouer collectif » et il en va de même pour le dirigeant qui acquiert la seule autorité que veulent bien lui accorder ses collaborateurs.

#### Mes conseils aux jeunes diplômés

Les carrières sont de plus en plus spécialisées et il devient difficile d'infléchir une tendance dans son évolution professionnelle. Aussi, choisissez avec soin votre premier poste car il va colorer votre profil. Évitez les modes et privilégiez les secteurs porteurs d'innovation. Enfin, choisissez bien votre camp – petite société, grande structure – car la personnalité de chacun s'exprime différemment en fonction de la taille de l'organisation.

# Intégration

Jongler entre technique et fonctionnel.

Au sein de l'entité Global Business Services d'IBM, je pilote des projets d'intégration d'ERP de type SAP HCM (Human Capital Management). Ce progiciel couvre toutes les fonctions Ressources Humaines (RH), de la paye à la gestion des compétences, et se présente aux entreprises comme un outil unique leur permettant de bénéficier d'une vision consolidée unique en termes de reporting et de simplifier la chaîne RH. Les entreprises, tous secteurs confondus, font appel à notre expertise et à notre savoir-faire pour faire évoluer leur SIRH. Ainsi, nous intervenons sur des projets très variés : remplacement d'un progiciel en phase d'obsolescence, mise en place de l'ERP en substitution à différents outils de gestion des RH, externalisation de la paye, déploiement d'une solution groupe sur des filiales ou des pays (les grands groupes internationaux se servent de plus en plus de l'outil informatique pour faire converger leurs différentes entités), mise en place d'un portail RH etc.

## Le consultant SAP HCM

Il est chargé d'intégrer des projets et travaille en mode projet, lequel est caractérisé par un certain nombre de phases :

- Conception : le client présente son besoin fonctionnel et le rôle du consultant consiste à réaliser une première adéquation entre ce besoin et le progiciel SAP, puis à identifier les paramétrages de développement qui devront être réalisés. Cette phase nécessite des compétences à la fois fonctionnelles, métiers et techniques.
- Réalisation : il s'agit de la mise en œuvre du progiciel, qui requière des compétences techniques pour paramétrer et développer.
- Recette : le client fait des tests pour vérifier que la solution qui va être mise en production correspond bien au besoin fonctionnel qu'il a énoncé lors de la phase de conception. En parallèle, le consultant corrige les éventuelles erreurs



qui ont pu être faites lors de la phase de réalisation.

- Mise en production : le consultant est chargé de former les utilisateurs finaux et de les accompagner dans des tâches généralement très différentes de celles qu'ils avaient l'habitude de faire. L'activité de conduite du changement est très forte sur les projets SAP HCM.

Selon la taille du projet, les équipes peuvent être composées de 5 à 80 personnes. L'organisation est toujours pyramidale : sur les grands projets, on retrouve un directeur de projet s'appuyant sur un chef de projet fonctionnel et un chef de projet technique, et des consultants seniors qui encadrent les consultants juniors.

## Les premiers pas

Après avoir reçu une formation, le jeune consultant rejoint une équipe dans laquelle il est encadré par des consultants plus expérimentés que lui. Petit à petit, il va monter en compétences dans un domaine fonctionnel (recrutement, formation, paye etc.). Il pourra ensuite soit gagner en séniorité et en expertise en se spécialisant dans ce même domaine, soit développer un profil plus généraliste et s'orienter davantage vers la gestion de projet.

## Les qualités nécessaires

Avant toute chose, ce métier étant à la fois technique et fonctionnel, le jeune consultant doit être capable de faire aussi bien

du développement et du paramétrage que de comprendre le besoin métier du client. Ensuite, il doit posséder un bon relationnel pour travailler en équipe, chez le client, ainsi qu'une forte capacité d'adaptation étant donné que les projets sont variés et que les entreprises appartiennent à des secteurs d'activité différents. Enfin, pour travailler en mode projet, il est essentiel d'être rigoureux pour pouvoir respecter les engagements et les délais. ●

## En bref

### Les attraits

- Ce métier est très riche puisqu'il permet de découvrir une grande variété de cultures d'entreprise et de secteurs d'activité. Il est également évolutif car le consultant va rapidement acquérir des connaissances qui lui permettront d'évoluer en expertise dans un domaine ou de façon transverse vers la gestion de projet.

### Les contraintes

- Les projets RH ont la particularité d'être souvent visibles de la direction générale et de toucher la totalité des salariés, ce qui a pour conséquence de générer une pression plus élevée.



EVE CHAPELON est Directeur de projet chez IBM. Elle est diplômée de l'EPF [1996].

# Intégration de solutions web

Un domaine qui évolue en permanence.

Au cours des dix dernières années, j'ai pu assister à un nombre considérable de changements dans l'univers d'Internet. A la fin des années 90, les solutions étaient extrêmement limitées, les clients commençaient à découvrir ce réseau mondial et Internet servait alors principalement de vitrine pour les sociétés. Progressivement, au fil de l'évolution des besoins des utilisateurs, les outils sont devenus plus pointus et les solutions plus accessibles. A présent, les projets sont nettement moins cloisonnés. A titre d'exemple, les sites de type institutionnels se sont enrichis et proposent désor-

mais des fonctionnalités plus avancées de forum, d'espaces personnels, de communauté etc. Nos clients étant eux-mêmes utilisateurs d'Internet, ils sont aujourd'hui des acteurs à part entière sur les solutions mises en place. En somme, ils s'impliquent davantage sur les projets et sont force de proposition !

Ce domaine évoluant sans cesse, nous constatons que les sociétés qui ont investi dans Internet il y a quelques années sont obligées de poursuivre leurs investissements... y compris en temps de crise. En effet, lorsqu'un site est obsolète, la solution l'est également et c'est précisément à ce moment que nous intervenons. L'impact de la crise se ressent toutefois sur les budgets puisque les sociétés doivent se montrer prudentes. Smile étant spécialisé dans l'Open Source, nous avons pu traverser la crise sans encombre grâce à des solutions à coût moindre.

## Le quotidien du chef de projet

En tant que chef de projet, j'ai pour mission de contrôler le bon déroulement d'un projet. Sous la responsabilité d'un directeur de projet, j'interviens sur les projets depuis l'avant-vente jusqu'au suivi de livraison. Dans un premier temps, mon rôle consiste à faire le lien avec le client pour analyser ses besoins et rédiger des spécifications. Ensuite, j'anime une équipe interne dont la taille varie en fonction de la complexité du projet. Un directeur artistique, un designer, un consultant fonctionnel, un architecte, des monteurs et des développeurs se relaient sur les différentes phases. Les problématiques sont alors techniques et portent essentiellement sur l'intégration de la solution. Une fois que le projet est livré, je dois assurer le suivi du client et les éventuelles évolutions nécessaires.

Lorsque l'on choisit de s'orienter vers la gestion de projet, il faut être conscient que l'on passera beaucoup moins de temps sur l'intégration technique. L'idéal c'est de trouver un bon compromis entre la technique et la gestion de

projet, par exemple de 50/50, mais cela fluctue forcément suivant les phases des projets en cours.

