

Licence 3, Masters 1 & 2

targetcarrieres.fr/conseil-en-management

2010

3^{ème} édition

TARGET carrières

Conseil en Management

Domaines d'activités

Situation du secteur et perspectives

Le Conseil à tout âge

Juniors et seniors témoignent

A-Z des recruteurs

Offres de stages et d'emploi



Publié par 

des informations essentielles pour votre carrière

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



des informations essentielles pour optimiser votre carrière

TARGET carrieres.fr
plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres



Accompagner les clients dans leur prise de risque

Ce sera plus vrai que jamais auparavant dans le contexte d'une crise sans précédent qui a bien failli mettre en péril le monde de la finance et par voie de conséquence l'économie réelle. Mais paradoxalement elle sera créatrice d'opportunités car les entreprises vont avoir besoin de davantage de contrôles internes, de transparence et d'anticipation des risques. Les turbulences présentes et futures vont indéniablement accroître la pertinence de la gestion des risques et de la transformation des entreprises en vue de meilleures

performances dans un contexte de plus en plus sécurisé. Même si on déplore une baisse des transactions, dans le même temps les activités d'intégration et de restructuration sont en plein essor, ce qui sera synonyme d'opportunités pour les meilleurs d'entre vous. Cette 3^{ème} édition de TARGET carrières *Conseil en Management* a été réalisée avec nos principaux partenaires pour vous éclairer sur les possibles débouchés de votre formation et pour vous aider, par les conseils pertinents et directs et les témoignages qu'elle contient à élaborer votre projet professionnel pour le mettre

en adéquation avec les attentes des recruteurs. De quoi préparer l'après crise en quelque sorte.

Nous tenons à remercier l'ensemble des contributeurs éditoriaux et des annonceurs qui, par leur financement, vous ont rendu accessible l'information contenue dans la présente édition.



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



Eclairages métiers

Approche sectorielle

Tranches de vie: le quotidien des consultants

PAGE 10

PAGE 16

Les expérimentés vous guident

Les seniors témoignent

Les juniors vous racontent leurs premiers pas

PAGE 8

PAGE 12

Outils d'orientation Un tutorial complet

Les spécialisations des cabinets

Conseils recruteurs et vade-mecum du parfait candidat

PAGE 7

PAGE 20



Conférence de Rédaction

Anne-Claire Lethbridge & Karine Flatres, **AT Kearney**; Corrie Robinson & Béatrice Malasset, **Booz & Company**; Wanda Montillot, **The Boston Consulting Group**; Agnès Sebagn, **Cappemini Consulting**; Bernard Duchamp, **Eurogroup**; Sylvie Jaulin, **KEA & Partners**; Agathe Popelard, **Oliver Wyman**; Yannick Rabardel, **Oresys**; Agnès Flouquet & Malika Achmaoui, **PricewaterhouseCoopers**; Olivier Schmitt, **Vinci Consulting**; Alain Marc, Julien Menut, **Les Editions GTI**.

Directeurs de la publication Adrian Wood et Julien Menut

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

Publié par Les Editions GTI
203, rue Saint-Honoré, 75001 Paris
Email : info@groupegti.com
www.targetcarrieres.fr

Printer: Headley Brothers, Ashford
ISSN 1969 - 2757

© 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 Conseil en Management* est publié par Les Editions GTI. Notre équipe de 240 personnes s'engage à produire un contenu éditorial concret et objectif. Outre ce titre, nous publions environ 150 produits et un site Internet www.targetcarrieres.fr. 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

Arthur D. Little Laurent Hartmann8	OC&C Strategy Consultants Mélanie Lessieux9
A.T. Kearney Eric Sauvage8	Oliver Wyman Adrien Falcon13 Carl Chastenay19
Booz & Company Stanley Nahon16 Jean-Sébastien Grail.....20	Oresys Camille Morel-Fatio14
The Boston Consulting Group Zineb Sqalli17	PricewaterhouseCoopers Xavier Maitrier9 Jean-Philippe Douchet.....11 Pierre-Etienne Favre14
Cappemini Consulting Laurent Perea9 Jérôme Lecussan10 Jean-Baptiste Perrin12	R&B Partners Caroline Sarocchi.....21
Eurogroup Bernard Duchamp.....20	Roland Berger Strategy Consultants Nicolas Teisseyre9
Kea & Partners Claire de Colombel13 Bruno Taborin18 Arnaud Gangloff21	Syntec Conseil en Management Jean-Luc Plasset.....6
	Vinci Consulting Olivier Schmitt21

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

- Arts et Métiers ParisTech (ENSAM)
- Audencia Nantes
- Collège des Ingénieurs
- Ecole Centrale, Paris & Lyon
- Ecole des Ponts ParisTech (ENPC)
- Ecole Nationale Supérieure des Mines de Nancy (ENSMA)
- Ecole Nationale Supérieure des Mines de Saint-Etienne (ENMSE)
- Ecole Normale Supérieure (ENS) d'Ulm-Sèvres & Lyon
- Ecole polytechnique de Lausanne
- Ecole Polytechnique ParisTech
- Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie (ESTP)
- EDHEC (Paris, Lille & Nice)
- EM Lyon
- ENSTA ParisTech
- ESCP-EAP
- ESSEC
- Grenoble EM
- HEC Paris
- INA Paris-Grignon
- Mines ParisTech
- Reims Management School
- Sciences Po Paris
- Solvay Business School, Bruxelles
- SupAéro
- Supélec (Gif, Metz & Rennes)
- Telecom ParisTech (ENST)
- Université de Paris IX – Dauphine



Sommaire



PAGE 16
Tranches
de vie

PANORAMA DES SECTEURS

Le rôle du consultant, plus que jamais indispensable	6
Domaines de spécialisation des cabinets	7
TARGET 400 : Learning from leaders	8

DOMAINES D'ACTIVITE

Le conseil en stratégie et transformation	10
Gestion des risques dans les secteurs banque et assurance	11

VIE ACTIVE

Des jeunes embauchés témoignent	12
Tranches de vie : des consultants vous racontent leur quotidien	16

CE QUE VEULENT LES RECRUTEURS

Ce que veulent les recruteurs	20
Le CV et la lettre de motivation	22
Forums de recrutement	24
L'étude de cas	25
Réussir son entretien en anglais	26

PROFILS DES RECRUTEURS

Booz & Company.....	29
The Boston Consulting Group	30
Capgemini Consulting.....	31
Kea & Partners	32
Oliver Wyman.....	33
PricewaterhouseCoopers.....	33



PAGE 20
Les attentes
des recruteurs



PAGES 28
A-Z des
recruteurs

Résilience

Le rôle du Consultant : plus que jamais indispensable !



A l'instar de la plupart des secteurs économiques, l'activité de conseil subit assez durement l'impact de la crise actuelle. Portée durant plusieurs décennies par une forte croissance – certes troublée par quelques trous d'air d'importance au fil des retournements de conjoncture – elle marque cette année une véritable pause. Il convient tout à la fois d'analyser et de relativiser ce coup d'arrêt. L'analyse en premier lieu : l'ensemble des observateurs s'accorde sur une estimation de baisse du marché de l'ordre de 5% pour 2009 (contre +14% de croissance moyenne en 2007 et +6% en 2008 !) et sur une absence de visibilité réelle à court et moyen terme. Ce décrochage indéniable témoigne des difficultés rencontrées par certains donneurs d'ordre. Sans oublier le gel ou le report de nombreux projets dans la plupart des entreprises. Le rebond interviendra, n'en doutons pas, avec le retour de la croissance. L'unique question reste de savoir quand. Or, personne – à

ce jour – ne peut raisonnablement s'avancer sur ce terrain.

La relativisation, ensuite : ce ralentissement, aussi sensible soit-il, ne correspond pas à l'écroulement du secteur prophétisé par certains. Comment expliquer cette forme de résilience ? La réponse est double. La crise impose tout d'abord aux sociétés nombre de changements et d'adaptations d'urgence pour lesquels elles sollicitent l'expertise de conseils extérieurs, confortant ainsi leur niveau d'activité. En outre, les prestations de conseil apparaissent de plus en plus intégrées au quotidien des entreprises. Si elles pouvaient être considérées, il y a quelques années encore, comme une variable d'ajustement – un « plus » optionnel facile à supprimer des lignes budgétaires – elles participent désormais pleinement au fonctionnement et au développement des organisations. Ces dernières hésitent de ce fait à s'en priver.

La profession de conseil met en effet à leur disposition une expertise et des compétences qu'elle ne cesse d'enrichir afin d'optimiser leur fonction de produc-

tion (coûts, délais, qualité, service...) et de faciliter la diffusion des connaissances en leur sein, comme dans leur environnement. Elle contribue ainsi à la conception et à l'adaptation de normes de management, dont la qualité et la pertinence concourent à créer de la valeur, en particulier pour ceux qui les implémentent avec un temps d'avance. Les consultants focalisent ainsi l'attention, créent l'urgence, choisissent les formulations propres à rendre crédible un projet... Le plus souvent médiateurs et conciliateurs, ils ont également la charge de veiller à la mise en œuvre et au respect des décisions stratégiques. Ils permettent ainsi aux acteurs d'aborder les situations avec recul, exercent un sens critique souvent déterminant dans la résolution des difficultés ou des conflits. Leur apport majeur réside dans l'accélération des changements, facteur particulièrement sensible dans les secteurs qui valorisent le coût d'opportunité du temps. Autant d'enjeux fondamentaux dans cette période de profondes mutations.

On le constate, la crise actuelle ne doit en rien signifier résignation pour notre profession. Bien au contraire. Elle ouvre des champs nouveaux, propose des horizons différents et féconds. Loin d'être un frein, elle peut au contraire s'avérer un excellent catalyseur d'idées neuves. A nous de savoir en favoriser l'émergence. En ces temps incertains, le conseil en management offre donc plus que jamais aux jeunes diplômés l'occasion d'accompagner les entreprises afin de répondre aux défis inédits qui s'ouvrent à elles et d'acquiescer ainsi un excellent niveau d'expertise, gage premier de leur réussite future. Même si le marché du travail s'est indéniablement durci, ces opportunités existent, porteuses d'avenir et d'expériences riches et variées. ●



JEAN-LUC PLACÉ
Président de SYNTEC Conseil
en Management
Président du cabinet IDRH

Tableau récapitulatif des spécialisations

Profil Nom de la société	Localisation											Effectifs			
	Stratégie	Organisation	Conseil RH	Conduite RH	Opérations	Management du changement	IT consulting	Autre consulting de projet	Europe	Amérique du Nord	Afrique Latine	Asie	Océanie	Effectif national	Effectif monde
Accenture www.accenture.com/fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	5 000	181 000
Altime Charles Riley www.altimecharlesriley.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	64	88
Arthur D. Little SAS www.adlittle.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	60	1 000
AT Kearney www.atkearney.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	150	3 000
29 Booz & Company www.booz.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	50	3 300
30 The Boston Consulting Group www.bcg.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	300	4 300
31 Capgemini Consulting www.fr.capgemini.com/carrieres/conseil	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	900	4 000
Celerant Consulting www.celerantconsulting.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	65	650
Ernst & Young www.ey.com/fr/carrieres	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	5 000	NC
Eurogroup Consulting www.eurogroup.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	420	700
Hewitt Associates www.hewitt.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	120	33 000
32 Kea & Partners www.kea-partners.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	140	
KPMG Luxembourg www.kpmg.lu	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	900	137 000
Merlane www.merlane.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	63	63
Nodal Consultants www.nodal.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	15	15
OC&C Strategy Consultants www.ocstrategy.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	40	400
33 Oliver Wyman www.oliverwyman.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	290	2 900
Oresys www.oresys.com http://solutions.oresys.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	250	260
33 PricewaterhouseCoopers www.pwcrecruite.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	3 800	155 000
R & B Partners www.rbparkers.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	40	40
Roland Berger Strategy Consultants www.rolandberger.fr	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	250	2 100
Solving Efeso www.solvingefeso.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	100	350
SterWen Consulting www.sterwen.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	55	57
Vinci Consulting www.vinci-consulting.com	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	28	30

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

Retrouvez-nous en un clic...

sur targetcarrieres.fr/conseil-en-management pour accéder à des articles de fond, des témoignages et des conseils.

Learning from leaders

Quel éclairage les expérimentés peuvent-ils 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.



LAURENT HARTMANN

Directeur de la Practice Industrie et Automobile

Arthur D. Little

ESCP (1988)

Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

J'ai très tôt développé un goût prononcé pour la stratégie d'entreprise alors que j'étais encore étudiant. Comprendre l'articulation entre les aspects marketing, financiers et organisationnels d'un projet d'entreprise me passionnait. C'est lors de mon tout premier stage en entreprise que le dirigeant de cette entreprise m'a suggéré de m'orienter vers le métier de consultant. Les cabinets de conseil n'offrant pas à l'époque autant d'opportunités de stages qu'à l'heure actuelle, j'ai décidé d'effectuer mes premiers stages dans divers domaines d'activité comme la finance ou le marketing pour appréhender concrètement des notions que j'utiliserais ultérieurement dans mon futur métier. A l'issue de mes études, j'ai donc intégré le conseil directement et après une expérience au sein de deux grands du conseil, j'ai rejoint le cabinet Arthur D. Little en 2008. Ce parcours m'a permis de franchir toutes les étapes de la carrière d'un consultant depuis le poste de Business Analyst jusqu'à la position de Partner.

Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Ma conviction est qu'il faut passer par la fonction de Manager qui expose réellement à trois types de pression, celle des clients, de la hiérarchie et de l'équipe, avant de prétendre pouvoir diriger. Cette expérience exige bien sûr rigueur et esprit analytique, mais aussi de la sérénité pour garder son calme et mener ses missions à terme dans un contexte souvent agité. Pour vous aider à mieux vous connaître, n'hésitez pas à solliciter l'avis de votre entourage, notamment celui des personnes expérimentées.



ERIC SAUVAGE

Partner

A.T. Kearney

Sciences Po (1993)

Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Je suis venu directement au conseil sous l'influence d'au moins trois professeurs qui étaient des intervenants extérieurs provenant de la banque d'affaires et du secteur du conseil. Ces derniers ont éveillé en moi à la fois la curiosité et le désir de transmettre. J'ai donc fini par rejoindre A.T. Kearney en 1995 en qualité de consultant junior. Jacques Tassel qui dirigeait alors le bureau de Paris a contribué de manière significative à mon évolution. J'ai en effet pu acquérir une réelle autonomie en étant exposé très jeune à des problématiques internationales dans le cadre de missions en Europe et en Amérique Latine, ce qui a été pour moi un facteur de progression rapide. Ma nomination comme partner a été une autre étape décisive puisqu'elle m'a permis de dialoguer avec des grands dirigeants d'entreprise, ce qui nécessairement vous tire vers le haut et vous inspire.

Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Même si les fondamentaux techniques ont contribué à nous structurer, là ne réside pas l'essentiel. A mon sens, un dirigeant doit posséder une réelle curiosité du monde pour nourrir une vision qui lui donnera la vue d'ensemble sur les enjeux majeurs et la compréhension des mécanismes de la vie économique. Il est par ailleurs essentiel d'avoir été confronté à la résolution de problèmes concrets, ce qui constitue encore une faiblesse dans notre système éducatif. Enfin, savoir identifier et reconnaître les talents chez ceux qui vous entourent est un puissant stimulant dans la conduite des équipes.



LAURENT PEREA

Manager

Cappgemini Consulting

Ecole des Ponts et Chaussées (2004)

Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Mes stages en industrie m'ont permis de constater que les idées et les projets d'amélioration ne manquaient pas dans l'entreprise. Mais faute de temps et de recul, les résultats n'étaient parfois pas à la hauteur de nos espérances.

J'ai ainsi pris conscience de la difficulté quotidienne pour les managers opérationnels et leurs équipes à s'accorder sur un but, à identifier les bonnes actions à mener et à les mettre en œuvre. Suite à ces expériences, j'ai évolué vers le conseil en stratégie et transformation chez Cappgemini Consulting et accompagne depuis 5 ans les entreprises dans la transformation de leur supply chain. De belles réussites et de belles rencontres ! Ce métier est devenu une passion.

Aujourd'hui, en tant que manager, je m'attache à être proche des problématiques de nos clients, à identifier et mettre en œuvre à leurs côtés les projets qui améliorent significativement et durablement leurs résultats. Clients et consultants, nous formons des équipes complémentaires où chacun contribue avec sa personnalité et son expérience.

Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Je dirai qu'un bon manager est orienté action et résultat. Il fixe à son équipe les bons objectifs et est toujours présent en soutien et support. Cela nécessite un bon esprit critique, une bonne écoute, de bonnes capacités d'analyse et de synthèse. Enfin, la dimension humaine est absolument centrale pour donner envie, convaincre, motiver, identifier les talents de chacun et faire grandir les consultants mais aussi les clients.



MÉLANIE LESSIEUX

Manager

OC&C Strategy Consultants

Edhec Lille (2002), IEP Lille (2000)

Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Ma carrière dans le conseil n'a rien de fortuit puisqu'elle correspond à un choix réfléchi. Dès mes études, j'avais acquis la conviction qu'il s'agissait d'un vrai métier, mais ma perception était encore assez floue et je voyais le consultant un peu comme un médecin d'entreprise... Des conversations informelles avec des associés d'un cabinet ont fini de me convaincre que j'y trouverai ma voie. J'ai volontairement orienté la fin de mon cursus dans ce sens et effectué divers stages dans cette optique, que ce soit en marketing ou supply chain pour appréhender les réalités métier ou bien mon stage de fin d'études au sein d'un cabinet de conseil. J'ai fini par intégrer cette structure qui a confirmé ma vocation pour le conseil en stratégie. En vue d'une plus grande spécialisation dans cette activité, j'ai décidé d'intégrer OC&C Strategy Consultants en 2006 en tant que consultante senior. Dans ce contexte, j'ai effectué de nombreuses missions pour des directions générales et développé une réelle expertise en distribution et grande consommation pour devenir manager en 2007.

Les qualités indispensables des futurs dirigeants

A mes yeux, ces qualités s'acquièrent au gré de la progression que l'on attend de tout consultant : junior, il se doit d'exceller dans la réalisation du projet, manager, c'est le moment de faire ses preuves en tant que conducteur d'équipes, dirigeant, il se consacrera pleinement à ses clients pour les accompagner dans leur prise de risques, tout en veillant à développer les talents au sein du cabinet.



XAVIER MAITRIER

Associé, responsable de l'activité consulting

PricewaterhouseCoopers Advisory

Maîtrise de droit, Paris I – Sorbonne (1990)

Ingénieur ESM Saint Cyr (1984)

Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Une formation d'ingénieur dispensée dans un environnement militaire m'a permis d'exercer rapidement des responsabilités à la fois opérationnelles et humaines. Des études de droit menées en parallèle m'ont conduit à m'interroger sur mon devenir professionnel une fois accompli le premier cycle de l'armée à l'âge de 30 ans. J'ai finalement décidé d'intégrer ce qui était Coopers & Lybrand en 1990 en qualité de consultant. La notion de projet de transformation, d'amélioration des performances, d'accompagnement des clients dans la gestion des ressources techniques et humaines m'a immédiatement séduit dans le conseil. Il y avait une certaine corrélation avec mon expérience militaire où il s'agissait de communiquer une vision, de coordonner des moyens techniques et humains pour atteindre un objectif. J'ai ensuite saisi l'opportunité de rejoindre un grand groupe industriel en tant que DSI Europe pendant plus de deux ans, ce qui m'a permis de participer, dans une perspective client, à des transformations majeures comme le passage à l'an 2000 et à l'Euro. Je suis revenu ensuite chez PwC pour occuper différentes responsabilités dans le conseil en management, et en prendre l'an dernier la direction générale.

Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Elles sont faites d'enthousiasme, de créativité et de beaucoup de rigueur, sans oublier la dimension humaine qui est capitale et oblige à l'écoute et à beaucoup de solidarité, le manager étant un intégrateur de compétences diverses même s'il s'appuie sur son savoir-faire personnel.



NICOLAS TEISSEYRE

Senior Partner

Roland Berger Strategy Consultants

INT (1986), Sciences Po (1986)

Les influences majeures qui ont déterminé ma carrière

Après un début de carrière qui m'a permis d'exercer mes premières armes au sein de la Sagem pendant deux ans en qualité de Chef de projet, j'ai souhaité donner davantage d'ouverture à mon métier en m'intéressant au conseil. La perspective qui s'offrait à moi était de dépasser la technique pour appréhender des problématiques touchant au marketing, à l'organisation, au management et incluant la dimension humaine, ce qui rend ce métier particulièrement passionnant. J'ai donc décidé de rejoindre Bossard Consultants en 1989 pour débiter au sein d'un cabinet de réputation européenne puis finalement intégrer Roland Berger en 2005 et prendre la tête de la pratique télécoms, médias, technologie et tourisme. Le fil conducteur de ma carrière a donc suivi trois axes : le secteur des télécoms et des médias qui a connu de nombreux bouleversements d'ordre technologique, stratégique et marketing, le déploiement de missions à l'international, en Europe et en Afrique, et enfin les problématiques liées aux nouveaux modèles de management et d'organisation des entreprises grandes et petites.

Les qualités indispensables des futurs dirigeants

Si l'on souhaite transmettre le feu sacré à ceux qui nous entourent, il faut soi-même exercer ce métier avec passion. Il faut aussi être réactif, avoir le sens du risque et de l'innovation, savoir se mettre en zones inconnues sans craindre l'erreur ou l'échec. Il faut bien sûr développer la pratique de l'humain, avoir le goût du travail en équipe et être exigeant sur la qualité des gens qui sont à vos côtés.

Le conseil en stratégie et transformation

L'éclairage d'un ingénieur

« Et maintenant, la parole est à notre consultant, M. XX ». Nous avons tous entendu cette phrase lors d'événements sportifs ou d'émissions politiques. C'est un métier qui fait parler de lui : tapez le mot « consultant » dans Google renvoie 122 millions de résultats, deux fois plus que d'autres métiers pourtant sous les feux de l'actualité !

Le « conseil » est désormais une notion générique qui recouvre de nombreuses réalités : qu'en est-il du conseil en stratégie et transformation du point de vue d'un ingénieur travaillant pour le secteur financier de Capgemini Consulting ?

Présentation du conseil en stratégie et transformation

Globalement, l'objectif poursuivi est d'aider un client à identifier, structurer et exécuter des projets de transformation qui impactent durablement sa croissance ou sa compétitivité. Les dossiers types sur lesquels un consultant peut intervenir sont toujours au croisement de trois notions : le « type » de projet, sa « maturité » et le « secteur du client ».

Le « type » de projet correspond au besoin client, par nature très variable. Il peut s'agir d'un plan stratégique pluriannuel, de fusions / acquisitions, d'une réorganisation d'activité, d'une refonte de gamme de produits et services, etc. Capgemini Consulting est capable de proposer des approches et méthodes pour traiter ces projets, notamment grâce à ses expériences passées.

La « maturité » du projet est fonction

du moment choisi par le client pour faire appel à des consultants. S'agit-il d'instruire un dossier pour prise de décision ? D'un cadrage ? D'une mise en œuvre ? D'un retour d'expérience ? A chaque maturité correspond un plan d'action différent pour le consultant. Les durées d'intervention varient en conséquence de 15 jours à plusieurs années, avec un renouvellement régulier des consultants dans ce dernier cas.

Les travaux se font toujours en collaboration avec les équipes clients, sachant que le nombre de personnes impliquées, assez limité pour la prise de décision, augmente à chaque changement de phase.

Un dossier type d'intervention se qualifie enfin au travers du secteur client, les spécificités de la banque étant différentes de celles du nucléaire ou encore des télécoms.

Et dans le secteur financier ça donne quoi ?

Au cours des derniers mois, j'ai fini un projet de fusion bancaire, réalisé un dossier de décision sur des gisements de productivité dans un réseau commercial, rédigé des besoins métiers pour un outil de pilotage et je contribue actuellement à un projet d'intégration d'une banque post-acquisition.

Les compétences requises pour faire ce métier

Il faut tout d'abord aimer le changement, la variété des sujets et des problématiques et savoir se remobiliser avec énergie à chaque nouveau projet.

Je pense également qu'il faut rechercher le contact humain, via le travail en équipe et la relation client. Sur les projets auxquels j'ai participé en 2009, nous étions de 3 à 7 consultants et nos interlocuteurs clients entre 5 et 50 personnes dont le management client.

Il est aussi nécessaire d'avoir envie d'apprendre, de savoir se remettre en question pour acquérir de nouvelles compétences, à tous les grades composant une carrière de consultant.

Consultant, est-ce un métier pour des ingénieurs ?