## Les évolutions récentes

Avec la richesse qu'offre Internet, le temps d'accès aux informations est devenu un des points clés de l'évolution du web. Les internautes ont évolué et sont de plus en plus à l'aise avec les outils, nous tendons donc vers des interfaces riches et personnalisables. Autre élément majeur, ils ont maintenant la possibilité d'être partie prenante de cette richesse en devenant contributeurs occasionnels : blogs, communautés, wiki, etc...

## Les qualités nécessaires

Il est indispensable d'être curieux et de se tenir informé des tendances pour ne pas s'enfermer dans une technologie. Les qualités de communications sont fondamentales car le chef de projet est amené à travailler avec un large panel d'intervenants notamment côté clients. Cette position transverse nécessite également de la souplesse et une bonne capacité d'adaptation. Enfin, il faut savoir être rigoureux car mener un projet de A à Z requiert un sens aigu de l'organisation. ●

## En bref

### Les attraits

- Un domaine dynamique en constante évolution et une grande richesse des secteurs et métiers abordés – parmi lesquels certains requièrent des solutions parfois atypiques.

### Les contraintes

- Rester à la page nécessite un réel investissement personnel qui peut de temps en temps s'apparenter à une contrainte.



LAËTITIA KNITTEL est Chef de projet chez SMILE. Elle est titulaire d'un DUT Informatique (2000), obtenu à l'IUT de Bourg-en-Bresse.



# Informatique financière

Une position à la fois transverse et exigeante.

Le CEDICAM pilote les réseaux internes de traitement des flux domestiques et internationaux et gère les plateformes d'échanges avec les systèmes de compensation et de règlement. Il assure la mise en œuvre des solutions monétiques pour le compte des Caisses régionales du Crédit Agricole, ainsi que la personnalisation des cartes bancaires diffusées par les banques du Groupe. Enfin, il intervient dans le domaine de la sécurité des moyens de paiement.

## Les évolutions récentes

Un nouveau marché des paiements a commencé à voir le jour en Europe avec un nouveau cadre réglementaire, l'apparition de nouveaux moyens de paiement et systèmes de règlement et de compensation. Un tel contexte favorise l'intensification de la concurrence et la concentration du marché. Le groupe Crédit Agricole a l'ambition de figurer parmi les leaders sur ce marché européen et a décidé de construire, via le CEDICAM, sa filiale Flux et Paiements, une plateforme industrielle européenne capable de traiter les opérations de toutes les entités du Groupe, y compris les filiales européennes, mais aussi de répondre à la demande de clients externes qui souhaiteraient lui confier le traitement de leurs paiements.

Ce projet d'envergure, qui implique la refonte totale du système d'informations Paiements du Groupe, a été engagé en 2008.

## Le métier en tant que tel

Dans le cadre de la refonte du système d'information Paiements du groupe Crédit Agricole, menée par le CEDICAM, je suis en charge de la partie Automate. J'encadre une équipe composée d'une vingtaine de chefs de projet, parmi lesquels se côtoient un noyau très expérimenté (plus de 20 ans d'expérience) et des jeunes possédant une connaissance encore récente du domaine monétique (moins de 6 ans).

Notre mission consiste à créer un nouveau logiciel Automate unique pour l'ensemble du Groupe. Pour cela, nous devons faire le lien entre les différentes entités du Groupe, dont nous avons collecté les besoins, et les prestataires (fournisseurs, éditeurs, intégrateurs etc.). Lorsque les étapes de conception générale seront terminées, nous passerons à la réalisation du logiciel et aux tests. Suivra alors la mise en pilote, puis la généralisation à l'ensemble des banques du Groupe. Au total, le projet va durer environ un an et demi.

Les enjeux de ce projet sont stratégiques et nous sommes soumis à une pression très forte. Toutefois, en tant que responsable d'équipe, il est de mon devoir de ne pas la transmettre aux chefs de projet !

## Les qualités indispensables

La réussite d'un tel projet repose sur la capacité à allier une vision d'ensemble et une vision du détail. En effet, le nombre considérable de sujets à traiter nécessite de passer en permanence d'un sujet à l'autre, sans jamais perdre de vue l'essentiel.

Enfin, les qualités relationnelles sont fondamentales, notamment parce que l'on doit gérer des changements d'organisation, et la résistance au stress est primordiale.

## Les premiers pas

Le domaine monétique est très complexe du fait du nombre particulièrement élevé de normes et de réglementations. En conséquence, le délai de montée en compétence sur le fonctionnel est long. Les nouveaux embauchés débutent avec des tâches de formalisation et, après trois mois, ils prennent la responsabilité de sous-chantiers. Par exemple, j'ai récemment confié à un jeune collaborateur la gestion de la relation avec l'entité grecque du Groupe : il doit faire l'étude de leurs spécificités, de la réglementation



grecque et des impacts sur le système d'information. Un passage dans ce domaine garantit un accès à de multiples opportunités dans la banque, grâce à la vision d'ensemble qu'il permet d'acquérir. ●

## En bref

### Les attraits

- Le panel très large de sujets et d'interlocuteurs, qui permet d'avoir une vision globale sur le système.

### Les contraintes

- Une charge de travail conséquente et un rythme soutenu, compensés toutefois par le caractère extrêmement stimulant de ce métier.



OLIVIER BITON est Chef de projet au CEDICAM, filiale Flux et Paiements du GROUPE CREDIT AGRICOLE.

Il est diplômé de l'IFIPS (2002).

# Systemes critiques militaires

L'ingénieur système, au cœur d'enjeux stratégiques.

Le groupe Thales est organisé en grands domaines d'activité : l'Aéronautique, la Défense, l'Espace, la Sécurité et les Transports. Pour ma part, je travaille dans la partie Défense, au sein de la division Systèmes Terre et Interarmées, qui conçoit, développe et produit des systèmes critiques interopérables et sécurisés pour la protection des forces. J'interviens plus précisément dans l'unité Aéronavale où je suis spécialisé dans les communications air et navales.

L'ingénieur système participe à la conception des systèmes complexes. Il est chargé d'exprimer les besoins prononcés par le client en besoins techniques, directement utilisables par les différentes unités d'ingénierie. Autrement dit, il doit déduire d'un besoin fonctionnel un besoin technique. Ce rôle l'amène également à suivre les différents sous-traitants, pour la bonne réalisation des systèmes.

## Un exemple de projet

Dans le cadre d'un projet pour l'OTAN, nous avons réalisé un système permettant d'assurer des communications sol-air. A partir d'une base opératoire se trouvant au sol, ce système devait être capable d'intercepter tout aéronef entrant sur le territoire et d'effectuer des communications sécurisées.

L'OTAN et les pays concernés se sont mis d'accord sur un besoin unique et notre mission a consisté à le décliner en spécifications techniques. L'ingénierie

système permet d'obtenir une vision très en amont du projet et également de le suivre jusqu'à la fin sur différentes activités : le travail de spécification se transforme progressivement en suivi de la réalisation, puis en suivi de la validation. Dans la phase de spécification, nous étions cinq ingénieurs système : un responsable d'ingénierie système (responsable de l'équipe) et quatre ingénieurs intervenant sur différentes phases.