Oui sans aucun doute, au même titre que des consultants issus d'une école de management, chacun apportant ses spécificités. Un ingénieur sera apprécié pour son sens logique et sa capacité d'analyse. Un consultant issu d'une école de management mettra en avant sa force de conviction et son sens du challenge. Tous s'épanouiront dans des équipes mixtes sur des projets à fort contenu.

Chez Capgemini Consulting, les ingénieurs représentent 40% des 900 consultants en stratégie et transformation. ●

En bref

Les attraits et les contraintes

- Le conseil en stratégie et transformation est un métier exigeant et très enrichissant qui nécessite d'être en posture d'apprentissage pendant de nombreuses années. En paraphrasant un ex-dirigeant de chaîne de télévision, si vous confiez votre « temps de cerveau disponible » à un cabinet, vous gagnerez en retour de nombreux savoir-faire que vous pourrez faire fructifier tout au long de votre carrière !



JÉRÔME LECUSSAN est manager dans l'entité Financial Services de CAPGEMINI CONSULTING. Il est diplômé de l'Ecole Centrale Paris (2001).



Gestion des risques dans les secteurs banque et assurance

Enjeux et opportunités

La crise immobilière, financière et économique actuelle a mis pleinement en lumière l'importance d'une gestion des risques maîtrisée au sein des établissements financiers. La maîtrise et la gestion des risques est certes l'affaire de toutes les organisations, mais les banques et les compagnies d'assurances, compte tenu du risque systémique qu'elles font peser sur l'économie en cas de défaillance, sont particulièrement concernées.

Notre équipe (Consulting FS) est plus particulièrement spécialisée dans le conseil aux établissements bancaires et aux compagnies d'assurance. Notre objectif ? Aider ces entreprises à améliorer durablement leur performance. Nous sommes convaincus en effet, que l'amélioration durable de la performance ne peut se faire sans une gestion efficace des risques.

Concrètement, nous accompagnons la transformation opérationnelle de nos clients pour leur permettre de répondre à :

- des enjeux de conformité réglementaire et de certification. Dans ce cadre, notre capacité à combiner des compétences techniques (finance, risque, technologie, opérations) à des connaissances réglementaires, nous permet d'aider nos clients à réussir leurs projets Solvabilité II, Bâle II, Sarbanes Oxley, SAS 70...
- des enjeux d'amélioration de leur performance : nos connaissances pointues des défis et des processus métiers de nos clients alliés à des compétences « consulting » en transformation des organisations nous permettent de mettre en place une véritable démarche intégrée et cohérente de gestion des risques chez nos clients (on parle d'Entreprise Risk Management ou ERM). L'objectif est alors d'optimiser le « trip-tique » croissance / rentabilité / risque de leurs activités.

On peut sommairement classer nos missions en deux catégories :

Les missions de diagnostic : généralement des missions « coup de poing » où, en quelques semaines, une analyse d'écarts est réalisée entre un niveau d'exigences cible (souhaité par le management, les actionnaires, la réglementation) et la situation existante de l'entreprise. Outre le diagnostic, un plan d'actions est formalisé. Ce diagnostic peut parfois être réalisé sous pression médiatique comme ce fut le cas lorsque la Société Générale a fait appel à nos équipes suite à « l'affaire Kerviel ». Les missions de déploiement sont plus longues et peuvent s'étaler de quelques mois à un ou deux ans.

Grandes tendances du secteur et opportunités

On constate le développement de la culture du risque dans les pays émergents : une part significative de nos équipes travaille d'ailleurs actuellement au Maroc et en Algérie.

Quant à l'Europe, on note la montée des dispositifs ERM, de veille sur les risques émergents et les grands projets réglementaires (type Solvabilité II).

À l'échelle mondiale, la crise financière a fait remonter le thème de la gestion des risques en tête de l'agenda des conseils d'administration qui doivent valider le profil de risque de l'entreprise. Les premiers enseignements de cette crise commencent à être tirés. Les entreprises qui continuent à afficher des performances élevées sont celles qui :

- définissent un profil de risques équilibré ;
- renoncent à exercer des activités dont elles ne comprennent pas ou ne parviennent pas à bien mesurer les risques ;
- mettent en œuvre un dispositif permanent de hiérarchisation des risques majeurs, d'évaluation des contrôles clés et de traitement approprié des alertes.

Les qualités indispensables

Elles se résument à l'écoute, l'ouverture d'esprit, la rigueur associée à un dynamisme et à la volonté d'apprendre. Il s'agit donc d'être à la fois des professionnels rigoureux et des personnes à l'écoute, qui ne sont pas là pour juger ou appliquer des solutions toutes faites mais pour véritablement aider les clients à trouver des solutions pragmatiques et durables.

Les premiers pas

Les premiers jours au sein d'un cabinet de conseil correspondent à une prise de connaissance du contexte, des outils, du mode de travail...

Ensuite, la meilleure formation est celle du terrain, chez le client où le consultant intervient dans une équipe et est encadré par des personnes plus expérimentées. Après, tout est affaire d'enthousiasme et d'implication ! ●

En bref

Les attraits

- Un enrichissement des connaissances par la diversité des missions, des situations et des clients rencontrés. Un accroissement du réseau interne (firme) et externe (clients). Le plaisir de travailler en équipe dans une ambiance jeune et dynamique. Le partage des connaissances.

Les contraintes

- Un investissement personnel conséquent en termes de temps, de disponibilité et d'énergie.



JEAN-PHILIPPE DOUCHET est Manager au sein de l'activité Consulting de PRICEWATERHOUSECOOPERS

ADVISORY auprès des entreprises du secteur financier (Consulting Financial Services). Il est titulaire d'un Magistère de Finance et d'un DESS Ingénierie Financière, Paris I – Panthéon Sorbonne (2001).

Si vous hésitez encore...

Laissez-vous gagner par la passion en lisant ces témoignages de jeunes embauchés qui vous relatent leur intégration et leur quotidien.

Ces jeunes consultants vous disent sans détour ce qui constitue l'attrait de leur métier, ses avantages, mais aussi ses contraintes.



UNE VOCATION GENERALISTE

une dominante publique

JEAN-BAPTISTE PERRIN

Consultant Junior –
Secteur Gouvernement

Capgemini Consulting, Paris

ESCP Europe (2007)



J'ai choisi de démarrer ma carrière dans un environnement stimulant – le secteur privé et le monde du conseil : j'avais la perspective d'y apprendre vite et bien sur un large spectre de notions de base, tout en me spécialisant dans le secteur public qui m'attirait plus que tout autre secteur pour ses diverses problématiques.

Un cabinet très proche de mes attentes

Il n'y a pas de cabinet idéal, mais il y a nécessairement des cabinets dans lesquels on se sent mieux que d'autres. Les différents entretiens sont déjà une expérience révélatrice : autant de rencontres avec des personnes que l'on côtoiera régulièrement tant dans nos missions que dans la vie quotidienne du cabinet. Au moment où je suis rentré chez Capgemini Consulting, j'avais déjà envie de travailler avec les personnes que j'avais rencontrées, chez qui j'avais reconnu cette même passion pour les institutions publiques, et qui étaient à mon écoute quant aux sujets qui m'enthousiasment particulièrement.

Capgemini Consulting offre en effet tous les avantages d'une grande structure tout en étant proche de ses collaborateurs. Intégrer l'équipe Gouvernement me permet de réaliser des missions à fort enjeu, en plein cœur des réformes de l'Etat et du monde de la santé, problématiques qui me donnent l'assurance de servir des causes qui me tiennent à cœur.

Par ailleurs Capgemini Consulting encourage le développement de ses consultants au-delà de leur métier notamment par des actions de proximité avec les écoles. J'assure ainsi un enseignement en parallèle à Sciences Po Paris.

Une façon d'agir unique

Par un partage des connaissances avec les autres consultants et notre management, nous développons des qualités de méthode et de travail au service du client. Nous sommes très vite exposés en autonomie chez un client que nous accompagnons au quotidien. L'apprentissage est ainsi encore plus rapide et nous parvenons, même en ayant un profil assez junior, à être force de proposition dans l'accompagnement de nos clients dans leurs problématiques de transformation.

S'IMPLIQUER AVEC LES CLIENTS

dans leur prise de risque

CLAIRE DE COLOMBEL

Consultant

Kea&Partners

HEC (2008)



Le choix du conseil pour démarrer ma vie professionnelle s'est très vite imposé comme une évidence. Après un premier stage en gestion de projet dans une banque américaine, j'ai voulu découvrir les réalités du métier de consultant en réalisant un second stage dans un cabinet de conseil. Des missions diverses, un apprentissage permanent, l'exigence au quotidien et le difficile exercice de la synthèse m'ont aidée à affiner mon choix et à mieux comprendre ce que j'attendais de mon premier poste.

Dès les premiers entretiens, j'ai été séduite par Kea&Partners, par « l'esprit Kea » et la diversité des profils des personnes que j'ai rencontrées. Leur qualité d'écoute et leur façon de mettre les aspects humains au centre de la réflexion m'ont convaincue. J'ai retrouvé ces attitudes dans la façon de travailler au sein des équipes mais également avec le client : je suis toujours autant fascinée par la qualité des relations que nous avons avec eux, y compris dans des situations parfois délicates. Cette manière d'exercer le métier est très humaine, tournée vers les autres : le temps de la mission, le consultant se met au service de son client et cherche à comprendre la culture et les spécificités de l'entreprise afin de trouver la solution la mieux adaptée et la plus durable. Et comme chaque client est unique, il n'y a pas de routine ; chaque jour est différent, ce qui demande une bonne dose d'adaptation !

Bilan et perspectives

Le bilan de cette première année écoulée chez Kea&Partners est très positif. Les missions sur lesquelles j'ai collaboré m'ont permis de découvrir divers secteurs (transport aérien, banque, grande distribution) et de m'initier à des problématiques variées. J'ai même eu la chance de faire mes preuves à l'international, sur une mission au Portugal ! Grâce à l'autonomie laissée aux jeunes consultants, j'ai été très vite responsabilisée sur les chantiers dont j'avais la charge et je me suis développée au-delà de mes espérances, tant humainement que professionnellement.

J'attaque la deuxième année toujours aussi passionnée par le métier que j'ai choisi !

CHOISIR LE CONSEIL

comme accélérateur de carrière

ADRIEN FALCON

Consultant

Oliver Wyman, *Financial Services Management Consulting*

ESCP-EAP (2004)



J'ai fait mes premières armes au sein de la direction stratégique d'un grand groupe industriel britannique. Une première expérience riche, opérationnelle, qui m'a permis d'appréhender le métier de conseil en stratégie de « l'intérieur ». Les perspectives d'évolution y restaient cependant limitées, que ce soit en termes d'apprentissage, de diversité des missions, de responsabilités ou bien encore de niveau de rémunération. Intégrer un cabinet en stratégie de renommée et faire ce métier de conseil de « l'extérieur » semblait dès lors être une option séduisante. Il était primordial pour moi de rejoindre un cabinet d'excellence pour avoir ainsi l'assurance de dépasser les limites auxquelles je m'étais jusqu'alors confronté. Il était tout aussi essentiel que ce cabinet me permette de me spécialiser rapidement pour acquérir une véritable expertise. Lors de mes recherches, je suis parvenu à la conclusion que seul Oliver Wyman serait susceptible de correspondre à ces critères en me permettant notamment d'intégrer sans attendre sa division financière. Candidature en ligne et série d'entretiens à Londres et à Paris avec des consultants brillants et authentiquement sympathiques m'ont finalement confirmé dans mon choix et conduit à intégrer le cabinet.

Mon travail au quotidien

Il est tout sauf routinier. Aucune mission ne se ressemble, les équipes et les expertises se mélangent régulièrement au gré des besoins de nos clients, qu'ils soient de la banque de détail, de la banque d'investissement ou de l'assurance, en France ou à l'étranger. Nos interlocuteurs, côté client, sont en haut de l'échelle managériale et nous commanditent pour des missions dont les enjeux sont clés pour leur organisation. Une diversité et densité qui font de ce métier un véritable accélérateur de carrière, notamment dans les services financiers.

Les qualités indispensables

De solides capacités analytiques, une réelle ouverture d'esprit et capacité d'adaptation, ainsi qu'une intelligence émotionnelle sont clés pour pouvoir absorber, dans un temps souvent record, une multitude d'informations, en comprendre les tenants et aboutissants, et, in fine, aboutir à des recommandations pertinentes, adaptées et réalistes pour nos clients.