Au quotidien, la maîtrise du risque est fondamentale et ce métier exige beaucoup de méthodologie. Nous sommes le premier maillon de la chaîne et en cas d'erreur... c'est toute la chaîne qui est impactée ! Nous devons être capables d'identifier les éventuels problèmes, liés par exemple à des imprécisions dans le besoin du client. Dans ce cas, il est essentiel de les identifier, les analyser et les expliciter avec le client.

## Les évolutions récentes

Force est de constater une tendance croissante au formalisme et à la mise en place d'ensembles de bonnes pratiques. Chez Thales, nous utilisons le référentiel CMMI (Capability Maturity Model Integration), destiné à appréhender, évaluer et améliorer les processus d'ingénierie. Il permet de structurer un projet, son suivi et sa réalisation, tout en minimisant les risques et en anticipant les problèmes. Dans le secteur de la Défense, c'est un filet de protection

appréciable pour mener à bien des projets souvent longs et critiques.

## Les qualités nécessaires

Avant tout, il importe d'être méthodique et organisé. Il faut également posséder une bonne culture générale scientifique pour comprendre les différents enjeux d'ingénierie : au-delà des aspects radio, système d'information, réseau, cryptologie, nous sommes fréquemment amenés à rencontrer des aspects génie civil ou sécurité. Sans être un expert dans tous les domaines, il faut être capable de comprendre toutes les problématiques techniques.

## Les premiers pas

Le métier d'ingénieur système est principalement ouvert à des jeunes possédant une première expérience professionnelle, par exemple en SSII. Pour ma part, je suis arrivé sur ce poste après avoir travaillé pendant quelques années dans la branche Thales Services. Une première expérience garantit une certaine méthodologie et une connaissance des modes projets. Enfin, je pense que ce métier est un excellent tremplin pour ensuite passer de l'ingénierie pure à la gestion d'affaire ou de projet. ●

## En bref

### Les attraits

- Une vision globale des projets – souvent complexes et ambitieux – permettant une meilleure compréhension des enjeux.

### Les contraintes

- Des processus de décision plus longs chez nos clients institutionnels, ce qui nécessite de la patience !



THIBAUT GROISIL est Ingénieur Conception Système chez THALES. Il est diplômé de l'ENSPS (2002).

# Informatique mobile

Au cœur même de l'innovation.

L'informatique mobile se situe à la frontière entre l'informatique et les télécommunications. Le lab de GFI est positionné à la fois sur la mobilité et la connectivité et nous intervenons sur deux marchés en forte croissance : les smartphones et les technologies sans contact (Near Field Communication).

Notre laboratoire d'innovations est composé d'une dizaine d'ingénieurs pouvant tour à tour travailler seuls sur un sujet précis, en équipe pour développer les demandes clients ou en R&D sur des nouvelles technologies (ex : M2M).

Le processus d'innovation au sein du GFI Labs est favorisé par la présence d'une équipe multidisciplinaire (profils techniques, mais aussi fonctionnels), multiculturelle (Sophia Antipolis est très porté vers l'international) mais aussi par une synergie importante entre les entreprises, les universités, et les laboratoires de recherche de la région. Au GFI Labs, la devise c'est : simple, utile, efficace.

## Les modes d'actions

Au sein de notre laboratoire d'innovations, nous avons trois modes d'action :

1. Le service : nous sommes chargés de répondre aux cahiers des charges des clients, de faire des spécifications, de développer par exemple une application sur mobile, et enfin de livrer.
2. Le conseil : notre connaissance du marché nous permet de conseiller tant nos clients que nos collaborateurs sur les stratégies de positionnement à adopter.
3. La prestation R&D : nous proposons aux clients d'externaliser leur R&D dans notre laboratoire. Pour l'instant, nous pratiquons ce mode d'action essentiellement en interne, ce qui permet de rayonner au sein du groupe, et de travailler sur des prototypes innovants que GFI peut présenter à ses clients.

## Un exemple de projet

Un client dans le domaine bancaire nous a demandé de développer une



application iPhone téléchargeable sur l'App Store ainsi qu'un site web mobile. Ce type d'application offre la possibilité à toute personne équipée d'un téléphone portable de consulter ses comptes en ligne, d'effectuer des virements etc. Ces services ont été inaugurés sur PC il y a quelques années et les utilisateurs ont eu le temps de les adopter. Aujourd'hui, à l'instar de nos voisins européens, nous franchissons une barrière supplémentaire : proposer ces mêmes services sur mobile.

L'iPhone et son nouveau business model ont poussé l'ensemble des constructeurs à se surpasser, ce qui a provoqué une forte accélération du marché.

## Les premiers pas

Dans un premier temps, le jeune diplômé va être intégré au sein de l'équipe et les bonnes pratiques vont lui être enseignées. Notre domaine étant généralement méconnu des jeunes diplômés, il devra effectuer un parcours initiatique pour comprendre le monde du mobile, les besoins des clients et ce que nous sommes capables de faire. Plusieurs évolutions sont possibles pour la suite et dépendent des préférences de chacun ! Naturellement, cet ingénieur

deviendra ainsi expert en solutions mobiles et pourra plus facilement appréhender ce domaine très vaste.

Pour réussir dans ce domaine, la curiosité est indispensable. Cette qualité revient souvent en informatique mais c'est encore plus vrai dans l'informatique mobile ! Il faut également être autonome et extrêmement adaptable, étant donné que les nouvelles technologies sont en pleine évolution et encore à parfaire. ●

## En bref

### Les attraits

- C'est un métier qui permet d'exprimer ses passions, dans un domaine encore peu connu mais très prometteur.

### Les contraintes

- Une technologie nouvelle un peu difficile à appréhender avec peu de précédents et de documentation



THIBAUD CAVIN est Responsable du Laboratoire d'Innovations de l'agence GFI Sophia Antipolis. Il est diplômé de l'ENSIMAG (2008) et d'un Master en Recherche Opérationnelle (2008).

# Etude de cas

## Un projet de « TV on demand » (TVOD)



**THIERRY ROGER** est Directeur d'un centre de service chez TEAMLOG. Il est diplômé de l'INSA (1990).

Aujourd'hui, on entend par « multimédia » l'ensemble des nouveaux services qui permettent d'accéder sur tous les types d'écran (TV, PC, PDA, téléphone etc.). Ces modes d'interactivité tendent de plus en plus à exploiter la totalité des capacités du terminal et le contenu gagne en attractivité. Il s'agit là de la partie visible de l'iceberg car l'architecture pour mettre en place ces services est extrêmement complexe.

Pour le projet de TVOD, nous avons proposé à notre client, un célèbre opérateur, une solution permettant de découper les flux vidéo passant à la TV dans le but d'offrir à l'utilisateur la possibilité de regarder un programme déjà diffusé.