DE L'AGRONOMIE AU CONSEIL

Pour cultiver ses envies, tout simplement...

CAMILLE MOREL-FATIO

Consultante

Oresys

Institut national
agronomique de Paris
Grignon (2005)



Une formation transverse lors de ma dernière année d'étude consacrée à la performance des entreprises m'a sensibilisée très tôt au domaine du conseil. J'ai ensuite rejoint un groupe familial dans le domaine de la santé auquel j'ai consacré les trois premières années de ma carrière. J'ai tout d'abord effectué des études transverses, puis j'ai été en charge du pilotage commercial de l'entreprise en support de la Direction générale, ce qui m'a permis de me familiariser à des problématiques de performance et d'organisation de la force commerciale. Ce fut pour moi une période d'apprentissage intense qui m'a permis de me sentir mieux armée lorsque j'ai décidé de rejoindre le conseil afin de m'ouvrir à d'autres secteurs et d'effectuer des missions plus variées. C'est dans cet état d'esprit que j'ai intégré Oresys en 2008 en qualité de consultante.

Mon travail au quotidien

Rien de mieux que d'évoquer ma première mission pour un client du secteur de l'énergie pour le décrire. Cette mission d'envergure qui suit mon arrivée chez Oresys et dure toujours s'inscrit dans le contexte de l'ouverture du marché à la concurrence ce qui a contraint l'entreprise en question à mettre en place une nouvelle application informatique. Avec d'autres consultants Oresys, nous accompagnons le client dans ce projet de transformation : nous faisons partie de l'équipe projet qui a mis en place l'application et est maintenant chargée de son bon fonctionnement. Au quotidien, le programme de mes journées est très varié, je suis amenée à travailler avec de nombreux interlocuteurs, avec un seul objectif : veiller en permanence à ce que les améliorations de l'application répondent aux besoins de ses utilisateurs.

Les qualités indispensables

La motivation est essentielle car il faut avoir envie de contribuer au succès des missions, d'apprendre tous les jours et il est primordial de pouvoir s'adapter rapidement à des sujets et des contextes en perpétuelle évolution. D'excellentes capacités de synthèse sont indispensables pour s'approprier les problématiques et être capable de faire les recommandations concrètes que les clients attendent.

METTRE MES COMPETENCES D'INGENIEUR

au service de l'amélioration de la performance

PIERRE-ETIENNE FAVRE

Consultant

PricewaterhouseCoopers

Arts et Métiers ParisTech
(2008)



Au sortir de mes études d'ingénieur, j'avais à l'esprit de m'intéresser aux métiers du conseil, mais je n'avais pas tous les éléments en main pour faire le bon choix, que ce soit quant au métier en tant que tel ou bien quant à ses principaux acteurs. Je m'estimais moins bien armé que des candidats émanant d'écoles de commerce. Pour me préparer au mieux, j'ai entrepris de me documenter activement en prenant des renseignements sur Internet ou bien en interrogeant le réseau des anciens. L'élément déterminant a été ma rencontre avec les recruteurs de PwC à l'occasion du forum de l'école en mars 2008. J'ai été fortement séduit non seulement par la renommée de l'entreprise, mais surtout par la palette et l'intérêt des missions qui sont suffisamment diverses pour un jeune candidat et n'obligent pas à une hyper spécialisation en début de carrière.

Mon travail au quotidien

Je ne connais pas vraiment de journée type compte tenu de la nature variée des missions, ce qui exclut la routine et la monotonie. J'apprécie d'être le moteur de ma propre progression en allant à la recherche de contacts ou bien d'informations pendant les périodes de disponibilité. Travailler en équipe a été un réel facteur de progression pour moi, l'intérêt évident étant de bénéficier dans un rapport immédiat de l'expérience de consultants plus expérimentés. Dans mon cas, j'ai apprécié de pouvoir participer à la « Consulting Academy » qui m'a permis de m'entraîner sur des cas fictifs avec des consultants plus chevronnés, ce qui a grandement contribué à ma maturation.

Les compétences et les qualités requises

Outre les fondamentaux que sont l'esprit d'analyse, de synthèse et la polyvalence, je mentionnerais l'autonomie, l'initiative et l'humilité qui permet de se laisser façonner par l'expérience pour progresser. Après une année, j'ai pris la pleine mesure de mes progrès en représentant l'entreprise lors du dernier forum de mon ancienne école, cette fois-ci en tant qu'opérationnel. Ma prochaine étape est de devenir consultant confirmé.

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

TARGETcarrieres.fr

plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres

Tranche de vie

Mobilité intellectuelle et géographique

STANLEY NAHON est Directeur et membre du Comité de Direction France de BOOZ & COMPANY.



Il est diplômé de l'EM Lyon et de l'Université Hébraïque de Jérusalem.

Préambule

J'ai rejoint Booz & Company il y a 10 ans et, au fil de mon parcours, je me suis spécialisé dans les secteurs de l'Énergie et des Utilities avec des domaines d'expertise portant essentiellement sur les questions de stratégie, de fusions-acquisitions et d'amélioration de la performance opérationnelle. J'ai mené de nombreux projets pour des compagnies pétrolières, des acteurs majeurs des énergies renouvelables, des utilities et de la chimie tant en France qu'à l'étranger. J'ai également accompagné des fonds de Private Equity français et internationaux investissant dans le secteur de l'énergie.

Le métier de consultant en stratégie s'adresse principalement aux Directions générales des grandes entreprises françaises et internationales. Nous intervenons lorsque celles-ci ont besoin d'un regard extérieur qui leur permettent de mieux cerner les problématiques complexes, et de les résoudre de façon pertinente, créative et durable.

Tout au long de ces 10 années, j'ai mené plus de quarante projets différents qui m'ont amené à intervenir auprès de mes clients sur les 5 continents, dans la plupart des pays Européens mais aussi en Russie, aux États-Unis, en Afrique du Sud, en Australie ou encore en Israël.

Deux exemples de missions illustrent tout l'intérêt du conseil en stratégie.

Définition de la stratégie d'infrastructure et d'approvisionnement pour un acteur majeur pétrolier en Afrique

Cette mission de trois mois a particulièrement sollicité nos capacités d'analyse et d'anticipation puisqu'il nous a fallu rapidement comprendre l'état des infrastructures existantes



avant d'élaborer des préconisations. La conduite d'un tel projet suppose d'être capable de croiser plusieurs critères pour d'une part appréhender l'existant et d'autre part se projeter dans l'avenir en évaluant l'évolution de la demande. Ces critères concernaient les infrastructures existantes, les capacités de stockage, les sources d'approvisionnement en produits pétroliers qu'elles soit locales ou externes, l'évolution de la demande par région. Nous avons ainsi pu évaluer l'ensemble des options possibles et les hiérarchiser pour proposer au client la plus pertinente dans le cadre d'un plan de mise en œuvre concret.

Définition de la stratégie d'expansion d'un groupe pétrolier européen en Europe de l'Est

Il s'agissait d'accompagner un groupe pétrolier européen dans la définition de sa stratégie d'expansion en Europe de l'Est. Nous avons évalué l'intérêt stratégique que présentaient ces différents marchés en termes de synergies avec les activités existantes du groupe, de croissance et de marge. Pour chacun des pays, nous avons étudié la dynamique concurrentielle et les moyens d'accéder à ces nouveaux marchés, notamment les opportunités d'acquisition. Ces analyses exhaustives nous ont ainsi permis de définir les meilleures opportunités de développement, par croissance interne ou par acquisition, revoir le portefeuille d'implantations géographiques de notre client en recommandant des investissements mais aussi des désinvestissements stratégiques et enfin élaborer un business

plan ainsi que son plan de mise en œuvre. Ce projet s'est avéré passionnant dans la mesure où nous avons non seulement participé à la transformation d'une entreprise mais, au-delà, contribué au développement d'infrastructures vitales dans des régions où beaucoup reste à construire.

Les qualités indispensables

La nature des projets que nous menons, souvent en interaction directe avec les Directions générales, exige une grande maturité business et interpersonnelle. En effet, ces qualités sont indispensables pour bien appréhender les challenges auxquels sont confrontées les Directions générales. Il s'agit aussi d'acquérir rapidement une aisance personnelle qui permet d'être crédible face à des clients toujours très expérimentés, ce qui n'est pas toujours évident au sortir de l'école.

Une grande agilité intellectuelle est aussi nécessaire pour passer sans cesse d'un secteur à l'autre, d'une problématique à une autre, d'un environnement de travail à un autre. Un consultant en stratégie doit ainsi accepter le fait de ne jamais être en zone de confort et la remise en question est permanente.

Enfin, le sens de l'écoute et l'empathie sont des qualités indispensables qui permettent au consultant en stratégie de s'approprier les problématiques de son client afin de les résoudre au plus près de ses attentes.

En résumé, si la mobilité géographique peut être un pré-requis, celle de l'esprit n'en est pas moins indispensable. ●

Tranche de vie

Un an entre France, Egypte et Maroc



ZINEB SQALLI est Associée au sein du BOSTON CONSULTING GROUP. Elle est diplômée de l'École Centrale, Paris (2008).

Quand j'ai décidé de rejoindre le BCG, j'étais en quête de diversité mais je n'avais pas imaginé qu'elle serait aussi riche : sujets, interlocuteurs, équipes, cultures... Cela s'est traduit par un vol direct entre l'École Centrale Paris et Le Caire, via notre bureau parisien. Je n'imaginai pas non plus que j'allais pouvoir me développer aussi rapidement grâce à des projets variés.



Découverte de l'Égypte... et travail analytique

Première mission : redresser une banque égyptienne après son rachat et sa transformation en banque islamique. Je bénéficiais de l'encadrement d'un chef de projet et de l'aide du responsable international du Centre des Etudes Consommateurs du BCG. Ma responsabilité au sein de l'équipe consistait à déterminer les segments de clients cibles pour la banque de détail et les produits appropriés pour les servir.

Nous avons interrogé les clients pour appréhender leurs habitudes de bancarisation, leurs besoins et leurs attentes. Nous avons donc sillonné l'Égypte à leur rencontre. J'ai animé des groupes de consommateurs avec des méthodes créatives, dans des endroits aussi variés que Le Caire, Alexandrie ou Minya. Trajet en minibus par 40 degrés, réunion téléphonique de restitution avec des dizaines d'enfants autour de moi... autant d'occasions de tester ma concentration !

Après cette plongée dans le quotidien des Égyptiens, je suis retournée à une tâche plus classique de consultant : analyse des résultats, segmentation de la population par ses habitudes bancaires et sa perception de la finance islamique, étude de la concurrence pour proposer des produits spécifiques. A la fin de la mission, nous avons présenté nos options de segmentation et de stratégie commerciale au Conseil d'Administration du client.

Apprentissage de la micro-finance... vue des souks

Sur une autre mission, j'ai eu l'occasion de me familiariser avec un pan de la finance dont j'ignorais à peu près tout. Il s'agissait, auprès d'un Chef de Projet BCG, d'élaborer une stratégie de développement de l'activité "micro-finance" d'un client.

Pour moi, la micro-finance était une belle idée pour venir en aide aux plus démunis. Des entretiens avec les fonctionnels et les opérationnels de notre client

m'ont permis de comprendre ses réalités économiques et ses spécificités en Égypte. J'ai pu élargir ma connaissance du sujet par une comparaison avec ce qui se pratique ailleurs. J'ai mené ce benchmark avec l'appui d'un expert mondial du secteur pour l'Afrique, contact extrêmement enrichissant.

La dernière partie de la mission portait sur l'amélioration de la performance de la banque. Des visites avec des enquêteurs (ils collectent les versements des petits commerçants) dans le souk du Caire nous ont permis de recueillir l'avis des clients sur les services et produits proposés, afin d'identifier les leviers d'amélioration. Notre travail consistait ensuite à analyser ces éléments pour proposer au client un nouveau modèle permettant une plus grande efficacité opérationnelle.

L'amélioration par l'action

Ma dernière mission, au Maroc, visait à définir la stratégie *pricing* d'un grand distributeur local. Le *pricing*, c'est mettre un prix sur chaque produit et améliorer la perception de ce prix par le client. J'avais en charge les leviers non tarifaires susceptibles de le faire : disposition des produits, promotions, assortiments et communication.

Afin d'établir une comparaison de prix, la première étape a été de visiter des points de vente traditionnels : souks, marchés, épiceries. Nous avons également mené une enquête quantitative pour comprendre les attentes des consommateurs. Enfin, nous avons proposé aux équipes marketing des règles de signalétique, de mise en avant des produits. Pour en tester l'efficacité, nous les avons mises en place dans un supermarché : réveil à 4h00 pour réimplanter les 10 m du rayon pâtes alimentaires... 8 heures plus tard, nous avons adapté les règles initiales à la physionomie des magasins et aux spécificités locales.

Le retour au bureau à Paris, je sais que d'autres projets m'attendent en France ou ailleurs, et je m'y prépare avec impatience ! ●

Tranche de vie

Conseil, quand tu nous tiens...

BRUNO TABORIN est Senior Consultant chez KEA&PARTNERS au sein du Centre de Compétences Stratégie et Croissance. Il est diplômé de l'Ecole Nationale des Mines de Paris (2000).



Le choix du métier de consultant ne m'est pas apparu comme une évidence en sortant des Mines. Lors de ma première étude de cas, traitant de la stratégie de distribution des raffineurs, un déclic s'est produit. A partir de là, l'envie de questionner les choix stratégiques des entreprises m'a poursuivi et m'a conduit chez Kea&Partners.

Depuis, 6 ans sont passés, 25 missions de conseil, une quinzaine de clients, de la grande consommation à la banque en passant par l'énergie, les médias ou le BTP.

De ces 6 années, j'ai retenu 6 leçons. (ça c'est bien un « truc » de consultant !)

1. Pour analyser, modéliser, rien de tel qu'une équipe

Ma première modélisation chez Kea me laisse le souvenir du passage abrupt d'une maîtrise limitée des tableaux croisés dynamiques à la modélisation financière sur 5 pays et à 3 ans des impacts d'une évolution de politique commerciale.

J'ai alors compris la puissance du compagnonnage entre consultants pour un apprentissage accéléré des outils du conseil. J'ai également pris conscience de l'importance des capacités relationnelles pour un bon analyste. Le temps gagné à tester des hypothèses avec les opérationnels ou à construire une requête avec le responsable des bases de données évite bien des séances nocturnes et des sueurs froides.

2. S'adapter aux conditions du « terrain » : un must pour un consultant

Nous sommes à Guadalajara au Mexique, lors de ma deuxième mission. Nous préparons la fusion entre deux entreprises de distribution en porte à porte. Mon rôle est de construire les scénarios

de répartition du territoire et de modéliser leurs impacts sur les volumes d'affaires des deux entreprises. Pour m'imprégner de la réalité du terrain, je parcours chaque jour les routes avec les distributeurs. Me voilà dans un lointain bidonville, à midi et sous un soleil de plomb. Mon hôte distributeur me propose gentiment une boisson non identifiée, mélangée dans une grande marmite par un tenancier d'échoppe. Deux jours au fond de mon lit d'hôtel avec 40°C de fièvre m'ont amené à remettre en cause la nécessité d'accepter une telle offre, même pour briser la glace.

3. En situation de crise, prendre du recul et ne pas perdre de vue son objectif sont des incontournables

J'ai beaucoup appris sur la gestion de crise lors d'un projet informatique très en retard sur son planning. J'étais chargé d'évaluer, avec les développeurs, le travail restant à accomplir pour que la direction statue sur un éventuel passage en sous-traitance. Les développeurs m'ont bien sûr accueilli avec la réserve digne d'une guerre de tranchées. La prise de distance que m'a apportée mon chef de projet m'a permis de me recentrer sur l'essentiel – évaluer le travail restant – et de vivre avec plus de sérénité ces tensions relationnelles.



4. Accepter de vivre comme un nomade : une composante du métier

Mon métier m'a amené, au-delà des changements fréquents de clients, à travailler dans le mouvement. Nous avons dû réaliser, dans le cadre d'une étude de positionnement stratégique dans le tourisme, des visites approfondies d'aéroports. Nous avons sillonné le globe pendant 3 semaines (Paris / Hong-Kong aller-retour dans la journée, Paris – Washington – Chicago – Vancouver – Phoenix – Los Angeles – Paris en 3 jours...) tout en élaborant des modélisations financières complexes pour quantifier les impacts de nos recommandations.

C'est l'un de mes souvenirs professionnels les plus forts et les plus durs à la fois, tant en termes de défi intellectuel que physique !

5. Manager, c'est prendre plaisir à écouter les autres

La difficulté à encadrer des consultants ne réside pas dans les questions de gestion de leur motivation. En revanche, il faut savoir déléguer et parfois mettre de côté les résultats visés pour prendre en compte le ressenti de l'équipe.

Ces trois dernières années m'ont permis d'ajouter la dimension managériale à ma compétence de consultant et d'y trouver un réel plaisir.

6. Comprendre, questionner, anticiper : une vraie passion...

Derrière ces mots, « Benchmark », « Business Plan », « Market Sizing », je retrouve le moteur de ma motivation : comprendre les leviers de pilotage d'une Direction Générale et travailler sur l'anticipation tant des tendances de fond que des signaux faibles d'un marché.

Quels marchés pour la biomasse, quels impacts du chikungunya sur le système de santé, l'avenir du livre est-il numérique... ? Autant de questions abordées pendant ces 6 années et sur lesquelles je souhaite continuer à réfléchir dans le futur ! ●

Tranche de vie

Un globe-trotter du conseil témoigne

CARL CHASTENAY est Senior Manager au sein du département *Financial Services Management Consulting* chez OLIVER WYMAN. Il est titulaire d'un Master Public Administration (MPA), Princeton University (2000).



Printemps 2008. Départ pour une mission de trois mois en Chine à la veille des jeux olympiques. Le client, une grande banque chinoise, désire se mettre au fait des meilleures pratiques en matière de gestion des risques. Résultat, une équipe de consultants sur le terrain établit une longue liste de recommandations, allant des principes de développement et validation des modèles, à l'intégration des mesures de risque dans les processus décisionnels, en passant par l'organisation de la fonction de gestion des risques et l'infrastructure IT. Dans ce genre de mission, il faut évidemment prendre en compte les différences linguistiques et culturelles. La moitié de l'équipe parle mandarin, ce qui suffit pour les réunions quotidiennes, mais nous avons recours à un interprète pour les réunions avec les clients plus seniors. Sans compter les délais de traduction des documents, qui doivent systématiquement être revus par un consultant sinophone pour s'assurer que les termes techniques ont été correctement traduits. On est également

confronté à la réticence d'un client peu habitué à travailler avec des consultants externes, et qui envisage d'abord la mission comme un exercice purement théorique. Nous finissons tout de même par le convaincre qu'une bonne compréhension de l'existant est essentielle à la pertinence de la mission, et il nous devient possible de réviser les modèles et processus en place.

De retour en Europe

Automne 2008. Après une mission plutôt théorique en Asie, je rentre en Europe pour un projet beaucoup plus concret. La crise financière ayant particulièrement frappé la Grande-Bretagne, les banques locales tentent de se maintenir à flot tout en revoyant leurs systèmes de gestion des risques. Demande expresse de l'autorité régulatrice : tous les modèles de notation et de calcul des risques doivent être validés à la fin de l'année. Autant l'accès à l'information pouvait être ardu à Pékin, autant on se noie sous les données à Edimbourg. Nous vérifions des données, analysons la performance des modèles, revoyons la documentation et rédigeons le rapport final, et ce pour de nombreux modèles en parallèle, ce qui explique certaines soirées tardives. J'ai l'impression d'être réellement au cœur de la tourmente : la livre en chute libre, le système bancaire britannique au bord de la crise, les banques

qui se relaient à la une des journaux, chaque jour apportant son lot d'annonces sensationnelles – faillites, fusions, plan de sauvetage. Dehors, c'est l'hiver qui arrive en Ecosse. Fin décembre, les journées font à peine six heures, et le soleil même à son apogée demeure très bas au dessus de l'horizon, baignant la vieille ville médiévale dans une lumière de coucher de soleil permanent, ce qui lui réussit très bien. Le soir, découverte de la gastronomie locale : haggis (un goût acquis s'il en est), et le whisky, single malt bien sûr !

Sous le soleil de l'Afrique

Hiver – Printemps 2009 : retour dans les marchés émergents, pour un double projet en Afrique du sud. D'un côté, une mission joliment cadrée et ciblée, qui consiste à consolider, uniformiser et automatiser le reporting des risques. De l'autre, un « blue sky » à l'état pur : préparer le plan stratégique pour les trois prochaines années pour l'ensemble de la banque. Revue de la rentabilité des différents métiers et produits, principaux chantiers à mettre en œuvre pour optimiser le rendement de la banque, identification des métiers, des produits et des canaux de distribution qui sont appelés à croître ou, au contraire, à disparaître. Mais, surtout, une contingence inévitable : que nous réserve l'avenir, et quels sont les scénarios à envisager ? Pour le moment, l'Afrique du sud a été relativement épargnée par la crise, malgré une bulle immobilière locale qui a entraîné des pertes importantes chez nos clients. L'avenir, en revanche, apparaît plus incertain, et dépend en grande partie de la robustesse de la reprise en Europe et en Amérique du nord. Nous avons donc organisé des entretiens avec les dirigeants de la banque, d'abord en tête-à-tête pour recueillir les idées de chacun, puis dans une série de réunions plénières pour revoir et prioriser la liste des initiatives, et pour discuter et régler les différences d'opinions.

Affaire à suivre...! ●



Cinq 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

L'étude de cas
page 25

Réussir son entretien en anglais
page 26

Etape 1 Ce que veulent les recruteurs



JEAN-SÉBASTIEN GRAIL

Principal, responsable du recrutement
Booz & Company

Think outside
the box !

Le contenu et la qualité des missions qui nous sont confiées nous conduisent naturellement à sélectionner les meilleurs candidats provenant d'une liste restreinte d'écoles de commerce et d'ingénieurs de catégorie A. De surcroît, les étudiants ayant consacré tout ou partie de leur année de césure ou effectué leurs stages dans des secteurs où domine une véritable culture entrepreneuriale et de rigueur comme la banque d'affaires, l'audit ou les fonctions stratégiques des grands groupes industriels seront susceptibles de retenir notre attention. Ils sont en effet déjà familiarisés avec le fait de travailler avec des clients ou bien des équipes stratégiques dans des contextes exigeants. Dans le même esprit, nous tenons également compte de la taille et de la réputation de ces entreprises au sein desquelles les candidats ont pu faire leurs premières armes.

Formés mais non formés

En tant que société de services, nous accordons également une grande attention au savoir être des candidats qui a pu s'exprimer à travers diverses activités « extra-curriculaires » dans le contexte d'engagements associatifs, caritatifs ou encore dans des activités artistiques ou sportives de haut niveau ayant débouché sur des réalisations concrètes, dans le sens de réels « achievements ». En résumé, nous recherchons des candidats rigoureux, avenants, ayant l'entre-gent nécessaire pour travailler avec nos clients, sachant s'investir dans leurs missions tout en restant des apprenants et de bon *team players*. Ces prédispositions devraient leur permettre de faire preuve d'imagination et d'innover tout en conservant l'approche rigoureuse qui caractérise notre métier.



BERNARD DUCHAMP

Associé, responsable du recrutement
Eurogroup

Soyez réalistes dans
vos attentes

Qu'ils proviennent d'écoles de commerce ou d'ingénieurs, les candidats que nous rencontrons disposent généralement de la formation adéquate et nous recherchons avant tout des personnes créatives et curieuses. N'hésitez pas à faire la preuve de cette curiosité lors des entretiens en posant les bonnes questions.

Il est essentiel d'être entrepreneur dans l'âme et de ne pas craindre de se mettre en zone d'inconfort. On s'attend à ce que vous preniez des risques et des initiatives pour accompagner vos clients dans leur prise de décisions, afin de leur offrir un service adapté et sur-mesure, car les missions ne correspondront pas toujours à des cas d'école. L'adaptabilité et la souplesse d'esprit ne sont donc pas de vains mots et c'est en abordant l'entreprise avec modestie qu'elle deviendra une véritable école de la vie.

Etre un bon consultant, c'est aussi être pragmatique, disposer de bonnes capacités d'analyse et de synthèse, pour aller du complexe à l'essentiel, être axé résultat, tout en évitant de vous noyer dans les détails afin que vous puissiez émettre les préconisations que l'on attend de vous.