### L'architecture de delivery

Dans les projets de TVOD, l'architecture de delivery et de fourniture des contenus est la partie la plus importante car il faut tenir compte de différents aspects :

- Qualité de service : s'assurer que le réseau ou les serveurs ont la capacité de fournir au nombre d'utilisateurs abonnés au service la vidéo qu'ils demandent.
- Sécurité : sécuriser le système pour qu'il n'y ait pas de dénis de service et s'assurer de la confidentialité des données.
- Transaction : monnayer les services.

Des solutions logicielles vont permettre

d'assurer la partie delivery de la vidéo. Cela implique d'exploiter la donnée (c'est-à-dire les catalogues vidéo), de présenter un résumé et un extrait de la vidéo, de gérer l'utilisateur (notamment ses préférences) et le billing (informations de facturation).

Lorsque l'on enregistre un flux vidéo, il est essentiel de détecter le début, la fin et les changements de plan du programme. Nous devons également être en mesure de proposer à l'utilisateur des métadonnées, c'est-à-dire des informations sur la durée et le contenu. Une fois que le découpage est fait, nous obtenons une donnée vidéo que nous pouvons proposer en temps réel à un serveur. Ainsi, l'utilisateur peut se servir de sa setup box pour regarder cette vidéo alors qu'elle n'est peut-être pas encore terminée !

### Les étapes

Trois étapes principales se distinguent dans ce projet qui a duré environ cinq ans.

1. Dans un premier temps, nous avons travaillé avec le laboratoire de R&D du client qui nous a demandé d'exploiter des algorithmes et des solutions brevetées pour réaliser un premier niveau de prototypage et montrer qu'il était possible de segmenter les vidéos et d'utiliser des métadonnées.

2. Ensuite, nous sommes passés à la preuve de concept : à partir de cas concrets (en l'occurrence des événements sportifs), nous avons installé la plateforme et mis en ligne un premier niveau de services aux usagers, pour démontrer à la fois que le concept fonctionnait d'un point de vue technique et qu'il était intéressant d'un point de vue utilisateur.

3. Enfin, un usage TVOD sur des programmes délinéarisés a été retenu pour cette technologie et nous sommes passés à l'industrialisation de la solution. Un nouveau volet lié à des problématiques de performance, de haute disponibilité ou encore de fiabilité est alors apparu.

### Les interlocuteurs

En interne, nous avons été jusqu'à une quinzaine personnes à intervenir sur ce projet : consultants juniors et seniors, chefs de projet, développeurs... la plupart avec un profil multimédia. J'étais moi-même directeur de projet pendant la première partie du projet, puis j'ai été remplacé lorsque j'ai changé de fonction.

Côté client, nos interlocuteurs ont évolué au fil des étapes : d'abord des chercheurs, puis des intégrateurs et enfin le marketing.

### Le bilan

Ce projet a été un élément déclencheur des activités et du positionnement multimédia de Teamlog. Il a créé des synergies en termes d'offre vers d'autres clients, et nous a permis d'élargir notre périmètre de compétences multimédia à d'autres secteurs comme les services sur téléphone mobile. ●



# Ils vous décrivent leurs premiers pas...

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



## LA GESTION DE PROJET

grâce au Mastère spécialisé

YOUGHOURTA BERGHOUT

Apprenti PMO

Calyon, département informatique

Préparation du Mastère spécialisé « Management des Projets et Programmes » à l'ESC Lille (2009) et EFREI (2008)



### Mes premiers pas dans la vie active

Durant mon cursus en école d'ingénieurs, j'ai eu deux expériences significatives en banque d'investissement au cours desquelles j'ai pu participer à des projets en tant que MOA. C'est en rencontrant un chef de projet passionné par son métier, à l'occasion de mon stage de fin d'études, que j'ai ressenti le besoin de me consacrer à un troisième cycle, afin de me spécialiser dans la gestion de projet.

L'objectif de mon Mastère spécialisé est de fournir une expertise dans tous les domaines du management de projet. A raison d'une semaine de cours par mois, je passe la majorité du temps en entreprise où j'ai la chance d'être responsabilisé. En effet, loin d'être considéré comme un simple alternant, je me vois confier des tâches importantes, ce qui est très valorisant. Je suis arrivé chez Calyon dans un contexte de mise en place d'une nouvelle méthodologie projet et je suis en charge de la gestion de portefeuille projets. Ce poste offre la possibilité d'appréhender l'entreprise dans son aspect global.

### Les qualités indispensables

Avoir l'esprit d'équipe et un sens relationnel aigu est indispensable puisqu'en gestion de projet on ne fait rien sans ses collaborateurs. Il faut également posséder un bon esprit d'analyse et de synthèse car ce métier requiert beaucoup de précision.

### Les attraits et les contraintes

Lorsque l'on sort de l'école, le fait de se trouver confronté à des expérimentés est intimidant et je pense qu'il est normal d'éprouver quelques difficultés à s'imposer. Par ailleurs, on a souvent tendance à avoir une approche trop théorique de l'entreprise et surtout à croire que la théorie correspond toujours à la pratique ! A mon sens, le principal avantage de l'alternance est de confronter ces deux aspects tout au long de l'année.

Une fois mon Mastère spécialisé validé, j'aurai la possibilité de continuer sur la voie de PMO ou de poursuivre dans le management de projet. A ce stade, je n'ai pas encore décidé de l'orientation que je souhaite donner à ma carrière. J'envisage pour l'instant de donner une coloration internationale à mon profil par le biais d'un VIE.

## UN METIER PASSIONNANT

dans un environnement innovant

### GRÉGORY DOUSSOT

Ingénieur d'études

Castelis

Double diplôme (2008) :  
Master MIAGE à l'Université  
Paris 1 Panthéon-Sorbonne  
et Master SIC à l'IAE de Paris



### Mes premiers pas dans la vie active

Souhaitant entrer dans le monde professionnel le plus rapidement possible, j'ai choisi d'effectuer la totalité de mon cursus en alternance. Dans le cadre de ma première mission, il m'a fallu déterminer le type de technologie sur lequel je souhaitais travailler et j'ai décidé de m'orienter vers le web qui, à cette époque, était largement moins employé qu'aujourd'hui. Ma passion pour cette technologie est véritablement née de cette première expérience et j'ai décidé de poursuivre dans cette voie. J'ai notamment passé mes trois dernières années d'études au sein d'une société du secteur médical sur du développement de logiciel.

Après l'obtention de mon diplôme, j'ai placé mon CV sur un site de recherche d'emploi. J'ai rapidement reçu des propositions d'embauche et mon choix s'est porté sur celle de Castelis.

### Mon travail au quotidien

Mon travail consiste essentiellement à développer des logiciels web et en ce moment j'interviens plus spécifiquement dans le domaine du voyage. Ce qui me plaît avant tout dans ce métier, c'est la communication. En effet, la partie technique est fondamentale mais j'ai aussi la chance d'être en interface avec tous les acteurs du projet. Il faut orchestrer les différentes étapes du développement du site, ce qui s'apparente véritablement à un début de gestion de projet.

Ainsi, au-delà d'un bon bagage technique, il est indispensable de posséder des qualités relationnelles pour pouvoir s'adapter à chaque interlocuteur.