Tirez parti de la crise

Elle a brutalement modifié les rapports entre les cabinets et les jeunes candidats. Cette situation a contribué à assainir les rapports en invitant à plus de modestie et d'humilité dans la demande. Au niveau de l'offre, les cabinets qui anticipent la reprise s'efforceront d'être modérés dans leurs attentes de manière à ne pas décourager un retour vers la profession qui s'amorce et qu'il s'agit de favoriser.

**ARNAUD GANGLOFF**

Senior Partner

Kea&Partners

Soyez audacieux et vivez un vrai métier !

Au-delà d'un parcours académique de bon niveau, et sans privilégier les écoles de commerce par rapport aux écoles d'ingénieurs, nous recherchons des candidats enthousiastes et audacieux, ayant envie de s'investir dans le conseil et heureux à la perspective de découvrir un vrai métier.

Bien sûr, ils devront démontrer de réelles capacités d'écoute, d'analyse et de synthèse, sauront manifester une vraie appétence pour l'international et, de fait, faire preuve de mobilité. Quant à leur personnalité, il est important qu'ils sachent l'extérioriser afin d'imprimer leur empreinte sur leurs missions, ce qui est un gage d'authenticité. Même s'ils doivent avoir le courage de leurs opinions en prenant soin de les étayer de manière factuelle, il est primordial qu'ils restent humbles vis-à-vis de leurs clients en respectant leurs spécificités propres, sans leur imposer un modèle prédéfini.

Manifester un réel goût de l'humain est en outre indispensable pour accompagner les clients vers une amélioration ou une transformation efficace.

Soulignons enfin l'importance pour les candidats de se forger au fil de leur parcours et de leurs rencontres une opinion claire et réaliste des différents métiers au sein de la profession de consultant et de la réalité de chaque cabinet, au-delà de l'image véhiculée sur les campus. Les périmètres sont souvent flous dans l'esprit des candidats, leurs visions des différents métiers et des différents cabinets sont encore très stéréotypées. La stratégie demeure l'objet de beaucoup de fantasmes de la part des étudiants, qui la placent bien au-delà du conseil en direction générale, alors qu'à l'opposé pour d'autres, management, organisation et transformation ne riment qu'avec systèmes d'informations. Autant d'idées reçues à dissiper...

**CAROLINE SAROCCHI**

Associé - Directeur Général

R & B Partners

Mobilisez-vous pour un vrai challenge

Pour l'embauche de débutants, nous favorisons la mise en place de stages de pré-embauche afin d'accueillir des consultants issus de grandes écoles (d'ingénieurs ou de Commerce) ou de 3^{ème} cycle universitaire, pour une période de 6 mois afin de les mettre en capacité de traiter des sujets opérationnels et donc de leur donner un avant-goût du métier. Nous recherchons en priorité des profils capables de faire preuve d'un esprit à la fois analytique (faculté à poser une problématique et à l'analyser) et synthétique, dotés d'une grande curiosité intellectuelle et du sens du service à l'égard de nos clients. Les métiers du consulting sont particulièrement intéressants et enrichissants, toutefois ils nécessitent de savoir travailler en équipe, dans des délais souvent courts, et surtout de disposer d'une forte capacité de travail.

Lorsque l'on débute dans ces métiers, il faut savoir faire preuve de professionnalisme, d'humilité et d'écoute tant vis-à-vis de l'encadrement des missions (consultants plus expérimentés) que des clients (qui ont des demandes précises et attendent des prestations à forte valeur ajoutée).

Afin de mesurer l'adéquation des candidats, nos entretiens d'embauche se déroulent en deux temps : une première rencontre permet de juger de la motivation et des aspirations au poste de consultant ; la seconde est une étude de cas permettant d'apprécier l'aptitude du candidat en matière de communication orale (aisance) et écrite (faculté à faire passer des messages). Considérez les stages de pré-embauche comme une période d'essai et un tremplin qui vous permettra de monter en grade un an après votre entrée au cabinet.

**OLIVIER SCHMITT**

Responsable recrutement

Vinci Consulting

Adoptez une démarche professionnelle

La typologie de nos clients – directions techniques et directions innovation – nous amène à volontairement restreindre notre sélection de candidats et à orienter notre choix vers ceux et celles disposant d'un bagage technique suffisant qu'il s'agisse de jeunes ingénieurs ou bien d'étudiants provenant d'écoles de commerce disposant toutefois d'un master lié à l'innovation ou aux techniques de développement de produits.

Au-delà de ces compétences, nous nous efforcerons de discerner la capacité des candidats à conduire un raisonnement sans pour autant théoriser à l'infini puisque le sens du concret est primordial dans nos domaines d'activité. Le savoir-être doit également se manifester dans la capacité à interagir avec les autres et à écouter, que ce soit au sein des équipes ou bien avec les clients. Il est

vrai qu'un junior travaillera la plupart du temps au sein de groupes de travail avec ou sans contrôle de son manager, mais il pourra être amené ponctuellement à présenter des résultats d'étude à une population de Directeurs Techniques, R&D SI, ou bien encore Organisation, ce qu'il devra faire de façon concise et percutante.

Respectez les différents codes business

La qualité des livrables doit être irréprochable mais également l'ensemble de votre prestation qui inclut tenue vestimentaire et comportement. A cette fin, entraînez-vous avant tout entretien en préparant un pitch d'une minute, en structurant votre discours de façon à pouvoir étayer chaque point de votre présentation ultérieurement si besoin.

Etape 2 Le CV et la lettre de motivation

Optimisez-les pour obtenir un entretien.

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

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

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

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

L'état civil

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

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

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

L'entête

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

La formation

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

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

Expériences professionnelles

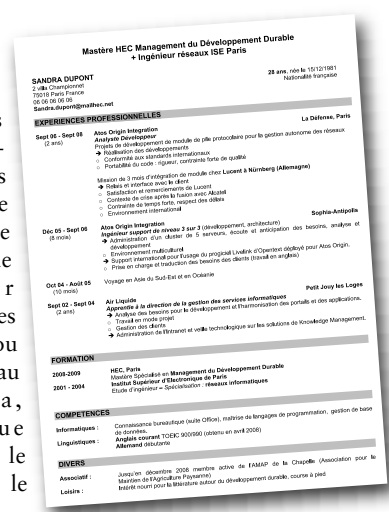
Avant tout, il convient d'appeler les choses par leur nom : les stages sont tout au plus des expériences « professionnalisantes » qui préparent à la vie professionnelle, mais pas encore des expériences professionnelles à proprement parler. Si votre parcours n'est fait que de stages, intitulez cette rubrique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

Dans le cas d'expériences profession-

nelles concrétisées par des CDD ou des CDI, soyez précis en indiquant la date, la durée, le nom de l'entreprise et si nécessaire le service dans lequel vous avez travaillé. Citez des résultats quantifiables et listez vos principales réalisations pour illustrer vos expériences (cela montrera au recruteur que vous avez su capitaliser sur l'expérience en question).

Les centres d'intérêt

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



La lettre de motivation

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

Comme le CV, la lettre de motivation doit correspondre à une démarche marketing consistant à se vendre soi-même et à la différence du CV qui est beaucoup plus factuel, elle permet non seulement de mettre en lumière le savoir-faire mais également le savoir-être. Autrement dit, ce document doit fidèlement refléter votre profil tant technique qu'humain

et vous avez donc toute latitude pour la rédiger avec une certaine originalité tout en mettant en adéquation vos compétences, votre profil et l'offre de stage ou d'emploi. A contrario, rien de plus décevant pour des recruteurs de recevoir des courriers indistincts, sans relief, qui correspondent visiblement à des envois en masse et qui sont même adressés parfois à d'autres destinataires !

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

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

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

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

Évitez de vous perdre dans des banalités en situant l'entreprise sur le plan mondial et en lui rappelant qu'elle est leader sur son marché ; les destinataires de votre candidature savent ce que leur organisation vaut et comment elle se situe par rapport à la concurrence ! Tentez plutôt d'apporter une réelle valeur ajoutée qui, d'emblée, va donner envie au recruteur de poursuivre la lecture (ex. : activités parallèles de la société ou financement de projets particuliers qui vous donnent envie de connaître mieux l'organisation).

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

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

En vous soumettant au préalable à ces exercices de réflexion, de concision et de synthèse, vous constaterez que non seulement les portes menant aux entretiens s'ouvriront plus facilement, mais que d'une certaine manière, vous serez déjà préparé aux 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.

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

tains 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. ●

Etape 4 L'étude de cas

Pour l'aborder en toute sérénité.

A l'occasion d'un entretien, il peut vous être proposé une étude de cas, illustration de projets réalisés par la société. Pour les structures qui l'incluent dans leur processus de recrutement, elle constitue une partie essentielle.

Rappelez-vous qu'il n'y a pas de moyen absolument juste d'analyser et de résoudre le problème. Le même cas peut évoluer de manière très différente en fonction des questions que vous poserez et des éléments que votre interlocuteur vous fournira. Les candidats qui jouent pleinement le jeu pourront ainsi mettre en valeur leur créativité, leur sens pratique, leur aptitude à suivre une approche analytique et structurée, par opposition à des réponses intuitives non démontrées ou à l'utilisation systématique de concepts classiques empruntés à des ouvrages de management. L'étude de cas est aussi une occasion pour le candidat de vérifier son goût pour la confrontation des idées et des raisonnements.

C'est, bien sûr, l'étude de cas qui suscite le plus d'inquiétude chez les candidats. C'est pourquoi nous avons jugé utile de vous donner quelques conseils pour vous permettre de la préparer et de la mener à bien. Nous espérons qu'ils vous aideront à vous sentir plus confiant et, plus important encore, à tirer parti de cette expérience.

L'étude de cas est un parfait reflet de la vie réelle d'un consultant : mais rappelez-vous, encore une fois, qu'il n'y a pas de solution unique ni de voie standard pour parvenir à la conclusion. Ce sont votre créativité et votre jugement qui feront la différence. Le recruteur ne s'attend pas à ce que vous connaissiez le secteur ou le métier sur lequel porte le cas et vous pouvez – et devez – demander au consultant qui vous soumet le cas les précisions qui vous paraissent nécessaires pour alimenter votre réflexion. N'hésitez pas à prendre des notes si cela vous aide à réfléchir plus librement.

Les critères qui sont prioritairement pris en compte durant cette étude de cas sont votre capacité à réfléchir de façon

structurée et cohérente ainsi que la pertinence et l'à-propos de vos questions.

Une bonne préparation vous aidera à vous sentir à l'aise et à donner le meilleur de vos capacités.

Ainsi, de manière synthétique, il y a trois étapes qu'il importe de respecter :

- L'étude de cas commence généralement par une présentation rapide du contexte et du problème du client. L'exposé est souvent délibérément succinct : il vous appartient de poser les questions qui vous permettront de comprendre véritablement le problème.
- Une fois ce problème clarifié, vous commencez à bâtir et à exposer votre raisonnement. A ce stade, vous pouvez demander à votre interlocuteur les informations qui vous paraissent nécessaires. N'hésitez pas à réfléchir tout haut, à décrire votre raisonnement

étape par étape afin de permettre à votre interlocuteur de comprendre votre analyse, et, le cas échéant, de vous réorienter – dans une mesure raisonnable !

Attention de ne pas vous égarer dans des questions inutiles ou de vous laisser noyer par les informations, car votre temps est compté (trois quarts d'heure en tout). De même, certains schémas d'analyse peuvent vous être utiles, mais prenez garde à ne pas les appliquer hâtivement à des situations auxquelles ils ne seraient pas adaptés.

Enfin, une fois vos hypothèses hiérarchisées et validées, vous formulerez vos conclusions, en énonçant préalablement les éléments qui vous ont permis d'y parvenir. Encore une fois, la conclusion elle-même ne compte pas autant que la qualité du raisonnement qui la sous-tend. ●



● En résumé – durant une étude de cas

A faire

- Ecouter votre interlocuteur et interagir avec lui
- Structurer le problème en développant un cadre d'analyse personnalisé
- Se concentrer sur les aspects du problème sur lesquels on peut agir efficacement
- Explorer des options variées dans une réflexion créative
- Faire la preuve de votre jugement en matière de business
- Faire des calculs rapides et exacts
- Synthétiser vos réflexions et conclure votre analyse

A ne pas faire

- Se jeter dans l'analyse sans avoir correctement compris le problème
- Paniquer si la réponse ne vous saute pas aux yeux
- Défendre votre propre solution à tout prix
- Garder pour vous votre processus de réflexion
- Coller à un cadre d'analyse artificiel (3C, 4P...)
- Evoquer des cas ou des situations inappropriées ou utiliser des opinions préconçues

N'anticipez pas la décision du recruteur en vous installant déjà dans le rôle de l'embauché. Restez vous-même, c'est ce qui intéresse le recruteur. Et profitez de l'expérience !

Vous trouverez le détail de ces conseils sur les sites Web du Boston Consulting Group (www.bcg.fr), d'AT Kearney (www.atkearney.com) et de Bearingpoint (www.bearingpoint.fr).

Etape 5 Réussir son entretien en anglais

Vous êtes convoqué à un entretien et celui-ci doit avoir lieu en anglais, quelle attitude adopter ?

L'entretien en anglais poursuivant les mêmes objectifs que l'entretien en français, son déroulement, en conséquence, lui ressemble en de nombreux points. Néanmoins, il existe un certain nombre de faux pas à éviter. Explorez les trois points suivants et adoptez la bonne attitude.

Bien se préparer aux entretiens

Avant toute chose, renseignez-vous sur l'entreprise qui vous reçoit. N'hésitez pas à la contacter pour obtenir des brochures ou tout simplement à consulter son site internet.

Voici pêle-mêle les informations que vous devez retenir : la date de sa création (*starting date*), le nombre de ses salariés (*number of staff*), son chiffre d'affaire (*turnover*), sa gamme de produits (*range of products*), son secteur (*field*), son image de marque (*brand image*), sa culture d'entreprise (*company culture*) ou encore les noms de ses principaux dirigeants (*names of the senior management*).

Vous devez également vous renseigner sur le poste à pourvoir : ses tâches principales (*main duties*) et annexes (*secondary tasks*), les compétences requises (*competences required*), la formation demandée (*education*), le lieu de travail (*place of work*), le type de contrat (*type of contract*) ou encore les résultats attendus (*expected outcomes*).

Pour trouver des informations sur les entreprises internationales, rendez-vous sur le site www.kompass.com. Annuaire très complet, c'est l'outil de référence en la matière.

Une large gamme d'entretiens

Les entretiens à l'anglo-saxonne sont réputés moins stricts et plus conviviaux que les entretiens français. Cependant, ils sont généralement plus nombreux et peuvent revêtir les formes les plus diverses. Etant donné que, pour un même poste, vous êtes susceptible d'être confronté à plusieurs types d'entretiens, veillez à bien vous familiariser, au préalable, avec eux :

En face à face (*One to one*) : c'est la forme que vous rencontrerez le plus

souvent. Toutefois, sa durée peut varier d'un pays à l'autre et selon les secteurs.

Devant un jury (*Panel interview*) : composé aux moins de deux personnes (votre futur supérieur hiérarchique potentiel et un représentant des ressources humaines), le jury que vous affronterez peut vous sembler intimidant. Faites attention à bien vous adresser à chaque membre du jury.

Par évaluation (*Assessment interview*) : véritable mise en situation, cet exercice vise à évaluer vos compétences en direct et en temps réel.

Par téléphone (*Phone interview*) : plutôt apparenté à un pré-entretien, l'entretien téléphonique permet, si vous habitez loin, de vérifier que votre profil est bien en adéquation avec le poste proposé.

Collectif (*Group interview*) : particulièrement redouté, ce type d'entretien consiste à rassembler plusieurs candidats dans une salle de réunion et à les faire débattre autour d'un thème. Un conseil : ne monopolisez pas la parole mais ne restez pas muet pour autant.

Sur le campus (*On campus job interview*) : dans le cadre d'un tel entretien, n'espérez pas plus qu'un accès à un véritable entretien de recrutement. Votre interlocuteur rencontrant de nombreux candidats dans la même journée, essayez de vous démarquer en lui écrivant, par exemple, un petit mot de remerciement que vous lui apporterez en fin de journée.

Dans une agence de recrutement (*Interview at the recruitment agency*) : passer par une agence de recrutement vous permettra d'augmenter vos chances de trouver un emploi. Préparez-vous

comme pour un réel entretien d'embauche car le recruteur de l'agence se comportera, lui, comme un réel chef d'entreprise. Vous aurez plus de chance qu'il mette en avant votre CV auprès de ses clients si vous faite une bonne impression.

La barrière de la langue

Lors d'un entretien en anglais, la plus grande difficulté à surmonter est la langue. Pour anticiper les questions qui vont vous être posées, le mieux est de se préparer aux cinq étapes qui constituent généralement l'entretien :

Les préliminaires : *You are applying for the job of... Talk to me about yourself.*

Votre parcours : *Summarise your experience briefly for me, please.*

Le poste : *How do you image the tasks you will be expected to perform?*

Votre adéquation au poste : *What is your best quality? What salary do you expect?*

Vos interrogations : *What is the organization's plan for the next five years?*

Si vous n'êtes pas entièrement bilingue, parlez lentement et articulez. Un conseil : ne répondez pas à une question que vous ne comprenez pas. Au contraire, demandez à votre interlocuteur de la répéter ou, si vous souhaitez qu'il la reformule, demandez-lui : *What do you mean by... ?*

Ne vous découragez surtout pas si vous ne réussissez pas un entretien. Essayez de comprendre pourquoi vous n'avez pas été choisi, cela vous permettra de ne pas commettre deux fois les mêmes erreurs !

Good luck ! ●



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



des informations essentielles pour optimiser votre carrière

TARGET carrieres.fr
plongez au cœur des métiers : tendances, conseils, offres

A-Z

des recruteurs



LISTE DES ANNONCEURS

Booz & Company	29
The Boston Consulting Group	30
Cappgemini Consulting.....	31
Kea & Partners	32
Oliver Wyman	33
PricewaterhouseCoopers	33

BOOZ & COMPANY



● Fiche signalétique

Qui sommes-nous ?

Booz & Company est l'un des pionniers et l'un des leaders du Conseil en stratégie.

Notre histoire a commencé en 1914, lorsqu'Edwin Booz fonda le premier cabinet de conseil et définit les fondements de la profession qui est la nôtre aujourd'hui.

Avec plus de 3300 collaborateurs, 200 Vice-Présidents et une présence dans 34 pays, Booz & Company figure parmi les acteurs majeurs du Conseil de Direction générale.

Nous accompagnons les équipes dirigeantes des plus grandes entreprises françaises et internationales ainsi que les organisations gouvernementales dans la résolution de leurs problématiques stratégiques. 60% des entreprises du CAC 40 et 400 entreprises classées au Fortune 500 sont nos clientes.

Notre expertise couvre l'ensemble des secteurs industriels et nous intervenons auprès de clients d'envergure internationale, avec pour objectif de créer un « avantage essentiel ».

Un cabinet à taille humaine

Le bureau de Paris, fondé en 1969, compte une cinquantaine de collaborateurs qui travaillent pour les plus grands acteurs des télécommunications, de l'automobile, de l'énergie, des biens de consommation, de l'aéronautique ou de l'industrie lourde, tant en France qu'à l'international.

La taille humaine de notre bureau parisien laisse une place importante à l'entrepreneuriat et offre de nombreuses opportunités de développement professionnel et personnel. Les consultants qui nous rejoignent ont ainsi la possibilité de participer à la vie du bureau (recrutement, marketing, développement des comptes...). Par ailleurs, nous offrons à nos jeunes consultants la possibilité d'effectuer un MBA dans une Business School de prestige, financé par le cabinet.

Enfin, la forte culture internationale du cabinet nous permet d'offrir à nos consultants des expériences diverses et enrichissantes – professionnellement et humainement.

Un leader intellectuel

Précurseur du conseil en stratégie, Booz & Company en a inventé aussi les concepts majeurs: supply chain management, cycle de vie produit, ADN organisationnel des entreprises. Ce leadership intellectuel s'exprime également à travers nos multiples publications : notre revue trimestrielle *Strategy & Business*, les études *China Competitiveness*, *CEO Succession* ou encore *Global Innovation 1000* qui font référence dans le monde économique.

Pour Postuler

Merci d'envoyer votre dossier de candidature (CV + lettre de motivation) à Corrie Robinson, Recruiting Manager : paris.recruiting@booz.com

Ou postuler sur notre site www.booz.fr / nous rejoindre / postuler

DOMAINES DE SPECIALISATION

Conseil en stratégie

NOMBRE D'EMPLOYES

3300 dans le Monde

PROFILS RECHERCHES

nous accueillons des candidats faisant preuve, de rigueur, de curiosité intellectuelle, d'une réelle motivation pour le conseil, d'un esprit entrepreneurial et « orientés-action »

ZONES GEOGRAPHIQUES

60 bureaux dans plus de 34 pays

Candidatures :

Corrie Robinson
paris.recruiting@booz.com
www.booz.fr

THE BOSTON CONSULTING GROUP



● Fiche signalétique

Qui sommes-nous ?

Pionnier du Conseil en Stratégie d'entreprise depuis 1963, le BCG en est la référence mondiale. Son expérience et sa compréhension unique des règles du jeu concurrentiel lui permettent d'aider avec succès ses clients dans l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies sur les marchés les plus compétitifs.

Le Groupe compte aujourd'hui 7 000 personnes réparties dans 66 bureaux dans le monde et connaît une forte expansion. Ouvert depuis 1973, le bureau de Paris est l'un des bureaux les plus dynamiques et novateurs. Fort de son expérience dans tous les secteurs d'activité et auprès de toutes les fonctions de l'entreprise, le BCG a su bâtir des relations de long terme avec ses clients en France comme à l'étranger.

Profil recherché et types de postes

Nous proposons aux jeunes diplômés des postes d'Associates (consultants juniors) et aux plus expérimentés (3 à 8 ans d'expérience) des postes de Senior Associates ou de Consultants.

Nous encourageons le développement de nos consultants de multiples façons, en prenant en compte les besoins spécifiques de chacun.

Cet apprentissage s'opère par :

- le transfert d'expérience entre seniors et juniors au sein d'équipes réduites (3 consultants maximum pour un Project Leader), pour des missions de 2 à 6 mois en moyenne dans des secteurs variés,
- un programme de formation individualisé (résolution de problèmes, communication et présence, interactions avec les clients, formations spécifiques sur certains sujets innovants),
- l'opportunité offerte à certains des consultants d'obtenir un MBA dans l'une des plus grandes écoles,
- une forte exposition à l'international et la possibilité offerte aux consultants qui le souhaitent de partir pour des durées variables, dans l'un de nos bureaux. Nos programmes spéciaux d'échanges avec d'autres bureaux concernent chaque année 15 à 20% des consultants.



DOMAINES DE SPECIALISATION

Conseil en stratégie

NOMBRE D'EMPLOYES 500 personnes dont 300 consultants à Paris

STAGES Nous recherchons des stagiaires pour une durée de 3 à 12 mois pour des années de césure et des stages de fin d'études

QUAND Nous recrutons toute l'année. N'hésitez pas à contacter les consultants BCG diplômés de votre école si vous souhaitez en savoir plus sur notre métier.

PROFILS RECHERCHES Diplômés de Grandes Ecoles d'Ingénieurs et de Commerce

Créativité et forte capacité d'analyse

ZONES GEOGRAPHIQUES 66 bureaux présents dans 38 pays

Candidatures :

Pour postuler, rendez-vous sur www.bcg.fr
Renseignements : +33 (0)1 40 17 18 88
recruiting.paris@bcg.com

Service Recrutement
4 rue d'Aguesseau
75008 Paris

CAPGEMINI CONSULTING



● Fiche signalétique

Capgemini Consulting, marque de conseil en stratégie et transformation du Groupe Capgemini, accompagne ses clients dans leurs projets de transformation en les aidant à concevoir et mettre en œuvre des stratégies innovantes au service de leur croissance et de leur compétitivité. Capgemini Consulting propose aux entreprises de l'ensemble des secteurs économiques un accompagnement sur mesure s'appuyant sur des méthodologies éprouvées, innovantes et sur l'expertise de son réseau mondial de plus de 4 000 consultants. Fort de ses 35 ans d'expérience dans le conseil, Capgemini Consulting se différencie par une approche complète qui associe réflexion stratégique et engagements de résultats, tout en s'appuyant sur un « éco système » ouvert sur le monde qui s'enrichit en permanence grâce aux liens tissés avec les écoles, universités, les centres de

réflexions et les entreprises. Capgemini Consulting a adopté une organisation flexible afin de mieux répondre aux besoins de ses clients en mobilisant les meilleurs talents pour chaque projet quelle que soit sa localisation géographique.