Le web est une technologie qui évolue extrêmement vite. En conséquence, lorsque l'on se destine à une carrière dans ce domaine, il est primordial de se tenir informé des tendances... ce qui est loin d'être une contrainte lorsque l'on est, comme moi, friand de nouvelles technologies.

### Les attraits et les contraintes

Avant toute chose, j'apprécie le fait d'avoir une vision globale d'un projet, de l'avant-vente à l'après-vente, ainsi que la diversité des tâches qui ne se limitent pas à la technique. En contrepartie, je ne compte pas mes heures quand il s'agit d'avancer un projet.

## DE LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE

au monde de la finance

### LAURENT BERNAILLE

Ingénieur Middleware

D2-SI

Thèse en Réseaux à  
l'Université Pierre et Marie  
Curie – Paris VI (2007) ;  
INT (2001)



### Mes premiers pas dans la vie active

Mon diplôme de l'INT en poche, je suis parti aux Etats-Unis faire un stage en e-business. Cette expérience d'un an et demi fut intéressante mais, déçu par le niveau de technicité, j'ai choisi de rentrer en France pour effectuer une thèse. Faire un détour par l'université s'est révélé très enrichissant, à la fois sur le plan intellectuel et sur le plan humain puisque j'ai eu l'occasion de donner des cours. Toutefois, j'ai renoncé à poursuivre dans une carrière universitaire à cause du décalage entre les sujets de recherche et les problématiques réelles.

Ainsi, j'ai rencontré D2SI en 2007 qui a su apprécier mon parcours atypique et m'a rapidement proposé des missions captivantes sur le domaine que je couvrais.

### Mon travail au quotidien

J'ai commencé avec une mission en Infrastructure pour la finance de marché à la Société Générale et je travaille aujourd'hui dans l'équipe Middleware. Nous sommes chargés d'administrer une plateforme middleware et fournissons l'infrastructure d'interconnexion applicative aux applications. Pour ma part j'interviens principalement sur la partie architecture, mesure et évolution de la plateforme. J'estime que ma thèse est un avantage au quotidien car grâce à elle je possède de meilleures méthodes pour aborder et traiter les problèmes.

En plus d'un bon bagage technique, il faut être curieux et savoir faire preuve d'adaptabilité pour occuper ce type de poste et apprendre rapidement les problématiques liées à chaque middleware.

### Les attraits et les contraintes

Les infrastructures sont fortement chargées, du fait des applications utilisées dans les banques, et génèrent des problématiques intéressantes nécessitant un véritable travail d'investigation et d'analyse. Cela nous permet d'être en relations étroites avec les applications, donc avec les développeurs, les architectes et les supports applicatifs, mais aussi avec les autres équipes Infrastructure, en particulier le Réseau et le Système.

La contrepartie est une forte pression émanant des clients (banque de financement), qui implique des contraintes parfois contraignantes.

## VARIER LES EXPERIENCES

pour monter en compétences

### PIERRE-OLIVIER PATIN

Consultant Consolidation et Virtualisation

Hewlett-Packard France

EPITA (2008)



### Mes premiers pas dans la vie active

En dernière année d'école d'ingénieur, j'ai choisi la spécialisation « Systèmes d'information et génie logiciel » dirigée par un architecte solution HP. Sa gestion active de l'option, en termes de projets, et son retour sur HP m'ont immédiatement séduit. Cette rencontre a joué un rôle majeur dans la suite de mon parcours et j'ai souhaité effectuer mon stage de fin d'études chez HP, lequel s'est conclu par une proposition d'embauche.

### Mon travail au quotidien

Dans mon entité, nous nous occupons de clients importants et intervenons sur des projets stratégiques faisant appel à des technologies récentes. A mon arrivée dans le Groupe, j'ai souhaité me positionner sur la virtualisation. Je me suis donc attaché, par le biais de la formation et surtout de l'autoformation, à monter en compétences sur ce sujet pour gagner rapidement en responsabilités.

Actuellement, je suis en charge du chantier virtualisation d'un projet et le fait que l'on me fasse confiance me donne envie de me surpasser. Je suis pleinement conscient que l'évolution de ma carrière dépendra des compétences que je pourrai progressivement développer. Croire que l'on peut rapidement devenir chef de projet est illusoire. Les consultants sont tous amenés à manager un projet mais le véritable « chef de projet » chez HP gère des projets conséquents, divers clients, sous-traitants, équipes... ce qui nécessite d'avoir déjà fait ses preuves !

### Les qualités indispensables

La curiosité est fondamentale pour acquérir de nouvelles compétences, de même que l'autonomie qui permet d'aller de l'avant. Les qualités relationnelles occupent une place tout aussi importante car le consultant interagit quotidiennement avec différents intervenants. Il doit donc être capable de s'exprimer clairement et de façon concise, à l'oral comme à l'écrit.

### Les attraits et les contraintes

Je suis libre dans l'organisation de mon emploi du temps et le fait d'être chez les clients, toujours en mouvement, est très motivant. Enfin, je pense que la pression générée par certaines missions participe largement au côté stimulant de ce métier.

## UN METIER EXIGEANT

alliant technique, relationnel et responsabilités

### MERYEM KHAZZAN

Responsable technique de compte

Microsoft

Ecole Nationale Supérieure des Mines de Saint-Etienne cycle ISMEA (2008)



### Mes premiers pas dans la vie active

C'est à l'occasion d'un stage en première année, durant lequel j'ai eu l'opportunité d'accompagner des chefs de projet dans leur quotidien, que j'ai commencé à envisager ce profil. Des stages effectués ensuite en développement ont confirmé ma volonté de m'orienter vers un métier privilégiant la gestion technique et humaine.

Le programme d'intégration pour jeunes diplômés de Microsoft a tout à fait répondu à mes attentes puisqu'il m'a offert la possibilité d'accéder rapidement à des responsabilités.

### Mon travail au quotidien

Je suis en charge de la gestion de plusieurs contrats de support technique. Mon rôle consiste à gérer le temps, les informations et les ressources humaines, et à centraliser l'information pour aider nos clients à agir en proactif, afin d'éviter les situations de crise et réduire les coûts. Je dois également agir en réactif en cas d'incidents. C'est un bon compromis entre la technique et le relationnel !

Dans le cadre du programme pour les jeunes diplômés, j'ai suivi diverses formations, passé des certifications et accompagné des Responsables Techniques de Compte chez les clients ou sur le lieu de travail, dans le but d'adopter les bonnes pratiques et de mieux comprendre mon rôle.

### Les qualités indispensables

Il est fondamental d'adhérer à son rôle, et cette adhérence est le produit de trois caractéristiques : la passion, la compétence au travail et la détermination. La compétence au travail s'acquiert avec l'expérience mais pour y arriver il faut être avant tout être déterminé et avoir de l'initiative personnelle ! Il faut également posséder un sens relationnel aigu et être autocritique pour adopter rapidement les bonnes pratiques et toujours s'améliorer.

### Les attraits et les contraintes

Ce métier est très enrichissant, tant sur le plan humain que technique. De plus, l'environnement de travail est jeune et dynamique, et les perspectives d'évolution multiples. En contrepartie, nous sommes responsables de notre planning – notre seule contrainte étant d'atteindre nos objectifs – et il est indispensable de bien s'organiser pour maintenir un équilibre vie privée / vie professionnelle.

# Déposez votre candidature



**pour**

- recevoir des offres de stages et d'emploi
- consulter des fiches métiers par secteur d'activité
- découvrir des profils de sociétés
- suivre les conseils des recruteurs
- obtenir des informations pour préparer votre candidature

**et optimisez vos chances !**

des informations essentielles pour optimiser votre carrière

**TARGET**carrieres.fr

plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres

# Six étapes pour réussir votre carrière

Ce que veulent les recruteurs  
page 20

Le CV et la lettre de motivation  
page 22

Se préparer aux forums  
page 24

Bien choisir son stage  
page 25

L'entretien d'embauche  
page 26

La candidature en anglais  
page 27

## Etape 1 Ce que veulent les recruteurs



**ELISABETH TRAN VAN**

Responsable du recrutement  
SouthWest Europe

Adobe

**Différenciez-vous et sortez du lot !**

Beaucoup de jeunes diplômés choisissent mal leur premier emploi car ils le trouvent « par hasard » en répondant à une annonce parmi tant d'autres. Nous attendons de nos candidats qu'ils postulent par choix et par conviction, qu'ils se renseignent au préalable sur notre activité et qu'ils adhèrent aux valeurs de l'entreprise, notamment basées sur l'innovation et l'implication, que ce soit au niveau des produits, des comportements ou des hommes.

Nous allons rechercher la diversité dans nos équipes : avant tout, une personnalité passionnée et adaptable avec un fort potentiel d'évolution. Nous conseillons aux candidats de valoriser leurs stages bien plus que le contenu de la formation et la notoriété de l'établissement. Il est essentiel de se différencier en se posant la question: « qu'ai-je fait que les autres élèves de ma promotion n'ont pas fait ? ». Nous sommes également attentifs

à la capacité du candidat à évoluer dans un environnement anglophone et à échanger avec des équipes pluriculturelles.

### Adoptez une démarche proactive et positive

N'hésitez pas à envoyer des candidatures spontanées et préparez votre entretien d'embauche en vous focalisant sur votre projet professionnel de façon réaliste. Un candidat conscient de ses points forts et capable de reconnaître ses points faibles gagnera en crédibilité auprès du recruteur.

Un dernier conseil : appelez le recruteur afin d'établir un premier contact, préparez vos questions et décrochez un entretien. Parmi toutes vos expériences professionnelles, la première est l'une des plus importantes, c'est elle qui va donner le ton à votre carrière... Ne la négligez pas !



**NICOLAS PETITJEAN**

Responsable Recrutement

Eurogiciel

**Prouvez vos compétences**

Votre CV doit s'appuyer sur vos expériences. Si leur nombre est réduit, n'hésitez pas à décrire vos expériences associatives ou sportives, en citant des éléments factuels, notamment chiffrés, qui permettront de justifier vos compétences. Nous recevons de plus en plus de CV organisés par compétences mais si elles ne sont pas commentées, elles ne nous sont d'aucune utilité !

Avant votre premier entretien, adoptez une attitude professionnelle et préparez-vous comme un véritable chef de projet. Vous devez vous présenter face au recruteur en connaissant votre objectif. N'hésitez pas à aller sur Viadeo pour consulter le profil de la personne que vous allez rencontrer, ni même à lui envoyer une demande de mise en contact.

Pendant l'entretien, nous apprécions les candidats capables de rattacher à chacune

de leurs compétences un exemple précis : « Je suis tenace car je m'y suis repris à dix fois pour obtenir tel rendez-vous dans tel contexte ». Concernant la présentation du parcours, il est primordial de trouver une logique et de savoir expliquer ses choix. Ne soyez pas mal à l'aise à cause d'un accident de parcours, au contraire, montrez l'enseignement que vous avez su en tirer.

### Soyez vous-même

Les jeunes ont trop souvent une image faussée de la façon dont ils doivent se comporter en entretien et ne sont pas naturels. Cela a pour effet de nous agacer puisque nous devons passer l'essentiel de l'entretien à briser leur masque ! Enfin, ne cherchez pas à marquer votre différence, notamment par la tenue vestimentaire. Pour un premier contact, la neutralité me semble plus pertinente.

**CORINNE KIEN**

Directeur d'Agence  
Groupe HELICE.

## Soignez votre présentation

Avant même le début de l'entretien, de nombreux aspects tels la ponctualité et la présentation peuvent avoir leur importance. En effet, les jeunes ingénieurs ne sont pas toujours conscients de l'impact de certains de ces critères dans une société de services informatiques. Pourtant, faire de la prestation signifie aller chez le client en tant qu'ambassadeur de sa société.

### ... qu'elle soit physique ou orale !

Durant l'entretien, nous prêtons également attention à l'expression orale. Nous attendons effectivement de la part des candidats qu'ils aient un bon sens relationnel et sachent s'exprimer. Nous sommes conscients que ces qualités s'acquièrent au fil de l'évolution professionnelle mais nous les invitons tout de même à travailler sur ces points qui sont indis-

pensables dans le métier d'informaticien. De la même façon, nous leur demandons d'être rigoureux et curieux. Disponible également, puisque l'informatique fonctionnant en continu, il est requis, selon les projets, d'effectuer des astreintes. Dans la plupart des SSII, le manque de disponibilité peut être un critère de refus même si le candidat possède toutes les compétences requises.

Enfin, la maîtrise de l'anglais devient aujourd'hui incontournable dans l'attribution des missions, notamment dans bon nombre de banques et groupes d'assurance travaillant à l'international et consommateurs de nos services. En outre, l'offshore continuant à se développer, il s'avère que nous devons être capables d'échanger avec différentes nationalités.

**CATERINA GAMOULOU**

Responsable Ressources Humaines  
Nexo

## Ecoutez vos envies

En tant que SSII spécialisée en finance de marché, nous cibons une population d'ingénieurs très sollicitée. Cette année, le délai pour trouver un premier emploi est plus long mais les jeunes ingénieurs restent privilégiés au regard d'autres disciplines.

Certains candidats postulent par défaut dans les SSII parce que celles-ci continuent à recruter et proposent des missions intéressantes, sans toutefois être véritablement attirés par le métier de consulting. En conséquence, un candidat réellement motivé et désireux de bâtir une carrière de consultant se démarquera forcément par rapport à d'autres.

Les CV, plutôt soignés en règle générale, sont rarement accompagnés d'une lettre de motivation. Pourtant, la présentation dans une lettre du projet professionnel permet au recruteur de voir s'il est en adéquation avec les besoins et la stratégie de la société. La

qualité du dernier stage et des projets d'école, la manière de se présenter et d'aborder ses expériences et les éventuelles difficultés peuvent faire la différence entre deux candidats aux parcours comparables. Pour ceux que le métier de consultant intéresse, l'adaptabilité, l'autonomie et la capacité à travailler en équipe sont les qualités qui feront la différence !