Missions

Nos consultants sont de véritables partenaires de la performance durable de nos clients et de leurs équipes. Ils interviennent principalement, tous secteurs confondus, sur des problématiques de stratégie, management et organisation, marketing – vente, et de transformation des filières finance, ressources humaines, supply chain. Un accompagnement individualisé (système de parrainage, de formation, d'évaluations projets) favorise leur développement professionnel et leur épanouissement personnel, clés de notre succès.

NOMBRE D'EMPLOYES 900 consultants en stratégie et transformation en France et 4 000 dans le monde

STAGES En 2009 environ 30 stages

QUAND Tout au long de l'année

PROFILS RECHERCHÉS Candidat entrepreneur et enthousiaste, bilingue anglais et mobile, vous êtes prêt à mettre en œuvre votre ouverture d'esprit et votre capacité à travailler en équipe au service de nos clients. Doté d'une forte curiosité intellectuelle et d'une grande capacité d'adaptation, vous souhaitez intégrer un environnement professionnel motivant où vous valoriserez pleinement votre sens des résultats, vos qualités d'analyse et de mobilisation d'équipes.

ZONES GEOGRAPHIQUES 30 pays

Candidatures :

www.fr.capgemini.com/carrieres/Conseil_recrutement.cs@capgemini.com

Capgemini Consulting
Service Recrutement
Coeur Défense – Tour A – La Défense 4
110 Esplanade du Général de Gaulle
92931 Paris – La Défense Cedex



Capgemini Consulting, en partenariat avec La Tribune, a lancé la première web TV entièrement dédiée à la transformation des entreprises et des institutions publiques.

Accessible depuis www.transformation-tv.com, cette web TV a pour objectif de couvrir l'ensemble des problématiques génériques et spécifiques de la transformation à travers une approche pédagogique.

KEA & PARTNERS



● Fiche signalétique

Kea&Partners est un cabinet de conseil en stratégie et management, créé fin 2001.

Dès l'origine, nous avons souhaité cultiver notre singularité et être, pour les directions générales, une alternative dans tous les secteurs et sur toutes les grandes problématiques de l'entreprise.

Un pari ambitieux mais tenu, comme l'atteste notre croissance depuis 8 ans.

Nous avons gagné des clients prestigieux et continuons plus que jamais à développer nos singularités et notre identité face aux autres cabinets de renom.

Notre positionnement : aider les dirigeants à concevoir et faire aboutir leurs initiatives stratégiques, obtenir des résultats et préparer leurs équipes à en assurer la pérennité.

Notre métier, la transformation : pour Kea&Partners, transformer c'est savoir prendre en compte toute la complexité de l'entreprise. Une entreprise est complexe parce qu'elle est habitée. Il ne s'agit pas seulement, pour nous, de changer la stratégie, les structures, l'organisation, les processus et les systèmes. Nous mettons les Hommes au centre des sujets et nous nous efforçons aussi d'influer en profondeur sur leurs comportements professionnels.

Notre "style Kea" fondé sur un socle commun de valeurs et façons d'être : libre arbitre, créativité et audace, humanisme, simplicité et professionnalisme, doublés d'idées fortes, de compétences techniques larges (stratégie, management, organisation, opérations) et d'individualités marquantes.

Notre modèle de partnership : plus de 50 des 120 consultants sont actionnaires de Kea et chacun, en fonction de son évolu-

tion professionnelle, peut monter dans le capital.

... et même nos bureaux sont l'expression de notre identité : nous avons créé à Malakoff un espace de travail original, à nos couleurs, à la fois ouvert et intime, adapté à la diversité des besoins de chacun (de passage, en réunion, isolé pour se concentrer, ensemble pour partager, ...).

Nous partageons tous la volonté de participer au développement d'une nouvelle Ecole de conseil, fondée sur des idées, des démarches, des pratiques innovantes.

Chez nous, l'apprentissage du métier se fait à la fois par compagnonnage et par un cursus de formation ad hoc, alliant enseignement des méthodes et outils du métier de consultant, partage et échange d'expérience et développement des réflexes et comportements individuels et collectifs propres au métier de Kea&Partners.



NOMBRE D'EMPLOYES 140

NOMBRE DE POSTES VACANTS Nous recrutons en permanence des jeunes diplômés pour des postes de consultants juniors

STAGES Nous proposons des stages de fin d'études d'au moins 6 mois tout au long de l'année

PROFILS RECHERCHÉS Diplômés d'une grande école d'ingénieurs ou de commerce, dotés d'une personnalité riche, d'un bon relationnel, enthousiastes et audacieux, ouverts aux enjeux économiques mais aussi humains des entreprises... Un profil biculturel ou un parcours international est un plus.

Candidatures :

Sylvie Jaulin
3 Rue Danton
92240 MALAKOFF
+33 (0)1 40 84 74 00

recrutement-emplois@kea-partners.com
recrutement-stages@kea-partners.com

www.kea-partners.com

OLIVER WYMAN

● Fiche signalétique

About us

Oliver Wyman is an international management consulting firm. We are grounded in deep industry knowledge and specialized expertise in strategy, operations, risk management, organizational transformation, and leadership development. We work alongside our clients to develop practical solutions that deliver real impact.

What We Offer

Oliver Wyman is specifically structured to attract, retain and offer superior rewards to outstanding people. We are distinct from our peers in focusing on your long-term career development. We hire with the vision to see new consultants through to Partner within 6–9 years. We are a true meritocracy with no artificial barriers to success. New consultants are given real client-facing roles from the outset and work as key members of a project team.

Candidates can apply to either (or both) of our distinctive career tracks:

Financial Services Management Consulting (FSC)

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

General Management Consulting (GMC)

Consultants work on strategy and management challenges across a range of industries including aviation, energy, health, manufacturing, media, retail, etc.

What we are looking for

We are seeking candidates who are inquisitive, motivated, and have strong analytical and quantitative skills. Clarity of thought and expression are fundamental. Fluency in a second language is highly desirable and an interest in international travel is a must.

Get there faster. Start here.

OLIVER WYMAN

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

NUMBER OF VACANCIES No fixed quota

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

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

Apply to:

www.oliverwyman.com/careers
(CV and Cover letter in English)

Agathe Popelard (FSC)
or Michèle Davy (GMC)

TABLEAU RECAPITULATIF EN PAGE 34

PRICEWATERHOUSECOOPERS

● Fiche signalétique

Poste Nous proposons des emplois dans les métiers de la Transaction et de l'Amélioration de la performance :

- **Transaction** : consultants juniors en évaluation d'entreprises, en stratégie, en Transaction Services.

Les 300 collaborateurs des équipes dédiées aux transactions interviennent depuis la définition de la stratégie jusqu'à l'assistance technique sur les sujets les plus pointus. Ils font valoir leurs compétences en due diligences, conseil en fusions-acquisitions,

résolution de litiges, évaluation d'entreprises tant sur le plan financier que sur le plan opérationnel et juridique.

- **Consulting** : consultants juniors en maîtrise des risques opérationnels et contrôle interne, en audit interne, en risques bancaires, en optimisation de la fonction financière.

400 collaborateurs réalisent des missions de conduite de changements opérationnels et technologiques, de maîtrise des risques, d'organisation des processus, de systèmes d'information, de reporting et consolidation et de réduction des coûts.

Pourquoi rejoindre PwC ?

Vous bénéficierez d'une intégration et d'une formation adaptées. Vous aurez accès à des outils et méthodologies de pointe. Vous effectuerez des missions variées chez des clients différents. Vous partagerez des connaissances sur des bases de données informatiques par client. Vous profiterez de l'ampleur et de la proximité du réseau international.

**Si vous avez goût pour la mobilité (géographique ou fonctionnelle) et un sens aigu de l'éthique...
... Rejoignez-nous !**

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

NOMBRE D'EMPLOYES 155 000 dans le monde, dont 3 800 en France.

NOMBRE DE POSTES VACANTS 300 stages et 380 premiers emplois

QUAND Tout au long de l'année

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

Candidatures :

Emplois : Isabelle Grevez.

Stages : Lidya Filipi.

63, rue de Villiers

92208 Neuilly-sur-Seine Cedex

+33 (0)1 56 57 58 59

www.pwcrecrute.com

TABLEAU RECAPITULATIF EN PAGE 34

Nos partenaires

L'information de qualité contenue dans TARGETcarrières Conseil en Management vous est accessible gratuitement grâce à nos annonceurs ; leur contribution permet l'impression et la distribution de ce support d'orientation carrière afin de vous aider à faire des choix dans votre orientation professionnelle. Pour connaître leurs domaines d'activités respectifs et leur présence géographique, merci de vous reporter au tableau p. 7.

Profil Nom de la société	Nombre d'employés		Diplômes			Opportunités	
	Effectif national	Effectif monde	Master universitaire	Ecole de commerce / IEP	Ecole d'ingénieurs	Stages	Premiers emplois
29 Booz & Company www.booz.fr	50	3 300		•	•	en permanence	NC
30 The Boston Consulting Group www.bcg.fr	300	4 300		•	•	NC	NC
31 Capgemini Consulting www.fr.capgemini.com/carrieres/Conseil	900	4 000		•	•	en permanence	NC
32 Kea & Partners www.kea-partners.com	140			•	•	3-4	NC
33 Oliver Wyman www.oliverwyman.com	290	2 900		•	•	NC	NC
33 PricewaterhouseCoopers www.pwcrecrute.com	3 800	155 000	•	•	•	300	380



Mentionnez

TARGETcarrières Conseil en Management
dans vos candidatures ou lors de vos entretiens.



Get there faster. Start here.

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

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

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

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

www.oliverwyman.com

« Etre consultant, c'est vivre le meilleur de l'entreprise, l'aider à faire aboutir un projet et à mettre en place une organisation. Etre présent pour les phases de mouvements de l'entreprise sans le train-train quotidien ! »

Sonia L. - Manager (30 ans)

En rejoignant
nos sociétés,
vous rejoignez
des acteurs
majeurs de
l'économie !



Les métiers du Conseil en Management contribuent, depuis des décennies, à la transformation et la croissance des entreprises et sont porteurs d'innovations constantes.

Ils regroupent des acteurs aussi diversifiés que le sont les compétences qu'ils englobent. Ils interviennent partout, et pour tous. Les sociétés de Conseil en Management ont pour vocation de soutenir et d'accompagner le développement des entreprises clientes pour accroître leur compétitivité et leur rentabilité, pour renforcer leur valeur et celle de leurs équipes.

Parce que les consultants en management interviennent dans tous les secteurs d'activité, ils ont une capacité et un devoir de remise en cause inégalables qui en font les **partenaires indispensables de leurs clients**.

Choisir un Conseil, c'est choisir un avenir !

www.syntec-management.com



**SYNTEC Conseil
en Management**

*Syndicat patronal
des entreprises
de Conseil en
Management*

A2 Consulting - Accenture - Adrien Stratégie - Adylis Conseil - Aedian - Akeance Consulting - Alenium Consultants - Algoé
Alma Consulting Group - Alpha Conseil - Altedia - Altime Charles Riley - Alturia - Archon Group - Aster - Atos Consulting - Aviso
Conseil - Bain & Company - BearingPoint - Beijaflore Business & Stratégie - Bernard Brunhes Consultants - Bernard Julhiet
Consulting - Bionest Partners - BPI - Bureau Van Dijk Information Management - Bureau Van Dijk Ingénieurs Conseils - Business
Psychology Consultants - Calix Conseil - Capgemini Consulting - Cegos - Celerant Consulting - CGI - Columbus Consulting - CSC
Deloitte Consulting & risk Services - DMHE - Entreprise & Personnel - Ernst & Young Advisory - Eurogroup - Euroland Consulting
Experts-Consulting - Hewitt Associates - Hommes & Performances - I.C.M. - I.E.N - IDRH - IMCA - Ineum Consulting
Inter Actions Consultants - Kea & Partners - Logica - Lowendal Masai - Magellis Consultants - Merlane Groupe - MGA Conseil
Obifive - Optance Management - Orange Consulting - Orga Consultants - OTC Conseil - PMP - PricewaterHouseCoopers
Advisory - Proconseil - PRTM Management Consultants - Quatenaire - Recif SA - Right Management - Rivière Consulting
Setec Organisation - SHL France - Sociovision SA - SOF Conseil - Solucom - Solving Efeso - SRM Business Consulting
Sterwen Consulting - SVP - Talisker Consulting - Transformance - Vinci Consulting - WeaveManagement - Xioneo Consulting