### Un dernier conseil

Je vous recommande de prendre des notes pendant l'entretien car lors du processus de recrutement, les différents interlocuteurs que vous serez amenés à rencontrer peuvent vous demander ce que vous avez retenu. De plus, cela donne l'image d'un candidat organisé et motivé.

Enfin, si vous êtes en retard... prenez la peine de prévenir !

**MARIE LE DUC**

Responsable RH et Recrutement  
Groupe Savane

## Surprenez-nous !

Force est de constater que les candidats manquent parfois de naturel et de spontanéité. Leur façon de se présenter tend à s'uniformiser, ils ne se posent pas toujours les bonnes questions et ne réfléchissent pas forcément aux attentes de la société qu'ils rencontrent. Leur projet professionnel ne doit pas obligatoirement être très précis mais nous tenons à les entendre parler de leurs motivations, de leurs ambitions et de ce qu'ils veulent faire sur le court et le moyen terme.

### Démarquez-vous par votre originalité

J'attends de la part des candidats qu'ils me surprennent. Aujourd'hui, les jeunes diplômés sont tellement nombreux à postuler dans les sociétés de services qu'au-delà d'une trame commune, il est essentiel de marquer

sa différence pour sortir du lot. Attention toutefois à ne pas confondre originalité et extravagance !

Il en va de même pour les CV qui sont généralement construits sur le même format. Il est fondamental d'élaborer un CV lisible, clair et organisé mais rien ne s'oppose par exemple à l'usage de la couleur. Lorsqu'un recruteur étudie une vingtaine de CV, à contenu égal, son regard sera logiquement attiré par les CV les plus originaux. Les ingénieurs font de plus en plus l'impasse sur la lettre de motivation, signe qu'ils préfèrent mettre en avant leur parcours, au détriment de leur motivation. Je pense que c'est regrettable dans la mesure où nous ne recherchons pas uniquement des compétences techniques mais également des personnalités avec des projets professionnels ! Dernier point : une présentation soignée est toujours et encore fortement appréciée !

## Etape 2 Le CV et la lettre de motivation

### Plus qu'une simple formalité

**I**l va sans dire que votre CV vous accompagnera tout au long de votre carrière et 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. Veillez par conséquent à offrir un confort de lecture au recruteur en utilisant des polices du type Arial, Tahoma ou Calibri, 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 du bleu nuit ou du bordeaux 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. Veillez simplement à ce que cette mobilité soit bien réelle 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 activités annexes

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-nous » 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.

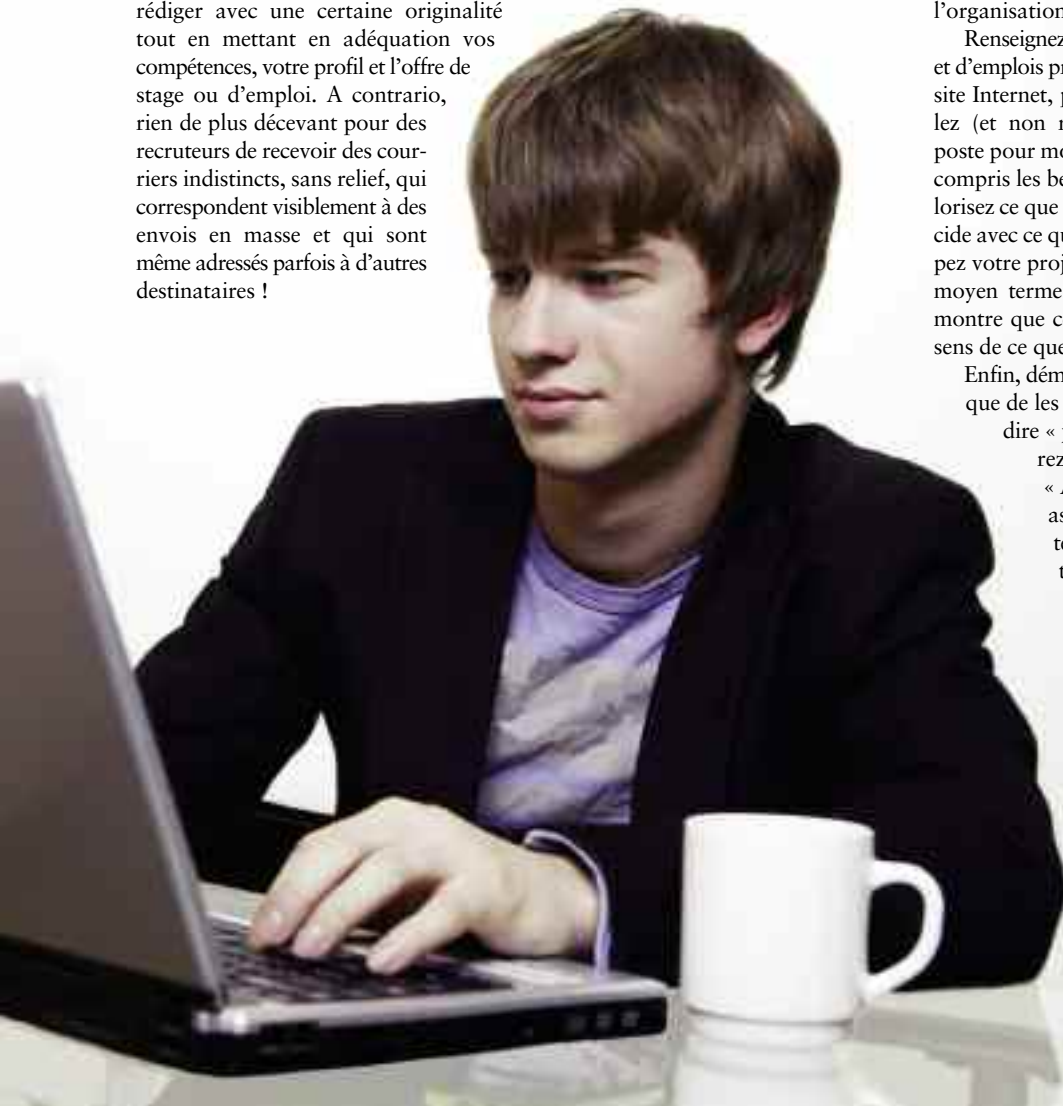
Faites preuve de clarté et évitez de trop utiliser les sigles, les abréviations ou le jargon professionnel. Attention à l'orthographe, à la grammaire ainsi qu'à la ponctuation : les fautes sont très mal perçues, voire rédhibitoires.

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 entretiens 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 parcourir 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 : prévoyez 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. ●



## Étape 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

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 argumenter 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 répéterons 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

### Ne baissez pas votre garde !

**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 événements ayant dé-



frayé 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 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 For a successful application...

### Réussir sa candidature en anglais.

**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 honours*). 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 antichronologique 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.

**A**vec 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 employeurs 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.

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 ingénieurs souhaiteraient exercer leurs talents.

Rang 2009	Entreprise	% 2009	Rang	Rang 2008	% 2008
1	EADS (incl. Airbus, Eurocopter, Astrium, MBDA...)	14.70%	↔	1	11.70%
2	Thales	9.70%	↔	2	9.30%
3	Veolia Environnement	9.10%	↔	3	8.50%
4	Groupe VINCI	8.70%	↕	9	6.50%
5	Dassault Aviation	8.60%	↔	5	7.70%
6	EDF	8.10%	↔	6	7.20%
7	Areva	7.90%	↕	8	6.70%
8	Bouygues Construction	7.10%	↕	12	5.20%
9	Alstom	6.30%	↕	13	4.90%
10	Groupe SAFRAN (incl. Snecma, Sagem Sécurité...)	6.10%	↕	14	4.80%
11	Suez Environnement	5.70%	↕	17	4.20%
12	Total	5.50%	↔	10	5.70%
13	L'Oréal	5.20%	↔	10	5.70%
14	PSA Peugeot Citroën	5.00%	↔	4	7.80%
15	EIFFAGE (incl. APRR, Eiffel, Forclum...)	4.70%	↕	20	3.90%
16	Google	4.30%	↕	25	3.50%
17	Orange (Groupe France Telecom)	3.80%	↔	16	4.40%
18	CEA	3.70%	↔	15	4.50%
18	Dassault Systèmes	3.70%		NOUVEAU	
20	Air France	3.60%	↕	23	3.70%
21	GDF SUEZ	3.40%	↕	64	1.40%
22	Apple	3.30%	↕	38	2.40%
22	BOMBARDIER TRANSPORT	3.30%	↕	41	2.30%
22	Renault	3.30%	↔	7	6.80%
22	SNCF	3.30%	↔	17	4.20%
26	sanofi-aventis	3.20%	↔	19	4.10%
27	Nestlé	3.10%	↕	33	2.50%
28	Capgemini	2.90%	↔	23	3.70%
28	LVMH (incl. Louis Vuitton, Hennessy, Dior, Séphora)	2.90%	↕	31	2.60%
28	SIEMENS	2.90%	↔	20	3.90%
31	BNP Paribas	2.80%	↔	22	3.80%
31	IBM	2.80%	↔	29	3.10%
33	Groupe Danone	2.60%	↔	28	3.20%
34	Ubisoft	2.50%		NOUVEAU	
34	Groupe VOLKSWAGEN (Audi, Skoda, VW, Seat...)	2.50%	↕	82	0.80%
36	Centre National d'Etudes Spatiales (CNES)	2.40%	↔	30	3.00%
36	Microsoft France	2.40%	↕	38	2.40%
38	BMW Group France	2.30%	↔	33	2.50%



Rang 2009	Entreprise	% 2009	Rang	Rang 2008	% 2008
38	COLAS	2.30%	↕	47	1.80%
40	Schneider Electric	2.20%	↕	47	1.80%
40	Sony	2.20%	↘	33	2.50%
42	Altran	2.10%	↕	47	1.80%
42	Bouygues Telecom	2.10%	↕	43	2.20%
42	STMicroelectronics	2.10%	↘	41	2.30%
45	DECATHLON	2.00%	↕	47	1.80%
45	Valeo	2.00%	↘	25	3.50%
47	Philips	1.90%	↘	33	2.50%
48	Accenture	1.80%	↘	38	2.40%
48	The Boston Consulting Group	1.80%	↕	59	1.60%
48	Ernst & Young	1.80%	↘	47	1.80%
48	Michelin	1.80%	↘	33	2.50%
52	Bosch	1.70%	↕	54	1.70%
52	General Electric	1.70%	↕	54	1.70%
54	Air Liquide	1.60%	↘	47	1.80%
54	Mercedes-Benz France (incl. Maybach, smart...)	1.60%	↕	97	0.50%
54	Schlumberger	1.60%	↔	54	1.70%
54	Société Générale	1.60%	↘	25	3.50%
58	Atos Origin	1.50%	↘	44	2.10%
59	DCNS (ex DCN)	1.40%	↔	59	1.60%
59	SFR (incl. NOUVEAUf Cegetel)	1.40%	↕	82	0.80%
59	Unilever	1.40%	↕	63	1.50%
62	Laboratoires Pierre FABRE	1.30%	↘	45	1.90%
62	Saint-Gobain	1.30%	↘	54	1.70%
62	Texas Instruments	1.30%	↕	67	1.30%
65	HSBC	1.20%	↘	47	1.80%
65	McKinsey & Company	1.20%	↘	59	1.60%
65	Procter & Gamble	1.20%	↘	54	1.70%
65	Technip	1.20%	↕	74	1.00%
69	Alcatel-Lucent	1.10%	↘	59	1.60%
69	Arcelor Mittal	1.10%	↘	64	1.40%
69	BASF	1.10%		NOUVEAU	
69	Bureau Veritas	1.10%	↘	45	1.90%
69	Sopra Group	1.10%		NOUVEAU	
74	Kraft Foods	1.00%	↕	82	0.80%
74	Novartis	1.00%	↔	74	1.00%
74	PricewaterhouseCoopers	1.00%	↘	73	1.10%
77	Aéroports de Paris	0.90%	↘	71	1.20%
77	Logica	0.90%	↘	31	2.60%
77	Rhodia	0.90%		NOUVEAU	
80	Cegelec	0.80%	↕	97	0.50%
80	Coca-Cola	0.80%	↕	91	0.60%
80	GlaxoSmithKline (GSK)	0.80%	↘	67	1.30%
80	Hewlett-Packard	0.80%	↘	71	1.20%
80	Lafarge	0.80%	↕	87	0.70%
80	Pfizer	0.80%		NOUVEAU	
86	Alten	0.70%	↘	82	0.80%
86	Assystem	0.70%	↕	87	0.70%
86	Arkema	0.70%		NOUVEAU	
86	Faurecia	0.70%	↘	64	1.40%
86	Mazars	0.70%		NOUVEAU	
91	AXA	0.60%	↘	82	0.80%
91	Deloitte	0.60%	↕	97	0.50%
91	Esso et ExxonMobil Chemical France	0.60%	↕	97	0.50%
91	Shell	0.60%	↘	76	0.90%
91	SII	0.60%	↘	87	0.70%
96	ABB	0.50%	↕	97	0.50%
96	Groupe Crédit Agricole (incl. LCL et Calyon)	0.50%	↘	76	0.90%
96	Goldman Sachs	0.50%	↘	67	1.30%
96	JPMorgan	0.50%	↘	67	1.30%
96	RATP	0.50%	↘	76	0.90%

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

# Votre carrière commence ici...

Lisez les témoignages d'experts,  
consultez les tableaux récapitulatifs  
des organisations et prenez  
connaissance des fiches métiers et des  
témoignages de jeunes diplômés.

Et n'oubliez pas  
d'enregistrer  
votre candidature sur  
[www.targetcarrieres.fr](http://www.targetcarrieres.fr)



des informations essentielles pour optimiser votre carrière

**TARGET** [carrieres.fr](http://carrieres.fr)  
plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres