

## **ETUDE SUR LES CERTIFICATIONS LIEES AUX METIERS DU REFERENTIEL DE LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS ET SOCIETES DE CONSEIL**

Etude réalisée par Ambroise Bouteille et Associés pour le compte de l'OPIIEC

Avril 2008, lot 2

# Sommaire

---

<b>I. Entretiens qualitatifs</b>	<b>5</b>
<b>1. Rappel des objectifs et de la méthode</b>	<b>6</b>
<b>2. Note préalable</b>	<b>10</b>
<b>3. Le secteur du conseil</b>	
3.1 Quelques données sectorielles	12
3.2 Le métier de chargé d'études marketing	23
3.3 Le métier de consultant en relations publiques	29
3.4 Le métier de chargé de recherche	35
3.5 Le métier de consultant en recrutement	42
3.6 Le métier de consultant en management	50
3.7 LA VAE dans le secteur	55
<b>4. Le secteur des foires et salons</b>	
4.1 Quelques données sectorielles	57
4.2 Le métier d'agent d'intervention	63
4.3 Le métier de responsable technique et logistique	68
4.4 Le métier de responsable manifestations	73
4.5 LA VAE dans le secteur	79

<b>5. Le secteur de l'informatique</b>	
5.1 Quelques données sectorielles	85
5.2 Le métier d'ingénieur système	96
5.3 Le métier d'ingénieur études et développement	103
5.4 Le métier d'ingénieur de production	112
5.5 Le métier de chef de projet	119
5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel	126
5.7 Le métier de consultant avant-vente	134
5.8 LA VAE dans le secteur	141
<b>6. Le secteur de l'ingénierie</b>	
6.1 Quelques données sectorielles	144
6.2 Le métier d'ingénieur projet	153
6.3 Le métier de chargé d'études techniques	160
6.4 Le métier de technicien travaux	166
6.5 Le métier de commercial	173
6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation	178
6.7 Le métier de technicien méthodes	184
6.8 LA VAE dans le secteur	188

<b>II. Recherche des certifications</b>	<b>194</b>
<b>1. Note préalable à la recherche des certifications</b>	<b>195</b>
<b>2. Méthodologie</b>	<b>203</b>
<b>3. Critères de sélection et certifications du secteur des foires, salons et congrès</b>	<b>206</b>
3.1 Pour le métier de responsable manifestations	210
3.2 Pour le métier de responsable technique et logistique	214
3.3 Pour le métier d'agent d'intervention	217
<b>4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil</b>	
4.1 Pour le métier de chargé de recherche	217
4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing	220
4.3 Pour le métier de consultant en management	226
4.4 Pour le métier de consultant en recrutement	230
4.5 Pour le métier de consultant RP	233
4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers	239
<b>5. Critères de sélection et certifications du secteur de l'informatique</b>	
5.1 Pour le métier d'ingénieur système	241

5.2	Pour le métier d'ingénieur de production	245
5.3	Pour le métier d'ingénieur d'études et développement	249
5.4	Pour le métier de chef de projet	253
5.5	Pour le métier de consultant technico-fonctionnel	256
5.6	Pour le métier de consultant avant-vente	260
<b>6.</b>	<b>Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie</b>	
6.1	Pour le métier d'ingénieur projet	263
6.2	Pour le métier de chargé d'études techniques	267
6.3	Pour le métier de technicien travaux	271
6.4	Pour le métier de commercial	276
6.5	Pour le métier de responsable méthodes	279
6.6	Pour le métier de technicien méthodes	282
<b>7.</b>	<b>Annexes</b>	<b>286</b>
7.1	Tableaux de critères du secteur des foires, salons et congrès	
7.2	Tableaux de critères du secteur du conseil	
7.3	Tableaux de critères du secteur de l'informatique	
7.4	Tableaux de critères du secteur de l'ingénierie	

## I. ENTRETIENS QUALITATIFS

## **1. Rappel des objectifs et de la méthode**

## Les partenaires sociaux souhaitent aujourd'hui compléter les référentiels métiers en indiquant les certifications accessibles en VAE les plus adaptées aux emplois de la branche

### ■ Cette démarche a plusieurs avantages

- Apporter au FAFIEC des outils d'aide à la décision sur les dossiers de VAE
- Faciliter et développer le recours à la VAE dans la branche en permettant aux salariés de repérer les certifications correspondant à leur expérience et à leurs compétences
- Aider les entreprises dans leurs recrutements en les informant des certifications correspondant à leurs attentes
- Attirer les jeunes en leur présentant les possibilités de parcours professionnels dans la branche et en les informant des certifications les plus recherchées par les recruteurs
- Donner aux partenaires sociaux des informations sur les éventuels manques de certifications, sur la réalité du recrutement, de l'intégration et de la mobilité dans les entreprises pour leur permettre d'agir et de favoriser le développement des certifications les plus adaptées à leurs besoins
- Communiquer sur les certifications liées aux métiers de la branche pour en favoriser le développement

### ■ La construction d'une méthodologie d'identification et de choix des certifications les plus pertinentes a fait l'objet de la première partie de l'étude

Cette méthodologie résulte :

- d'une **identification des différentes méthodes** possibles pour la réalisation de ce travail via une étude approfondie (étude documentaire, entretiens en face à face et téléphoniques) des **pratiques d'autres branches** en France et de branches proches à l'étranger
- de la **comparaison de l'ensemble des méthodes** repérées
- de **tests de la méthodologie élaborée** sur quelques métiers choisis par les représentants des différents secteurs, afin d'améliorer progressivement les modes de repérage, de choix et de classement des certifications...



- **d'ajustements successifs** des modes de recherche, des critères de choix et de classement des certifications par ordre de pertinence

■ *Il s'agit maintenant, dans la deuxième phase de l'étude de mettre en œuvre cette méthodologie sur un premier ensemble de métiers clefs*

## Le déroulement proposé pour le lot 2

Suite aux conclusions du comité de pilotage final du Lot 1 et aux remarques du groupe de travail de l'OPIIEC, nous proposons [la démarche suivante pour le Lot 2](#) :

### Lot 2. Mise en œuvre de la méthodologie

<b>Etape 2.1 Groupes de travail sur les 20 métiers choisis</b>
<b>Etape 2.2 Entretiens téléphoniques approfondis auprès de 80 recruteurs, DRH, opérationnels, cabinets de recrutement spécialisés, responsables formation...</b>
<b>Etape 2.3 Recherche documentaire approfondie sur les certifications identifiées</b>
<b>Etape 2.4 Groupes de travail de validation</b>

## 2. Note préalable

## Avertissement

### ■ *Un nombre d'entretiens limité*

Les observations de ce rapport reposent en effet sur :

- des groupes de travail sectoriels de cadrage
- 4 entretiens qualitatifs par métier auprès d'entreprises du secteur concerné<sup>1</sup>

### ■ *Des synthèses fondées sur les informations recueillies au cours de nos échanges avec les professionnels*

Celles-ci ne prétendent donc pas être exhaustives : elles visent à faire ressortir les éléments saillants de nos entretiens et utiles à l'identification de certifications liées aux métiers<sup>2</sup>.

### ■ *Des choix méthodologiques faits en conséquence*

- Nous avons choisi de regrouper les informations relatives à l'ensemble du secteur dans une fiche sectorielle et de présenter ensuite de manière détaillée les analyses spécifiques aux métiers étudiés.
- Nous avons choisi de présenter, pour chaque fiche synthétique uniquement les informations exprimées par la majorité de nos interlocuteurs.

---

<sup>1</sup> A noter qu'il n'a pas été possible d'obtenir 4 entretiens sur certains métiers (cf en annexe la liste des entreprises interrogées).

<sup>2</sup> Ces certifications seront présentées ultérieurement au comité de pilotage.

## **3. Le secteur du conseil**

### **3.1 Quelques données sectorielles**

#### **3.2 Le métier de chargé d'études marketing**

#### **3.3 Le métier de consultant en relations publiques**

#### **3.4 Le métier de chargé de recherche**

#### **3.5 Le métier de consultant en recrutement**

#### **3.6 Le métier de consultant en management**

#### **3.7 LA VAE dans le secteur**

## Les évolutions et les transformations du secteur

### ■ *Les facteurs d'évolution du secteur en général*

Les métiers du conseil sont en migration constante en fonction des besoins des clients.

- **Une exigence de spécialisation de la part des clients**

Les clients recherchent aujourd'hui une spécialisation sectorielle ou de technicité des prestataires extérieurs en matière de conseil.

La valeur ajoutée d'un prestataire externe est davantage relative à son niveau d'expertise.

- **Des délais de plus en plus courts**

Les clients ont des exigences de plus en plus fortes sur les délais.

- **Une dimension internationale prépondérante**

La mondialisation a des répercussions sur les secteurs d'activités des entreprises clientes et prend un poids considérable sur leurs besoins de conseil :

- en management, notamment pour l'organisation interne des entreprises,
- en recrutement, où la recherche de candidats se fait à l'échelle mondiale,
- en études marketing et en relations publiques, où le champ d'intervention se trouve être dans un contexte économique international.

- **Une concurrence accrue**

Une concurrence de plus en plus vive qui ne cesse pas de croître.

Cette tendance entraîne :

- une forte agressivité sur les prix,
- une obligation d'innovation régulière dans les propositions faites aux clients,
- une dimension commerciale de plus en plus importante.

- **Une pression forte des services achats des entreprises clientes**

Les services achats des clients demandent de plus en plus à un coût moindre.

## ■ *Les spécificités des différentes branches du conseil*

- **Le conseil en recrutement**

- **Une réglementation de plus en plus forte**

La réglementation des métiers du recrutement se renforce considérablement, notamment avec la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination et pour l'Égalité).

Cette logique de contrôle des process de recrutement entraîne :

- \* une activité de veille quasi permanente sur les nouveaux textes de lois,
- \* une nécessité de « processiser » et « industrialiser » les méthodes utilisées.

- **Une tendance à la concentration du secteur**

Le secteur est encore représenté par quelques grands cabinets de recrutement et une myriade de petits cabinets avec 2 ou 3 consultants.

Cette configuration semble être dépassée, d'après les 4 interlocuteurs interrogés.

En effet, pour faire face aux évolutions du secteur du conseil en général, les petites entreprises de conseil en recrutement avec 2 ou 3 consultants sont amenées à se regrouper pour atteindre une taille moyenne de 10 à 15 consultants.

- **Un développement des méthodes de recherches de candidats**

L'explosion d'internet avec la création de communauté, de site de mise en relation, des réseaux... demande :

- \* une veille permanente sur les nouveaux outils,
- \* une sélection plus importante des méthodes d'outsourcing choisies.

A noter que ce phénomène ne semble en aucun cas réduire leur activité.

- **Le études marketing et opinion**

- **Des études avec de véritables enjeux stratégiques pour le client**

Les études marketing avec de forts enjeux pour les clients sont, d'après les 4 entreprises interrogées, de plus en plus confiées aux sociétés externes.

En effet, les équipes marketing des entreprises clientes se réduisent considérablement, les entreprises préférant externaliser complètement cette fonction.

- **Une exigence de plus en plus importante des clients**

Les clients, externalisant de plus en plus cette activité, ont une exigence de plus en plus forte sur la valeur ajoutée des prestations fournies.
- **Le conseil en relations publiques**
  - **Une demande plus forte en communication de crise**

Les entreprises semblent avoir pris conscience de l'importance de communiquer sur des sujets dits « sensibles ».

Pour répondre à cette demande croissante, les entreprises de conseil en relations publiques sont de plus en plus amenées à développer leurs offres de conseil en la matière.
  - **Un besoin d'évaluation des actions**

Les clients demandent aujourd'hui de plus en plus des évaluations des actions de communication mises en place.

Cette activité prend une place de plus en plus importante sur ces cinq dernières années.
- **Le conseil en management**
  - **Un champ d'activité de plus en plus étendu**

Les entreprises sont de plus en plus en demande de conseil en management.

Les missions peuvent aller du simple coaching à une réorganisation totale des entreprises clientes.
  - **Les impacts limités du renforcement de la dimension internationale renforcée**

A noter que pour les deux entreprises de conseil en management interrogées, la dimension internationale a toujours été présente.

## ■ *Les conséquences sur les métiers*

- **Une spécialisation nécessaire**

L'adaptation constante liée à l'activité même de conseil nécessite une connaissance approfondie :

  - des contextes économiques et sociaux,
  - de l'environnement sectoriel du client,
  - des métiers du client.

La spécialisation est devenue aujourd'hui, un enjeu majeur, pour répondre aux besoins des clients et maintenir sa crédibilité auprès d'eux.

- **L'anglais, une compétence clé**

La dimension internationale devenue un enjeu majeur des entreprises faisant appel à du conseil, l'anglais professionnel devient à minima une exigence des métiers du conseil.

Les fiches métiers montrent que le niveau d'anglais requis est différent suivant les métiers.

## Les tensions de recrutement

### ■ *Nature des tensions*

Les difficultés de recrutement varient vraiment selon les entreprises.

- **Un marché florissant : plus d'opportunités de postes que de candidats disponibles**

Les entreprises font de plus en plus appel à des cabinets de conseil.

Cette demande de conseil de plus en plus importante entraîne le développement de ces activités et des emplois dans ces entreprises de conseil.

Le besoin de candidat se trouve être parfois supérieur aux candidats disponibles sur le marché.

- **Moins de candidats pour les petites entreprises**

Les petites entreprises de conseil ne bénéficiant pas de la notoriété des grandes entreprises rencontrent plus souvent des difficultés à recruter des candidats.

Les grandes entreprises interrogées, elles, n'expriment que peu de difficultés à recruter.

- **Des profils expérimentés plus rares**

Les tensions sont plus souvent constatées sur les profils avec 5 à 7 ans d'expérience.

Cela peut s'expliquer par le choix des candidats :

- d'évolution en interne dans leur entreprise de conseil, ou
- de donner un nouveau souffle à leur carrière et intégrer directement une entreprise cliente ou du même secteur d'activité.

- **La concurrence directe des entreprises clientes**

Les clients recrutent directement les candidats pour effectuer des missions de conseil, notamment les banques et les assurances.

## ■ *Raisons possibles*

- **Une fidélisation difficile après 2 ou 3 ans d'expérience**

Le secteur du conseil est une bonne formation pour les jeunes diplômés. L'intégration d'une entreprise de conseil représente un tremplin pour avoir une première expérience professionnelle enrichissante avant d'avoir un poste dans un service spécifique d'une entreprise.

- **Remarques spécifiques à certaines branches du conseil**

- Les salaires seraient, d'après les entreprises interrogées, souvent moins élevés dans les entreprises d'études marketing que chez les annonceurs.
- Certaines spécialisations seraient plus difficiles à recruter pour le métier de consultant en relation publique.

Par exemple, les profils qui souhaiteraient faire de la communication de crise seraient plus rares.

- Les formations initiales ne forment pas vraiment aux métiers du conseil. Cela est principalement vrai pour les métiers du conseil en recrutement : chargé de recherche, consultant.

Elles sont généralistes ou forment avant tout au métier au sein de direction d'entreprises comme les ressources humaines, la communication...

## Process de recrutement

### ■ *Méthodes de recherche de candidat*

#### • **La pratique aujourd'hui**

- La **cooptation** est une des méthodes les plus pratiquées dans le secteur, d'après les entreprises interrogées.
- Les **candidatures spontanées** sur les sites internet des entreprises sont aussi un moyen de recruter et d'avoir un **vivier permanent** de candidats potentiels.
- La diffusion d'**annonces** :
  - \* sur des sites traditionnels de recherches d'emplois : cadremploi, Monster APEC ;
  - \* sur des sites plus spécialisés pour les métiers du conseil : efinance pour les profils financiers par exemple...
  - \* sur des sites de mises en relation ou en réseau : viadéo, linkedin sont encore les plus connus,
  - \* sur les sites internet propres des entreprises.
- Les **stages** de dernière année sont aussi des moyens utilisés par les entreprises pour recruter des jeunes diplômés.
- Les **cabinets de recrutement** sont aussi un bon moyen de recruter.

#### • **Les évolutions**

##### - **L'approche directe de « candidats potentiels »**

Les cabinets doivent de plus en plus être dans une démarche proactive pour rechercher des candidats par approche directe via :

- \* les CV thèques,
- \* les réseaux de mises en relation.

##### - **Les forums**

La présence des entreprises de conseil sur des forums d'emplois commence à apparaître et se développer.

##### - **L'apprentissage**

Certaines entreprises commencent à développer l'apprentissage.

Cette pratique permet de former des apprentis pendant un ou deux ans et de les embaucher à l'issue de cette période.

## ■ *Les étapes de sélection des candidats*

Les process de recrutement varient suivant les entreprises de conseil, notamment en raison des différences de taille.

- **Dans les cabinets de conseil de moins de 50 salariés**

- **des entretiens** : avec la direction, un consultant, un responsable opérationnel  
L'ordre des entretiens diffère selon les entreprises.

- **des mises en situation** : études de cas, jeux de rôle, exercices pratiques.

Ces mises en situation ont surtout vocation à valider ou non les capacités d'analyse, d'organisation, de rédaction et de synthèse d'un candidat.

D'autre part, certains jeux de rôles plus commerciaux permettent de valider ou non les aptitudes comportementales d'un candidat dans la relation commerciale.

- **des tests en anglais à l'oral ou à l'écrit**

De plus en plus souvent le niveau d'anglais des candidats est évalué.

Il s'agit généralement de conversation de 5 à 10 minutes en milieu d'entretien.

Pour les tests écrits, il s'agit plus souvent d'une question ouverte.

- **des études graphologiques**

Selon les entreprises interrogées, les petites entreprises soumettent plus souvent que les grandes entreprises les candidats à une étude graphologique.

Cette pratique est encore très utilisée dans les cabinets de moins de 10 consultants, notamment dans le conseil en recrutement.

- **le déjeuner « test »**

Dans les entreprises de moins de 10 principalement, le déjeuner avec l'ensemble des membres de l'entreprise est une pratique courante.

- **Dans les cabinets de conseil de plus de 50 salariés**

- **des entretiens téléphoniques**

La première sélection se fait souvent après deux entretiens téléphoniques :

- \* le premier : une dizaine de minutes

Cet échange court permet de vérifier que la candidature correspond bien au besoin, que le candidat est bien toujours intéressé et sa motivation à entrer dans un process de recrutement.

- \* le deuxième : en général de 45 minutes à 1h

Le candidat est vraiment évalué sur sa motivation, son expérience, sa manière de s'exprimer...

L'objectif est de bien vérifier l'adéquation entre le profil recherché et le profil du candidat en termes de compétences, expérience, motivation.

- **des entretiens en face à face avec des opérationnels : consultant, chef de projet**

L'objectif est plutôt d'évaluer les capacités du candidat à s'intégrer dans les équipes, à vérifier ses compétences « techniques ».

- **des tests : questionnaire de personnalité et mise en situation**

Comme pour les entreprises de conseil de moins de 50 salariés, les mises en situation sont fréquemment utilisées au cours d'un process de recrutement.

En outre, il est aussi très souvent pratiqué les questionnaires de personnalité.

- **des entretiens avec les ressources humaines et/ou la direction**

Suivant les entreprises le candidat rencontre soit un membre de la direction générale, soit un membre des ressources humaines ou même les deux dans certaines entreprises.

Ces entretiens ont vocation à :

- \* confirmer la motivation et la détermination du candidat,
- \* échanger sur son projet professionnel (projection dans l'avenir...),
- \* négocier le contrat (type, avantages sociaux, rémunération...).

## ■ *Intégration des nouvelles recrues*

L'intégration semble être très variable selon les entreprises.

- **Des sessions de formations internes à l'entreprise**

Des demi-journées ou des journées complètes de formations peuvent exister pour regrouper les novices de l'entreprise et les former :

- aux méthodologies spécifiques de l'entreprise,
- aux valeurs, l'éthique et la déontologie de l'entreprise,
- aux secteurs d'activités...

- **Des entretiens réguliers avec un encadrant direct** (manager, chef de projet, responsable opérationnel...)

Les nouvelles recrues sont souvent amenées à rencontrer leur responsable direct sur les contrats sur lesquels ils travaillent afin de :

- confirmer leur motivation,
- assurer le suivi de leur intégration,
- leur permettre d'exprimer leurs difficultés,
- réajuster les objectifs,

- **Un référent de carrière**

Certaines entreprises confient à un référent de carrière le suivi de l'intégration des « nouveaux arrivants ».

Ce référent est l'interlocuteur privilégié du salarié et intervient sur :

- l'affectation du collaborateur sur les contrats,
- la vérification de son acquisition des méthodologies de l'entreprise,
- l'inscription éventuelle du « nouveau salarié » sur une formation interne s'il en existe,
- les questions de congés, journées de RTT,
- les axes de progrès du collaborateur,
- la définition de ses objectifs...

- **L'intégration d'une équipe expérimentée**

Le plus souvent, les « nouveaux » recrutés sont intégrés sur des missions d'une envergure suffisamment importante afin qu'ils soient encadrés par des personnes plus expérimentées.

## **3. Le secteur du conseil**

### **3.1 Quelques données sectorielles**

### **3.2 Le métier de chargé d'études marketing**

### **3.3 Le métier de consultant en relations publiques**

### **3.4 Le métier de chargé de recherche en recrutement**

### **3.5 Le métier de consultant en recrutement**

### **3.6 Le métier de consultant en management**

### **3.7 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de chargé d'études marketing

### ■ *Le métier*

La fiche métier correspond au métier.

Selon les 4 entreprises interrogées, il semble pertinent de préciser l'importance de :

- la dimension commerciale,
- la phase de préparation des outils qui servent à l'étude.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

Chargé d'études marketing est un **métier d'entrée** dans la filière.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Une innovation permanente des méthodologies et des pratiques**

Le secteur des études marketing est aujourd'hui devenu un secteur très concurrentiel.

Aussi les entreprises d'études marketing, pour fidéliser et développer leur clientèle, doivent sans cesse :

- développer de **nouvelles méthodes** spécifiques au besoin du client,
- souligner **l'innovation de leur proposition**.

- **Une transformation des méthodes de travail liée aux nouvelles technologies**

Le développement des nouvelles technologies (Internet, Téléphonie sur IP...) change les **méthodes de travail** des chargés d'études marketing, notamment avec les études online.

A noter qu'il y a encore quelques années, les études se faisaient uniquement en face à face, au téléphone ou par voie postale.

- **Une activité commerciale renforcée**

La **dimension commerciale** prend aujourd'hui une plus importance de l'activité d'un chargé d'études marketing.

D'après les entreprises interrogées, la présentation des résultats de l'étude chez le client est devenue un véritable « acte de vente », un moyen de fidéliser le client.

- **Un renforcement du contrôle interne de l'activité**

Les entreprises d'études marketing doivent désormais décomposer chaque étape d'une étude dans leurs propositions .

En interne, cela implique un **retour fréquent** du chargé d'étude sur le **temps passé à la réalisation de chaque étape**.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un chargé d'études marketing évolue déjà sur sa fonction :

**Chargé d'études marketing junior** ⇒ **confirmé** ⇒ **senior**

Après avoir été senior, un consultant a plusieurs orientations de carrières possibles :

- **Etudes marketing :**
  - **Chef de groupe** ⇒ **Directeur d'études** ⇒ **Directeur commercial**
  - **Chef de groupe** ⇒ **Directeur d'études** ⇒ **Directeur d'unité, de département**
- **Au sein d'un Service marketing en entreprise**
  - **Directeur d'études** ⇒ **Responsable du département études**

### ■ *Les critères évalués par l'employeur pour son évolution dans le conseil en recrutement*

- **De chargé d'études junior à confirmé**

Le critère évalué est l'autonomie sur la réalisation des missions.

- **De chargé d'études senior à un chef de groupe et à directeur d'études**

Les critères évalués sont les capacités à :

- être **autonome dans les relations clients**,
  - **encadrer** une ou plusieurs équipes,
  - **fidéliser les clients**.
- **De directeur d'études à Directeur commercial ou Directeur d'unité**
- Pour continuer son ascension professionnelle dans les études marketing, les critères évalués sont :
- les **aptitudes commerciales**,
  - la capacité à **développer le portefeuille client**.
  - **encadrer et diriger des équipes**,
  - **fidéliser les clients**.

## Les profils de chargé d'études marketing recherchés et recrutés

### ■ *Les profils des candidats*

- **Formation initiale**

- **Ecoles de commerce :**

- \* ESC (Ecole Supérieure de Commerce), Grenoble, Montpellier, Rouen, Nice, Bordeaux, La Rochelle et Toulouse, Troyes (majeure marketing)
- \* EDHEC (Ecole des Hautes Etudes Commerciales),
- \* ESCP (Ecole Supérieure de Commerce de Paris),

- **Master 2 Universitaires :**

- \* Communication et Marketing IEP Paris,
- \* Marketing et stratégie, Poitiers

- **Autres écoles :**

- \* Ingénieurs agronomes avec Master 2 marketing Montpellier,
- \* Ecole de Management Audencia Nantes (spécialisation marketing),

- **Compétences particulières**

Un chargé d'études marketing doit avoir :

- des capacités d'**analyse** et de **synthèse**,
- des capacités à **rédiger un rapport**,
- une **bonne communication orale**,
- **des aptitudes relationnelles**,
- des **aptitudes commerciales**,
- des capacités à **traiter des sujets divers**,
- une **bonne culture générale**,
- des capacités à **travailler sous pression**.

- **Expérience**

- **pour un jeune diplômé,**

Il serait préférable que le candidat ait :

- \* effectué un **stage long** (minimum 6 mois), ou
- \* acquis une **expérience en apprentissage**.

- **pour un expérimenté,**

Les chargés d'études marketing expérimenté doivent, de plus en plus souvent, avoir une **expertise sectorielle** et au moins deux ans d'expérience.

- **Savoir-être**

Un chargé d'études marketing doit être :

- **curieux**, notamment en informatique et sur les nouvelles technologies,
- **rigoureux**,
- **ouvert**,
- **à l'écoute**.

■ ***Les certifications professionnelles identifiées proposées aux recruteurs qui pourraient correspondre***

- **Master 2 Universitaires :**

- Communication et Marketing IEP Paris,
- Econométrie à Paris X Nanterre,
- Marketing Faculté Dijon,
- Marketing appliqué IAE d'Aix en Provence,
- Marketing études et analyses marketing et commercial IAE de Lille,
- Marketing et stratégie, Poitiers

- **Ecoles de commerce :**

- Master statistiques appliquées INSFA Rennes,
- Master Grande école, majeure marketing ESCEM Tours Poitiers,
- Marketing IECS Strasbourg.

### **3. Le secteur du conseil**

**3.1 Quelques données sectorielles**

**3.2 Le métier de chargé d'études  
marketing**

**3.3 Le métier de consultant en  
relations publiques**

**3.4 Le métier de chargé de recherche  
en recrutement**

**3.5 Le métier de consultant en  
recrutement**

**3.6 Le métier de consultant en  
management**

**3.7 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de consultant en relations publiques

### ■ *Le métier*

D'après les interlocuteurs interrogés, la fiche métier semble correspondre au métier.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Consultant en relations publiques est un **métier d'entrée** dans la filière pour un junior.
- Cela peut aussi être un **métier d'évolution** pour un **attaché de presse** en agence de relations presses, relations publiques.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Un niveau d'expertise et de spécialisation élevé**

La spécialisation dans un secteur d'activité de la clientèle devient de plus en plus une obligation.

Le niveau d'expertise demandé a tendance à augmenter.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un consultant en relations publiques évolue déjà sur sa fonction en tant que :

**Consultant en relations publiques junior** ⇒ **confirmé** ⇒ **senior**

Après avoir été senior, un consultant a deux évolutions de carrières possibles :

- **Verticale**

**Responsable de clientèle** ⇒ **Directeur de clientèle** ⇒ **Directeur conseil** ⇒  
**Directeur de département**

- **Horizontale**

Il reste **Consultant senior** et développe progressivement un nouveau champ d'expertise.

### ■ *Les critères évalués par l'employeur pour son évolution*

- **Verticale de senior à directeur de département**

Les critères évalués sont par ordre croissant, la capacité à :

- être autonome dans la relation client,
- développer le portefeuille client,
- gérer plusieurs portefeuilles client,
- proposer de nouvelles offres.

- **Horizontale**

Pour évoluer sur un nouveau champ d'expertise, le critère évalué est avant tout :

- la **motivation** du candidat à développer une **expertise pointue** plutôt que d'évoluer sur du management et du commercial.

## Les profils de consultants en relations publiques recherchés et recrutés

### ■ Le « profil idéal » d'un candidat

- **Formation initiale**

- CELSA (Ecole des hautes études en sciences de l'information et de la communication) Paris,
- IEP (Institut d'Etudes Politiques) Paris - Province,
- ISCOM (Ecole supérieure de communication et de publicité),
- EFAP (Ecole française d'attaché de presse),
- IFP (Institut Français de presse) Paris 2 Assas,
- **Master 2**, Paris 4 Sorbonne, **Gestion des risques en crise**,
- **Master 2 en communication**,
- **Master 2, Marseille Pôle communication média et santé**,
- CERAM Sophia Antipolis (Centre d'enseignement et de recherche appliqués au management),
- ESSEC (Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales), éventuellement.

- **Compétences particulières**

Un consultant devrait avoir des capacités à :

- **comprendre et analyser** la demande de son client,
- appréhender la **culture d'entreprise du client**,
- comprendre la **logique économique d'une entreprise**,
- **écrire** de manière claire et **synthétique**,
- **organiser** son temps,
- **convaincre**.

Il est primordial qu'un consultant en relations publiques ait un **bon niveau de culture générale** et qu'il **s'intéresse à l'actualité**.

- **Expérience**
  - Pour un consultant confirmé, **2 ou 3 ans d'expérience professionnelle** en agence de relations publiques sont un minimum.
  - Pour des jeunes diplômés, un **stage long** (minimum 6 mois) en agence de relations publiques peut-être un critère déterminant.
- **Savoir-être**

Un consultant en relations publiques doit être :

  - **dynamique,**
  - **force de proposition,**
  - **créatif,**
  - **curieux,**
  - **capable de s'adapter.**

#### ■ *Les profils effectivement recrutés*

- **Des consultants expérimentés**

Ces consultants ont une expertise sectorielle avec 2 à 3 ans d'expérience.
- **Des jeunes diplômés**

Les jeunes diplômés recrutés sont sélectionnés par rapport :

  - à leur formation,
  - aux stages qu'ils ont effectués.

La formation initiale a dans ce cas, une importance primordiale.

La difficulté des jeunes diplômés est au niveau de la compréhension de la logique économique d'une entreprise et le niveau d'anglais parfois insuffisant.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation des candidats*

- **Pour un jeune diplômé :**

- sa **formation initiale est primordiale,**
- son **niveau d'anglais**

A noter que l'anglais a de plus en plus d'importance dans le recrutement d'un consultant en relations publiques junior, notamment pour pallier aux lacunes en la matière des plus seniors.

- son niveau de **culture générale** et son **intérêt pour l'actualité.**

- **Pour un consultant expérimenté :**

- son **niveau d'anglais,**
- sa capacité à **encadrer et former** des profils plus juniors,
- sa capacité à **coordonner et animer** une équipe,
- sa **formation** initiale ou continue serait également regardée.

### **3. Le secteur du conseil**

**3.1 Quelques données sectorielles**

**3.2 Le métier de chargé d'études marketing**

**3.3 Le métier de consultant en relations publiques**

**3.4 Le métier de chargé de recherche en recrutement**

**3.5 Le métier de consultant en recrutement**

**3.6 Le métier de consultant en management**

**3.7 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de chargé de recherche en recrutement

### ■ *Le métier*

La fiche métier, mise à jour récemment, correspond tout à fait à la réalité du métier.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

Chargé de recherche est le **métier traditionnel d'entrée** dans la filière.

Pour le conseil en recrutement, être ou avoir été chargé de recherche est primordial pour bien comprendre tous les aspects de l'activité de chasse.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Une exigence de niveau d'anglais supérieur pour un chargé de recherche**

La recherche de candidats potentiels pour le client se fait au-delà des frontières et l'approche directe, par téléphone notamment, requiert un niveau d'anglais avancé.

Aussi, un bon niveau d'anglais est plus important pour un chargé de recherche que pour un consultant.

- **Un traitement de l'information plus complexe**

L'apparition d'internet et de son utilisation massive, depuis le début des années 2000, a des conséquences sur :

- l'organisation du travail des chargés de recherche,
- la sélection des méthodes de « sourcing » pertinentes,

Une double contrainte se pose relative au traitement de l'information : « comment optimiser son temps et être efficace ? ».

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un chargé de recherche évolue déjà sur sa fonction en tant que :

**Chargé de recherche** ⇒ **confirmé** ⇒ **senior**

Après avoir été senior, un chargé de recherche aurait plusieurs orientations de carrières possibles :

- **Conseil en recrutement**
  - **Responsable - manager d'une équipe de chargé de recherche** (plus rare)
  - **Consultant** (le plus classique)
- En entreprise au sein d'un **Service de ressources humaines**
  - **Chargé de recrutement**

### ■ *Les critères évalués par l'employeur pour une évolution dans le conseil en recrutement*

- **Pour devenir consultant**

L'évaluation se fait sur sa capacité à :

- **développer un portefeuille de client,**
- **être autonome dans la relation client.**

Le potentiel commercial valide le passage de chargé de recherche à consultant.

- **Pour devenir responsable d'une équipe de chargé de recherche**

L'évaluation se fait sur sa capacité à :

- **encadrer et manager** une équipe,
- **transmettre son « savoir »,**
- **suivre l'évolution des méthodes de « sourcing »** de candidats.

■ *Les compléments de formation pertinents évolution dans le conseil en recrutement cités par les interlocuteurs interrogés*

Pour une évolution dans le secteur du conseil en recrutement, des formations peuvent être pertinentes en :

- **Conduite d'entretien,**
- **Négociation commerciale,**
- **Anglais.**

## Les profils de chargés de recherche recherchés et recrutés

### ■ *Les profils des candidats*

- **Formations initiales**

- Le **diplôme « idéal »** est un diplôme **d'école de commerce** de préférence du groupe 1 ou du groupe 2 :
  - \* EM de Lyon (Ecole de Management),
  - \* ESCP (Ecole Supérieure de Commerce de Paris),
  - \* ESSEC (Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales),
  - \* HEC (Hautes Etudes Commerciales).
  - \* Ecole Européenne d'Affaires,
  - \* Ecole des Hautes Etudes Commerciales du Nord,
  - \* Ecole Supérieure de Commerce Nantes-Atlantique,
  - \* Ecole Supérieure de Commerce de Reims,
  - \* Ecole Supérieure de Commerce de Rouen,
  - \* INT Management,
  - \* Institut Commercial de Nancy,
  - \* Institut d'Etudes Politiques - Paris,
  - \* Institut d'Etudes Politiques - Province.

- **Les formations recrutées**

Les écoles de commerce n'appartenant pas au groupe 1 et 2 seraient souvent recrutées.

Les cabinets de recrutement se seraient ouverts au Master 1 ou 2 en :

- \* économie, gestion, pour la vision économique micro et macro,
- \* langue et notamment LEA (Langues étrangères appliquées),  
A noter que les candidats qui ont une licence ou un master 1 en langue complété par un Master 2 de Commerce international sont très appréciés.
- \* droit,
- \* finance,
- \* ressources humaines,
- \* psychologie du travail.

- **Compétences particulières**

Un chargé de recherche doit avoir des capacités à :

- **sélectionner, analyser, hiérarchiser et traiter l'information,**
- **développer** de nouvelles **méthodes** de recherche de candidats en fonction des contraintes spécifiques du client,
- travailler dans **des délais très courts,**
- **rédigier clairement et synthétiser,**
- **comprendre les métiers du client,**
- **« rebondir » rapidement.**

- **Expérience**

Un chargé de recherche peut être un **jeune diplômé sans expérience.**

- **Savoir-être**

Un chargé de recherche devrait être :

- **curieux,**
- **tenace,**
- **audacieux,**
- **persévérant,**
- **optimiste,**
- **astucieux,**
- **malin,**
- **créatif,**
- **autonome,**
- **discret.**

### ■ *Les indicateurs d'évaluation des candidats*

- La **formation initiale est primordiale** pour l'acquisition de compétences et d'autonomie en termes de recherche, de traitement et d'analyse de l'information.
- Le **niveau d'anglais** a une place de plus en plus importante lors d'un recrutement.

### **3. Le secteur du conseil**

- 3.1 Quelques données sectorielles**
- 3.2 Le métier de chargé d'études marketing**
- 3.3 Le métier de consultant en relations publiques**
- 3.4 Le métier de chargé de recherche en recrutement**

**3.5 Le métier de consultant en recrutement**

**3.6 Le métier de consultant en management**

**3.7 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de consultant en recrutement

### ■ *Le métier*

D'après les 4 interlocuteurs interrogés, la fiche métier semble correspondre à la réalité du métier.

Toutefois, selon certaines entreprises interrogées, il semble pertinent d'ajouter :

- l'activité de veille d'information sur **l'actualité économique** et les **évolutions des formations initiales**.

Dans une logique de conseil au client, cette mission enrichit et conditionne la réussite d'un consultant en recrutement.

Elément  
complémentaire  
par rapport au  
référentiel

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Traditionnellement, le métier de consultant en recrutement est un métier :
  - **d'évolution après 2 ou 3 ans d'expérience** en tant que chargé de recherche en recrutement, ou
  - **de deuxième ou troisième partie de carrière**.
- Toutefois, il semble, d'après certaines entreprises interrogées, qu'il soit désormais possible de commencer directement comme **consultant junior**.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **La transparence au cœur des préoccupations du consultant**
  - Le consultant doit de plus en plus aujourd'hui informer son client sur :
    - \* les process,
    - \* les moyens mis en œuvre,
    - \* les profils détectés,
    - \* les contacts établis...
  - Le prestige de la fonction a semble-t-il un peu diminué et il faut de plus en plus justifier les tarifs pratiqués.

Ce reporting régulier a une part de plus en plus importante dans l'activité du consultant.

- **La réglementation accrue de l'activité**

Aujourd'hui, le critère d'évaluation d'un profil par un consultant en recrutement repose uniquement sur les compétences du candidat.

Aucune consigne ne peut lui être donnée par le client, que ce soit en termes d'âge, de sexe, de diplôme...

Le consultant doit :

- faire preuve de plus de fermeté aujourd'hui avec le client,
- faire preuve davantage de rigueur sur sa pratique,
- se tenir informé très régulièrement de la réglementation.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un consultant en recrutement évolue déjà sur sa fonction en tant que :

**Consultant junior** ⇒ **confirmé** ⇒ **senior**

Après avoir été senior, un consultant a plusieurs orientations de carrières possibles :

- **Conseil en recrutement**
  - **Chef de projet** ⇒ **Associé**
  - **Chef de projet** ⇒ **Directeur d'une business unit,**
  - **Chef de projet** ⇒ **Créateur d'entreprise et créer son propre cabinet**

- **Conseil en ressources humaines**

Il peut évoluer en tant que **consultant en outplacement** ou en **reclassement,**

- En entreprise au sein d'un **Service de ressources humaines**

Il peut évoluer en tant que **chargé de recrutement,** ou **responsable des ressources humaines.**

### ■ *Les critères évalués par l'employeur pour son évolution dans le conseil en recrutement*

- Les critères évalués pour l'évolution d'un consultant vers une fonction de chef de projet sont sa capacité à :
  - **atteindre ses objectifs,**
  - être **autonome dans la relation client,**
  - **former et encadrer** des consultants juniors,
  - **s'exprimer** très clairement en **anglais.**

L'anglais peut être dans certaines entreprises, en fonction de leurs clients, un critère éliminatoire.

- Les formations éventuellement pertinentes à réaliser, citées par les interlocuteurs, sont en :
  - anglais,
  - management d'équipe.

## Les profils de consultants en recrutement recherchés et recrutés

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

A noter, que selon les entreprises interrogées, il ne semble **pas** y avoir **de profil idéal**, mais des « profils idéaux ».

Le **vécu** et le **parcours professionnel** sont les facteurs déterminants lors d'un recrutement d'un consultant en recrutement.

La formation n'est pas, semble-t-il, un critère déterminant de recrutement, excepté pour les jeunes diplômés.

### • **Compétences particulières**

Un consultant doit avoir des capacités à :

- **comprendre et analyser** la demande de son client,
- appréhender la **culture d'entreprise du client**,
- **écrire** de manière claire et synthétique,
- **organiser** son temps,
- **être ferme** tout en restant ouvert,
- **argumenter et convaincre**,
- « **rebondir** » rapidement.

La différence entre un consultant en recrutement et un chargé de recherche est dans sa capacité à développer un portefeuille client. Un consultant en recrutement doit avoir :

- un **sens commercial** fort,
- des **convictions**,
- le **sens de la négociation**.

### • **Expérience**

- Des personnes, qui ont exercé une autre profession, qui leur permet d'avoir une **expertise métier ou sectorielle**, entre **5 et 10 ans d'expérience minimum** sont nécessaires.

- **Savoir-être**

Un consultant en recrutement doit :

- avoir de l'**empathie**,
- savoir **écouter**,
- savoir **prendre du recul**,
- **bien se connaître**,
- avoir une « **stabilité émotionnelle** »,
- être **humble**,
- être **accrocheur**.

### ■ *Les profils effectivement recrutés*

Les profils recrutés sont extrêmement variés.

- **Des seniors**

Ces seniors sont des **anciens cadres supérieurs**, donnant un nouveau sens à leur carrière, avec entre **10 et 15 ans d'expérience professionnelle**.

Ces personnes ont en moyenne 45 ans ou plus.

- **Des chargés de recherche**

Ces chargés de recherches, qui évoluent vers le métier de consultant, ont :

- **3 ans d'expérience** afin de bien maîtriser tous les paramètres du métier,
- des **connaissances dans un ou plusieurs secteurs d'activités**.

Ils semblent qu'ils aient souvent entre 28 et 32 ans.

- **Des jeunes diplômés**

La formation initiale a une importance **primordiale** lors du recrutement d'un **jeune diplômé uniquement**.

Le diplôme idéal est celui d'une **école de commerce**.

Certains cabinets de recrutement ont un niveau d'exigence élevé et préfèrent s'orienter plus spécifiquement sur les écoles du groupe 1 ou du groupe 2.

- **Des ingénieurs entre 25 et 30 ans**

Les cabinets de recrutements sont aussi favorables au recrutement d'ingénieurs jeunes diplômés de préférence avec des cursus spécialisés et une expérience en :

- industrie,
- aéronautique,
- supply chain.

A noter, que ces candidats potentiels sont recrutés par cooptation ou par approche directe du cabinet de recrutement.

Les cabinets de recrutement souhaitent intéresser des candidats issus d'écoles d'ingénieur du groupe 1.

- ***Les certifications professionnelles identifiées testées auprès des recruteurs***

Selon les entreprises interrogées, les formations initiales existantes ont des « manques » au niveau de la connaissance du monde de l'entreprise et des langues .

- **Les certifications proposées aux interlocuteurs interrogés qui peuvent correspondre**

- Master 2 Administration Economique et Sociale,
- Maîtrise Sciences de Gestion,
- Magistère de communication et journalisme économique,
- IAE (Institut d'Administration d'Entreprise) notamment celui d'Aix en Provence,
- Maîtrise d'économie,
- Maîtrise ou Master de droit.

- **Les certifications proposées aux interlocuteurs interrogés qui ne correspondraient pas**

Les interlocuteurs interrogés n'ont pas trouvés de correspondance avec les formations proposées ci-dessous.

Les enseignements dispensés ne correspondraient pas à la réalité des métiers en cabinet de recrutement.

- Responsable des ressources humaines (Institut des ressources humaines) niveau II Paris 11,



- Consultant en ressources humaines (CNAM) -niveau I Paris (accessible en VAE),
- Manager du développement des relations humaines et sociales- niveau I Paris.

### **3. Le secteur du conseil**

- 3.1 Quelques données sectorielles**
- 3.2 Le métier de chargé d'études marketing**
- 3.3 Le métier de consultant en relations publiques**
- 3.4 Le métier de chargé de recherche en recrutement**
- 3.5 Le métier de consultant en recrutement**

**3.6 Le métier de consultant en management**

**3.7 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de consultant en management

### ■ *Le métier*

La fiche métier semble correspondre à la réalité du métier, d'après les 2 interlocuteurs interrogés.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Consultant en management est un métier d'entrée dans la filière pour un junior.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

A noter que, selon 2 entreprises interrogées, il ne semble pas y avoir d'évolution particulière du métier autre que celles mentionnées dans la fiche sectorielle, à savoir : la spécialisation et l'anglais.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un consultant en management évolue déjà sur sa fonction en tant que :

**Consultant en management junior** ⇒ **confirmé** ⇒ **senior**

Après avoir été senior, un consultant a deux évolutions de carrières possibles :

- **Verticale**

**Chef de projet ou Manager** ⇒ **Directeur de branche** ou **Associé**

- **Horizontale**

**Expert**

Le consultant senior décide de se spécialiser et d'approfondir ses connaissances afin d'intervenir ponctuellement sur différentes missions en tant qu'expert.

### ■ *Les critères évalués par l'employeur pour son évolution*

- **Verticale de senior à directeur de branche ou associé**

Les critères évalués sont par ordre croissant, la capacité à :

- pouvoir gérer seul une mission,
- encadrer une équipe de 3 à 5 personnes,
- être autonome dans la relation client,
- développer le portefeuille client,
- constituer les équipes,
- encadrer plusieurs équipes en parallèle.
- gérer plusieurs portefeuilles client,
- proposer de nouvelles offres.

- **Horizontale**

Pour devenir expert, le critère évalué est avant tout :

- la **motivation** du candidat à développer une **expertise pointue** plutôt que d'évoluer sur du management et du commercial.

## Les profils de consultants en management recherchés et recrutés

### ■ *Les profils des candidats*

- **Formation initiale**

- **Ecole de commerce des groupes 1 et 2 :**

- \* EDHEC (Ecole des Hautes Etudes Commerciales),
- \* ESSEC (Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales),
- \* ESCP (Ecole Supérieure de Commerce de Paris),
- \* ESC Rouen (Ecole Supérieure de Commerce),
- \* IEP (Institut d'Etudes Politiques) Paris et Province.

- **Ecole d'ingénieur des groupes 1 et 2 :**

- \* Ecole Centrale de Paris,
- \* Ecole Nationale des Mines de Paris ou Saint Etienne,
- \* Ecole Nationale des Ponts et Chaussées,
- \* Ecole Nationale Supérieure du Pétrole et des Moteurs,
- \* UTC (Université de Technologie de Compiègne),
- \* Ecole Supérieure d'Electricité - Sup'Elec.

- **Compétences particulières**

Un consultant doit avoir des capacités à :

- **analyser, raisonner, synthétiser,**
- **comprendre** les besoins du client,
- **s'adapter et être polyvalent**, c'est-à-dire passer d'une problématique de ressource humaine à une autre financière...)
- comprendre la **logique économique d'une entreprise**,
- appréhender très rapidement **les enjeux du client**,
- **organiser** son temps.

- **Expérience**

- Pour un consultant en management **junior**, l'idéal est que le candidat ait fait **des stages** dans le conseil ou ait eu une **expérience professionnelle courte** en conseil à l'issue de sa formation.
- Pour un consultant en management **confirmé**, il semble, d'après les 2 entreprises interrogées qu'il soit requis **3 ans d'expérience professionnelle dans le conseil**.

- **Savoir-être**

Un consultant en recrutement doit avoir :

- **une sensibilité humaine,**
- **l'envie de s'investir professionnellement,**
- **un bon relationnel.**

Un consultant doit être :

- **curieux,**
- **à l'écoute.**

### ■ *Les indicateurs d'évaluation des candidats*

- **Pour un jeune diplômé :**

- **sa formation initiale est primordiale,**
- **l'expression orale,**
- **la capacité à argumenter.**

- **Pour un consultant expérimenté :**

- **la connaissance du métier,**
- **la spécialisation du consultant.**

A noter que la recherche d'une spécialisation dépend des cabinets de conseil, certaines recherchant des profils généralistes.

### **3. Le secteur du conseil**

- 3.1 Quelques données sectorielles**
- 3.2 Le métier de chargé d'études marketing**
- 3.3 Le métier de consultant en relations publiques**
- 3.4 Le métier de chargé de recherche en recrutement**
- 3.5 Le métier de consultant en recrutement**
- 3.6 Le métier de consultant en management**

**3.7 La VAE dans le secteur**

## La validation des acquis et de l'expérience

Selon les entreprises interrogées, la VAE ne semblerait pas être un besoin du secteur.

### ■ *La pratique aujourd'hui*

La VAE serait **très peu utilisée** dans le secteur.

- Parmi les entreprises interrogées, certaines ont eu au maximum **2 à 3 demandes** pour les métiers du conseil.
- D'après les interlocuteurs interrogés, certaines entreprises ont eu quelques demandes de VAE par des **salariés occupants un emploi administratif** (assistante administrative, assistante comptable...).

### ■ *Les freins identifiés*

- **Un bac+5, souvent un pré requis pour un jeune diplômé**

La formation initiale a un poids prédominant dans le recrutement d'un jeune diplômé.

- **Une absence de certifications spécifiques**

Il ne semble pas y avoir de certification spécifique au métier du conseil.

Les formations initiales actuelles correspondent tout à fait à un novice, mais pour un profil expérimenté, il ne semble pas qu'elles correspondent.

- **La complexité du dossier**

La « lourdeur » administrative d'un dossier de VAE freine certains salariés devant mener seuls les démarches.

## **4. Le secteur des foires et salons**

**4.1 Quelques données sectorielles**

**4.2 Le métier d'agent d'intervention**

**4.3 Le métier de responsable technique et logistique**

**4.4 Le métier de responsable manifestations**

**4.5 LA VAE dans le secteur**

## Les évolutions et les transformations du secteur

Le secteur du secteur des foires, salons et congrès regroupe des entreprises très diversifiées en termes d'activité (gestionnaires de sites, organisateurs de manifestations ou prestataires de services<sup>3</sup>), de taille et d'organisation interne.

Les observations réalisées sur cette partie visent à présenter les grandes tendances et évolutions communes à tout ou partie des entreprises du secteur, exprimées par les 5 interlocuteurs interrogés.

### ■ *Quelques principaux facteurs d'évolution du secteur*

A noter que la liste ci-dessous n'est pas exhaustive, elle présente les facteurs cités spontanément par nos interlocuteurs comme ayant un impact sur leurs activités et métiers.

- Des **exigences nouvelles des clients**

De plus en plus, les clients exigent une rentabilité de leur présence à des manifestations et exercent en conséquence une pression croissante sur les organisateurs de l'événement (sur l'emplacement qu'ils souhaitent occuper, sur la communication destinée à attirer le public...).

- Une **concurrence plus vive** dans le secteur

Le nombre d'offres connaît une tendance à la hausse, notamment avec l'apparition de petites entreprises tentant de se positionner sur des niches d'activité.

- Une **concentration des acteurs**

Le marché est de plus en plus dominé par les gros opérateurs.

Cette tendance met en péril les petites entreprises, pourtant en nombre croissant. D'où une prise de risque et une tentative d'innovation croissante de la part de certaines petites entreprises pour tenter de maintenir (voire idéalement développer) leur activité.

- Des **préoccupations nouvelles** : environnementales, sécuritaires, d'accessibilité des manifestations aux personnes handicapées... demandant une adaptation permanente de l'offre de services.

---

<sup>3</sup> A noter que nous n'avons pas pu interroger directement de prestataires de service. Quelques observations ont pu nous être faites de manière indirecte par les entreprises positionnées sur les 2 autres segments.

## ■ *Quelques impacts de ces évolutions sur l'activité du secteur*

Face aux exigences montantes des clients, les entreprises du secteur tentent d'adapter leur offre.

- **Un développement de solutions clé en mains**

Les entreprises proposent de plus en plus un véritable accompagnement de leurs clients sur un événement, par une offre de prestations complètes.

- **Un appel croissant à des professionnels** pour l'organisation de salons spécialisés sur un domaine particulier

Les organisateurs de manifestations ont tendance à faire appel à des spécialistes pour la préparation d'événements ciblés sur un domaine particulier.

Cela leur permet notamment de renforcer leur crédibilité auprès de leurs clients.

- **Une tendance chez certains à externaliser les activités techniques** (électricité, menuiserie...) auprès de prestataires extérieurs

Cette externalisation des activités moins directement visibles par le client permet aux entreprises du secteur d'accorder une attention plus importante au suivi des clients.

## ■ *Quelques conséquences de ces évolutions sur les métiers*

Les exigences croissantes des clients semblent avoir pour principale conséquence, sur les équipes en place, un renforcement des compétences demandées à l'ensemble des salariés.

- **Des capacités d'adaptation, de flexibilité et de réactivité** devenues incontournables pour gérer les imprévus

- Un renforcement nécessaire d'une **attitude « commerciale »** des équipes (en toutes circonstances)

- Face à la concurrence croissante dans le secteur, les entreprises cherchent de plus en plus à fidéliser la clientèle, d'où l'attention croissante portée à la relation clients.

- A noter que les entreprises de petites tailles jugent que cette proximité clients est un de leurs atouts par rapport aux plus grandes structures.

- A noter également, une **multi-compétences des membres des équipes d'intervention** qui se renforce encore

## Les tensions de recrutement dans le secteur

### ■ *Nature des difficultés éprouvées par les entreprises*

Malgré une attractivité du secteur pour les jeunes (intérêt pour l'événementiel), les entreprises connaissent des difficultés de recrutement.

- Les tensions existantes concernent d'une part les **métiers techniques**, pour lesquels une **capacité à intervenir sur différentes spécialités est recherchée** (en particulier lorsque ces fonctions sont conservées en interne).
- D'autre part, sur les **postes de responsables** (responsable manifestation, responsable technique et logistique), la principale problématique de recrutement pour les entreprises est plutôt la **difficulté à trouver des profils répondant à l'ensemble des critères des recruteurs**.
- A noter que les entreprises ont moins directement évoqué des difficultés sur les fonctions commerciales, marketing... pourtant de plus en plus stratégiques dans le secteur.

### ■ *Raisons possibles de ces difficultés de recrutement*

Deux éléments principaux permettent d'expliquer en partie ce phénomène :

- la **quasi-absence de formations préparant spécifiquement aux métiers** du secteur ;
- et la **difficulté pour les recruteurs à trouver des candidats ayant l'ensemble des qualités personnelles et des compétences recherchées** ainsi qu'une expérience significative dans le secteur.

### ■ *Moyens développés par les entreprises pour contourner ces difficultés*

Ceux-ci consistent essentiellement en une diversification des méthodes de recherche de candidats décrites dans la partie suivante.

## Le process de recrutement

A noter que le process de recrutement, dans ce secteur, semble relativement classique.

### ■ *Méthodes de recherche des candidats*

Les méthodes de recherche de candidats utilisées par les entreprises semblent relativement classiques :

- Pour les **postes techniques** (agent d'intervention), les entreprises ont plutôt recours à l'**intérim** ou déposent des **annonces** sur des sites d'emploi.
- Pour les **postes à plus haut niveau de responsabilités** (responsable manifestations, responsable technique et logistique) :
  - les modes de recherche les plus efficaces sont le **débauchage** et le recrutement par le **réseau** ;
  - mais les entreprises font parfois aussi appel à des **cabinets de recrutement** ;
  - enfin, la réception de **candidatures spontanées** ou la diffusion d'annonces ont également été évoquées comme modes de recherche fréquemment utilisés.
- La **bourse à l'emploi** mise en place par la Fédération est une initiative appréciée par les entreprises, mais le dispositif est trop récent pour que les entreprises puissent l'évaluer.

### ■ *Les étapes du recrutement*

Le recrutement se fait généralement par entretiens (un ou plusieurs selon les entreprises et les postes à pourvoir), réalisés par l'entreprise (ou par un cabinet de recrutement le cas échéant) après une présélection du candidat sur CV.

### ■ *Le processus d'intégration dans l'entreprise*

- Celui-ci est variable selon les entreprises (notamment selon leurs tailles). Sans surprise, il est davantage formalisé dans les entreprises de plus grande taille.
- En général, l'**intégration** consiste en :
  - une explication plus ou moins formalisée du secteur, de l'événementiel et de l'entreprise,
  - la remise d'un livret d'accueil, lorsque celui-ci existe,
  - et une formation des nouveaux arrivants à leur poste « sur le tas ».
- Les entreprises proposent ensuite des formations à leurs salariés pour leur faire acquérir progressivement les compétences manquantes.

## **4. Le secteur des foires et salons**

### **4.1 Quelques données sectorielles**

### **4.2 Le métier d'agent d'intervention**

### **4.3 Le métier de responsable technique et logistique**

### **4.4 Le métier de responsable manifestations**

### **4.5 LA VAE dans le secteur**

## Le métier d'agent d'intervention

### ■ *Le métier*

- Le métier d'agent d'intervention semble **difficile à cerner** pour beaucoup d'entreprises car il ne correspond pas à des postes identifiés en tant que tels dans l'entreprise.
- Dans les entreprises où ce métier n'existe pas, **plusieurs répartitions des activités présentées dans la fiche métier semblent possibles** :
  - les activités de ce métier sont parfois sous-traitées à des prestataires extérieurs
  - dans certaines entreprises, elles sont plutôt réparties entre les techniciens et la logistique
  - dans d'autres entreprises, en particulier les entreprises de petite taille, ce rôle est réparti sur l'ensemble du personnel qui assure une présence constante pendant les salons.
- Les entreprises ayant des agents d'intervention **ont insisté sur plusieurs aspects** de la fonction moins détaillés dans la fiche métier du référentiel :
  - l'agent d'intervention a pour caractéristique de faire le lien entre la partie technique et la partie commerciale
  - il vérifie la conformité des éléments mis en place par rapport à la demande du client
  - dans certaines entreprises, l'agent d'intervention a également un rôle important en matière de sécurité.
- Une autre précision sur ce métier : les agents d'intervention souffrent d'un déficit d'image auprès des candidats potentiels, donnant l'impression d'être recrutés uniquement temporairement et de n'être ainsi pas salariés de l'entreprise.

Eléments  
complémentaires  
par rapport au  
référentiel

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

Il s'agit d'un métier d'entrée dans le secteur.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- En termes d'évolution professionnelle, l'agent d'intervention se voit tout d'abord confier **des missions de plus en plus diversifiées sur le domaine technique** (extension des domaines techniques d'intervention).

La plupart des entreprises semblent en effet former leurs salariés en interne sur les technicités auxquelles ils peuvent être confrontés (nacelles, électricité, menuiserie, plomberie...).

- Par ailleurs, les opportunités d'évolution en interne (et même en mobilité vers d'autres entreprises du secteur), notamment vers des postes d'encadrement existent mais semblent limitées.

Certains des recruteurs interrogés soulignent que beaucoup de salariés restent sur leur poste, celui-ci étant déjà très diversifié.

## Les besoins pour le métier d'agent d'intervention

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

Parmi les entreprises interrogées (qui ne représentent qu'un échantillon de la profession), **2 tendances** différentes semblent se dessiner :

- Pour certaines d'entre elles, les profils recrutés et idéaux sont plutôt des **profils techniques**.

Dans ces entreprises le métier d'agent d'intervention n'est pas identifié en tant que tel mais les activités décrites dans la fiche reviennent pour la plupart au personnel technique.

- **En termes de compétences**, l'idéal est un salarié maîtrisant l'ensemble des domaines suivants :
  - \* électricité,
  - \* conduite de chariots (cariste)
  - \* nacelles/travail en hauteur
  - \* électronique (BOHO, habilitation... *le minimum pour pouvoir construire un rail électronique*)
  - \* tapisserie
  - \* plomberie
  - \* serrurerie
  - \* menuiserie (menuisier qualifié)
  - \* peinture/décoration (conception de décors et connaissance de la DAO)

Pour les congrès, trois compétences complémentaires semblent nécessaires : sonorisation, éclairage et informatique.

- **En termes de savoir-être**, les entreprises recherchent uniquement des personnes dynamiques, ayant envie de travailler et faisant preuve de bonne volonté.
- Pour d'autres entreprises, l'aspect technique n'a que peu d'importance, les critères principaux étant essentiellement **le bon sens** (pour savoir justement quel interlocuteur technique solliciter et pour comprendre les problèmes rencontrés par le client), **la débrouillardise et les critères de savoir-être** évoqués ci-dessus.
- Les entreprises ne semblent pas avoir d'exigence particulière en termes d'**expérience**.

### ■ *Les profils recrutés*

- Lorsque l'agent d'intervention est de **profil plutôt technique**, les entreprises recruteraient généralement un spécialiste d'un domaine technique (un plombier, un menuisier, un manutentionnaire...) ou pour certaines un profil SIAP1.

Des profils proches de celui de responsable technique et/ou logistique à un niveau inférieur (bac +2) correspondent également.

- A noter que les **capacités commerciales** ont été citées comme compétence importante d'un agent d'intervention même si cela ne transparaît pas dans les profils évoqués.

## **4. Le secteur des foires et salons**

**4.1 Quelques données sectorielles**

**4.2 Le métier d'agent d'intervention**

**4.3 Le métier de responsable technique et logistique**

**4.4 Le métier de responsable manifestations**

**4.5 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de responsable technique et logistique

### ■ *Le métier*

- Ce métier ne semble pas correspondre à une réalité dans toutes les entreprises du secteur. En effet, **peu d'entreprises, parmi celles interrogées, semblent avoir un tel « responsable technique et logistique »**.
- L'ensemble des activités décrites dans la fiche métier semble correspondre à des tâches effectivement réalisées dans l'entreprise.

Celles-ci sont soit effectivement réalisées par un responsable technique et logistique soit **parfois réparties sur plusieurs postes**.

- Ainsi, en général, les entreprises ont un directeur technique, dirigeant l'équipe de techniciens (électriciens, parfois menuisiers, etc.) qui peut parfois également gérer la logistique.
- Dans certains cas, la fonction logistique est plutôt :
  - \* confiée au service clients
  - \* ou externalisée.

Il n'y a que très rarement de service logistique à part entière.

- Les entreprises interrogées ont souligné **la nécessité sur ce métier de maîtriser** :
  - l'aspect « bâtiment » (**technique**)
  - les contraintes et particularités de **l'événementiel**et de pouvoir **manager** des équipes.

La combinaison de ces caractéristiques est particulièrement difficile à trouver.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Sur ce métier, comme sur les autres métiers étudiés dans le secteur, il n'y a **pas de réelle filière métiers**, les postes étant peu nombreux.
- Le métier de responsable technique et logistique est **destiné plutôt à des personnes expérimentées**.

Dans la plupart des cas, il semble que ce métier corresponde à l'évolution interne d'une personne du service technique et/ou logistique (les opportunités d'évolution étant rares, les entreprises tentent de les pourvoir à l'interne).

Toutefois, des personnes expérimentées souhaitant entrer dans le secteur peuvent également être recrutées sur ce poste.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

Les principales évolutions du métier correspondent à **un renforcement des compétences** demandées aux salariés<sup>4</sup>:

- en termes de **sécurité** : celle-ci prend une importance croissante dans le secteur (renforcement des obligations, etc.)
- en termes de diversité des **compétences techniques** à détenir : pour être plus réactives, les entreprises demandent à leurs salariés de pouvoir agir dans différents domaines techniques, quitte à les former pour cela,
- et en **informatique**.

### ■ *Evolution professionnelle des collaborateurs*

Il ne semble pas exister de filière d'évolution du métier. Le responsable technique et logistique peut ainsi évoluer soit vers la direction technique (si celle-ci n'est pas confondue avec ce poste) soit se reconvertir dans un autre service de l'entreprise.

---

<sup>4</sup> Aucune évolution ne nous a été citée en tant que telle pour la partie logistique.

## Les besoins pour le métier de responsable technique et logistique

### ■ Le « profil idéal » d'un candidat

#### • Formation

La formation initiale idéale citée par nos interlocuteurs sur ce métier est **assez variable**, en termes de niveau de formation souhaité notamment.

- Selon certaines, un **BTS technique dans le domaine du bâtiment** correspond tout à fait aux attentes.
- Pour d'autres, l'idéal est plutôt un **profil d'ingénieur du bâtiment**, des structures ou spécialisé dans le domaine électrique et acquérant par la suite la dimension sécurité.
- un autre type de profil nous a été cité : une formation de type **IUT en gestion de projet, achat**.

#### • Expérience

L'expérience semble être un critère essentiel : les entreprises ne recrutent que rarement des débutants.

Une **expérience** réalisée dans un domaine technique en particulier constitue un sérieux atout.

#### • Compétences particulières et savoir-être

Les **compétences les plus recherchées** sur ce profil (pour la partie technique en particulier) sont, selon nos interlocuteurs :

- organisation
- méthode
- rigueur
- réactivité
- capacité à prendre du recul devant les événements (travail dans l'urgence, philosophie pour y faire face...)
- sens de la débrouille
- capacité à gérer un planning
- respect des consignes de sécurité

Concernant la logistique, les entreprises ne demandent **pas de compétences techniques particulières** mais plutôt des compétences en termes de planification, de coordination et de négociation.

- A noter que toutes les compétences nécessaires à un bon manager d'équipe sont également essentielles.
- Les critères sont les mêmes à l'interne ou à l'externe.

### ■ *Les profils recrutés*

- A l'interne, il s'agit en général de personnes du service technique, maintenance voire sécurité, ayant acquis une expérience de terrain et reconnues dans l'entreprise pour leur travail.
- A noter toutefois que certaines entreprises sont réticentes à cette mobilité interne, du fait de la difficulté à faire reconnaître cette promotion d'un salarié par ses collègues et cherchent donc des profils adéquats à l'externe.

## **4. Le secteur des foires et salons**

- 4.1 Quelques données sectorielles**
- 4.2 Le métier d'agent d'intervention**
- 4.3 Le métier de responsable technique et logistique**

- 4.4 Le métier de responsable manifestations**

- 4.5 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de responsable manifestations

### ■ *Le métier*

- Contrairement aux 2 autres métiers ciblés dans cette étude, le « responsable manifestations » **correspond à un métier bien identifié dans l'entreprise.**

Celui-ci peut par contre avoir des **appellations différentes** selon les entreprises : responsable ou directeur de salon ; commissaire de salon, chef de produit...

- La **fiche métier du référentiel semble correspondre tout à fait à la réalité** du terrain.

Les entreprises interrogées ont insisté sur les nombreuses facettes du métier, que seraient notamment :

- le commercial,
- l'administratif et le budgétaire,
- le relationnel et la communication,
- l'approche marketing,
- la connaissance du réseau media, des syndicats et fédérations,
- le management.

Le responsable manifestations est en charge d'un ou plusieurs événements, selon l'organisation de l'entreprise.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Ce métier est parmi les plus élevés dans l'organigramme d'une entreprise du secteur (dans les entreprises de petite taille, il peut arriver que ce poste soit occupé par le directeur général).
- Il s'agit donc plutôt **d'un poste de fin de carrière ou a minima destiné à des personnes très expérimentées.**

Les services les plus cités comme permettant d'évoluer vers ce poste en interne sont notamment : le service clients et le service communication.

Les personnes bénéficiant d'une telle mobilité se voient généralement confier tout d'abord l'une des composantes d'une manifestation puis évoluent sur les différents aspects de la fonction avant d'être en charge d'une manifestation dans son intégralité.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

Les évolutions du métier semblent suivre les évolutions du secteur. Les principales tendances exprimées par nos interlocuteurs sont :

- un renforcement de la dimension marketing de la fonction,
- une nécessité croissante d'innover :
  - pour prévoir l'évolution des manifestations
  - et pour concevoir des produits annexes.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- L'évolution professionnelle d'un responsable manifestations semble se mesurer essentiellement aux responsabilités qui lui sont confiées.
  - En gagnant en expérience et en compétences, le responsable manifestations gère soit des manifestations d'envergure supérieure soit un nombre croissant d'événements.
  - A noter que dans les plus grandes entreprises, il y a parfois plusieurs niveaux de responsable manifestations : des juniors puis des seniors, ce qui correspond à un niveau croissant d'autonomie et d'expérience.
- Certaines entreprises nous ont évoqué la possibilité d'évoluer vers la direction commerciale.

### ■ *Les critères évalués par l'entreprise pour l'évolution du responsable manifestations*

Pour évoluer dans le niveau de responsabilités qui peuvent lui être confiées, le responsable manifestations doit acquérir une autonomie et une maîtrise des différentes facettes du métier, par l'expérience.

## Les besoins pour le métier de responsable manifestations

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

Il semble difficile de définir un profil idéal sur ce métier. Certaines entreprises le définissent volontiers ainsi : « le responsable manifestations expérimenté d'un concurrent ».

Quelques caractéristiques permettent toutefois de cibler davantage le profil le plus recherché :

- En termes de **compétences à détenir**, le métier demande de maîtriser idéalement l'ensemble des domaines cités précédemment ainsi qu'éventuellement des compétences techniques et logistiques et des connaissances en matière d'économie, de finances, de droit et de gestion.
- Ce métier demande également une **expérience de terrain**, idéalement dans le secteur.
- Enfin, en termes de **savoir-être**, les qualités les plus recherchées sur ce poste sont :
  - la curiosité,
  - le dynamisme
  - la capacité d'innovation
  - l'ouverture d'esprit
  - les capacités d'écoute et le relationnel,
  - les capacités à être en veille,
  - la capacité à faire travailler ensemble des équipes (animation de sous-traitants et management).
- A noter : il n'y a pas de différence notable de critères entre un recrutement externe et une mobilité interne.

### ■ *Les profils recrutés*

Les **profils recrutés** pour ce métier sont **très diversifiés**. Dans l'ensemble, les entreprises semblent privilégier la mobilité interne : les postes étant rares, lorsqu'une opportunité se présente, elle sert en premier lieu à faire évoluer les salariés qui en ont les capacités.

Les exigences des recruteurs portent essentiellement sur le **savoir-être** de la personne, l'expérience et les compétences pouvant être acquises dans l'entreprise.

En termes de **formation**, nous avons tenté de cerner plus précisément les attentes des recruteurs :

- Pour mémoire, en termes de formation initiale, peu de formations spécifiques au secteur existent. Seule celle proposée par Strasbourg semble correspondre mais elle est peu connue des entreprises.
- Dans la perspective de recrutements externes, les formations les plus fréquemment citées par les entreprises sont de **niveau Bac +4/+5** :
  - les écoles de **commerce** (car elles donneraient une base théorique/conceptuelle adéquate), notamment sur leurs filières marketing,
  - les formations **scientifiques** de type ingénieur avec des capacités opérationnelles en finances, en commerce voire avec une spécialisation complémentaire sur des aspects proches du métier ou une spécialisation de type IAE,
  - les formations en **communication**, selon certaines entreprises, mais celles-ci font moins l'unanimité.
- Nous avons testé par ailleurs quelques autres profils :
  - des personnes provenant de **secteurs** généralement jugés **proches** (spectacle, sport, communication...)

Les entreprises sont réticentes à embaucher des personnes du secteur du spectacle ou de la communication (métiers estimés trop éloignés) mais sont à l'inverse plus ouvertes à des personnes issues de l'événementiel sportif (pour l'orchestration d'événement, de moyens et d'équipes notamment et les contraintes assez proches).
  - Certaines entreprises sont par ailleurs prêtes à recruter des personnes ayant une expérience dans d'**autres secteurs (mais dans un métier proche)** mais avec le risque, selon elles, que la personne ait des difficultés à s'intégrer dans le milieu.
  - Le profil d'un **chef de produit industriels** ou autre a été soulevée et semble crédible à certaines entreprises dans le cadre du développement de nouvelles manifestations (regard neuf sur le secteur).
- A noter que la **dimension internationale** d'un profil est considérée comme un atout.

## **4. Le secteur des foires et salons**

- 4.1 Quelques données sectorielles**
- 4.2 Le métier d'agent d'intervention**
- 4.3 Le métier de responsable technique et logistique**
- 4.4 Le métier de responsable manifestations**

- 4.5 LA VAE dans le secteur**

## La validation des acquis de l'expérience

### ■ *La pratique aujourd'hui*

La VAE semble assez **inégalement connue et pratiquée** dans le secteur.

- Parmi les entreprises interrogées, certaines ne connaissent pas du tout le dispositif.
- A l'inverse, certaines ont eu une ou deux demandes, généralement dans le cadre d'un DIF et avec un objectif de la part du salarié de se « reconverter ».

Ces salariés souhaitent obtenir une reconnaissance de leur expérience et un diplôme leur permettant de valoriser a minima une partie de leurs compétences et de changer plus facilement de métier (en restant ou non dans la branche).

### ■ *Les freins à la VAE*

- Le principal frein au recours à la VAE serait la **méconnaissance** ou le manque de sensibilisation à l'intérêt de ce dispositif.
- L'**absence de certifications spécifiques** aux métiers du secteur freine également le recours à ce dispositif.
- Enfin, certaines entreprises, en particulier de petite taille, craignent que leurs salariés une fois leur VAE effectuée, **revendiquent des promotions** qu'elles ne pourraient pas leur accorder.
  - Le nombre de postes disponibles dans le secteur (pour les postes à responsabilité) est en effet relativement limité : le turnover sur ces métiers est plutôt faible (sauf peut-être sur les métiers techniques de type électriciens, menuisiers...) et l'ancienneté à l'inverse particulièrement élevée.
  - Ainsi, le renouvellement des équipes, par mobilité interne ou recrutement externe se fait essentiellement lors de départs en retraite des salariés.

### ■ *Les leviers identifiés par les entreprises*

- Les entreprises interrogées n'ont pas identifié de levier pour développer ce dispositif. Elles semblent **peu sensibilisées à son intérêt et peu volontaires** pour s'impliquer elles-mêmes dans la diffusion d'informations sur le dispositif, considérant que la démarche doit émaner du salarié.

Un accompagnement des salariés pris en charge par le Fafiec peut éventuellement être une solution.

- Toutefois elles ne sont pas hostiles à la VAE, la jugeant intéressante pour la valorisation des compétences de leurs salariés.

## Zoom sur la formation existante pour le secteur

### *La formation initiale du secteur*

#### ■ *Une offre réduite de formations initiales spécifiques au secteur*

Seuls quelques établissements ont créé des cursus spécialisés sur le secteur :

- l'IAE de Lille a mis en place deux licences professionnelles :
  - une licence professionnelle communication des organisations, management de l'événementiel
  - et une licence professionnelle mention « activités et techniques de communication, management de l'événementiel ».
- l'Institut d'études supérieures Robin à Vienne propose une spécialisation de niveau bac +3 (post BTS, DUT ou DEUG), préparant au métier de chef de projet dans l'organisation d'événements.
- l'Université Robert Schuman à Strasbourg propose un diplôme d'université management d'événements (niveau Bac +5)
- à Paris, certaines écoles tentent de se positionner sur ce type de formations.

Ces cursus sont encore relativement peu connus des entreprises, malgré les informations diffusées par la Fédération à ce sujet.

#### ■ *La création de parcours spécifiques de formation initiale : une idée qui ne recueillerait pas tous les suffrages*

- La plupart des entreprises interrogées semblent un peu réticentes à l'idée de créer des parcours de formation initiale spécialisés sur le secteur.

Celles-ci soulignent l'intérêt d'avoir des salariés issus de parcours diversifiés, entrés dans le secteur après une première expérience. Elles ne trouvent pas pertinent d'« enfermer » les étudiants dès la sortie du bac dans des problématiques très spécifiques tournées uniquement vers l'événementiel.

- Toutefois, l'idée de créer des cursus courts de spécialisation<sup>5</sup> en complément de cycles de formation généralistes tels que Dauphine, écoles de commerces (notamment pour les postes de responsables manifestations), leur semble intéressante.

---

<sup>5</sup> Ex : proposer de la communication événementielle (marketing, outils de communication, relations presse...) dans les écoles de commerce

- A noter une apparente contradiction entre les difficultés de recrutement exprimées par les entreprises (dues notamment à l'absence de formations spécialisées) et la réticence exprimée ci-dessus à une création de telles formations.

Cette contradiction peut s'expliquer notamment par la **combinaison d'une difficulté des recruteurs à trouver des profils « idéaux » et en parallèle le souhait de conserver une diversité de profils qui contribue aujourd'hui au dynamisme du secteur.**

■ ***Mais une volonté affirmée d'agir pour développer la connaissance et la compréhension du secteur***

Les entreprises souhaitent continuer les actions de **valorisation des métiers** du secteur auprès des étudiants et de leurs professeurs, notamment dans des établissements dont les cursus correspondraient globalement à leurs attentes.

## *La formation continue dans le secteur*

### ■ *Une offre de formation continue jugée satisfaisante*

Les **formations continues** recensées et diffusées par la Fédération **semblent satisfaire les entreprises** entendues.

### ■ *Réflexions sur la crédibilité d'un CQP pour le secteur*

- La réflexion sur la pertinence de la création d'un CQP nous a été évoquée en groupe de travail. Nous avons testé cette hypothèse auprès des entreprises interrogées.

Leur avis sur la crédibilité d'un CQP spécifique à la branche est très partagé :

- **Certaines entreprises sont plutôt réticentes**, ne percevant pas l'intérêt d'une telle démarche
- **D'autres y sont plutôt favorables mais à certaines conditions** :
  - \* les entreprises souhaiteraient que ce CQP soit plutôt **destiné à des personnes expérimentées** dans le secteur et qu'il vise à reconnaître leurs acquis et leur expérience,  
Il pourrait permettre également la reconversion et la mobilité de certains salariés expérimentés vers d'autres secteurs, en seconde partie de carrière.
  - \* le CQP devrait idéalement **tenir compte de l'ensemble des segments du secteur** (salons, foires, congrès, etc.)
- Les entreprises interrogées **n'ont pas identifié de priorité de métier** sur lequel la création d'une certification pourrait être intéressante.
- Une **difficulté** principale a été évoquée dans l'hypothèse d'une telle démarche : la **variabilité des emplois** et la difficulté en conséquence à élaborer un référentiel commun.
- A noter que les RRH des entreprises ne semblent pas percevoir l'intérêt que pourrait avoir un CQP pour diminuer les tensions de recrutement, pour compenser l'absence de formations spécifiques au secteur...

Cette hypothèse **mérite probablement d'être plus largement testée** auprès des entreprises du secteur.

## **5. Le secteur de l'informatique**

### **5.1 Quelques données sectorielles**

### **5.2 Le métier d'ingénieur système**

### **5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**

### **5.4 Le métier d'ingénieur de production**

### **5.5 Le métier de chef de projet**

### **5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**

### **5.7 Le métier de consultant avant- vente**

### **5.8 LA VAE dans le secteur**

## Les évolutions et les transformations du secteur

Le champ de l'étude porte sur les Sociétés de Services et Ingénierie Informatique (SSII) et les éditeurs de logiciels.

Les évolutions du secteur et des métiers sont liées à leurs activités de prestataires de services et peuvent donc être différentes de celles d'un service informatique d'une société.

### ■ *Les facteurs d'évolution*

- **Le système d'information, une préoccupation majeure des entreprises**

Le système d'information est de plus en plus considéré comme un véritable levier stratégique au service du développement d'une entreprise, plus qu'un simple outil. Cette transformation s'impose progressivement depuis une dizaine d'années.

- **Le développement à l'international de la clientèle**

La structuration interne des entreprises clientes est aujourd'hui de plus en plus à l'échelle internationale. Il n'est pas rare de trouver un service particulier (les ressources humaines par exemple) concentré dans un seul pays par exemple. Aussi, la transmission d'informations entre les différents services doit être le plus fluide et rapide possible.

Cette exigence nécessite une disponibilité et une fiabilité toujours plus grande des systèmes d'information.

- **Le rythme de renouvellement très rapide de l'offre des clients**

Les nouveautés dans l'offre des clients sont de plus en plus fréquentes et demandent une adaptation permanente des systèmes d'information dans les entreprises.

Par exemple, si précédemment une entreprise sortait un produit tous les 2 ans, aujourd'hui elle propose une nouveauté tous les 3 mois ce qui entraîne une modification de son système d'information quasi permanente. A noter que dans des secteurs comme les services bancaires en lignes et les télécoms (téléphonie mobile), c'est encore plus fréquent.

- **Une tension sur les prix**

Les tarifs demandés par les clients sur les prestations sont de plus en plus bas du fait d'une concurrence généralisée et souvent à l'échelle de la planète.

## ■ *L'impact sur l'activité des SSII*

- **L'apparition et le développement de l'offshore**

La création et le développement de centres off-shore et near-shore est une stratégie de certaines grandes SSII, dans une logique de production à meilleurs coûts.

- Elles se tournent vers le Maroc et l'Inde et vers d'autres pays d'Europe, où les coûts des locaux et les charges de personnels sont nettement moins élevés.
- Les barrières de la langue peuvent entraîner des difficultés de compréhension et complexifient certains échanges nécessitant le recours à un traducteur. Pour contourner cette difficulté le Maroc est plus souvent choisi.
- Elles déploient aussi des centres de développement en régions.

Cette tendance se renforce depuis deux ans et entraîne une réelle mutation de l'activité du secteur.

- **Une industrialisation de l'activité**

- Une industrialisation de l'activité s'intensifie sur la dernière décennie. Les problématiques de plus en plus complexes nécessitent une spécialisation croissante des métiers.
- Il y a aujourd'hui une segmentation des « tâches » importante autour de trois grandes activités :
  - \* le front office : avec une activité d'analyse fonctionnelle de plus en plus détaillée et pointue,
  - \* le back office,
  - \* le consulting (qui devient une véritable fonction d'aide à la décision qui nécessite une connaissance approfondie des enjeux de l'entreprise cliente, de son secteur d'activité, de ses besoins afin de proposer la solution la plus adaptée.)

- **Une adaptation du système d'information aux métiers du client**

Pour répondre aux évolutions permanentes de l'offre des clients qui proposent sans cesse de nouveaux produits et services et requièrent dans ce sens, une adaptation régulière de leur système d'information, l'objectif est d'adapter chaque système d'information aux spécificités métier du client. L'enjeu réside sur l'adaptation au cas particulier de chaque client de la solution proposée.

Dans ce cadre, le concept du progiciel a ainsi pu permettre de faire des gains de productivité dans le développement d'application. En effet, à chaque changement de données du client, la refonte du système n'est plus obligatoire, un paramétrage plus simple est nécessaire.

- **Une dimension conseil de plus en plus forte dans les services informatiques**

Les SSII sont de plus en plus sollicitées pour aider le client à définir ses besoins, faire du conseil en amont, puis en aval pour l'appropriation des solutions informatiques. Cela demande une bonne connaissance du métier des clients et les compétences propres aux secteurs d'activités client (banque, assurances, etc) sont de plus en plus demandées en SSII.

### ■ *Les conséquences sur les métiers*

- **Des compétences métier plus élevées et plus étendues**

Le niveau de compétence requis est de plus en plus élevé et mêle connaissances technologiques et connaissances métier. La connaissance d'un secteur d'activité client est de plus en plus demandé, ce qui implique pour les salariés de choisir des champs de spécialisation

De plus, les technologies nouvelles évoluant très vite, maintenir son niveau d'expertise demande une remise à jour régulière de ses connaissances.

- **Une demande de profils expérimentés**

L'exigence des clients et leur demande de conseil entraînent la recherche de profils de plus en plus expérimentés.

Cela semble se révéler d'autant plus vrai pour les chefs de projet, les consultants avant vente.

## Les tensions de recrutement

### ■ *Nature des tensions*

Il semble qu'il existe de manière assez générale des difficultés à recruter dans le secteur informatique.

Les entreprises interrogées évoquent une pénurie de candidats sur certains profils et projettent une accentuation de cette tendance les prochaines années.

- **Une inadéquation des profils en termes de compétences technologiques**

Les difficultés de recrutement sont liées à une inadéquation entre les compétences technologiques maîtrisées par les candidats et les demandes des SSII pour répondre aux besoins des clients.

Notons des difficultés notamment à recruter des candidats qui maîtrisent :

- les solutions de l'éditeur SAP (System Applications and Products for data Processing) notamment les ingénieurs d'études et développement,
- JAVA, J2EE, mainframe, notamment pour les ingénieurs systèmes.

- **Les profils expérimentés de plus en plus rare**

Les interlocuteurs interrogés ont, semble-t-il, plus de difficulté à recruter des profils expérimentés.

- Pour les consultants avant-vente, il semble que peu de profils soient sur le marché et que les entreprises rencontrent quelques difficultés à recruter.
- Pour les consultants technico-fonctionnel et les chefs de projet, les profils avec 5 à 7 ans d'expérience avec une expertise sont difficiles à trouver.

- **Un manque de visibilité de certains métiers des SSII**

Les interlocuteurs interrogés semblent ressentir un manque de connaissance des jeunes diplômés sur les métiers des SSII et les opportunités de carrières offertes.

Cela se révèle notamment pour le métier d'ingénieur de production parfois peu connu des profils juniors.

### ■ *Raisons possibles*

- Sur les 10 dernières années, un **désintérêt des étudiants** est constaté pour les cursus informatiques.
- Un **déficit d'image** semble exister auprès des jeunes diplômés des écoles d'ingénieur, notamment celles du groupe 1.
- Les SSII ont du mal à **fidéliser** des personnes **après 30 ans** qui ne souhaitent plus travailler pour un prestataire sur des missions, mais aspirent à se sédentariser et intégrer un poste fixe dans une entreprise.
- Les formations initiales accueillent aujourd'hui des **étudiants étrangers** qui désirent, à la fin de leur cursus, travailler en France. Mais le problème qui se pose parfois est la difficulté à obtenir un **permis de travail**.
- Des perspectives de **carrières « toutes tracées »** dans les entreprises de **certaines secteurs d'activités**, notamment les banques, n'incitent pas les jeunes à s'orienter dans le secteur de la prestation et du conseil.
- Remarques spécifiques à certains métiers
  - Pour les consultants avant vente, les compétences **techniques** et les aptitudes **comportementales** requises sont difficiles à trouver en une seule personne.
  - Pour les consultants technico-fonctionnel, on note une **inflation des salaires** tant pour les profils expérimentés qui sont très courtisés que pour les jeunes diplômés en sortie d'école qui veulent tout de suite des salaires élevés.

### ■ *Moyens développés par les entreprises pour contourner ces difficultés*

- L'ouverture du recrutement à **des profils autres qu'informatiques** peut permettre de limiter la pénurie de candidatures.

Certaines SSII semblent parier sur le recrutement de profils non informaticiens qui sont formés dès leur intégration.

- La création de **bureaux régionaux** peut palier à l'hémorragie des candidats freinés par la mobilité géographique souvent demandée par les SSII.

Cette structuration régionale donne la possibilité aux SSII d'avoir une représentation locale favorisant ainsi :

- la proximité avec les clients, et
- le développement plus important de l'activité sur le territoire.



Pouvant garantir des déplacements chez le client à la seule échelle régionale, cette configuration peut semble-t-il, d'après les interlocuteurs interrogés, tendre à limiter l'hémorragie des trentenaires et plus souhaitant « se sédentariser ».

## Process de recrutement

A noter que la place de la formation dans le recrutement, les critères spécifiques aux métiers sont développés dans les fiches métiers.

Il s'agit ici, d'une présentation des aspects communs à tous les métiers étudiés.

### ■ *Méthodes de recherche de candidat*

- **La pratique aujourd'hui pour des juniors**

- **Internet** est l'outil le plus utilisé.

Trois utilisations sont faites : la diffusion d'annonces sur des sites de recherche d'emplois (ANPE, APEC, Monster,...), la collecte de candidatures spontanées sur les sites propres aux SSII, la consultation des CV thèques pour trouver des profils.

- Les **forums** et les salons spécifiques aux métiers de l'informatique sont aussi des pratiques utilisées dans le secteur.
- La **cooptation** est aussi un moyen de recruter.
- Les **partenariats avec les écoles** permettent d'approcher des étudiants qui ne seraient pas forcément venus spontanément vers le conseil en informatique.

- **La pratique aujourd'hui pour des profils expérimentés**

- L'appel à un **cabinet de recrutement** est une option souvent choisie.
- Mis à part les partenariats avec les écoles, les méthodes utilisées pour les juniors peuvent également se pratiquer.

### ■ *Les évolutions*

- Un changement s'est fait sur la partie **sourcing** ces dix dernières années.

- Auparavant, la recherche de candidats se faisait avant tout par voie de presse. Les personnes répondaient à une annonce par écrit.
- Puis, les entreprises ont diffusé des annonces sur les sites de recherche d'emploi.

Cette utilisation d'internet a favorisé le développement des candidatures électroniques et la réduction des délais de réception de candidatures.

Cela a permis dans certains cas à des SSII de recruter du personnel rapidement pour répondre à un surcroît d'activité imprévu.

- Sur les deux dernières années, une transformation dans l'utilisation d'internet est apparue.

\* Aujourd'hui, il semble y avoir, d'après les interlocuteurs interrogés, beaucoup moins de retours sur les annonces diffusées.

De plus en plus, un bon nombre de ces retours ne correspond pas à la demande.

\* Les recrutements se font donc de plus en plus par la consultation de profils sur les **CV thèques**.

- **Le « speed recruiting »** nouvellement développé par les SSII et les éditeurs
  - Il s'agit d'un nouveau mode de recrutement pour les profils expérimentés, qui consiste à :
    - \* inviter des « candidats potentiels » à une soirée,
    - \* présenter les métiers, l'entreprise, les opportunités de carrière...
    - \* rencontrer les candidats intéressés pendant le cocktail qui suit,
    - \* faire des propositions de contrats aux personnes qui ont le profil recherché et qui souhaitent intégrer la société.
  - Pour les profils juniors des actions de « speed recruiting » apparaissent également avec des sessions de recrutement sur une journée à l'issue de laquelle les étudiants se voient repartir avec des propositions.

Ces actions de « street marketing » devraient se renforcer les prochaines années, selon les entreprises interrogées. A noter cependant, que cette pratique ne peut se faire que pour des entreprises ayant de fortes perspectives de recrutement.

### ■ *Etapes de sélection du « candidat »*

- **Le recrutement classique des SSII et des éditeurs**
  - Après réception des candidatures (et avant une convocation du candidat), **un premier entretien téléphonique** d'évaluation de la candidature permet de confirmer ou infirmer la poursuite du process.
  - Pour des profils juniors, un entretien avec **un responsable opérationnel** en charge des plannings est plus souvent pratiqué.  
Connaissant les besoins et les ressources disponibles, sa vision globale lui permet d'être plus à même d'identifier plus précisément les profils recherchés.
  - L'entretien avec **le service des ressources humaines** n'est pas toujours pratiqué pour un profil junior, alors qu'il existe systématiquement pour des profils ayant déjà une expérience.

- Le nombre d'entretiens varie en fonction du nombre d'années d'expérience et du profil recherché. Une étude de cas est semble-t-il, souvent ajoutée au processus classique pour un profil expérimenté.
- **Le recrutement effectué par des cabinets spécialisés**
  - **L'évaluation téléphonique** permet d'aborder tous les points majeurs du recrutement : salaire, disponibilité, mobilité, impacts en termes d'organisation familiale.

Ces questions sont plus souvent abordées en préliminaire par les cabinets de recrutement, ce qui n'est que rarement le cas quand il s'agit d'un recrutement des SSII elles-mêmes.

L'activité de prestataire de services demande souvent une plus grande « adaptabilité » des salariés.

  - Ensuite, le « candidat potentiel » est reçu en **entretien** et passe des **tests de personnalité** dans le même temps.
  - Si ces étapes sont validées et qu'il y a un accord du candidat, le process se poursuit avec une **présentation à la SSII ou l'éditeur** qui souhaite le recruter.
  - L'entreprise peut aussi demander au candidat qu'elle souhaite retenir de rencontrer le client de la mission sur laquelle il est pressenti.

## ■ *Intégration des nouvelles recrues*

- **Des temps dédiés à la formation**
  - Dans certaines **grandes entreprises**, des formations internes existent pour les nouvelles recrues de manière **régulière** sur les premiers mois.

Ces formations sont faites par des consultants seniors dans une logique de transmission des savoirs faire. Elles concernent avant tout les profils juniors.

  - Dans des plus **petites entreprises**, des formations peuvent se faire de manière **plus informelle** sur des temps du midi ou en fin de journée également.

Moins organisées, ces temps permettent surtout aux juniors d'avoir des réponses aux questions qu'ils se posent.
- **Un centre de formation interne à l'entreprise**

Certaines grandes entreprises ont développés leur propre centre de formation pour l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Les durées de formations varient en fonction des profils recrutés :

  - jeunes diplômés en informatique,

Ces formations permettent à ces juniors d'apprendre les méthodes et les solutions propres à l'entreprise.

- jeunes diplômés d'un cursus « non informatique »,

Ces formations permettent à ces « novices » d'apprendre de manière accélérée, un métier, une ou plusieurs technologies utilisées par l'entreprise.

- profils expérimentés,

Ce temps de formation, plus court que pour l'intégration des juniors, a pour objectif de former aux méthodes et aux solutions spécifiques de l'entreprise.

Ceci est notamment vrai pour les chefs de projet, les consultants avant vente...

- **Une formation sur le terrain**

- Pour les juniors

Beaucoup d'entreprises choisissent aussi **d'intégrer les nouveaux arrivants sur des missions déjà existantes** d'une taille suffisamment importante afin qu'ils soient encadrés par des personnes plus expérimentées.

- Pour des profils expérimentés

Ils sont souvent intégrés sur des missions existantes ou nouvelles où ils peuvent développer leurs compétences.

Leur parcours professionnel antérieur conditionne leur affectation.

## **5. Le secteur de l'informatique**

### **5.1 Quelques données sectorielles**

### **5.2 Le métier d'ingénieur système**

### **5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**

### **5.4 Le métier d'ingénieur de production**

### **5.5 Le métier de chef de projet**

### **5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**

### **5.7 Le métier de consultant avant- vente**

### **5.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier d'ingénieur système

Par rapport à la fiche métier du référentiel Syntec, ingénieur système et réseau, il a été décidé à l'issue du groupe de travail, d'étudier plus particulièrement le métier d'ingénieur système. En effet, il semble que le métier d'ingénieur système et réseau soit scindé en deux dans la plupart des SSII.

### ■ *Le métier*

La fiche métier correspond au métier.

Toutefois, selon les entreprises interrogées, un ingénieur système doit aujourd'hui pouvoir aussi administrer un système.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Ingénieur système est un métier d'entrée dans la filière.  
Aussi, les missions confiées à l'embauche sont souvent très encadrées.
- Les compétences et l'autonomie acquises sur sa fonction au cours des missions conditionnent l'affectation sur des contrats de plus en plus complexes.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Des compétences techniques différentes selon les activités des clients**

Les activités des clients ne sont pas identiques d'une région à l'autre. Les profils recherchés dans les SSII ne sont donc pas les mêmes, notamment en termes de technologies.

En effet, les technologies utilisées diffèrent suivant les secteurs d'activités. Par exemple, dans une région où le secteur automobile est prépondérant, les compétences recherchées sont plutôt du type Map Lab., Simulink.

- **Une complexification du métier**

- Une spécialisation accrue sur une ou plusieurs technologies
- Une connaissance technique plus élevée

- **Une adaptation quasi permanente des compétences**

L'activité de veille et de formation permanente sur les technologies nouvelles prend une place de plus en plus importante.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un ingénieur système évolue en fonction de sa rapidité à acquérir de nouvelles compétences.

Les missions confiées à l'ingénieur système lui permettent d'avoir de plus en plus de responsabilité, d'autonomie et de travailler sur des « problématiques » de plus en plus complexe.

Cette acquisition de compétences lui permet d'évoluer de la manière suivante :

Ingénieur système **junior** ⇒ **confirmé** ⇒ **senior**

Après avoir été senior, un ingénieur système à 3 orientations de carrière possibles :

#### a) **Gestion de projet :**

Chef de projet ⇒ Responsable technique ⇒ Consultant avant vente ⇒ Directeur d'agence (après 10 ou 15 ans d'expérience)

#### b) **Technique :**

Administrateur système ⇒ Architecte poste de travail

#### c) **Commercial** (choix plus rare) :

Ingénieur d'affaires ⇒ Directeur d'agence (après 10 ou 15 ans d'expérience)

### ■ *Les critères évalués par l'employeur et les formations complémentaires éventuelles*

Pour l'évolution d'un ingénieur système, les critères évalués par sa hiérarchie diffèrent selon son choix d'orientation :

#### a) **La gestion de projet**

- L'employeur évalue l'ingénieur système sur sa capacité à :
  - \* organiser et planifier le travail des différentes ressources,
  - \* manager des équipes,
  - \* appréhender la logique financière d'une entreprise en termes de coûts pour la SSII, de rentabilité d'une mission... afin de pouvoir sensibiliser les collaborateurs,
  - \* être en relation directe avec le client.
- Les formations complémentaires pertinentes peuvent être sur :
  - \* le management d'équipe,

- \* le marketing,
- \* la relation client.

**b) La technique**

- L'employeur évalue l'ingénieur système sur sa capacité à apprendre, développer et adapter ses connaissances et compétences techniques en permanence.

La passion du métier est nécessaire.

- Les formations complémentaires pertinentes sont sur des outils et des technologies nouvelles.

**c) Le commercial**

- Capacité à :
  - \* apporter de nouveaux contrats,
  - \* fidéliser les clients.
- Formation complémentaire pertinente sur les techniques de vente adaptées à l'apport des SSII chez les clients dans une logique d'économie d'échelle.

Pour combler certaines lacunes ou développer de nouvelles compétences, certaines formations peuvent être pertinentes à réaliser en amont de l'évolution ou lors des premiers temps de sa nouvelle fonction.

## Les profils d'ingénieur système recherchés et recrutés

### ■ Le « profil idéal » d'un candidat

- **La formation initiale**

La formation est **primordiale** lors du recrutement d'un ingénieur système surtout pour les **profils juniors**. Le niveau de formation requis est le **niveau I** (Bac+5 et plus).

Les établissements de formations cités sont rigoureusement identiques pour les ingénieurs système, ingénieur études et développement, ingénieur de production.

- Ecoles d'ingénieurs :

- \* ENSEEIHT (Ecole nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications),
- \* INSA (France entière), Lyon et Rennes particulièrement,
- \* ENSIMAG (Ecole Nationale Supérieure d'Informatique et de Mathématiques Appliquées de Grenoble),
- \* ENSEIRB (Ecole Nationale Supérieure d'Electronique, Informatique et, Radiocommunication de Bordeaux),
- \* ISEP (Institut Supérieur d'Electronique de Paris),
- \* ENSTA Paris (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées),
- \* Les écoles centrales : Lyon, Nantes, Lille,
- \* Les petites mines : Saint Etienne, Alès,
- \* ESIEA (Ecole Supérieure d'Informatique Electronique Automatique),
- \* EPITA (Ecole pour l'Informatique et les Techniques Avancées),
- \* UTC (Université technologique de Compiègne),
- \* UTT (Université technologique de Troyes),
- \* UTBM (Université technologique Belfort Montbéliard),
- \* ECE (Ecole Centrale d'Electronique de Paris)

- Formations universitaire :

- \* IUP MIAGE de toute la France avec la cinquième année effectuée,
- \* Master 2 professionnel en informatique.

- **Compétences particulières**

Lors d'un recrutement les SSII recherchent, outre les compétences techniques du candidat potentiel, des compétences particulières en termes de :

- connaissance du secteur d'activité du client,
- capacité à acquérir rapidement des processus métiers, liés à l'activité du client,
- capacités d'analyse et de synthèse développées.

- **Expérience**

Le profil idéal lors d'un recrutement d'un ingénieur système est :

- pour des juniors : une personne avec 2 ou 3 années d'expérience (stage compris),
- pour des confirmés : une personne avec 4 à 5 ans.

- **Savoir-être**

Un ingénieur système doit avoir :

- l'esprit d'équipe,
- un bon sens relationnel,
- le sens du service,
- une bonne communication écrite et orale.

En outre, il doit être :

- bon pédagogue, et
- réactif.

## ■ *Les profils effectivement recrutés*

- **Des formations très appréciées**

Même si la cinquième année n'a pas été suivie, le **master 1 MIAGE** (Méthodes Informatiques Appliquées à la Gestion des Entreprises) semble satisfaire les employeurs.

- **Une ouverture sur des profils universitaires scientifiques**

- Les entreprises recrutent des Masters 2 universitaires professionnel ou recherche en informatique, notamment ASSAS, Sorbonne, Nanterre.
- Le recrutement de Bac+4 / +5 dans des domaines scientifiques se fait depuis quelques années. Les personnes sont issues de cursus de chimie et physique principalement et sont ensuite formées en interne au métier.

- En fonction des activités des clients et suivant les besoins, les SSII et les éditeurs s'ouvrent aux profils issus de Master 2 en statistique, mathématique financière...

### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement*

Au moment d'un recrutement d'une personne issue d'un « cursus » idéal ou de ceux plus souvent embauchés, les recruteurs, au-delà des compétences techniques prérequisées, recherchent surtout :

- la capacité à apprendre en permanence,
- l'envie d'approfondir son expertise,
- l'envie d'évoluer dans des environnements complexes nécessitant une bonne connaissance d'autres champs (réseaux, architecture...).

## **5. Le secteur de l'informatique**

**5.1 Quelques données sectorielles**

**5.2 Le métier d'ingénieur système**

**5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**

**5.4 Le métier d'ingénieur de production**

**5.5 Le métier de chef de projet**

**5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**

**5.7 Le métier de consultant avant-vente**

**5.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier d'ingénieur d'études et développement

### ■ *Le métier*

La fiche métier semble correspondre tout à fait à la réalité du métier.

Selon les entreprises interrogées, un ingénieur d'études et développement doit aujourd'hui avoir :

- une expertise **plus approfondie des technologies**,
- une activité de **veille renforcée** pour se former en permanence à de nouvelles technologies ou approfondir ses connaissances sur les technologies utilisées.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Ingénieur d'études et développement est un **métier d'entrée** dans la filière.

Les missions confiées à l'embauche, notamment pour les jeunes diplômés, sont souvent des missions de développement pur.

- Comme pour un ingénieur système, les compétences et l'autonomie acquises au cours de ses premières missions conditionnent l'affectation sur des **contrats de plus en plus complexes**.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Une spécialisation nécessaire**

La « complexification » des technologies entraîne une spécialisation des développeurs sur une ou plusieurs technologies et tend ainsi à faire disparaître les profils polyvalents.

Les technologies évoluent de plus en plus vite et les besoins actuels sont notamment sur JAVA, J2EE, C++ et l'électronique embarquée.

- **Des technologies différentes suivant le secteur d'activité des clients**

Comme pour un ingénieur système, les technologies utilisées diffèrent suivant les secteurs d'activités.

Les besoins seraient souvent régionalisés. Par exemple, les besoins pour les activités financières se concentreraient principalement sur le Nord.

- **Un besoin de profils de plus haut niveau**

Les dernières avancées des technologies actuelles requièrent un niveau supérieur de conceptualisation.

Le développement est simplifié mais la valeur ajoutée de l'ingénieur est déportée sur des missions d'analyse, beaucoup plus complexes.

- **Une mobilité géographique des développeurs**

L'offshore se développant, les activités de développement simple se délocalisent sur les plateformes en province ou à l'étranger.

Dans ce cadre, les développeurs purs, n'ayant pas les compétences requises pour travailler sur les parties plus complexes du système à développer, doivent être plus mobile pour aller travailler sur des plateformes en province ou à l'étranger.

- **Une adaptation quasi permanente des compétences**

Comme pour un ingénieur système, l'activité de veille et de formation permanente sur les technologies nouvelles prend une place de plus en plus importante dans ce métier.

Un ingénieur d'études et développement doit évoluer avec les technologies afin de maintenir son employabilité.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Un ingénieur d'études et développement, comme pour un ingénieur système évolue dans un premier temps sur sa fonction.

Il a en charge des missions avec de plus en plus de responsabilités, d'autonomie et de complexité. Son parcours métier est donc :

**Ingénieur d'études et développement junior** ⇨ **confirmé** ⇨ **senior**

Ensuite, plusieurs évolutions sont possibles :

#### a) **Gestion de projet :**

Chef de projet ⇨ Responsable technique ⇨ Consultant avant vente ⇨  
Directeur d'agence (après 10 ou 15 ans d'expérience)

#### c) **Commercial** (choix plus rare) :

Ingénieur d'affaires ⇨ Directeur d'agence (après 10 ou 15 ans d'expérience)

### ■ *Les critères évalués par l'employeur et les formations complémentaires éventuelles*

Les critères évalués par l'employeur pour l'évolution professionnelle d'un ingénieur études et développement sont similaires à ceux d'un ingénieur système.

Les formations complémentaires pertinentes sont identiques aux deux métiers. Tout dépend du candidat.

#### a) **La gestion de projet**

- L'employeur évalue l'ingénieur d'études et développement sur sa capacité à :
  - \* organiser et planifier le travail des différentes ressources,
  - \* manager des équipes,
  - \* appréhender la logique financière d'une entreprise en termes de coûts pour la SSII, de rentabilité d'une mission... afin de pouvoir sensibiliser les collaborateurs,
  - \* être en relation directe avec le client.
- Les formations complémentaires pertinentes peuvent être sur :
  - \* le management d'équipe,
  - \* le marketing,
  - \* la relation client.



**c) Le commercial**

- Capacité à :
  - \* apporter de nouveaux contrats,
  - \* fidéliser les clients.
- Formation complémentaire pertinente sur les techniques de vente adaptées à l'apport des SSII chez les clients dans une logique d'économie d'échelle.

## Les profils d'ingénieur d'études et développement recherchés et recrutés

Il est important de souligner dès maintenant les similitudes avec les profils recherchés et recrutés d'ingénieur système.

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- **Formation initiale**

La **formation est primordiale** lors du recrutement d'un ingénieur d'études et développement, surtout pour les profils juniors. Le niveau de formation requis est le **niveau I** (Bac+5 et plus).

Les établissements de formations cités sont rigoureusement identique pour les ingénieurs système, ingénieurs d'études et développement, ingénieur de production.

- Ecoles d'ingénieurs :
  - \* ENSEEIHT (Ecole nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications),
  - \* INSA (France entière), Lyon et Rennes particulièrement,
  - \* ENSIMAG (Ecole Nationale Supérieure d'Informatique et de Mathématiques Appliquées de Grenoble),
  - \* ENSEIRB (Ecole Nationale Supérieure d'Electronique, Informatique et, Radiocommunication de Bordeaux),
  - \* ISEP (Institut Supérieur d'Electronique de Paris),
  - \* ENSTA Paris (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées),
  - \* Les écoles centrales : Lyon, Nantes, Lille,
  - \* Les petites mines : Saint Etienne, Alès,
  - \* ESIEA (Ecole Supérieure d'Informatique Electronique Automatique),
  - \* EPITA (Ecole pour l'Informatique et les Techniques Avancées),
  - \* UTC (Université technologique de Compiègne),
  - \* UTT (Université technologique de Troyes),
  - \* UTBM (Université technologique Belfort Montbéliard),
  - \* ECE (Ecole Centrale d'Electronique de Paris)
- Formations universitaire :
  - \* IUP MIAGE de toute la France avec la cinquième année effectuée,
  - \* Master 2 professionnel en informatique.

- **Compétences particulières**

L'ingénieur d'études et développement en Société de Services et Ingénierie Informatique, outre son niveau technique, doit :

- avoir une capacité à comprendre un environnement sectoriel et appréhender rapidement les métiers du client,
- avoir des capacités d'analyse et de synthèse,
- être en capacité d'expliquer l'utilisation d'une application de manière simple et efficace à un interlocuteur non informaticien.

- **Expérience**

Le profil idéal lors d'un recrutement d'un ingénieur études et développement est :

- pour des juniors : une personne avec 2 ou 3 années d'expérience (stage compris),
- pour des confirmés : une personne avec 4 à 5 ans.

A noter que le choix de l'employeur d'orienter son recrutement vers l'un ou l'autre des profils dépendrait généralement des besoins de ressources au moment du recrutement.

- **Savoir-être**

Un ingénieur d'études et développement est une personne qui :

- est pédagogue,
- sait communiquer de manière claire,
- est impliquée et passionnée par son métier,
- est réactive,
- a l'esprit d'équipe,
- a un bon sens relationnel clientèle et un sens du service.

## ■ **Les profils recrutés**

Les profils recrutés sont rigoureusement identiques à ceux présentés pour un ingénieur système et sont rappelés ci-dessous.

Toutefois, pour un ingénieur d'études et développement deux autres profils sont plus souvent recrutés.

- **Des formations très appréciées**

Les formations Master 1 MIAGE (Méthodes Informatiques Appliquées à la Gestion des Entreprises) sans la cinquième année semblent satisfaire les employeurs, de même manière que pour un ingénieur système.

- **Une ouverture sur des profils universitaires scientifiques**

Les SSII recrutent les mêmes formations pour les ingénieurs système et pour les ingénieurs d'études et développement.

- Les entreprises recrutent des Master 2 universitaires professionnel ou recherche en informatique, notamment ASSAS, Sorbonne, Nanterre.
- Le recrutement de Bac+4 /+5 dans des domaines scientifiques se fait depuis quelques années. Les personnes sont issues de cursus de chimie et physique principalement et sont ensuite formées en interne au métier.
- En fonction des activités des clients et suivant les besoins, les SSII et les éditeurs s'ouvrent aux profils issus de Master 2 en statistique, mathématique financière...

- **Plus de profils expérimentés**

Il semble qu'il soit plus facile de recruter des profils avec 4 ou 5 ans d'expérience que des jeunes diplômés d'après les interlocuteurs interrogés.

Ces derniers noteraient de plus en plus un manque de motivation et des difficultés de savoir être des jeunes diplômés, notamment en termes d'implication.

- **Les Bac+2/+3 également recrutés**

Les candidats issus de BTS (Brevet de Technicien Supérieur), DUT (Diplôme Universitaire de Technologie) et Licence professionnelle en informatique seraient, d'après les interlocuteurs interrogés, aussi embauchés pour des postes de développeurs ou d'analystes d'exploitation.

Les missions qui leur sont confiées sont des missions d'exécution, souvent plus routinières.

### ■ *Les indicateurs évalués au recrutement*

Encore une fois, excepté les compétences techniques qui diffèrent, les indicateurs évalués au moment d'un recrutement d'une personne issue d'un « cursus » idéal ou de ceux plus souvent embauchés, sont identiques à ceux évalués pour un ingénieur système et sont, pour mémoire :

- la capacité à apprendre en permanence,
- la volonté à approfondir son expertise,
- l'envie d'évoluer dans des environnements complexes nécessitant une bonne connaissance d'autres champs.

## **5. Le secteur de l'informatique**

- 5.1 Quelques données sectorielles**
- 5.2 Le métier d'ingénieur système**
- 5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**

**5.4 Le métier d'ingénieur de production**

- 5.5 Le métier de chef de projet**
- 5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**
- 5.7 Le métier de consultant avant-vente**
- 5.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier d'ingénieur de production

### ■ *Le métier*

Le métier d'ingénieur de production n'est pas le métier qui avait été défini au départ de notre mission. La décision d'étudier ce métier a été prise lors des groupes de travail du secteur.

Il semble que les **fiches métiers d'intégrateur d'exploitation et ingénieur d'intégration** correspondent à des missions confiées aux ingénieurs de production en SSII.

En l'absence de fiche métier, nous proposons de détailler davantage les principales activités et compétences d'un ingénieur de production :

Eléments pour  
l'élaboration  
d'une fiche métier

- Management du **bon fonctionnement des applications**,
- Coordination de **l'installation et de l'intégration** des applications dans des environnements hétérogènes,
- Organisation et planification de la mise en œuvre des changements techniques et fonctionnels,
- **Représentation de la production** auprès des différents interlocuteurs,
- Rédaction de **la documentation** associée (plan d'intégration...),
- Création des **procédures** d'exploitation,
- **Dépannage**, analyse des incidents et mise en place de plans d'actions.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Ingénieur de production est un métier accessible **après 2 ou 3 ans d'expérience** sur des postes de production comme : des développeurs purs, des ingénieurs études et développement, des ingénieurs système et/ou réseaux.

A noter que ce métier est un métier d'évolution horizontale de management fonctionnel mais non hiérarchique.

- Ingénieur de production peut être une **étape avant de devenir chef de projet**.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Un besoin de compétences plus élevées**

Aujourd'hui un ingénieur de production doit avoir un niveau de compétences techniques plus élevé dans la mesure où les univers qu'il fait cohabiter : matériels, applications, systèmes sont de plus en plus complexes.

- **L'anglais indispensable à la fonction**

L'anglais devient une exigence puisque l'ingénieur de production peut être amené à coordonner des équipes multi linguistes.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

a) **La gestion de projet** (parcours le plus classique) :

Ingénieur de production ⇒ Chef de projet ⇒ Directeur de projet

c) **Le Commercial** :

Ingénieur de production ⇒ Ingénieur d'affaires ⇒ Directeur d'agence (après 10 ou 15 ans d'expérience)

### ■ *Les critères évalués par l'employeur et les formations complémentaires éventuelles*

Les critères évalués sont rigoureusement identiques à ceux évalués pour un ingénieur système ou un ingénieur d'études et développement.

a) **La gestion de projet**

- L'employeur évalue l'ingénieur de production sur sa capacité à :
  - \* organiser et planifier le travail des différentes ressources,
  - \* manager des équipes,
  - \* appréhender la logique financière d'une entreprise en termes de coûts pour la SSII, de rentabilité d'une mission... afin de pouvoir sensibiliser les collaborateurs,
  - \* être en relation directe avec le client.
- Les formations complémentaires pertinentes peuvent être sur :
  - \* le management d'équipe,
  - \* le marketing,
  - \* la relation client.

c) **Le commercial**

- Capacité à :
  - \* apporter de nouveaux contrats,
  - \* fidéliser les clients.
- Formation complémentaire pertinente sur les techniques de vente adaptées à l'apport des SSII chez les clients dans une logique d'économie d'échelle.

## Les besoins pour le métier d'ingénieur de production

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- **Formation initiale**

Il est important de souligner dès à présent que pour des profils avec de l'expérience, la formation **n'est pas un critère très important de sélection**.

En revanche, la **formation est primordiale** lors du recrutement d'un ingénieur de production **junior**.

Les établissements de formations cités sont rigoureusement **identiques** pour les ingénieurs système, ingénieurs études et développement, ingénieurs de production.

- Ecoles d'ingénieurs :

- \* ENSEEIHT (Ecole nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications),
- \* INSA (France entière), Lyon et Rennes particulièrement,
- \* ENSIMAG (Ecole Nationale Supérieure d'Informatique et de Mathématiques Appliquées de Grenoble),
- \* ENSEIRB (Ecole Nationale Supérieure d'Electronique, Informatique et, Radiocommunication de Bordeaux),
- \* ISEP (Institut Supérieur d'Electronique de Paris),
- \* ENSTA Paris (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées),
- \* Les écoles centrales : Lyon, Nantes, Lille,
- \* Les petites mines : Saint Etienne, Alès,
- \* ESIEA (Ecole Supérieure d'Informatique Electronique Automatique),
- \* EPITA (Ecole pour l'Informatique et les Techniques Avancées),
- \* UTC (Université technologique de Compiègne),
- \* UTT (Université technologique de Troyes),
- \* UTBM (Université technologique Belfort Montbéliard),
- \* ECE (Ecole Centrale d'Electronique de Paris)

- Formations universitaire :

- \* IUP MIAGE de toute la France avec la cinquième année effectuée,
- \* Master 2 professionnel en informatique.

- **Compétences particulières**

Un ingénieur de production doit :

- avoir des capacités d'analyse et de synthèse,
- être en capacité de manager et fédérer autour d'un projet,
- avoir une bonne connaissance du monde des études et de la production.
- appréhender tous les métiers de ses collègues et les contraintes afférentes à chacun.

- **Expérience**

Le profil idéal lors d'un recrutement d'un ingénieur de production est un ingénieur « technique » avec 3 ans minimum d'expérience.

- **Savoir-être**

Un ingénieur de production est un véritable leader qui doit :

- savoir motiver une équipe,
- être humble,
- être réactif,
- avoir un esprit d'équipe,
- avoir un bon sens relationnel client et un sens du service.

Véritable gestionnaire opérationnel d'un projet, il doit :

- résister au stress,
- et prendre du recul.

## ■ *Les profils effectivement recrutés*

- **Des personnes avec Bac+2 peuvent aussi être recrutées**

Pour être ingénieur de production, la priorité ne semble pas être la formation, mais plus souvent l'expérience du candidat.

Aussi, un candidat diplômé d'un BTS (Brevet de Technicien Supérieur) ou d'un DUT (Diplôme Universitaire de Technologie) peut tout à fait correspondre si son expérience lui a permis d'acquérir les compétences nécessaires.

A noter que les candidats sont, dans ce cas, le plus souvent des développeurs purs.

- **Des jeunes diplômés peuvent être recrutés**

Lors du recrutement d'un jeune diplômé, la formation est primordiale et conditionne l'intégration.

Les formations plus souvent recrutées sont des cursus Bac +5, école d'ingénieur.

Si les profils recrutés n'ont pas l'expérience souhaitée de 3 ans en tant qu'ingénieur « technique », ils ont en général eu une expérience en tant que stagiaire prévu dans leur formation initiale.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement*

A noter que sur ce métier, les recrutements se font surtout en interne.

- **Les process de recrutement spécifiques à la fonction**

- Pour un recrutement en interne, un entretien avec les ressources humaines permet de confirmer le souhait d'orientation du candidat et sa motivation.

Avant de confirmation d'une évolution sur un poste d'ingénieur de production, le candidat est positionné sur cette fonction sur une mission choisie.

- Pour un recrutement externe, un entretien avec un ingénieur de production en poste permet de valider le contenu du poste au sein de la société, notamment en termes de valeur humaine.

L'entretien avec les ressources humaines peut être avant ou après. Une étude de cas est souvent posée.

Le nombre d'entretiens varie vraiment selon les entreprises et le niveau des candidats recrutés.

- **Les critères évalués au recrutement**

Le savoir-être est primordial pour cette fonction. La différence entre les candidats est faite par rapport à :

- l'aptitude à comprendre la logique économique d'une entreprise en termes de rentabilités, coûts ...
- la capacité à animer et encadrer d'autres compétences dans une dynamique de projet,
- le positionnement du candidat sur ce métier de management fonctionnel et non hiérarchique.

## **5. Le secteur de l'informatique**

- 5.1 Quelques données sectorielles**
- 5.2 Le métier d'ingénieur système**
- 5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**
- 5.4 Le métier d'ingénieur de production**

**5.5 Le métier de chef de projet**

- 5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**
- 5.7 Le métier de consultant avant-vente**
- 5.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de chef de projet

### ■ *Le métier*

La fiche de chef de projet semble **correspondre au métier**, même si elle reste « générique », d'après les interlocuteurs interrogés.

Toutefois, les entreprises interrogées ont relevé l'absence de la relation client.

Il semblerait pertinent, d'après elles, d'**ajouter** dans les activités principales :

- **Assurer le suivi auprès des clients.**

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Chef de projet est un métier d'évolution **après 3 ans d'expérience professionnelle** au minimum en tant qu'ingénieur d'étude et développement, ingénieur système ou ingénieur de production.
- La moyenne se situe plutôt **entre 5 et 10 ans d'expérience.**

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Le management à distance**

Le management à distance apparaît et croît, notamment avec le développement de l'offshore et du near-shore.

Cela aurait des conséquences sur l'encadrement des équipes, au cœur de l'activité du chef de projet.

Dans ce cadre, des processus de gestion à distance et de contrôle continu apparaissent.

- **La connaissance nécessaire du métier du client**

Aujourd'hui, la connaissance du métier du client n'est plus seulement un avantage, mais une réelle nécessité.

- **La maîtrise de l'anglais, une véritable exigence**

L'anglais devient aussi une exigence puisque le chef de projet peut être amené à encadrer des personnes ne parlant pas le français et surtout à avoir des clients qui ne parlent pas le français.

Elément  
complémentaire  
par rapport au  
référentiel

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Après avoir occupé le poste de chef de projet, un collaborateur a, semble-t-il, deux possibilités d'orientation de sa carrière :

#### a) **Gestion de projet**

**Consultant avant vente** ⇔ **Directeur d'agence**

Dans ce cadre, le chef de projet évolue sur une mission en amont de la réalisation d'un projet afin de conclure un nouveau contrat ou prolonger un contrat existant.

#### d) **Management de projet**

**Directeur de projet / de programme** ⇔ **Directeur d'agence**

L'évolution du chef de projet se traduit par l'évolution de son niveau d'encadrement et le nombre de projets gérés en parallèle.

### ■ *Les critères évalués par l'employeur et les formations complémentaires éventuelles*

#### • **Des compétences confirmées sur la fonction de chef de projet**

Pour son évolution, un chef de projet est évalué sur :

- sa capacité à faire preuve de finesse et de stratégie en matière de relation client,
- son appétence particulière pour la relation commerciale,
- sa capacité à négocier des contrats,
- sa capacité à gérer les conflits avec un client ou entre les membres d'une équipe intervenant sur un même projet.

#### • **Les compléments ou non de formation nécessaire**

Des compléments de formation existent souvent dans les grandes entreprises pour des profils potentiellement intéressés et pressentis pour la fonction de chef de projet. Ces formations abordent :

- le management,
- le marketing,
- la stratégie d'entreprise.

Des cursus de formations sont aussi proposés par des organismes de formation sur les mêmes thèmes de modules, comme par exemple le CESI ou l'AFPA.

## Les profils de chef de projet recherchés et recrutés

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- **Formation initiale**

Le métier de chef de projet étant un métier d'évolution professionnelle, la formation initiale n'a pas une place prédominante dans le recrutement.

Dans ce cadre, les interlocuteurs interrogés n'ont pas cités de formations particulières. Cependant, selon eux, il semble que le niveau requis soit un bac+5.

- **Compétences particulières**

Un chef de projet doit, au-delà d'une expertise technique, avoir des compétences particulières à :

- manager et animer ses équipes, les enrichir, les motiver, les mobiliser ;
- coordonner l'ensemble des équipes internes ou externes pour la réalisation d'un projet ;
- organiser et planifier le travail de chacune des ressources, dans un souci de respect des délais.

- **Expérience**

- Le profil idéal lors d'un recrutement d'un chef de projet est une personne avec 3 à 10 ans d'expérience professionnelle en SSII ou dans un service informatique d'une entreprise.
- La personne doit être intervenue sur des contrats de grandes ampleurs avec des enjeux stratégiques pour le client.

- **Savoir-être**

Un chef de projet doit être :

- à l'écoute de ses équipes et de ses clients,
- doté d'un bon sens relationnel aussi bien avec les collaborateurs qu'avec les clients,
- réactif,
- impliqué et s'investir pour fédérer ses équipes.

## ■ *Les profils effectivement recrutés*

- **Les « précurseurs » du métier**

- Aujourd'hui, les chefs de projets qui ont appris « sur le terrain » sont très convoités, mais ils deviennent de plus en plus difficiles à recruter.

Ces personnes auraient des profils techniques et auraient évolué en interne.

- Les seuls bémols sont, semble-t-il pour certains d'entre eux :
  - \* la difficulté à prendre le recul nécessaire,
  - \* le manque d'adaptation de leurs compétences, notamment sur les technologies nouvelles ou les évolutions des technologies existantes.

Ces « manques » peuvent réduire leurs possibilités de continuer leur ascension professionnelle et devenir directeur de projet.

- **Les profils plus commerciaux**

Des profils d'écoles de commerces peuvent aussi être recrutés.

Ils doivent avoir une bonne culture générale et informatique.

Il est demandé une expérience dans un secteur d'activité d'intervention de la SSII ou au sein même d'une SSII.

Ces profils sont sélectionnés pour :

- leurs capacités d'analyse et de synthèse,
- leur appréhension de la logique économique de marché de l'entreprise,
- leur capacité à s'exposer dans la confrontation et à mettre en place des démarches constructives et efficaces pour éviter les conflits.

## ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement*

- **Lors d'une promotion interne**

Le candidat a :

- démontré ses compétences techniques,
- démontré ses capacités à encadrer des profils plus juniors,
- été observé notamment sur la gestion du temps et le relationnel client.

Il est ensuite formé en interne et il lui est confié une mission de petite envergure pour commencer.

Si cette période test est concluante, il est confirmé dans cette fonction.

- **Lors d'un recrutement externe**

Les cabinets de chasse sont très souvent mobilisés pour le recrutement des chefs de projet.

Outre les compétences techniques et les aptitudes managériales du candidat, l'adhésion aux valeurs de l'entreprise est primordiale et serait même, d'après les interlocuteurs interrogés, un critère de sélection prioritaire.

## **5. Le secteur de l'informatique**

- 5.1 Quelques données sectorielles**
- 5.2 Le métier d'ingénieur système**
- 5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**
- 5.4 Le métier d'ingénieur de production**
- 5.5 Le métier de chef de projet**

**5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**

**5.7 Le métier de consultant avant-vente**

**5.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de consultant en assistance à la maîtrise d'ouvrage / technico fonctionnel

### ■ *Le métier*

La fiche métier correspond bien à la réalité du métier.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

A noter que le métier de consultant technico-fonctionnel est souvent **difficile à positionner dans les organigrammes**.

Cette fonction semble pouvoir être rattachée : soit à la production, soit au commercial, ou encore exister une division spécifique.

- Consultant technico fonctionnel est un **métier d'évolution**.

L'expertise sectorielle ou métier étant un pré requis, un consultant technico-fonctionnel a souvent 4 à 5 ans d'expérience en SSII sur un métier technique ou un secteur d'activité sur lequel intervient la SSII.

- Cependant, il est **possible** aujourd'hui d'intégrer des **consultants technico-fonctionnel juniors**.

Ils vont apprendre le métier par une période d'observation et par des formations internes si nécessaire.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Une spécialisation nécessaire**

La polyvalence n'est plus bien perçue. Les technologies de plus en plus complexes, requièrent aujourd'hui un niveau de compétences qui oblige à une spécialisation.

- **Un suivi des évolutions de la réglementation**

L'accroissement des normes européennes demande une veille permanente au consultant technico-fonctionnel qui doit se tenir informé de tout changement ou évolution dans la réglementation.

- **Un anglais professionnel**

L'ouverture des frontières nécessite la pratique de l'anglais professionnel courante. Il ne suffit plus de comprendre et de parler, il faut maîtriser la langue pour pouvoir échanger avec les clients non francophones.



A noter que suivant les entreprises cela n'est pas toujours une exigence mais tend à le devenir dans les prochaines années.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *L'évolution d'un consultant technico-fonctionnel*

Consultant technico-fonctionnel junior ⇨ confirmé ⇨ senior ⇨ Chef de projet

Un collaborateur a ensuite deux orientations possibles identiques à celles présentées dans la fiche métier du chef de projet, à savoir :

#### a) **Gestion de projet**

Directeur de projet ⇨ Directeur d'agence

#### d) **Management de projet**

Consultant avant-vente ⇨ Directeur d'agence

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

L'évolution d'un consultant à maîtrise d'ouvrage se fait avant tout par rapport à **l'acquisition des savoir-faire métier** et **l'investissement** du collaborateur.

Ensuite, s'il est confirmé sur le poste de chef de projet, les critères évalués pour son évolution sont ceux correspondants à ce métier. Nous les rappelons ici pour mémoire.

#### • **Des compétences confirmées sur la fonction de chef de projet**

Pour son évolution, un chef de projet est évalué sur :

- sa capacité à faire preuve de finesse et de stratégie en matière de relation client,
- son appétence particulière pour la relation commerciale,
- sa capacité à négocier des contrats,
- sa capacité à gérer les conflits avec un client ou entre les membres d'une équipe intervenant sur un même projet.

#### • **Les compléments ou non de formation nécessaire**

Des compléments de formation existent souvent dans les grandes entreprises pour des profils potentiellement intéressés et pressentis pour la fonction de chef de projet. Ces formations abordent :

- le management,
- le marketing,
- la stratégie d'entreprise.



Des cursus de formations sont aussi proposés par des organismes de formation sur les mêmes thèmes de modules, comme par exemple le CESI ou l'AFPA.

## Les profils de consultant technico-fonctionnel recherchés et recrutés

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

#### • **Formation initiale**

Les formations initiales citées comme correspondant au profil idéal des candidats sont les écoles d'ingénieurs du groupe 1 à savoir :

- Ecole Centrale de Paris,
- Ecole Nationale des Mines de Paris,
- Ecole Nationale des Ponts et Chaussées,
- Ecole Supérieure de l'Aéronautique et de l'Espace – Sup'Aéro,
- Ecole Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique,
- Ecole Nationale Supérieure du Pétrole et des Moteurs,
- Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications de Paris,
- Ecole Nationale Supérieure des Techniques Avancées,
- Ecole Polytechnique,
- Ecole Supérieure d'Electricité – Sup'Elec.

#### • **Compétences particulières**

Un consultant technico-fonctionnel doit être en capacité :

- d'identifier et analyser le besoin du client,
- de formaliser la réponse au besoin du client et les modalités de mise en œuvre,
- d'appréhender rapidement l'environnement d'un projet et les enjeux stratégiques d'un client,
- d'intégrer le facteur humain dans sa réponse au besoin.

A noter que le facteur humain est la clé de la réussite d'un projet.

Sa réussite est conditionnée par :

- ses capacités d'écoute et de compréhension,
- son sens du relationnel,
- son esprit de synthèse,
- sa bonne communication écrite (sans faute d'orthographe) et orale,
- sa capacité à argumenter avec précision son discours,

- sa capacité à gérer son temps.

A noter qu'un consultant technico-fonctionnel doit pouvoir s'exprimer aussi bien en anglais qu'en français, à l'écrit comme à l'oral.

- **Expérience**

Le profil idéal est un consultant avec 4 à 5 ans d'expérience soit en SSII, soit dans un secteur d'activité où la SSII a des clients.

Il est important de souligner que pour ce métier une expérience opérationnelle dans un secteur d'activité (par exemple : banque ou assurance) est très appréciée.

- **Savoir-être**

Un consultant technico-fonctionnel doit :

- être solidaire et pédagogue,
- avoir envie d'appartenir à une équipe,
- aimer prendre des initiatives,
- savoir adapter son discours à son interlocuteur,
- bien se connaître et être conscient de ses qualités et ses défauts.

## ■ *Les profils effectivement recrutés*

- **Des profils ne maîtrisant pas l'anglais**

L'évolution du métier requiert aujourd'hui un niveau d'anglais élevé.

Les profils actuellement recrutés sont encore rarement autonomes en anglais.

- **Des formations moins prestigieuses recrutées**

Une ouverture à d'autres formations de bac+5 est de plus en plus vraie.

Des candidats sortis d'écoles autres que les écoles d'ingénieurs du groupe 1 peuvent être recrutés.

- **Des profils commerciaux**

Aujourd'hui, il est de plus en plus fréquent de voir ses postes occupés par des jeunes diplômés d'écoles de commerce.

Leurs compétences techniques sont très souvent limitées et ils doivent se former les premières années.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation d'un recrutement*

A noter que les formations initiales actuelles sont soit très technique, soit très commerciale d'après les interlocuteurs interrogés.

Or, un consultant technico fonctionnel doit appréhender l'entreprise et son environnement, mais doit aussi avoir une assise technique pointue.

Aussi, ce qui est évalué au recrutement est :

- la capacité d'apprentissage permanente du candidat,
- le comportement du candidat en termes de relation commerciale,
- son potentiel à maîtriser une ou plusieurs technologies.

## **5. Le secteur de l'informatique**

**5.1 Quelques données sectorielles**

**5.2 Le métier d'ingénieur système**

**5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**

**5.4 Le métier d'ingénieur de production**

**5.5 Le métier de chef de projet**

**5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**

**5.7 Le métier de consultant avant-vente**

**5.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de consultant avant-vente

### ■ *Le métier*

A noter que le métier de consultant avant vente se trouve davantage chez **les éditeurs de logiciel**.

Le métier de consultant avant-vente n'existerait que **peu dans les SSII** et correspondrait plutôt à des missions.

Selon les entreprises interrogées, il semble que l'avant vente soit souvent confiée à un directeur de projet dans le cadre d'une mission.

En l'absence de fiche métier, nous proposons de détailler davantage les principales activités et compétences d'un consultant avant-vente :

- **Première phase : réponse à l'appel d'offres**

- **La qualification du cahier des charges**

A réception du cahier des charges, le consultant avant-vente doit :

- \* comprendre les besoins fonctionnels et techniques du client,
- \* être en contact avec le client pour préciser un certain nombre de points,
- \* décider de la pertinence de répondre à l'appel d'offre.

Au-delà du cahier des charges, il devrait :

- \* appréhender les enjeux stratégiques, concurrentiels et métiers du client,
- \* travailler en collaboration avec le commercial.

A noter que l'avant-vente est gratuite pour le client et doit donc avoir un coût raisonnable (temps passés).

- **La réponse au cahier des charges**

Si le choix est de répondre à l'appel d'offre, le consultant doit :

- \* choisir la solution proposée,
- \* bien expliquer le paramétrage nécessaire pour répondre aux besoins du client,
- \* rédiger la réponse de manière précise en déclinant précisément la solution proposée d'un point de vue méthodologique et technique.

- **La soutenance devant le client**

Le consultant avant-vente soutient et présente au client sa réponse. Cela demande de préparer l'application pour illustrer et convaincre le client.

Éléments pour  
l'élaboration  
d'une fiche métier

Jusqu'à cette étape, le plus souvent seul le consultant avant vente chez un éditeur intervient.

Le client sélectionne une short liste d'éditeurs et une deuxième phase dans la mission d'avant vente débute.

- **Deuxième phase : les démonstrations**

La mission d'avant vente se poursuit par :

- la réalisation de maquettes,

A noter que certaines maquettes peuvent être payantes en raison de l'exigence du niveau demandé par le client.

- des démonstrations au client.

Cette phase est également soumise à une présentation où participent fréquemment chez le client, des futurs utilisateurs.

- **Troisième phase : l'étape d'avant vente de la SSII**

C'est sur cette phase que le rôle de la SSII en avant vente prend toute sa dimension. Si la solution proposée est retenue la SSII qui doit :

- rassurer le client sur la possibilité de l'intégration de cette solution,
- expliquer le dimensionnement des ressources,
- présenter l'équipe choisie.

Cette fonction est le plus souvent occupée par un directeur de projet ou un consultant technico-fonctionnel.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Le métier de consultant avant-vente n'est **pas un métier de débutant**.

Il faut avoir au minimum **5 à 10 ans d'expérience**.

- Pour devenir consultant avant-vente, il faut avoir **occupé un poste d'intégration** soit en SSII, soit chez les éditeurs qui ont cette fonction afin de connaître les phases de paramétrage.

Il est préférable d'avoir eu une expérience dans des directions opérationnelles (exemple : achats, financières...) afin de connaître et comprendre le métier et l'environnement du client.

## ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Une connaissance nécessaire des technologies informatiques**

Si avant un consultant avant vente n'avait pas l'obligation de connaître l'univers informatique, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Les systèmes d'information de plus en plus complexes requièrent une compréhension de l'imbrication des différents progiciels entre eux, afin de :

- bien comprendre les besoins spécifiques du client, et
- pouvoir lui proposer la solution la plus optimale possible.

- **Une adaptation des connaissances en matière de réglementation**

La réglementation accrue amène des phases de contractualisation de plus en plus longues et nécessite de bien mesurer les engagements pris envers les clients.

Le consultant avant-vente se doit de mettre à jour régulièrement ses connaissances de législation des contrats.

- **L'anglais, une véritable exigence**

A noter que l'anglais a toujours été nécessaire pour ce métier mais aujourd'hui, la maîtrise de cette langue est indispensable.

En effet, les présentations au client se font aujourd'hui de plus en plus en anglais.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- **Une évolution horizontale**

Une évolution peut se faire par l'apprentissage d'autres technologies.

Par exemple, un spécialiste de la gestion commerciale peut décider de s'intéresser à la gestion financière.

- **Une évolution verticale**

Consultant avant vente ⇔ Manager des avant vente.

### ■ *Les critères évalués pour l'évolution*

- A ce niveau, l'évolution dépend surtout des **envies** de la personne et de son **implication**.
- Les **compléments de formation** nécessaire pour évoluer sur cette fonction ou changer de poste sont sur :
  - des progiciels,
  - la présentation dans une logique commerciale,
  - des modules de vente stratégique.

## Les besoins pour le métier de consultant avant-vente

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- **Formation initiale**

La formation ne semble pas avoir une place primordiale dans le recrutement d'un Consultant avant vente, la priorité étant donnée à l'expérience du candidat.

Toutefois, il est important de constater que les formations qui reviennent le plus souvent, d'après les interlocuteurs interrogés, sont les Ecoles de commerce, notamment les Sup de Co régionales.

- **Compétences particulières**

Un consultant avant vente doit :

- avoir des capacités de communication écrite et orale,
- avoir des capacités de présentation et d'argumentation,
- pouvoir s'adapter à son auditoire,
- comprendre les métiers du client,
- bien connaître son produit,
- maîtriser l'anglais : être complètement autonome pour animer ses présentations dans cette langue.

- **Expérience**

Le minimum d'expérience requis est entre 5 et 10 ans.

- **Savoir être**

Un consultant avant vente est une personne :

- charismatique,
- qui a l'esprit commercial,
- qui suscite l'intérêt et sait donner confiance.

### ■ *Les profils recrutés*

Il est difficile de trouver un profil complètement en adéquation, **maîtrisant aussi bien l'aspect produit, métier et client.**

Lors d'un recrutement, il est nécessaire de faire un compromis et **baisser les exigences** sur un des trois aspects.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement*

A noter que, pour ce métier, la formation initiale ne semble pas être un critère primordial au recrutement.

L'**expérience** acquise est la **priorité** d'un recrutement.

- Lors d'une **promotion interne**

Le candidat doit avoir :

- une compétence technique et technologique pointue,
- un sens du relationnel client affirmé,
- une compréhension des enjeux métiers des clients,
- une connaissance spécifique d'un secteur d'activité.

- Lors de **recrutement externe**

Le recrutement des consultants avant-vente semble se faire principalement par des cabinets de chasse.

C'est le parcours de la personne qui va être regardé et sa connaissance approfondie sur le triptyque : métier, produit, client.

## **5. Le secteur de l'informatique**

- 5.1 Quelques données sectorielles**
- 5.2 Le métier d'ingénieur système**
- 5.3 Le métier d'ingénieur études et développement**
- 5.4 Le métier d'ingénieur de production**
- 5.5 Le métier de chef de projet**
- 5.6 Le métier de consultant technico fonctionnel**
- 5.7 Le métier de consultant avant-vente**

**5.8 LA VAE dans le secteur**

## La validation des acquis et de l'expérience

Selon les interlocuteurs interrogés, la VAE est très peu utilisée dans le secteur.

### ■ Les freins identifiés

- **Des entreprises**, exprimés par les employeurs interrogés
  - **Une valorisation des compétences à posteriori : un atout et un risque** pour l'employeur

L'acquisition, par un salarié, d'une certification par VAE valorise à posteriori des compétences détenues sur le poste occupé vis-à-vis de l'extérieur.

Cela permet à l'employeur d'attester les compétences acquises du salarié sur son poste. Mais, cela peut représenter le risque pour l'employeur de perdre le salarié.
  - **Un Bac+5** en formation initiale, un pré requis pour les juniors, **qui ne peut être remplacé**

Le niveau d'études est fondamental lors du recrutement de juniors. Au-delà même du contenu des enseignements ce qui prime avant tout est le savoir faire en termes de : conceptualisation, analyse, rédaction...

En ce sens, l'acquisition par voie de VAE ne peut pas remplacer les compétences développées par la formation initiale.
- **Des salariés**, exprimés par les employeurs interrogés
  - **Un retour sur investissement limité pour le salarié**

Le retour sur investissement est faible en comparaison du temps passé pour le salarié. Il n'est pas fréquent de constater un changement de statut en interne à l'issue d'une démarche volontaire du salarié.
  - **Le diplôme, peu important** pour des **profils expérimentés**

Les profils autodidactes n'ont pas besoin de valider un niveau de diplôme. Ils sont recherchés pour leur savoir faire et leur expérience.

L'acquisition d'un diplôme ne semble avoir que peu d'incidence sur leur carrière, d'après les entreprises interrogées.
  - Un dossier **complexe**
    - \* La « lourdeur » administrative des dossiers rebute également des salariés qui doivent mener seuls les démarches.
    - \* La « longueur » du processus pour obtenir une certification par VAE n'incite pas les salariés à s'engager dans cette voie.

- **Un manque de reconnaissance**

Une certification obtenue par VAE n'est pas forcément reconnue par les entreprises.

En effet, un diplôme obtenu par voie de VAE n'aurait pas la même valeur qu'un diplôme obtenu en formation initiale.

■ **Les leviers évoqués pour favoriser la VAE**

• **Pour les entreprises**

- Disposer d'un **guide recensant les formations** correspondantes accessibles par VAE semble être tout à fait pertinent.

En effet, certaines entreprises interrogées souhaiteraient éventuellement être outillés afin de pouvoir conseiller, voire même orienter les salariés.

- Mener des actions de **sensibilisation** spécifique à la branche au sein des entreprises sur les formations possibles, les pré requis, les modalités, le financement d'une démarche de VAE.
- Mettre en place des **séminaires d'orientation de carrière** spécifique à chaque entreprise pour amener des salariés à se poser des questions sur leurs évolutions.

L'accès à une certification par VAE peut permettre au profil autodidacte de valider leur niveau de compétences acquis.

• **Pour les salariés**

- Disposer d'un **réfèrent** au sein de l'entreprise pouvant soutenir le salarié dans ces démarches,
- Bénéficier d'une **information par son employeur**,
- Profiter d'un **accompagnement extérieur** pour le montage du dossier,
- Obtenir une **incitation financière** pour motiver les collaborateurs à engager cette démarche,
- **Renforcer la communication** auprès des salariés pour favoriser les salariés qui n'ont pas un bac+5 à s'engager dans un processus de VAE.

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

**6.1 Quelques données sectorielles**

**6.2 Le métier d'ingénieur projet**

**6.3 Le métier de chargé d'études techniques**

**6.4 Le métier de technicien travaux**

**6.5 Le métier de commercial**

**6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

**6.7 Le métier de technicien méthodes**

**6.8 LA VAE dans le secteur**

## Les évolutions et les transformations du secteur

### Remarque préalable

Le secteur de l'ingénierie compte deux grandes familles : l'ingénierie de la construction et, plus récent, le conseil en technologies (ICT).

Ces deux familles d'entreprises connaissent des évolutions un peu différentes et ont des enjeux stratégiques parfois distincts.

Les entreprises interrogées au cours de l'étude relèvent de ces deux familles. Bien que les informations ci-dessous portent sur l'ingénierie dans son ensemble, nous avons tenté d'indiquer, lorsque cela se justifiait, les différences entre les entreprises de l'ingénierie de construction et celles positionnées sur le conseil en technologie.

### ■ *Les principaux facteurs d'évolution du secteur*

- Une **délégation** plus importante de la part des clients

Les clients demandent davantage aux sociétés d'ingénierie de prendre en charge un projet dans son ensemble.

- **L'obligation de résultats** qui incombait aux sociétés d'ingénierie de construction, s'étend dorénavant aux ICT.

L'obligation de moyens auparavant exigée par les clients (obligation de mettre à disposition de leurs clients l'ensemble des moyens et des équipes nécessaires à la réalisation du projet) tend à se réduire au profit d'une exigence de résultats, pour les ICT.

- Une **pression plus forte des clients** sur les délais et les coûts avec une exigence de qualité constante
  - Concernant les délais : les entreprises clientes anticipent peu leurs besoins de prestataires (versatilité et retard de leurs décisions), ce qui demande aux sociétés d'ingénierie des capacités de réactivité accrues.
  - Sur les prix : les clients tentent de tirer les prix à la baisse, demandant ainsi aux sociétés d'ingénierie de trouver des solutions nouvelles tant en termes de baisse des coûts que d'augmentation de leur productivité, afin de préserver leurs marges.
- Une tendance nouvelle au **travail des prestataires dans leurs propres locaux** et **en mode forfaitaire**, sur demande de leurs clients.

- Une **complexification des contrats**

Les nouvelles exigences des clients se traduisent en termes juridiques par une complexification des clauses contractuelles, d'où la nécessité pour les sociétés d'ingénierie de renforcer leurs compétences juridiques aux restrictions concernant la pratique du droit à titre accessoire.

- Une **internationalisation croissante** des projets

Celle-ci semble se traduire de plusieurs manières :

- d'une part, les projets d'ingénierie dépassent de plus en plus fréquemment les frontières nationales : soit par leur localisation (déroulement, pour partie, à l'étranger) soit par l'implication d'équipes plurinationales,
- d'autre part, les clients demandent de plus en plus aux sociétés d'ingénierie de les suivre dans leurs implantations à l'international (tendance visible dans plusieurs domaines d'activités, par exemple l'automobile).

- Une dimension à prendre davantage en considération : le **développement durable**

Il semble de plus en plus fréquemment considéré comme dimension à part entière des projets d'ingénierie, nécessitant une sensibilisation de l'ensemble des équipes.

## ■ *Les impacts de ces évolutions sur l'activité et l'organisation du secteur*

- Une **concentration des acteurs**

Certaines sociétés d'ingénierie nous ont signalé une tendance à la diminution du nombre d'acteurs, face à l'augmentation des exigences des clients.

Les acteurs restant présents sur le marché sont de plus en plus gros.

A noter toutefois en parallèle de cette tendance, une création récurrente de TPE dans le secteur.

- Un **recours croissant aux « low cost » (offshore)**

La réduction des coûts imposée par les clients, oblige les sociétés d'ingénierie à délocaliser une partie de leur production dans des pays à bas coûts.

- Ainsi, les activités à faible valeur ajoutée (réalisation de plans, saisie, etc.) sont de plus en plus fréquemment réalisées dans des pays tels que l'Inde, la Chine, la Corée, la Russie, l'Afrique du Nord, l'Europe de l'est, etc.
- Les postes de pilotage ou de suivi de projet sont, quant à eux, toujours conservés en France.

## ■ *Les conséquences de ces évolutions sur les métiers*

- Une **prise d'importance de la dimension projet**

Le rôle de coordination ou de pilotage d'acteurs (fournisseurs, sous-traitants, etc.) s'affirme de plus en plus comme véritable cœur de métier des sociétés d'ingénierie, demandant aux équipes une capacité à s'inscrire dans une démarche projet et à avoir une approche globale des projets.

- Des **métiers plus complexes et à plus forte expertise**

Les métiers conservés en interne par les sociétés d'ingénierie deviennent plus complexes et plus diversifiés en termes d'activités car orientés sur la production de valeur ajoutée.

- Des **compétences de plus en plus demandées aux salariés :**

- une plus grande autonomie et une capacité à prendre des responsabilités sur son poste,
- un renforcement des compétences communicationnelles (part croissante des échanges) des salariés,
- une plus grande mobilité, une pratique des langues étrangères et une connaissance des normes en vigueur à l'étranger

A noter toutefois que ce dernier point peut poser quelques difficultés, notamment aux techniciens, peu confrontés jusqu'à aujourd'hui à la pratique de langues étrangères et à la nécessité de connaître les normes en vigueur à l'étranger.

## Les tensions de recrutement sur l'ensemble du secteur

### ■ *Nature*

- Des tensions de recrutement qui **touchent l'ensemble des entreprises** du secteur.

Les 8 entreprises interrogées nous ont fait part des difficultés du secteur à trouver des candidats au recrutement, demandant aux recruteurs d'être en veille permanente.

- Des tensions qui s'expriment à **tous les niveaux** (ingénieurs et techniciens) dans l'entreprise
  - les ingénieurs semblent particulièrement difficiles à recruter, et d'autant plus que leurs profils sont plus spécialisés (ex : ingénieur spécialiste de la haute tension, ingénieur pipeline, etc.) et plus expérimentés.
  - les techniciens semblent poser des difficultés de recrutement à peine moindres.
- A noter que les sociétés d'ingénierie éprouvent également des difficultés à recruter des personnes **maîtrisant l'anglais et mobiles**.

### ■ *Raisons possibles*

- Un **secteur** globalement **assez peu connu**.
- Un **secteur parfois considéré** par les jeunes **comme permettant de poursuivre sa formation initiale sur 3-5 ans** avant de postuler chez les clients, d'où la difficulté pour les sociétés d'ingénierie à avoir des salariés expérimentés.
- Des **ingénieurs débutants** ayant de plus en plus tendance à **s'orienter vers d'autres débouchés**.
  - L'augmentation des débouchés possibles pour les ingénieurs les incite à se tourner vers des secteurs et des postes pouvant « booster » le début de leur carrière en termes de salaires, d'autonomie et d'évolution (ex : dans la finance, la banque...).
  - Le travail chez un prestataire les attire par ailleurs moins qu'un poste chez un grand industriel (en particulier les postes de management d'entité ou les postes à l'international).

- Des **volumes d'ingénieurs** formés chaque année qui semblent **insuffisants** (ce qui accentue la pénurie)<sup>6</sup>.
- Des **techniciens poursuivant de plus en plus fréquemment leurs études** après l'obtention de leur BTS ou DUT.
- Une **forte concurrence**, en particulier du secteur du BTP, sur le recrutement des techniciens.

### ■ *Moyens développés par les entreprises pour contourner ces difficultés*

- Une tentative d'attirer les candidats avec des **arguments autres que salariaux**  
Certaines sociétés d'ingénierie tentent de contrer la tendance actuelle à la surenchère salariale, en mettant en avant d'autres avantages, notamment :
  - l'importance accordée par les entreprises à la gestion des hommes,
  - éventuellement l'appartenance de l'entreprise à un grand groupe (expérience valorisante sur le marché du travail...),
  - et l'intérêt des missions.
- Une **diversification des méthodes de recherche** de candidats

Cette diversification consiste notamment en :

- la multiplication des sources de candidatures avec des créations de bourse à l'emploi,
- la mise en place de partenariats avec des écoles,
- la participation à des salons,
- la promotion de la cooptation,
- les stages,
- les contrats de professionnalisation et l'apprentissage (qui apparaissent aujourd'hui dans les entreprises),
- etc.

A noter que les entreprises interrogées n'envisagent pas de baisser leurs exigences en termes de recrutement. Plusieurs d'entre elles préfèrent refuser un

---

<sup>6</sup> A noter toutefois que des profils universitaires peuvent aussi bien correspondre aux métiers (cf. sur ce point la suite de l'étude et en particulier les certifications proposées) même s'ils semblent aujourd'hui moins connus et moins fréquemment recrutés.

contrat plutôt que de recruter un salarié ne correspondant pas au profil recherché<sup>7</sup>.

- **Un recours croissant à des VIE<sup>8</sup>**, pour avoir des profils plus internationaux au sein des équipes.
- Une tendance parfois à **recruter davantage de profils juniors**, devant la difficulté à trouver des profils expérimentés

Toutefois, les entreprises interrogées soulignent l'importance de ne pas dépasser une certaine proportion de juniors, afin d'éviter tout problème d'encadrement qui peuvent porter préjudice à la qualité de la prestation.

---

<sup>7</sup> Cette tendance concernerait en particulier les sociétés de conseil en technologies.

<sup>8</sup> VIE : volontariat international en entreprise

## Le recrutement : méthodes et process

### ■ Méthodes de recherche des candidats

- Des méthodes de recherche de candidats qui semblent **assez diversifiées mais relativement classiques** :
  - la **cooptation** : ce mode de recrutement se développe beaucoup et donne satisfaction à la plupart des entreprises y ayant recours, les recrutements effectués par ce biais étant généralement des succès ;
  - l'activation des **réseaux** des recruteurs ;
  - la mise en place de **partenariats avec des écoles** (sur les niveaux ingénieurs notamment) et la présentation des métiers du secteur en amphi ;
  - la participation à des **salons** ou forums ;
  - la diffusion **d'annonces** ou la recherche de CV sur des sites Internet généralistes (Monster, Apec, etc.) ou spécialisés selon les secteurs d'activité des entreprises (ex : Autorecrut, CAO-emploi, le Moniteur, etc.) ;
  - la diffusion d'annonces dans les journaux ;
  - et éventuellement, dans certaines entreprises, le recours à **l'intérim** (essentiellement pour des techniciens).
- Dans certaines entreprises, un choix de la méthode de recrutement utilisée **en fonction du niveau d'expérience** des personnes recrutées :
  - pour les débutants : les relations écoles ou les forums des écoles (grandes écoles ou formations spécifiques au secteur)
  - pour les personnes de 0 à 2 ans d'expérience : la cooptation, les sites Internet...
  - pour les personnes de 2 à 7 ans d'expérience : la cooptation, les sites Internet voire la chasse pour les postes très pointus...
  - pour les personnes très expérimentées (+de 7 ans) : la chasse...

### ■ *Etapes de recrutement*

- Des **moyens relativement classiques**

Les recrutements se font essentiellement par le **biais d'entretiens**<sup>9</sup> avec les ressources humaines, l'encadrement des personnes voire la direction.

Quelques entreprises font des **présélections par téléphone**.

- Un **nombre** d'entretiens qui **augmente** avec **l'expérience** des personnes à recruter.

### ■ *L'intégration des nouveaux salariés*

Le **processus d'intégration** des salariés semble **assez variable** selon les entreprises. Globalement, il semble qu'il se fasse en plusieurs temps :

- **Présentation de l'entreprise**, du secteur et du poste
- Puis, apprentissage (éventuellement par le biais de la formation) de **compléments techniques** nécessaires au poste et de la culture technique interne
- Après quelques années d'expérience dans l'entreprise (pour les juniors) : apprentissage de nouvelles dimensions (notamment par de la formation) : management d'équipe, de projet, suivi d'un planning, suivi planning (études ou travaux), dimension juridique...

---

<sup>9</sup> Les entreprises feraient rarement passer de tests techniques à l'embauche.

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

**6.1 Quelques données sectorielles**

**6.2 Le métier d'ingénieur projet**

**6.3 Le métier de chargé d'études techniques**

**6.4 Le métier de technicien travaux**

**6.5 Le métier de commercial**

**6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

**6.7 Le métier de technicien méthodes**

**6.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier d'ingénieur de projet

### ■ *Le métier*

- Nous l'avons vu dans la fiche sectorielle, le **métier** d'ingénieur de projet est **en plein essor**.
- Il est présent dans toutes les entreprises mais sous des **appellations variables**.

Les principaux intitulés qui nous ont été cités, en dehors de celui d'ingénieur de projet, sont :

- chargé de projet,
- responsable de lot...

Ceux-ci sont utilisés par certaines entreprises pour désigner le poste (les activités et compétences mis en œuvre) sans insister sur le statut d'ingénieur que certains chargés de projet ne possèdent pas.

- Les **activités décrites** dans la fiche métier du référentiel **correspondent à la réalité** du terrain.

Deux points sont à souligner selon nos interlocuteurs :

- les ingénieurs de projet **ne participent pas systématiquement aux appels d'offre**.

Ceux-ci sont plutôt confiés, en particulier pour des études complexes, aux directeurs de projets.

- une **composante HQE/développement durable** est **en émergence** sur cette fonction.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Ce métier, ne nécessitant pas une réelle expertise technique<sup>10</sup>, est accessible à des débutants.

Il est donc un **métier d'entrée pour des ingénieurs jeunes diplômés**.

- Il correspond également à un **métier d'évolution** :
  - soit **pour des ingénieurs spécialisés sur un domaine technique** et souhaitant évoluer vers la gestion de projet,

Eléments  
complémentaires  
par rapport au  
référentiel

<sup>10</sup> Il demande plutôt une base technique permettant de saisir les enjeux du projet et de le piloter.

- soit **pour des techniciens expérimentés** désirant évoluer vers l'encadrement et le pilotage de projet

### ■ *Les principales évolutions du métier*

Le métier d'ingénieur de projet est le **premier touché par les nombreuses évolutions du secteur** : l'importance croissante des échanges, la prise d'importance de la coordination d'acteurs, des relations avec les clients... renforcent la complexité de cette fonction.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- L'ingénieur de projet **évolue tout d'abord sur son poste** : il commence par piloter des petits projets ou un aspect de projets de plus grande envergure.

Avec l'expérience, des projets plus importants, plus complexes voire d'envergure internationale peuvent lui être confiés.

- **Après** une évolution sur son poste, **plusieurs possibilités** s'offrent à lui :

IP ⇒ Chef de projet ⇒ Directeur de projet (parcours le plus classique)

IP ⇒ Responsable d'un pôle d'activités ⇒ Responsable d'un centre de profits

IP ⇒ Commercial<sup>11</sup>

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

- Pour évoluer dans sa fonction ou vers la fonction de directeur de projets, l'ingénieur de projet doit **acquérir de l'autonomie sur les différents aspects constitutifs de sa mission**, dont notamment :
  - la dimension technique lui permettant de piloter le projet ;
  - la gestion du projet (planning, suivi des coûts, etc.) ;
  - le suivi de la relation clients et de la contractualisation ;
  - le suivi de la qualité de la prestation...
- Pour évoluer vers les autres débouchés évoqués, l'ingénieur de projet doit renforcer ses **compétences** (techniques, commerciales...) **dans le domaine** vers lequel il souhaite se diriger.

---

<sup>11</sup> Cette évolution serait plus rare.

## Les besoins pour le métier d'ingénieur de projet

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- La formation initiale idéale pour un ingénieur de projet est un **Bac +5 d'écoles d'ingénieurs**.
  - Parmi les écoles d'ingénieurs, la définition de l'idéal quant à la spécialisation (ou non) et le classement des écoles, semble varier selon les sociétés d'ingénierie et en particulier selon leur domaine d'activités.
  - Globalement il semble que :
    - \* les écoles **généralistes** conviennent, notamment pour des recrutements de juniors, et ce, dans l'ensemble des sociétés d'ingénierie, quelle que soit leur spécialité.

La formation généraliste semble avoir en effet pour avantage de donner à l'ingénieur les qualités nécessaires à la gestion de projet et les bases techniques nécessaires.
    - \* les écoles d'ingénieurs **spécialisées** conviennent également lorsque leur spécialisation correspond au cœur de l'activité de l'entreprise.
  - A noter que la plupart des entreprises ne semblent pas prêter d'attention particulière au classement des écoles, d'autant moins d'ailleurs que les candidats sont moins nombreux.
  - A titre indicatif, les écoles les plus citées par nos interlocuteurs comme étant particulièrement appréciées sont : l'UTC Compiègne, l'ESTACA, l'UTT, l'UTBM, l'ENSIETA, l'ENSAM, les INSA, le réseau Polytech<sup>12</sup>...
- **Idéalement**, le candidat n'est pas un junior, il a :
  - soit une **première expérience de management de projet** (idéalement un expérience de 3 ans environ),
  - soit une **première expérience dans le secteur du client** (et donc une connaissance du milieu du client, de ses méthodes de travail) avec une dimension projet.
- En termes de **compétences**, le profil **idéal** est celui d'une personne maîtrisant : la **dimension projet**, les **bases techniques**, le **milieu du client** et l'**anglais**.

---

<sup>12</sup> Beaucoup d'autres écoles sont connues et appréciées des recruteurs par exemple : les écoles centrales, les Mines, ESTP, EPF, etc.

Mais les entreprises insistent sur la possibilité d'acquérir ces compétences par l'expérience et par des formations proposées en interne.

- En dehors des compétences techniques, projet, de la connaissance du client et de l'anglais, **les entreprises recherchent également chez les candidats** :
  - la capacité à s'intégrer dans l'équipe et l'esprit d'équipe,
  - la volonté de participer à un projet commun,
  - la curiosité,
  - le dynamisme,
  - l'adaptabilité,
  - la hauteur de vue,
  - les qualités d'expression et de communication, de réflexion et d'analyse,
  - la résistance au stress et à la pression.

### ■ *Les profils recrutés*

- Dans le cadre d'un **recrutement externe**, les profils recrutés ne semblent pas très différents du profil idéal.

Les ingénieurs recrutés sont plutôt des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs, les expérimentés étant particulièrement peu nombreux à postuler ;

- Certaines entreprises commencent également à recruter **d'autres types de profils** :
  - des **architectes** (plutôt pour des projets généralistes ou en bureau d'études),
  - des **profils universitaires** (master professionnel dans le domaine d'activité avec une dimension projet ou, pour certaines master en gestion de projet avec une dimension technique mais ce profil semble moins adapté).
- Dans le cadre d'un **recrutement interne**, les profils sont plus variés, la formation ayant perdu son importance au profit de l'expérience et du potentiel de la personne :
  - il peut s'agir d'un **ingénieur** (ingénieur spécialisé, ingénieur qualité ou ingénieur chez le client...) souhaitant évoluer vers le poste d'ingénieur de projet,
  - ou de **techniciens (BTS ou DUT) très expérimentés** et évoluant dans la structure.
- Les entreprises tentent en général de **privilégier l'évolution interne** de leurs équipes au recrutement à l'externe.

## ■ *Les compétences à acquérir en interne pour un technicien souhaitant évoluer vers le poste d'ingénieur ou de chargé de projet*

- Les **principales compétences** que doivent acquérir un technicien sont, selon nos interlocuteurs :
  - la **dimension projet**,  
Celle-ci peut s'acquérir par l'expérience dans l'entreprise : les techniciens se voient généralement confier de plus en plus de responsabilités sur un projet (travail dans une équipe projet puis prise en charge d'une partie de projet puis évolution vers le pilotage d'un projet...).
  - la gestion et le **pilotage** du projet,  
C'est-à-dire : la gestion d'un budget, d'un planning, etc.
  - le **management d'équipe** (avec ses différents aspects de coordination d'acteurs, de conduite de réunion, de communication orale et écrite...)
  - la dimension « **qualité** »,
  - la **relation clients** (tant dans son aspect relationnel que contractuel)
  - l'**élargissement des connaissances techniques**.
- Certaines entreprises tentent, avec l'accord de leurs clients, de **confier le pilotage de petits projets à des techniciens** qu'elles souhaitent faire évoluer en interne.  
Pour ces personnes pressenties, les entreprises prévoient généralement un **accompagnement** fort des techniciens pendant environ 6 mois afin qu'ils s'approprient leur nouvelle mission.

## ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement (interne/externe)*

- Les facteurs qui comptent le plus sont le savoir-être (la personnalité, l'état d'esprit pendant l'entretien, la motivation...) et la capacité à être rapidement opérationnel (expérience ou connaissance du secteur d'activités du client...).
- La formation initiale est toujours regardée pour le recrutement de débutants ou de jeunes avec une première expérience mais ne semble plus prioritaire.

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

**6.1 Quelques données sectorielles**

**6.2 Le métier d'ingénieur projet**

**6.3 Le métier de chargé d'études techniques**

**6.4 Le métier de technicien travaux**

**6.5 Le métier de commercial**

**6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

**6.7 Le métier de technicien méthodes**

**6.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de chargé d'études techniques

### ■ Le métier

- Le métier de chargé d'études techniques existe dans les entreprises interrogées, sous **différentes appellations**.

Les principaux intitulés qui nous ont été cités pour ce métier, en dehors de ceux inscrits dans la fiche métier du référentiel, sont : coordinateur d'études, pilote technique ou chef de groupe...

- Les **activités décrites** dans la fiche métier du référentiel **semblent correspondre** à la réalité du métier.

Une nuance nous a été apportée par nos interlocuteurs : l'activité « participer aux actions de réception des ouvrages de sa spécialité » n'est pas effectuée par le chargé d'études techniques dans toutes les entreprises.

Certaines entreprises ont des domaines de compétences relativement cloisonnés et la réception d'ouvrages relève alors plutôt de l'équipe « travaux » que de l'équipe « études ».

Élément  
complémentaire  
par rapport au  
référentiel

### ■ Le positionnement de ce métier dans la filière

- Ce métier fait partie de ceux qui peuvent, dans une société d'ingénierie, être occupés à la fois par **un ingénieur ou par un technicien expérimenté**.

Il correspond donc à la fois à un **poste d'entrée** dans la filière pour un ingénieur et à un **poste d'évolution** pour un technicien expérimenté.

- Le poste de chargé d'études techniques (CET) peut se positionner, dans la « filière métiers » d'une société d'ingénierie, de la manière suivante :

Projeteur 1 ⇔ Projeteur 2 ⇔ Projeteur 3 (CET)<sup>13</sup>

- Les projeteurs ou dessinateurs projeteurs peuvent donc évoluer vers le métier de chargé d'études techniques après une expérience confirmée dans leur métier.

Ils se voient ainsi confier progressivement : un rôle de coordination d'équipes techniques, un petit rôle de management d'une équipe fonctionnelle et doivent progressivement assurer une partie de la relation clients et fournisseurs.

<sup>13</sup> Ce schéma correspond à l'expression de la majorité des entreprises interrogées.

- A noter qu'entre chaque niveau de projeteur, il est nécessaire de compter environ 5 à 6 ans d'expérience.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- **Peu d'évolutions** ont été identifiées par nos interlocuteurs.

Seul le renforcement nécessaire de 2 compétences nous a été évoqué :

- l'importance croissante de la maîtrise de la CAO-DAO ;
  - la nécessité croissante pour le chargé d'études techniques de maîtriser l'anglais (toutefois cette dernière compétence semble concerner l'ensemble des métiers des sociétés d'ingénierie).
- A noter également, selon nos interlocuteurs, une **reconnaissance nouvelle de la technique dans les entreprises** (alors que la tendance inverse semble s'affirmer sur les dernières années) du fait de l'importance croissante accordée à la qualité sur les chantiers.

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- Le chargé d'études techniques a principalement **deux évolutions possibles** :
  - 1) il peut se diriger vers la fonction de **cadre technique**, lorsqu'il a commencé comme technicien,
  - 2) ou s'orienter plutôt vers un poste de **chargé/ingénieur de projet** <sup>14</sup>,
- Dans le **premier cas**, il doit avoir **5 à 6 ans d'expérience** en tant que chargé d'études techniques avant de pouvoir évoluer (sauf à être diplômé d'une licence professionnelle, cas dans lequel 3-4 ans d'expérience professionnelle peuvent suffire).
- Dans le **second cas**, il doit avoir au préalable **6 à 10 d'expérience**.

Il évolue tout d'abord vers le poste « d'assistant de projet » pour acquérir des compétences en management, gestion des coûts et des délais et en conception avant d'avoir une réelle responsabilité d'encadrement (poste de chargé de projet).

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

Les critères évalués sont l'acquisition progressive des dimensions nécessaires à un cadre (avec une capacité à gérer un projet s'il souhaite évoluer vers le métier d'ingénieur de projet) et ses qualités personnelles pour évoluer dans la structure.

---

<sup>14</sup> On parle ici de « chargé de projet » car le technicien ayant évolué jusqu'à ce poste n'aurait pas forcément le titre d'ingénieur. Toutefois ce poste correspondrait à un poste d'ingénieur de projet.

## Les besoins pour le métier

### ■ Le « profil idéal » d'un candidat

- En termes de **profil idéal**, les entreprises distinguent généralement :
  - le **profil technicien** pour lequel l'idéal est un niveau **Bac +3** (licence professionnelle) avec de l'expérience,
  - et le profil d'ingénieur, pour lequel l'idéal semble être un **ingénieur spécialiste** (grandes écoles ou INSA) débutant ou avec une première expérience.

La licence professionnelle semble en effet davantage adaptée au poste de chargé d'études techniques qu'un BTS ou un DUT car ce cursus nécessite la réalisation d'un stage en entreprise (la licence serait donc plus professionnalisante, selon nos interlocuteurs).

- Le chargé d'études techniques doit avoir des **connaissances techniques approfondies** dans un domaine. Selon nos interlocuteurs, ses connaissances techniques doivent être supérieures (a minima égales) à celles d'un ingénieur de projet.
- Par ailleurs, les **qualités** que les entreprises semblent rechercher pour ce métier, seraient notamment :
  - des capacités managériales (il encadrerait parfois des dessinateurs et ferait passer des entretiens),
  - des capacités de gestion (à son niveau),
  - des connaissances économiques (compréhension du bilan économique d'un contrat),
  - des connaissances juridiques (aspects juridiques et contractuels du projet ; compréhension des nouvelles normes juridiques),
  - des capacités de négociation (dans une petite entreprise, il aurait une dimension commerciale),
  - un esprit de synthèse,
  - un bon relationnel et des capacités communicationnelles,
  - des capacités rédactionnelles,
  - une capacité à faire preuve de volonté,
  - une capacité à être mobile...

### ■ *Les profils recrutés*

- Les profils recrutés correspondent aux profils idéaux même si les tensions de recrutement incitent les entreprises à ouvrir leurs recrutements à d'autres profils.

Cette ouverture concerne en particulier les formations initiales recherchées, sur des profils juniors (donc bac+5) :

- ainsi, les  **cursus d'ingénieurs spécialisés**  dans un domaine conviennent (à condition que leur domaine de spécialité corresponde à celui du projet)
- les  **cursus universitaires**  commencent également à intéresser certaines entreprises<sup>15</sup> (cursus Bac +4/+5) : les masters professionnels en particulier (avec la double dimension conception et chantier ou des cursus de chargé d'études...) ou des doubles diplômes, permettant aux étudiants l'acquisition de différents domaines de compétences, nécessaires à la fonction.
- Les  **CQP**  (issus d'autres secteurs) intéressent certaines entreprises mais plutôt en tant que compléments techniques de formation.
- A noter que certains profils de BTS sont recrutés en contrats de professionnalisation dans l'optique de les former en interne et de les faire évoluer relativement rapidement vers de postes tels que celui de chargé d'études techniques.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement (interne/externe)*

- Les principaux critères d'évaluation au recrutement sont : la technique, l'ouverture d'esprit et de plus en plus l'acceptation de la mobilité (avec en corollaire l'apprentissage de langues étrangères).
- A noter que dans le cadre de promotions internes, cette acceptation de la mobilité semble plus difficile à susciter.

---

<sup>15</sup> même si une certaine réticence semble demeurer dans la plupart des entreprises

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

**6.1 Quelques données sectorielles**

**6.2 Le métier d'ingénieur projet**

**6.3 Le métier de chargé d'études techniques**

**6.4 Le métier de technicien travaux**

**6.5 Le métier de commercial**

**6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

**6.7 Le métier de technicien méthodes**

**6.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de technicien travaux

### ■ *Le métier*

- Comme nous l'avons vu, le **métier** de technicien travaux semble plutôt **en perte de vitesse**.

Du fait des évolutions évoquées dans la fiche sectorielle (missions plus globales, complexification des contrats...), les entreprises recherchent de plus en plus des techniciens confirmés voire parfois des ingénieurs.

- Les activités décrites dans la fiche métier du référentiel semblent correspondre à la réalité du métier. Quelques précisions ou nuances nous ont été apportées par nos interlocuteurs :

- Toute d'abord, nos interlocuteurs ont souligné la possibilité pour un technicien travaux d'être :

- \* soit généraliste (dans le cadre de petits projets, il intervient alors sur tous types d'ouvrages) ;

- \* soit spécialiste d'un domaine d'activités (il intervient alors sur de gros projets dans sa spécialité).

A noter, que les entreprises cherchent de plus en plus fréquemment une polycompétence technique notamment de leurs techniciens travaux, et ce, quelque soit la taille du projet.

- Concernant l'**établissement des listes de réserves**, attribué dans la fiche métier au technicien travaux, nos interlocuteurs nous ont signalé que ce rôle est plutôt confié à des juniors (techniciens débutants ou jeune ingénieurs travaux), éventuellement en binôme avec des techniciens plus expérimentés.

- Par ailleurs, la **participation aux réunions d'avancement et de pilotage** de chantier n'est pas systématique pour un technicien travaux.

Cette activité lui est confiée en fonction de ses compétences relationnelles et rédactionnelles et de la taille du projet.

- Enfin, le degré de prise en charge de l'**établissement des constats, des métrés, le contrôle des situations de travaux, la réception d'équipements sur le chantier** par le technicien travaux, dépend de son niveau d'expérience.

Un technicien travaux peu expérimenté est chargé des métrés, des contrôles (il est alors plutôt considéré comme un « surveillant travaux »).

Eléments  
complémentaires  
par rapport au  
référentiel

Plus expérimenté, il participe aux réunions d'avancement, rédige les comptes-rendus, déclenche le paiement des entreprises... (il est alors plutôt appelé « conducteur travaux »).

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

Le métier de technicien travaux est un **métier d'entrée** dans l'entreprise.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- Ce métier est touché lui aussi par les évolutions du secteur et notamment par **l'importance croissante des échanges**, de la **contractualisation** et des **exigences clients**.

Ces évolutions demandent des compétences renforcées aux techniciens en termes de **relationnel client** et de **communication écrite**. Les entreprises sont ainsi de plus en plus fréquemment amenées à former leurs salariés dans ces domaines.

- Une autre tendance nous a été signalée : certaines entreprises **confient les missions de techniciens travaux à des jeunes ingénieurs**, en plus de leurs propres missions. Ceux-ci ne se contentent plus uniquement de superviser mais participent également à la production (CAO...).

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- **L'évolution** du technicien travaux se ferait **tout d'abord sur son poste, par un élargissement de son spectre d'actions.**
- Puis, il pourrait évoluer **vers des responsabilités de niveau ingénieur** (soit sur un domaine technique soit sur l'aspect gestion de projet).
  - Après une certaine expérience, il peut acquérir des compétences de coordinateur de travaux (évolution vers les métiers de l'ordonnancement-pilotage-coordination)
  - Il devient ainsi « technicien ++ » c'est-à-dire proche de l'ingénieur (sans en avoir le titre) voire « technicien +++ » c'est-à-dire de niveau ingénieur (sans en avoir le titre).
  - L'entreprise peut alors lui proposer soit de devenir « ingénieur maison » soit d'acquérir un titre d'ingénieur (par VAE ou reprise de cursus).
  - Il peut également évoluer vers un poste de contrôle de sécurité/prévention des risques sur un grand chantier.
- Le **parcours d'évolution le plus classique** pour un technicien travaux est ainsi :  
TT ⇒ Ingénieur (dans son domaine technique ou projet avec des formations complémentaires) ⇒ Chef de projet

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

Les **critères évalués** pour permettre au technicien d'évoluer sont notamment les suivants : une capacité à prendre de la hauteur de vue, des capacités communicationnelles et rédactionnelles, une prise d'autonomie et des aptitudes à devenir manager...

Les **qualités** de la personne (savoir-être) sont le critère primordial.

■ *Les compétences manquantes pour une évolution vers un niveau ingénieur*

- Les entreprises estiment que les **principales compétences que les techniciens devraient acquérir** pour évoluer sont :
  - des compétences techniques complémentaires, afin d'avoir une culture technique sur un plus grand nombre de domaines (pour cela nécessiterait le suivi d'un cursus de remise à niveau) ;
  - des bases de management de projet,
  - des compétences en relation client,
  - des connaissances juridiques (contractualisation).
- Nos interlocuteurs ont souligné également l'intérêt pour les techniciens de **suivre des formations internes** (lorsque celles-ci correspondent à leurs besoins) par rapport à la reprise d'un cursus de formation.

En effet, les entreprises adaptent leurs formations aux difficultés et aux besoins spécifiques de leurs salariés.

## Les besoins pour le métier de technicien travaux

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- Le profil idéal pour un technicien travaux est celui d'une personne ayant **une formation métier** (ex : génie civil, travaux publics, etc.) **de type BTS, DUT, IUT ou lycée professionnel**.
  - Ce type de cursus correspond le plus directement aux attentes des entreprises en ce qu'il permet aux personnes d'acquérir les connaissances et le savoir-faire techniques adéquats pour l'exercice de ce métier.
  - A noter que les profils de niveaux supérieurs (de bac +3 à bac +5) sont encore plus intéressants pour une entreprise mais plutôt dans une perspective de formation de la personne aux métiers et méthodes de l'entreprise avant une évolution rapide au sein de la structure (ex : un ingénieur débutant pourrait commencer par un poste de technicien travaux ; toutefois il ne le garde généralement pas plus d'un an.).
- **L'expérience n'est pas un critère primordial** sur ce métier.

Les entreprises préfèrent naturellement une personne expérimentée mais un profil junior convient également.
- Les **qualités** les plus recherchées pour un technicien travaux sont :
  - l'envie de travailler (citée par l'ensemble des entreprises)
  - les capacités communicationnelles,
  - l'écoute,
  - et la mobilité.

### ■ *Les profils recrutés*

- Les **profils recrutés** par les entreprises correspondent aux profils évoqués ci-avant :
  - soit des **Bac +2** destinés à être fidélisés comme techniciens travaux,
  - soit des **Bac +3 à Bac +5** (licences professionnelles, masters, diplômes d'ingénieurs...) pour apprendre le métier avant d'évoluer au sein de l'entreprise.
- Le recrutement de personnes provenant d'**autres secteurs d'activités** semble possible si ces secteurs d'origines sont proches de celui d'intervention (bâtiment, secteur industriel...).

Toutefois ces recrutements restent rares du fait de la difficulté des entreprises à attirer les candidats.

- Les entreprises ont souligné une compétence généralement manquante à l'ensemble des profils recrutés : **la maîtrise des bases juridiques** (sur les contrats, sur le marché des travaux...). Les entreprises forment donc leurs salariés en interne.

#### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement (interne/externe)*

- Le premier critère évalué est : les **capacités techniques** (connaissances de base et connaissances spécialisées) dans un domaine.
- Le **savoir-être** est le second critère.

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

**6.1 Quelques données sectorielles**

**6.2 Le métier d'ingénieur projet**

**6.3 Le métier de chargé d'études techniques**

**6.4 Le métier de technicien travaux**

**6.5 Le métier de commercial**

**6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

**6.7 Le métier de technicien méthodes**

**6.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de commercial

### ■ *Le métier*

- L'« **ingénieur commercial** », au sens de la **fiche métier** du référentiel, est chargé des activités de **prospection commerciale**, de **réponse à des appels d'offres avec le choix du positionnement de l'entreprise** (ou non) sur le projet (en fonction du prix, de la faisabilité...) et la coordination de l'équipe technique partie prenante à l'élaboration de la réponse à l'appel d'offre.
- Toutefois une **dimension commerciale** (en particulier la relation client) est **présente dans la plupart des métiers**, chacun ayant des responsabilités proportionnées à son poste et à son niveau.
- Ce métier est **assez variable selon les entreprises** : sa complexité et la variété des tâches qu'il recouvre dépend de l'organisation et de la taille de l'entreprise.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- Le poste de commercial semble être un peu « à part » dans les entreprises et ne semble pas se rattacher pas à une filière d'évolution.
- Il correspond plutôt à un **poste de reconversion**.

Souvent ce poste est occupé par d'anciens directeurs techniques (ou des chefs de projets, des chefs d'agence... voulant se réorienter) ayant un talent commercial naturel et l'envie de changer de métier.

Toutefois, il peut correspondre à un poste d'entrée dans certains bureaux d'études, selon certains de nos interlocuteurs.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

Le métier de commercial a pour principale évolution une **complexification de ses activités**, liée aux exigences croissantes des clients et à la juridisation des contrats...

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Ce poste correspondant plutôt à une **activité de seconde partie de carrière** dans les sociétés d'ingénierie, les évolutions possibles en aval semblent relativement limitées :

- Le commercial peut **évoluer vers le poste de directeur d'agence** (poste d'évolution dans la filière commerciale).
- Il peut également se tourner **vers un poste de directeur de projet**.

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

- Dans la filière commerciale, l'évolution d'un commercial se fait principalement en fonction de sa capacité à apporter ou à développer rapidement un **portefeuille de clients**.
- Concernant la possibilité de s'orienter vers le pilotage de projet, il doit au préalable acquérir une base technique et est évalué essentiellement sur ses motivations et sa capacité à s'inscrire dans une **dimension projet** (son parcours serait le critère déterminant).

## Les besoins pour le métier de commercial

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- Il semble relativement difficile de définir un profil idéal sur ce métier : le bon commercial est une personne combinant **la maîtrise technique et le talent commercial**.
- Selon les entreprises interrogées, l'idéal est une personne ayant **une longue expérience de l'entreprise et de ses métiers** ou ayant déjà travaillé chez le client.
- Par ailleurs les **qualités idéales d'un commercial** sont :
  - les capacités rédactionnelles,
  - les capacités de compréhension,
  - l'esprit de synthèse,
  - le relationnel,
  - la connaissance métier/client,
  - et la connaissance de bases en matière de droit des contrats.

### ■ *Les profils recrutés*

- **A l'externe**, les entreprises, acceptant de former des **jeunes** en interne, ont tendance à recruter essentiellement :
  - des jeunes **ingénieurs généralistes** (avec un peu d'expérience dans la technique ou le management technique)
  - des **profils écoles de commerce**, avec une première expérience ou une formation préalable sur un domaine **technique**.

A noter que certaines entreprises commencent à recruter des commerciaux purs (qu'ils forment sur les bases techniques) car ceux-ci sont plus à même de répondre aux évolutions actuelles (exigences croissantes en termes de contractualisation, de rentabilité, etc.).

- Certaines entreprises ne sont pas opposées au **recrutement d'universitaires** mais aucune d'entre elles ne connaissait de tels cursus correspondant à leurs besoins.
- A noter que dans le cas de recrutements de juniors, certaines entreprises **intègrent** d'abord leurs nouveaux salariés **sur des missions d'avant-vente**, avant de leur confier des missions commerciales.

- **A l'interne**, pour des mobilités de personnes expérimentées sur un domaine technique (par exemple des ingénieurs techniques), les entreprises proposent des **formations complémentaires** à leurs salariés évoluer vers la fonction commerciale :
  - \* savoir présenter l'entreprise/le groupe,
  - \* connaître le positionnement de l'entreprise/du groupe,
  - \* savoir prospecter des clients,
  - \* savoir animer des réunions,
  - \* connaître les bases de gestion financière (marge, rentabilité),
  - \* savoir manager une équipe,
  - \* connaître le droit des contrats (délict d'initié, concurrence déloyale...),
  - \* avoir des bases en suivi de projet,
  - \* et éventuellement savoir recruter (dans certains cas, les commerciaux recruteraient une partie des équipes nécessaires au projet vendu)

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

**6.1 Quelques données sectorielles**

**6.2 Le métier d'ingénieur projet**

**6.3 Le métier de chargé d'études techniques**

**6.4 Le métier de technicien travaux**

**6.5 Le métier de commercial**

**6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

**6.7 Le métier de technicien méthodes**

**6.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de responsable méthodes industrialisation

Ce métier concerne les ICT.

### ■ *Le métier*

- La **fiche métier** du référentiel **correspond bien à la réalité de ce métier**.

Quelques compléments nous ont été apportés par nos interlocuteurs :

- Les entreprises considèrent le responsable méthodes industrialisation comme un véritable chef de projet dans l'entreprise : il a pour responsabilité l'industrialisation d'une ou plusieurs lignes de production.
- Selon nos interlocuteurs, il a également un **rôle important de coordination** de l'intervention de plusieurs acteurs (sous-traitants...).

- Les entreprises ont par ailleurs souligné, l'**autonomie particulièrement forte** dont disposent les responsables méthodes industrialisation, du fait de leur travail chez le client. Il est donc très difficile pour les entreprises d'évaluer ces salariés.

Certaines entreprises réfléchissent à la mise en place d'indicateurs de performance sur ce métier.

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

- La fonction « méthodes industrialisation » semble constituer une **filière à part** dans les sociétés d'ingénierie.
- Le métier de responsable méthodes industrialisation est accessible **par évolution interne**, après une expérience sur d'autres métiers :
  - l'évolution la plus classique est celle d'un technicien de la filière méthodes ou de la filière industrialisation ayant une forte expérience professionnelle (environ 5-7 ans).
  - un ingénieur, avec expérience et avec une connaissance de la production, peut également évoluer vers le poste de responsable méthodes industrialisation.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

Les entreprises nous ont évoqué une **complexification** du métier avec une croissance des échanges et de la coordination d'acteurs, demandant au responsable méthodes industrialisation d'être un **excellent communicant**.

Eléments  
complémentaires  
par rapport au  
référentiel

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

- Selon les entreprises interrogées, le métier de responsable méthodes industrialisation est un métier stressant car fortement soumis à la pression des donneurs d'ordre.

Les responsables méthodes industrialisation ne font en général ce métier que quelques années (7 à 10 ans).

- En termes d'évolution, il n'y a **pas de parcours privilégié**, les possibilités offertes aux responsables méthodes industrialisation étant variées.

Il peut évoluer vers :

- la **qualité** (responsable/ingénieur qualité),
- le **management d'équipe** (ingénieur/chargé de projet par exemple),
- la **responsabilité d'un service de production**.

Beaucoup de parcours semblent possibles, en fonction des souhaits de la personne.

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

Ils dépendent du poste visé mais concernent essentiellement les qualités de la personne.

## Les besoins pour le métier de responsable méthodes industrialisation

### ■ Le « profil idéal » d'un candidat

- En termes de formation initiale, il existe **peu de formations spécialisées** dans le domaine de l'industrialisation. Le profil idéal est donc celui d'un **ingénieur**, plutôt généraliste.
  - La formation d'ingénieur donne au candidat un fort potentiel d'évolution, une grande autonomie, une capacité d'anticipation des problèmes et des facilités communicationnelles très appréciées des entreprises.
  - Les écoles les plus fréquemment évoquées par les entreprises sont :
    - \* les Mines de province
    - \* les Centrales de province
    - \* l'ENSAM
    - \* l'INSA
    - \* l'UTC
    - \* l'ESTACA
    - \* les ITII...

- **Idéalement**, le candidat a **une expérience**.

En effet, le responsable méthodes industrialisation est responsable de problématiques de coûts, qualité et délais. Il prend, seul, des responsabilités et des **décisions engageant la société**.

- Par ailleurs, le responsable méthodes industrialisation doit idéalement connaître les contraintes opérationnelles de la ligne de production c'est-à-dire les enjeux et le stress dû à la production.

En plus d'un background technique, il doit avoir des notions en gestion, production et logistique (ainsi, par exemple : un ingénieur d'études ne correspond pas au profil recherché).

- Enfin, les **qualités recherchées** par les entreprises sur ce poste sont notamment :
  - le relationnel, les compétences communicatives,
  - le dynamisme et l'implication dans le travail,
  - l'esprit d'équipe,
  - l'adaptabilité,
  - la rigueur, le sens du détail, la méthodologie,

- l'esprit de synthèse,
- la sensibilité à la problématique des délais.

### ■ *Les profils recrutés*

- Les entreprises **recrutent d'autres profils** que des profils d'ingénieurs :
  - certaines d'entre elles apprécient également les  **cursus universitaires** (master professionnels de type ingénieur maître).  
Elles recrutent ces profils en sortie d'école afin de les former en interne.
  - Les entreprises recrutent également des **BTS ou DUT très expérimentés**, en interne, (sur des métiers de méthodes ou d'industrialisation).  
En effet, bien qu'ayant, selon les entreprises interrogées, un potentiel d'évolution et des capacités d'analyse parfois moins élevés que les Bac +5, la maîtrise technique et l'expérience métier de ces techniciens sont très appréciées.
  - A noter que les détenteurs de **licences professionnelles seraient aujourd'hui peu recrutés** sur ce métier car les entreprises ont peu de repères sur ces formations (méconnaissance des cursus).

Globalement, les entreprises apprécient la combinaison des différents profils décrits ci-dessus, car elle leur permet d'avoir à la fois une bonne analyse et une bonne maîtrise technique dans les équipes.

- Les  **profils juniors**, même s'ils ne correspondent pas à l'idéal voulu par les entreprises, sont tout de même recrutés (sur le niveau ingénieur).  
Les ingénieurs débutants recrutés commencent généralement sur un poste de technicien en planification ou en gestion de projet pour comprendre le métier. Ils se voient confier des missions de calcul scientifique puis de planification et de coordination avant d'obtenir le poste de responsable méthodes industrialisation. Mais ce parcours d'évolution est rapide (environ un an).
- Le **recrutement de personnes provenant d'autres secteurs d'activités**, par exemple la métallurgie, **semble limité** et ne convient que dans quelques cas très particuliers d'expérience dans des métiers très proches.

Une passerelle semble possible (mais difficile), aux entreprises interrogées entre le domaine de la mécanique et celui des méthodes.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement (interne/externe)*

- Les **critères d'évaluation** sont globalement les **mêmes à l'interne et à l'externe**, selon nos interlocuteurs.

Ils concernent principalement :

- les **qualités** de la personne : ses capacités communicationnelles avec différents types d'interlocuteurs (clients, fournisseurs, techniciens, responsables hiérarchiques...)...
  - et ses **compétences techniques**.
- A noter que les **clients exigent parfois de rencontrer** le responsable méthodes industrialisation avant de confier le contrat à la société d'ingénierie, en particulier si celui-ci doit avoir un rôle d'assistance technique chez le client.

## **6. Le secteur de l'ingénierie**

- 6.1 Quelques données sectorielles**
- 6.2 Le métier d'ingénieur projet**
- 6.3 Le métier de chargé d'études techniques**
- 6.4 Le métier de technicien travaux**
- 6.5 Le métier de commercial**
- 6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation**

- 6.7 Le métier de technicien méthodes**

- 6.8 LA VAE dans le secteur**

## Le métier de technicien méthodes

Ce métier concerne également les ICT.

### ■ *Le métier*

- Le métier de technicien méthodes est un **métier à faible valeur ajoutée**, selon nos interlocuteurs. Les entreprises recrutent de moins en moins ce type de profils, qui serait d'ailleurs difficiles à trouver.
- La **fiche métier** du référentiel **correspond tout à fait** à la réalité du métier.
- **L'enjeu** pour les entreprises sur ce métier est de **faire évoluer** les techniciens méthodes verticalement notamment vers le poste de responsable méthodes industrialisation).

### ■ *Le positionnement de ce métier dans la filière*

Le métier de technicien méthodes est un **métier d'entrée** dans les sociétés d'ingénierie.

### ■ *Les principales évolutions du métier*

- Ce métier est parfois **concerné par les délocalisations** d'activité dans des pays à bas coûts, selon les entreprises interrogées.
- Les entreprises ne semblent pas envisager une disparition de ce métier mais plutôt par le **recentrage en local du métier sur des activités à plus forte valeur ajoutée** (ex : grandes mesures, séries spécialisées...).

## L'évolution professionnelle des collaborateurs

### ■ *Les différentes possibilités*

Les **évolutions possibles** pour des techniciens méthodes semblent relativement **limitées**.

- Ils évoluent tout d'abord **dans le périmètre de leur fonction**.
- Ensuite l'évolution la plus probable est le **passage de technicien méthodes à responsable méthodes industrialisation** dès 7-8 ans d'expérience (sans nécessairement avoir un diplôme d'ingénieur).

### ■ *Les critères évalués pour son évolution*

- Pour qu'un technicien méthodes puisse évoluer vers un poste de responsable méthodes industrialisation, les entreprises semblent chercher le **potentiel d'évolution** (hauteur de vue, compréhension globale des enjeux, capacité à prendre des initiatives...) <sup>16</sup>.
- Certaines entreprises, lorsqu'elles détectent un **potentiel d'évolution** chez un technicien, incitent d'ailleurs la personne à reprendre ses études pour passer un diplôme d'ingénieur (les formations CNAM notamment semblent très appréciées).

Ou elles proposent à ces techniciens de suivre des formations en interne (toujours dans un but de préparation d'un diplôme d'ingénieur ou d'une VAE), notamment dans les domaines suivants :

- la gestion de projet,
- la prise de parole en public,
- la communication écrite,
- l'animation de réunions,
- les langues étrangères,
- les connaissances de base en droit des contrats.

---

<sup>16</sup> Cf. également la fiche responsable méthodes industrialisation

## Les besoins pour le métier de technicien méthodes

### ■ *Le « profil idéal » d'un candidat*

- Les **profils idéaux** pour ce métier, sont des profils de **bac +2/Bac +3** à fidéliser.
- Les **compétences** les plus recherchées sur ce métier sont :
  - aimer le détail,
  - maîtriser les outils informatiques utilisés par l'entreprise,
  - avoir une culture technique et scientifique minimum.
- **L'expérience ne semble pas être un critère prioritaire** : les techniciens méthodes sont recrutés avec une expérience de 0 à 5 ans.

Elle est par contre toujours considérée comme un plus, d'où notamment, un intérêt exprimé par les entreprises interrogées pour l'apprentissage.

- Enfin les **seules qualités qui sont demandées à un technicien méthodes**, selon nos interlocuteurs, sont le **dynamisme et l'envie de travailler**.

### ■ *Les profils recrutés*

- Dans les faits, les profils les plus recrutés sur le métier de technicien méthodes sont des **BTS ou DUT** (de type GMP).
- Selon les entreprises interrogées, **peu de profils « process » existent**. Les profils les plus recrutés sont donc les profils mécanique ou équipement.

### ■ *Les indicateurs d'évaluation au recrutement (interne/externe)*

- Certaines entreprises nous ont évoqué la difficulté des recruteurs à se projeter dans l'avenir et à rechercher des candidats présentant un potentiel d'évolution.  
Ils ont tendance à **recruter dans l'urgence** avec comme seuls critères : le savoir-être de la personne et un niveau de bac +2.
- Idéalement ils doivent prêter davantage d'attention aux compétences de la personne et rechercher des qualités proches de celles demandées à un responsable méthodes industrialisation.

## 6. Le secteur de l'ingénierie

- 6.1 Quelques données sectorielles
- 6.2 Le métier d'ingénieur projet
- 6.3 Le métier de chargé d'études techniques
- 6.4 Le métier de technicien travaux
- 6.5 Le métier de commercial
- 6.6 Le métier de responsable méthodes et industrialisation
- 6.7 Le métier de technicien méthodes

6.8 LA VAE dans le secteur

## La validation des acquis et de l'expérience

### ■ *La pratique aujourd'hui*

- Des **entreprises ayant des demandes de validation des acquis de l'expérience chaque année mais en faible volume**

La plupart des entreprises interrogées semblent avoir quelques demandes de VAE chaque année, même si le nombre de demandes est encore faible à ce jour.

A noter que seuls des salariés de moins de 40-45 ans font cette démarche.

- Un **dispositif jugé adapté et crédible** pour les salariés du secteur

Les demandes aboutissent généralement à une validation totale des acquis, et ce, même sur des niveaux ingénieurs.

- Un dispositif dont l'**intérêt serait renforcé par la conjoncture actuelle**

La VAE semble être un outil utile pour accompagner les évolutions du secteur et pour permettre l'évolution de techniciens ayant des métiers en perte de vitesse (préparation d'une mobilité professionnelle).

### ■ *Les freins à la VAE*

- Une **préférence des salariés** qui semble aller parfois plutôt à la **reprise d'un cursus de formation** qu'à la VAE

Certains salariés préfèrent reprendre un cursus (dans le cadre d'un CIF par exemple) plutôt que de s'engager dans une démarche longue et parfois difficile de validation des acquis de l'expérience.

- Une **importance de la certification s'effaçant rapidement**, aux yeux des recruteurs, **devant l'expérience**.

L'évolution du salarié en interne, vers des missions de plus grande envergure ou demandant davantage de compétences, se fait donc sans regard pour les diplômes détenus.

- L'**existence de « reconnaissances maison »** qui sont moins difficiles à obtenir qu'une certification par VAE

Certaines entreprises ont en outre mis en place des reconnaissances particulières à l'entreprise (ex : les « ingénieurs maison ») pour lesquelles les démarches à remplir sont moins lourdes qu'une VAE et qui donnent lieu, en interne, à une reconnaissance équivalente.

- Une **moins bonne reconnaissance par certains salariés des certifications passées en VAE** par leurs collègues par rapport à celles obtenues en formation initiale.

Les salariés ayant obtenu une certification par VAE semblent parfois moins bien considérés par leurs collègues que des salariés ayant obtenu ces certifications en formation initiale.

Ce manque de reconnaissance dans l'entreprise incite, selon certains de nos interlocuteurs, les salariés ayant obtenu une certification par VAE à postuler dans d'autres entreprises (d'où le manque d'incitation à la VAE par les entreprises).

- La VAE : un **dispositif** qui est **assimilé à un « retour à l'école »** par certains techniciens (passage devant un jury, parfois compléments de formation nécessaire...).
- Des **freins classiques** également évoqués :
  - une méconnaissance du dispositif ou de ses modalités d'accès,
  - les difficultés administratives des salariés à rédiger le dossier, notamment parmi les techniciens, d'où parfois un certain découragement,
  - les difficultés à identifier le niveau que le salarié peut faire reconnaître et les éventuelles formations à suivre si nécessaire,
  - la nécessité pour les salariés, en cas de validation partielle, de reprendre des études en parallèle de leur travail, ce qui semble difficile à concilier avec la vie familiale.
- Enfin, **des entreprises qui ne se sentent pas toujours impliquées dans la démarche de leurs salariés**, la considérant comme un choix avant tout personnel de leurs salariés.

### ■ *Leviers identifiés par les entreprises*

Peu de leviers ont été identifiés par les entreprises interrogées, car peu d'entre elles semblent avoir initié une réelle réflexion sur ce dispositif.

- Une **simplification** des démarches et une adaptation de la **complexité** du dossier au niveau des salariés (exigences de rédaction plus limitées pour les techniciens par exemple).

- Une **implication nécessaire des entreprises** dans le dispositif
  - Selon quelques entreprises, la démarche semble beaucoup plus accessible aux salariés si ceux-ci bénéficient du soutien et de l'accompagnement de leurs employeurs.  
Ces entreprises semblent prêtes à intégrer ce dispositif comme partie prenante d'une évolution professionnelle du salarié.
  - Toutefois elles n'acceptent de s'y investir qu'aux conditions que :
    - \* le salarié leur paraisse **capable de réussir** la démarche et **d'occuper un poste de niveau supérieur** dans l'entreprise,
    - \* et **qu'il s'engage à rester dans l'entreprise** après validation de sa certification.

## Passerelles et évolutions possibles dans le secteur

L'une des problématiques du secteur de l'ingénierie, notamment pour l'identification de certifications liées aux métiers du secteur, semble être la **diversité des entreprises**, et en particulier de leurs domaines de **spécialités**.

Ainsi, **le référentiel métiers doit se lire de manière matricielle**, en tenant compte de chacun des domaines de spécialité existant.

Nous avons donc tenté de faire quelques remarques sur les passerelles existantes à partir des observations de nos interlocuteurs.

A noter que ces éléments ne sont donc pas exhaustifs.

### ■ *Passerelles entre l'ingénierie et un autre secteur d'activité*

Selon certaines des entreprises interrogées, il est parfois difficile de passer d'un secteur industriel (ex : métallurgie) à l'ingénierie car les logiques de fonctionnement d'une entreprise industrielle et d'un prestataire de services seraient très différentes.

Toutefois, ces mobilités restent possibles.

### ■ *Passerelles au sein du secteur de l'ingénierie*

Il semble possible d'envisager des mobilités au sein des grands domaines de spécialités (c'est-à-dire par exemple entre spécialités au sein des fluides ou de l'électricité...).

Toutefois, celles-ci nécessitent des formations lourdes des personnes souhaitant se reconverter d'une spécialité à l'autre. L'un des outils dont disposent les entreprises pour se faire est la période de professionnalisation.

### ■ *Filières de carrières dans une entreprise du secteur*

- Globalement, il existe **4 filières principales** de carrière dans le secteur :
  - le management
  - le commercial
  - les métiers de projet
  - et les métiers techniques
- Le management s'adresse plutôt à des personnes confirmées et est accessible à des personnes issues des autres filières.
- Des passerelles existent entre le commercial et le projet.

- Et une mobilité est possible entre les métiers techniques et les métiers de projet (l'inverse ne semble par contre pas possible).

### ■ *Passage de technicien à ingénieur*

- Aujourd'hui les techniciens évoluent vers des missions semblables à celles des ingénieurs en interne.
- **Plusieurs moyens** permettent de réaliser cette évolution :
  - la formation interne (permettant d'occuper l'équivalent d'un poste d'ingénieur sans en avoir le titre)
  - les reconnaissances maison
  - la VAE
- Concernant la **VAE**, quelques remarques de nos interlocuteurs :
  - A l'unanimité des entreprises interrogées, un technicien voulant évoluer vers le niveau ingénieur, doit présenter une VAE directement sur le titre d'ingénieur souhaité.
  - Il ne semble pas nécessaire pour la plupart de viser un niveau universitaire ni de passer des certifications intermédiaires (ex : une licence pro pour un BTS souhaitant évoluer...), une telle reconnaissance ne semblant pas inaccessible à ces personnes, selon nos interlocuteurs.
  - A titre indicatif, 2 réseaux ont été identifiés par les entreprises comme proposant ce type de démarche : l'IDPE<sup>17</sup> (réseau des ingénieurs diplômés par l'Etat) et la SNIPF (société nationale des ingénieurs professionnels de France).<sup>18</sup>
- Concernant les domaines de compétences qu'un technicien doit obtenir pour passer à un niveau ingénieur : ceux-ci sont détaillés par métier dans les fiches par métier.

---

<sup>17</sup> Sur ce réseau, cf pour plus d'informations le rapport du Lot 1.

<sup>18</sup> Ces initiatives mériteraient d'être étudiées de plus près.

## II. RECHERCHE DES CERTIFICATIONS

## 1. Note préalable

## Note préalable

### ■ Rappel de l'objectif et du déroulement

- **Objectif** : identifier des certifications liées aux métiers du référentiel
- **Rappel du déroulement**

#### Lot 2. Mise en œuvre de la méthodologie

Etape 2.1 Groupes de travail sur les 20 métiers choisis
Etape 2.2 Entretiens téléphoniques approfondis auprès de 80 recruteurs, DRH, opérationnels, cabinets de recrutement spécialisés, responsables formation...
Etape 2.3 Recherche documentaire approfondie sur les certifications identifiées
Etape 2.4 Groupes de travail de validation

### ■ Choix méthodologiques

- Cette étude ne vise pas à présenter de manière exhaustive les certifications liées à chacun des métiers étudiés : elle a plutôt **vocation à mettre en avant certaines certifications identifiées comme répondant aux critères de recrutement des entreprises.**
- Parmi l'ensemble des certifications identifiées, **nous avons indiqué** pour chaque métier :

- **quelques certifications parmi les plus fréquemment citées par les recruteurs** pour être représentatif du recrutement actuel des entreprises (par exemple pour les postes « ingénieur de production », « ingénieur projet », « consultant en management »... : quelques grandes écoles)

Celles-ci n'ont pas été toutes citées car de nombreuses listes de classement des grandes écoles existent et les recruteurs les connaissent généralement assez précisément.

- **des certifications moins connues des recruteurs mais répondant à leurs critères de recrutement** (par exemple sur les postes cités précédemment : des formations universitaires préparant à ces métiers)

Il est donc possible que le lecteur ne connaisse pas toutes les certifications proposées pour chacun des métiers.

- des titres professionnels, CQP... quand ceux-ci semblaient pertinents.

### ■ *Utilité du document : un outil de travail pour la branche et les entreprises*

- Les critères de sélection et les certifications répondant à ces critères sont présentés sous forme de **fichiers excel pouvant être complétés ou approfondis par la branche ou les entreprises.**
- **Des fiches de présentation détaillée des certifications ont été réalisées : celles-ci constituent une base de données pour la branche** (pour faire connaître ou contacter les organismes dispensant des formations intéressantes et moins connues des entreprises).

### ■ *A noter*

Les certifications présentées ont été validées en groupe de travail par secteur.

Elles sont classées par niveau de l'Education Nationale<sup>19</sup> puis, à l'intérieur de chacun des niveaux, par ordre alphabétique.

---

<sup>19</sup> Ces niveaux ont été indiqués en chiffres arabes pour permettre les tris sur Excel.

## Pour mémoire : liste des niveaux de diplômes

### ■ Niveau VI

- Brevet des collèges
- Sans diplôme

### ■ Niveau V : ouvrier

- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) : « Le certificat d'aptitude professionnelle est un diplôme national qui vise à donner à son titulaire une qualification d'ouvrier qualifié ou d'employé qualifié, dans un métier déterminé<sup>20</sup> »
- Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA) : « Le certificat d'aptitude professionnelle agricole, CAPA, diplôme de niveau V, permet l'entrée dans la vie professionnelle comme ouvrier qualifié des entreprises agricoles et para-agricoles<sup>21</sup> »
- Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) : « Le brevet d'études professionnelles est un diplôme national qui vise à donner à son titulaire une certification permettant d'accéder à une qualification d'ouvrier qualifié ou d'employé qualifié. Cependant, à la différence du CAP, le BEP donne une qualification, non pour un métier déterminé, mais pour un ensemble d'activités relevant d'un même secteur professionnel.  
Il permet la poursuite d'études en baccalauréat technologique ou professionnel<sup>22</sup> »
- Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles (BEPA) : « Le brevet d'études professionnelles, BEPA, diplôme de niveau V, présente une double finalité : l'entrée dans la vie active, la poursuite d'études dans les voies professionnelles et technologiques<sup>23</sup> »
- Mention Complémentaire (MC) : « La mention complémentaire est un diplôme national qui vise à donner à son titulaire une qualification spécialisée.  
L'accès à la formation est accessible à des candidats déjà titulaires d'un premier

---

<sup>20</sup> Définition sur [www.edusol.education.fr](http://www.edusol.education.fr)

<sup>21</sup> Définition sur [www.info.portea.fr](http://www.info.portea.fr)

<sup>22</sup> Définition sur [www.edusol.education.fr](http://www.edusol.education.fr)

<sup>23</sup> Définition sur [www.info.portea.fr](http://www.info.portea.fr)

diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique et, éventuellement, général<sup>24</sup> »

#### ■ Niveau IV : ouvrier qualifié, employé qualifié et agent technique

- Baccalauréat général
- Baccalauréat technique (Bac Techno) : « Il permet d'acquérir des connaissances générales et technologiques en vue de continuer des études supérieures technologiques en 2 ans (BTS, DUT) et plus, en continuant des études universitaires (licence professionnelle par exemple), en intégrant une grande école (d'ingénieurs ou de commerce) ou en entrant dans une école spécialisée<sup>25</sup> »
- Baccalauréat Professionnel (Bac Pro) : « Le baccalauréat professionnel est un diplôme national qui atteste l'aptitude de son titulaire à exercer une activité professionnelle hautement qualifiée.

Ce diplôme permet une poursuite d'études aux titulaires de BEP ou de CAP, relevant d'un ou des secteurs professionnels en rapport avec la finalité du baccalauréat professionnel postulé.

Toute personne ayant travaillé pendant trois ans dans un secteur en rapport avec la finalité du diplôme peut se présenter aux épreuves de l'examen sans condition de formation<sup>26</sup> »

- Brevet Professionnel (BP) : « Diplôme national de niveau IV, le Brevet professionnel (BP) valide une haute qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle à caractère industriel, artisanal, commercial, administratif ou social.

Préparé en deux ans après un CAP ou un BEP - en alternance exclusivement -, la formation BP permet d'approfondir ses techniques professionnelles et d'acquérir les connaissances en gestion nécessaires pour créer son entreprise<sup>27</sup> »

- Mention Complémentaire (MC)
- Brevet des Métiers d'Art (BMA) : « Le brevet des métiers d'art est un diplôme national qui vise à promouvoir l'innovation, à conserver et transmettre les techniques traditionnelles. Il est accessible au titulaire d'un CAP du même secteur professionnel. Il permet d'accéder à un diplôme de niveau III DMA

---

<sup>24</sup> Définition sur [www.edusol.education.fr](http://www.edusol.education.fr)

<sup>25</sup> Définition [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

<sup>26</sup> Définition sur [www.edusol.education.fr](http://www.edusol.education.fr)

<sup>27</sup> Définition sur [www.e-orientations.com](http://www.e-orientations.com)

(diplôme des métiers d'art) et DSAA (diplôme supérieur d'arts appliqués) » → Art et Artisanat

- Brevet de Technicien (BT) : « 3 ans d'études après la troisième. Certains BT se préparent à partir d'une 2<sup>de</sup> générale et technologique d'autres à partir d'une 2<sup>de</sup> spécifique. Il permet de préparer une formation spécialisée dans un domaine professionnel très précis. Les domaines d'étude sont : Agencement . Ameublement . Dessinateur en arts appliqués (céramique, tapisserie de lisse, verrerie, cristallerie ; volumes architecturaux, dessin de construction d'ameublement et métal d'art) - Dessinateur Maquettiste (arts graphiques ; cartographie) - Métiers de la musique - Papetier - Production et utilisation des cuirs et peaux - Topographe - Vêtement (création et mesure)<sup>28</sup> »
- BTM : « Le B.T.M. est un titre national technique de niveau IV qui sanctionne une haute qualification professionnelle dans un métier garantissant une production de qualité. Il atteste également l'aptitude de son titulaire à organiser, gérer, commercialiser la gamme de fabrication ou de services dans le métier considéré ainsi que son aptitude à encadrer une équipe.

Il s'adresse aux titulaires du CAP, du BEP ou d'un CTM, d'un diplôme ou titre technique homologué de niveau V dans le secteur d'activité concerné. En l'absence de l'un de ces diplômes, le candidat doit justifier d'une pratique professionnelle dans le secteur d'activité d'une durée minimale de trois ans (sans compter le temps d'apprentissage)<sup>29</sup> »

### ■ Niveau III : technicien et technicien supérieur

- Diplôme d'Etat : « Les secteurs professionnels paramédical et social ont leurs filières de formation et leur titre de référence : le diplôme d'état. Sans lui, impossible d'exercer la profession d'infirmier, de prothésiste dentaire, de kiné, d'assistant social ou d'éducateur spécialisé. L'accès aux formations préparant des diplômes d'Etat est sélectif (dossier, tests, concours, examen)<sup>30</sup> »
- Brevet de Technicien Supérieur (BTS) : « Le brevet de technicien supérieur se prépare en section de technicien supérieur dans un lycée. Cette formation accessible après le baccalauréat ou équivalent dispense des enseignements

<sup>28</sup> Définition [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

<sup>29</sup> Définition [www.cm-puydedome.fr](http://www.cm-puydedome.fr)

<sup>30</sup> Définition [www.apprentissage-region-alsace.org](http://www.apprentissage-region-alsace.org)

spécialisés. Elle est accompagnée d'un ou de plusieurs stages en entreprise. Elle permet d'obtenir un diplôme professionnalisé en deux ans<sup>31</sup> »

- Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) : « Le DUT est un diplôme national. Il sanctionne une formation générale et technologique dans un domaine professionnel. Les élèves étudient une spécialité professionnelle dans une branche d'activité.

Les DUT couvrent chacun un domaine professionnel assez large et permettent de s'adapter à une famille d'emplois (par exemple : gestion logistique et transport ; carrières juridiques). Avec l'acquisition de compétences professionnelles multiples et une solide culture générale, le DUT vise la polyvalence<sup>32</sup> »

- Diplôme des métiers d'art (DMA) : « Le DMA, ou diplôme des métiers d'art, est un diplôme de même niveau que le BTS. Il a un caractère plus appliqué que les BTS d'arts et concerne davantage les métiers et techniques traditionnels : facture instrumentale, décor architectural, arts de l'habitat, gravure, reliure, illustration, broderie, céramique.

Il donne accès à des emplois d'assistant concepteur créateur. Il permet également d'acquérir les compétences nécessaires à la création et à la gestion d'une entreprise.

Le DMA se prépare en deux ans après le bac technologique arts appliqués. Avec un autre bac, il faut impérativement un an de mise à niveau. Vous pouvez également préparer un DMA si vous êtes titulaire d'un BMA ou d'un BT arts appliqués<sup>33</sup> »

- Diplôme National des Technologies Spécialisées (DNST) : « Complémentaires aux BTS et DUT, les diplômes nationaux de technologie spécialisés sont enseignés au sein des Instituts universitaires technologiques (IUT) ou des facultés. La formation dure un an en alternance (quatre mois en lycée ou en IUT, huit mois en entreprise) et est destinée à favoriser l'insertion professionnelle par la réalisation d'un projet d'entreprise<sup>34</sup> »

- DEUST : « il prépare en deux ans, à l'université, une formation dans un domaine professionnel pointu : technico-commercial dans le domaine biomédical, formation de formateurs aux métiers du théâtre, techniques du vide et

---

<sup>31</sup> Définition [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

<sup>32</sup> Définition [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

<sup>33</sup> Définition [www.studyrama.fr](http://www.studyrama.fr)

<sup>34</sup> *Ibid*

cryogénie... Au total, plus de 120 spécialités. On en recense quelques unes dans le secteur du management culturel, de l'audiovisuel ou des arts du spectacle. Le choix des matières et l'organisation même du DEUST sont souvent définis en collaboration avec les entreprises<sup>35</sup> »

### ■ Niveaux I et II : cadre et cadre supérieur

- Licence professionnelle : « La licence professionnelle est un diplôme de niveau bac + 3 créé en novembre 1999. La licence professionnelle répond aux engagements européens qui prévoient un cursus licence adapté aux exigences du marché du travail en Europe ainsi qu'à la demande de nouvelles qualifications, entre le niveau technicien supérieur et le niveau ingénieur-cadre supérieur. Elle doit permettre aux étudiants qui le souhaitent d'acquérir rapidement une qualification professionnelle répondant à des besoins et à des métiers clairement identifiés<sup>36</sup> »
- Master : « Le master requiert deux années d'études (4 semestres) et correspond à 120 crédits. La 1re année est dite M1 ; la 2e année, M2. L'accès en 1re année de master se fait de droit avec une licence compatible. Une sélection est organisée pour certaines filières. L'accès en 2e année se fait sur dossier.
  - **Le master pro** dispense une formation de haut niveau dans un domaine de compétence. Il prépare à un métier ou à une fonction et vise l'insertion professionnelle.
  - **Le master recherche** vise la poursuite d'études en doctorat. La 1re année validée (M1) correspond au niveau demandé à l'agrégation (concours de l'enseignement)<sup>37</sup> »
- Doctorat
- Diplômes de grande école
- Diplôme d'études comptables et financières (DECF)
- Diplôme supérieur des arts appliqués (DSAA)

---

<sup>35</sup> Définition [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

<sup>36</sup> Définition [www.studyrama.fr](http://www.studyrama.fr)

<sup>37</sup> Définition [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)

## 2. Méthodologie

## Méthodologie générale adoptée pour le choix des certifications par métier

### ■ *Pour chaque métier, des critères de sélection des certifications ont été déterminés*

- Ces critères ont été choisis à partir de deux sources :
  - Critères de recrutement évoqués lors des **entretiens**
  - Savoir-faire et connaissances cités dans les **référentiels métiers de l'OPIIEC**
- Ces critères ont été classés selon différentes catégories<sup>38</sup> :
  - Compétences générales (communication, analyse, relation clientèle...)
  - Compétences et connaissances techniques, au cœur du métier
  - Caractéristiques du parcours de formation (stage, VAE, alternance, échanges internationaux)

### ■ *La recherche des certifications correspondant à ces critères a été faite à partir de plusieurs sources*

- Les certifications citées par les entreprises lors des **entretiens**
- Des sources **spécifiques à chaque secteur**<sup>39</sup>
  - Pour le secteur de l'informatique, le **carnet d'adresse** des formations en informatique accessibles par la VAE, en ligne sur le site **du FAFIEC**<sup>40</sup>
  - Pour l'ingénierie, le **moteur de recherche** des formations dans le domaine de l'ingénierie, en ligne **de SYNTEC Ingénierie** <sup>41</sup>
- Une recherche par spécialité à partir du **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup> Pour chaque métier, les différents critères ont été formalisés sous forme d'un tableau. Ces tableaux mettent également en évidence les domaines de spécialisation et/ou les secteurs d'intervention jugés intéressants pour les recruteurs.

<sup>39</sup> Les contenus des formations n'ont été examinés que lorsque leur intitulé semblait pouvoir convenir à au moins un des métiers étudiés

<sup>40</sup> [http://www.fafiec.fr/content/EDDF\\_EDEC/carnet\\_adresses/?type\\_info=C](http://www.fafiec.fr/content/EDDF_EDEC/carnet_adresses/?type_info=C)

<sup>41</sup> <http://www.syntec-ingenierie.fr/fr/formationsetstages/annuaireetlexique/moteurderecherche>

<sup>42</sup> <http://www.cncp.gouv.fr>

- Les certifications répertoriées par l'ONISEP pour chacun des métiers étudiés ou pour les métiers s'en rapprochant le plus<sup>43</sup>
- Une recherche par mot clé et par domaine de spécialité à partir du **moteur de recherche du CIDJ** pour les masters, les licences professionnelles et les DUT<sup>44</sup>
- Une recherche par **mot clé** (intitulé du métier par exemple) à partir de Google

■ *Une même démarche a été adoptée pour l'ensemble des secteurs, privilégiant la pertinence des certifications recommandées*

- **Seules les certifications correspondant aux critères de sélection définis ont été retenues**
- **Les certifications (y compris celles citées lors des entretiens) ont été conseillées pour le métier auquel elles correspondent le mieux**

Néanmoins, **celles qui correspondent également à un ou plusieurs autres métiers** (au regard du contenu de la certification ou de ses débouchés), **font parfois l'objet d'une liste de certifications complémentaire**

- **Une attention particulière a été portée à l'accessibilité des certifications par validation des acquis de l'expérience (VAE), qui a fait l'objet d'un critère de sélection des certifications pour chaque métier**
- **Les certifications peu connues par les recruteurs<sup>45</sup> ont été privilégiées** (par exemple, pour les métiers d'ingénieur, la recherche de certifications a été davantage ciblée sur les masters proposés par les universités que sur les écoles d'ingénieurs)
- Une seule fiche a pu être réalisée pour des certifications correspondant à la même offre de formation (DUT, BTS, réseaux d'écoles, MIAGE...)

---

<sup>43</sup> <http://www.onisep.fr/onisep-portail>

<sup>44</sup> <http://www.u-bourgogne.fr/SIO/diplomes/index.php>

<sup>45</sup> Selon les entretiens réalisés

### **3. Critères de sélection et certifications du secteur des foires, salons et congrès**

3.1 Pour le métier de responsable manifestations

3.2 Pour le métier de responsable technique et logistique

3.3 Pour le métier d'agent d'intervention

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Management, animation, coordination
  - Orientation client-commercial
  - Communication
  - Langue étrangère
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Connaissance du secteur d'activités des foires, salons, congrès
  - Planification, organisation, logistique
  - Elaboration d'un budget
  - Négociation
  - Prospection-Vente
  - Marketing, étude de marché    Elaboration d'un cahier des charges (de manifestation)
  - Relations publiques, relations médias
  - Connaissances en économie, finance, droit, gestion
  - Connaissance et application des règles de sécurité
  - Gestion de projet
- **accès par VAE**

## ■ *Certifications retenues*

Licence Management du Sport filière Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	17 Universités
Licence Professionnelle Activités et techniques de communication spécialité management de l'événementiel	Université Lille I
Licence professionnelle Communication et Management des Evénements	IUT d'Angoulême
Licence Professionnelle Management des organisations option gestion et organisation des manifestations, des spectacles et des événements sportifs	Université d'Orléans
Post BTS, DUT ou DEUG Marketing événementiel	Institution Robin, Saint Vincent de Paul
Diplôme de L'ISC, spécialisation marketing stratégie	ISC Paris
DU Management d'événements	IECS, Université Robert Schuman, Strasbourg
Master 2 Communication et management d'évènements	EFAP
Master 2 management des événements et des loisirs sportifs	Paris XI, Orsay
Master 2 marketing, communication et stratégies commerciales	INSEEC (à titre d'exemple d'une école de commerce, filière marketing)
Master 2 professionnel Economie, gestion, communication mention sciences du management spécialité marketing et stratégie	Université de Poitiers
Master en Ingénierie Commerciale et Management de Projets	INSEEC Paris et Bordeaux
Master en management, spécialité gestion de projets et d'affaires	CNAM
Master entertainment and media management, option management de l'événementiel	EUROMED (Marseille)

Master grande école majeure marketing for product manager	Audencia Nantes
Master marketing	IAE Bordeaux
Master marketing chef de produit	IAE Gustave Eiffel
Master marketing des services	IAE de Brest
Master marketing et pratiques commerciales	IAE Paris - La Sorbonne
Master sciences de gestion Mention management et conseil Spécialité marketing, chef de produit	Université Paris XII Val de Marne
Master Sciences du sport et du mouvement humain Spécialité : Management des évènements et des loisirs sportifs	Université paris X (Nanterre)
Master sport, organisation, loisirs, événementiel, communication	Université du droit et de la santé Lille II et Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis
Master wine management and marketing	Bordeaux international wine Institute (INSEEC)
Certificat de chargé de communication événementielle	CERFPA Nice
Formation EVENT -Stratégie et création de l'événement	ISCOM

### **3. Critères de sélection et certifications du secteur des foires, salons et congrès**

**3.1 Pour le métier de responsable manifestations**

**3.2 Pour le métier de responsable technique et logistique**

**3.3 Pour le métier d'agent d'intervention**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Animation d'équipe, management
  - Orientation client- commercial
  - Communication
  - Négociation
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Connaissance des contraintes techniques et/ou d'organisation de l'événementiel
  - Gestion et suivi de chantier
  - Gestion et suivi de projet
  - Maîtrise des techniques de montage, démontage
  - Propositions de solutions techniques
  - Sécurité
  - Gestion commerciale et budgétaire
  - Planification, logistique, organisation
  - Connaissances techniques (électricité, menuiserie...)
  - Informatique
- **accès par VAE**

## ■ *Certifications retenues*

BTS Bâtiment	50 organismes dispensateurs
BTS technico-commercial	Nombreux organismes dispensateurs
BTS travaux publics	Nombreux organismes dispensateurs
Conducteur de travaux - Bâtiment et travaux publics - tous corps d'Etat	CFPTC Toulouse
Conducteur de Travaux - Travaux Publics	CFC Egletons
Conducteur de travaux en équipement électrique	CFPTC Toulouse
DUT génie civil option bâtiment	Nombreux organismes dispensateurs
DUT génie civil option travaux publics et aménagement	Nombreux organismes dispensateurs
DUT techniques de commercialisation	Nombreux organismes dispensateurs
Titre de collaborateur d'encadrement technique et de gestion du bâtiment et des travaux publics	CCI de Grenoble-ISCO
Titre de conducteur de travaux	AFBAT
Titre de régisseur du spectacle	ISTS
Licence Professionnelle Aménagement du paysage spécialité Gestion et management des chantiers d'aménagement de l'espace	UVSQ
Licence Professionnelle Bâtiment et construction option conduite et gestion de projets BTP	Université du Havre
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Conduite de travaux en bâtiment (il existe aussi une spécialité travaux publics)	Université Joseph Fournier, Grenoble
Licence Professionnelle Droit économie gestion mention gestion de la production industrielle spécialité management de la production et logistique interne	Nancy II
Licence Professionnelle Génie civil et construction option bâtiment, travaux publics (il existe aussi une option habitat, énergie et environnement)	Université de la Réunion
Licence Professionnelle Génie civil et construction option conducteur de travaux, gestionnaire de la production dans les industries du BTP	Université Rennes I
Licence Professionnelle Génie civil et construction option construction et aménagement	Strasbourg III
Licence Professionnelle Génie civil et construction option gestion de travaux et encadrement de chantier (GTEC)	Université de Perpignan

Licence professionnelle logistique	Lyon II
Titre de directeur technique de spectacles vivants	CFPTS
Titre de régisseur général	CFPTS
Diplôme d'ingénieur en sécurité (année de spécialisation pour des ingénieurs déjà diplômés)	CNAM
Diplôme d'ingénieur, spécialité travaux publics (il existe aussi une spécialité bâtiment)	ESTP
Master 2 management de projet	IUP Management - Université Jean Monnet - Saint-Etienne
Titre de directeur technique des entreprises de spectacle vivant	ISTS

### **3. Critères de sélection et certifications du secteur des foires, salons et congrès**

**3.1 Pour le métier de responsable manifestations**

**3.2 Pour le métier de responsable technique et logistique**

**3.3 Pour le métier d'agent d'intervention**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Capacités d'organisation
  - Animation, coordination
  - Communication
  - Orientation client (commercial)
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Connaissances du fonctionnement d'un salon (déroulement, activités des intervenants)
  - Vérification de la réalisation de la demande du client
  - Résolution des difficultés liées au montage
  - Sécurité
  - Maîtrise d'une spécialité technique
- **accès par VAE**

## ■ *Certifications retenues*

BCP menuisier agenceur	Chambre des métiers d'Alsace
BEP Métiers de l'électrotechnique	Différents organismes dispensateurs
CAP Accessoiriste-réalisateur	Différents organismes dispensateurs
CAP Menuisier Installateur	Différents organismes dispensateurs
CAP monteur de structures mobiles	Différents organismes dispensateurs
CAP Serrurier métallier	Différents organismes dispensateurs
CAP Tapissier-tapissière d'ameublement en décor	Différents organismes dispensateurs
Titre professionnel Installateur(trice) d'équipements sanitaires	Différents organismes dispensateurs
TP Agent de sûreté et de sécurité privé	Différents organismes dispensateurs
TP Cariste d'entrepôt	Différents organismes dispensateurs
TP électricien d'équipement	Différents organismes dispensateurs
TP Menuisier d'agencement	Différents organismes dispensateurs
Bac pro sécurité	Différents organismes dispensateurs
BP Menuisier	Différents organismes dispensateurs
Brevet des métiers d'art Technicien des métiers du spectacle option machiniste-constructeur de spectacle	Différents organismes dispensateurs
Brevet professionnel Installations et équipements électriques	Différents organismes dispensateurs
Mention complémentaire niveau IV organisateur de réceptions	Différents organismes dispensateurs
Mention complémentaire peinture décoration	Différents organismes dispensateurs
Technicien du spectacle	ADAMS
Technicien du spectacle vivant option son, option lumière	IGTS
Titre peintre en décors	L'atelier des peintres en décor
DMA Régie de spectacle, option lumière	Différents organismes dispensateurs
DUT Hygiène sécurité environnement	Différents organismes dispensateurs
Titre décorateur étalagiste	Le Vigan

## **4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil**

**4.1 Pour le métier de chargé de recherche**

**4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing**

**4.3 Pour le métier de consultant en management**

**4.4 Pour le métier de consultant en recrutement**

**4.5 Pour le métier de consultant RP**

**4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Appréhension des différentes fonctions d'une entreprises, d'en comprendre le fonctionnement
  - Compréhension de l'organisation d'une entreprise
  - Compréhension de l'environnement international des entreprises
  - Diversité des enseignements, pluri-disciplinarité
  - Méthodologie de recherches/ ingénierie documentaire
  - Capacité de rédaction
  - Capacité d'analyse et synthèse
- **Compétences spécifiques**
  - Communication
  - Anglais
  - Autres langues
  - Négociation internationale
  - Recrutement et gestion des RH
  - Gestion de projet
  - Systèmes d'informations
  - Droit, Environnement juridique de l'entreprise
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ *Certifications retenues*

Chef de projet en ingénierie documentaire	CNAM
Magistère de relations internationales et action à l'étranger	Université Paris 1 La Sorbonne
Master 1 ou 2 sociologie de la communication et animation des territoires en alternance	Université catholique d'Angers
Master 2 Administration des Entreprises	IAE Tours
Master 2 Droit des affaires spécialité droit économique	Université Paul Cézanne Aix Marseille 3
Master 2 LEA spécialité professionnelle Commerce international langues appliquées	Université Lyon 2
Master 2 professionnel LEA spécialité Affaires économiques internationales	Université de Toulouse le Mirail
Master 2 Science Politique - relations internationales parcours intelligence économique	Université de Lyon
Master Commerce international, responsable du développement international	Université de Bretagne sud
Master LEA Affaires internationales et information stratégique parcours intelligence économique, culture et organisation	Université de Provence
Master professionnel domaine lettres et langues -mention langues étrangères, affaires commerce - spécialité négociateur trilingue en commerce international	Université d'Angers
Master professionnel Langues appliquées commerce et communication dspecialité compétitivité internationale des entreprises de la mention stratégies compétitives et diversités culturelles	Université Blaise Pascal Clermont Ferrand
Master Recherche Sciences: Etudes sociales des sciences et technologies -organisation semestrielle de l'enseignement	Université de Strasbourg - sciences économiques de gestion

## **4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil**

**4.1 Pour le métier de chargé de recherche**

**4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing**

**4.3 Pour le métier de consultant en management**

**4.4 Pour le métier de consultant en recrutement**

**4.5 Pour le métier de consultant RP**

**4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Economie, finance
  - Marketing
  - Enjeux internationaux
  - Etudes marketing
  - Capacité de rédaction
  - Collecte et analyse de données
  - Relation, négociation commerciale
  - Traitement et analyse de l'information
- **Compétences spécifiques**
  - Communication
  - Anglais
  - Gestion de projet
  - Logiciels et langages informatiques
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

■ *Certifications retenues par la Commission sociale*

Etablissement	Formation
AUDENCIA	Master Grande Ecole - Pilotage des stratégie de l'offre mkg
CELSA	Master Marketing & stratégies de marques
CERAM	Master Grande Ecole - Majeure Mkg
ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	Master Grande Ecole - Spécialisation Mkg
Ecole de management Léonard de Vinci	Master Grande école - majeure marketing
EDHEC - Cycle Gde Ecole	Master Grande Ecole - Majeure Mkg
EM LYON	Master Grande Ecole - Dominante Mkg
EM LYON	Mastère spécialisé Marketing et Management des services
ENSAE	Master de l'ENSAE
ESC AMIENS	Master Grande école - majeure marketing
ESC REIMS	Master Grande Ecole - Majeure Mkg
ESC ROUEN	Mastère spécialisé Etudes et décision marketing
ESC TROYES	Master Grande école - majeure marketing
ESCEM	Master Grande école - majeure marketing
ESCP-EAP	Mastère Marketing et Communication
ESSCA	Master Grande école - majeure marketing
ESSEC	Mastère spécialisé Marketing Management
EUROMED	Master Grande école - majeure marketing
HEC	Mastère spécialisé Intelligence marketing
HEC	Master Grande Ecole - Majeure Mkg
IAE AIX-EN-PROVENCE - Université Marseille 3	Master Marketing Appliqué
IAE BORDEAUX	Master Marketing
IAE BREST	Master Marketing des services
IAE CAEN	Master Marketing
IAE DIJON	Master Marketing
IAE GRENOBLE / ESA	Master Marketing quantitatif
IAE LILLE - Université Lille 1	Master Marketing Etudes et analyses marketing et commercial
IAE NANTES	Master Marketing des produits et services de santé
IAE NICE	Master Marketing et stratégie - Etudes de marchés et commercialisation
IAE PARIS - Université Panthéon Sorbonne	Master Marketing et Pratiques Commerciales

IAE POITIERS - Université Poitiers	Master Marketing et stratégie
IAE RENNES	Master Marketing parcours Chargé d'études
IAE RENNES	Master Recherche marketing
IAE ROUEN	Master Marketing
IAE TOULOUSE - Université Tlse 1	Master Marketing spécialité Métiers du Conseil
IAE TOURS - Université Tours	Master Marketing des services
IECS Strasbourg	Master Marketing
IEP GRENOBLE	Master Progis, études d'opinion et de marché
IEP PARIS	Master spécialisé Etudes et stratégie marketing - Communication
INSEEC	Master Grande école - majeure marketing analytique
INSFA - Agrocampus	Master Statistiques appliquées en IAA
ISC PARIS	Master Grande école - majeure marketing
UNIVERSITE CLERMONT I	Master MDC Marketing
UNIVERSITE DE BRETAGNE OCCIDENTALE	Master Psychologie sociale des représentations : études qualitatives & quantitatives
UNIVERSITE DE CERGY PONTOISE	Master Management des Etudes Mkg
UNIVERSITE LA ROCHELLE	Master Marketing des Services
UNIVERSITE NANTES	Master études de marché et prise de décision marketing
UNIVERSITE ORLEANS	Master Econométrie et Statistique Appliquée (ESA)
UNIVERSITE PARIS DAUPHINE	Master Marketing
UNIVERSITE PARIS DAUPHINE	Master Recherche - Marketing et Stratégie
UNIVERSITE PARIS I - PANTHEON SORBONNE	Master Recherche - option marketing et option marketing- stratégie
UNIVERSITE PARIS I - PANTHEON SORBONNE	Master Science du mgt - option marketing
UNIVERSITE PARIS VII - Denis Diderot	Master Consultants et Chargés d'Etudes Socio-Economiques
UNIVERSITE PARIS X - NANTERRE	Master Psychologie sociale appliquée : contexte, organisation & décision
UNIVERSITE PARIS XII - VAL DE MARNE	Master Recherche Sciences de Gestion - Coursus Marketing

## ■ *Certifications retenues*

Licence professionnelle commerce option développement commercial et gestion des échanges	Université de Picardie
Diplôme de ICS spécialisation marketing et stratégie	ICS Paris
Diplôme d'Ecole sup de commerce spé Marketing	IECS Strasbourg
Master 2 marketing	IAE Bordeaux
Master 2 marketing, communication et stratégie commerciale	INSEEC
Master 2 Pro droit administration économie et gestion spécialité marketing des services	IAE Brest
Master 2 pro Economie, gestion, communication mention sciences du management et stratégie	Université de Poitiers
Master 2 SSAMECI spécialité consultants et chargés d'études socio économique	Université Paris Diderot 7
Master chargé d'études économiques et marketing	Université de Pau
Master de sciences et technologies, mention sciences fondamentales et technologies spécialité ingénierie des données en sciences sociales et économie	Université de Savoie
Master droit, économie, gestion, mention sciences du management spécialité marketing	Université de Bourgogne
Master Economie Gestion mention expertise économique et gestion des risques	Université de Rouen
Master en sciences sociales enquêtes, terrains et théories	EHESS et ENS
Master grande école majeure marketing for Product manager	Audencia Nantes
Master Ingénierie Economique	Université de Rennes 1
Master marketing et pratiques commerciales	IAE Paris Univ paris 1 panthéon
Master mention sociologique, spécialité chargé d'études sociologiques	Université de Bordeaux 2
Master Pro Economie gestion management	Faculté Sciences Economiques et de gestion

Master pro sciences humaines et sociales spé psychologie sociale des représentations: études qualitatives et quantitatives	Université de Bretagne Occidentale
Master pro statistique appliquée spé statistique pour l'entreprise	Université Rennes 2
Master Professionnel gestion économie, mention sciences de gestion	Université Paris 10
Master sciences de gestion mention management et conseil spécialité marketing, chef de produits	Université de Marne la Vallée
Master sciences du management et parcours des études marketing	Université de Cergy Pontoise groupe Itin-Escia
Master Sciences économiques mention éco quantitative et expertise internationale spécialité méthodes appliquées de la statistique et de l'économétrie pour le traitement et l'analyse d'information	Université Paris 12 Val de Marne
Master spécialité ingénierie de l'information économique et statistiques	Université Charles De Gaulle Lille 3

## **4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil**

- 4.1 Pour le métier de chargé de recherche**
- 4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing**

**4.3 Pour le métier de consultant en management**

- 4.4 Pour le métier de consultant en recrutement**
- 4.5 Pour le métier de consultant RP**
- 4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Appréhension des différentes fonctions d'une entreprise et de son fonctionnement
  - Compréhension de la logique économique d'une entreprise
  - Compréhension de l'environnement international des entreprises
  - Stratégie et développement de l'entreprise
  - Capacité d'analyse et synthèse
- **Compétences spécifiques**
  - Anglais
  - Audit
  - Analyses et diagnostic financiers
  - Management système d'information
  - Communication
  - Gestion de projet
  - Gestion des ressources
  - Métiers du conseil
  - Relation commerciale
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ *Certifications retenues*

Consultant en Management	IDCE (institut pour le développement du conseil et de l'entreprise)
licence professionnelle management des organisations assistance et pilotage de projets	Université de Reims
Licence professionnelle management des organisations management opérationnel des entreprises	Université de Savoie
Diplôme d'ingénieur de ENSAE	ENSAE
Diplôme d'ingénieur des mines	Le réseau des mines
Diplôme d'ingénieur ECE	Ecole Centrale d'électronique de Paris
Diplôme ENAS	ENAS
Ingénieur	Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications de Bretagne
Ingénieur	Ecole Nationale supérieure de mathématiques appliquées de Grenoble
Ingénieur diplômé	ENSTA (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées)
Ingénieur diplômé	UTC (université technologique de Compiègne)
Ingénieur diplômé	UTBM (université technologique de Belfort)
Ingénieur diplômé	ECP (centrale paris)
Ingénieur diplômé	IFMA
Ingénieur diplômé	Supélec'
Ingénieur diplômé	Ponts et chaussées

Ingénieur diplômé	ESIEA (Ecole Sup d'informatique, électronique, automatique)
Management et gestion des entreprises	Association des facultés catholiques de Lyon Ecole Supérieure de Management et de Gestion
Manager de la stratégie et des ressources humaines	CCI de Paris Tecomah
Master 2 Economie Appliquée spécialité analyse et développement de l'entreprise	Université de Nancy 2
Master 2 Economie et gestion mention projet, innovation, conception	Polytechnique- Mines - Marne la vallée
Master 2 EIG spécialité ingénierie économique	IUP Grenoble
Master 2 gestion conseil et dynamiques de changement dans les organisations	université Paris Dauphine
Master 2 Gestion du management Audit interne des organisations	CFA Epure Méditerranée Marseille
Master 2 Gestion stratégique des ressources humaines industrie de conseil aux entreprises	université 4 paul valéry Montpellier
Master 2 Pro Sciences du management spécialité finance d'entreprise contrôle de gestion	IAE Toulon VAR
Master 2 recherche Droit -administration-eco-gestion	Université de Brest IAE de Bretagne Occidentale
Master en management spécialité gestion de projets et d'affaires	CNAM
Master pro gestion mention marketing et stratégie	Université Paris Dauphine
Mastère consultant en organisation et manager	EM Lyon

## **4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil**

- 4.1 Pour le métier de chargé de recherche**
- 4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing**
- 4.3 Pour le métier de consultant en management**

**4.4 Pour le métier de consultant en recrutement**

- 4.5 Pour le métier de consultant RP**
- 4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**

- Appréhension des différentes fonctions d'une entreprise et de son fonctionnement
- Compréhension de la logique économique d'une entreprise
- Compréhension de l'environnement international des entreprises
- Diversité des enseignements, pluri-disciplinarité
- Capacité de rédaction
- Capacité d'analyse et synthèse
- Relation client, sens commercial

- **Compétences spécifiques**

- Communication
- Anglais
- Gestion de projet
- Gestion des RH
- Méthodologies et outils pour le conseil
- Méthodologies et outils pour l'industrie
- Droit

- **Caractéristiques du parcours de formation**

- Stage
- Echanges Internationaux
- VAE
- Alternance possible

## ■ *Certifications retenues*

Master 2 communication, management et gestion de projet	Université d'Angers
Master 2 en Ingénierie commerciale et management de projets	INSEEC Paris Bordeaux
Master 2 Gestion des ressources humaines et relation du travail	Université Rennes 1
Master 2 Gestion des ressources humaines et relation du travail	Université Panthéon Assas - Paris2
Master 2 Management des Ressources humaines, Spécialité Conseil en RH	Université de Toulouse 1
Master 2 pro Droit - Administration- Economie - Gestion	IAE Bretagne
Master 2 Pro Entreprises, stratégies et ressources humaines, Administration et gestion de l'emploi	Université Paris 1
Master 2 pro Sciences de gestion spécialité management général métiers de la GRH	IAE Lille
Master 2 pro: Droit, Economie et Gestion mention Administration des entreprises	IAE Orléans
Master 2 pro: Gestion stratégique des Ressources humaines - Industrie et Conseil aux entreprises	Université 4 Paul Valéry Montpellier
Master 2 Professionnel Lettres et Langues - mention langue et communication spé.comm, négo multilingues et gestion de projet	Université de Bretagne occidentale
Master 2 Recherche Economie du travail, gestion des ressources humaines et innovation	Aix Marseille 2
Master 2 responsable en gestion des ressources humaines	ISFOGEP

## **4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil**

- 4.1 Pour le métier de chargé de recherche**
- 4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing**
- 4.3 Pour le métier de consultant en management**
- 4.4 Pour le métier de en recrutement**

**4.5 Pour le métier de consultant RP**

**4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Economie
  - Stratégie de communication et marketing
  - Compréhension de l'environnement économique des entreprises
  - Diversité des enseignements
  - Droit des médias, de la communication, de l'information
  - Traitement et analyse de l'information
  - Capacité d'analyse et synthèse
  - Négociation commerciale
- **Compétences spécifiques**
  - NTIC
  - Anglais
  - Autres langues
  - Communication orale
  - Techniques rédactionnelles
  - Gestion de projet
  - Management
  - Évènementiel
  - Communication de crise
  - Evaluation des projets de communication
- **Caractéristiques de la certification**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

■ *Certifications retenues par la Commission sociale*

Etablissement	Formation
EFAP - Paris	Filière Agence
	Master Communication & Management d'évènements
EFAP Lille - Europe	Master Communication du management public
IEP Lille	Master communication institutionnelle & financière en entreprise
IEP Paris	Ecole de la Communication
	Cursus général
Université Paris IV	CELSA
Université Paris XIII	Master communication des entreprises
	Master Communication & RH
IRCOM	Diplôme en communication
IAE Aix	Master en management de la communication d'entreprise et du changement
ISCOM	2ème cycle dominante RP
	Cycle COMAL - Communication globale
ESCP-EAP	
Université Paris-Dauphine	Master M2 Professionnel Communication, Marketing Intégré
EDHEC	Majeure mkg & communication - campus de Lille
ESSEC	Chaire Media + chaire Communication
EFFICOM	Majeure Information & Communication

Institut Français de Presse (IFP)	Licence Information & Communication
	Diplôme Universitaire IFP
	Masters recherche Medias & Communication (3 spécialités)
	Master pro Communication & Multimedia
Institut Supérieur Communication Presse Audio - ISCPA	Cycle master professionnel - Communication institutionnelle
Institut International Communication Paris - IICP	Cycle Com - Niveaux Bachelors (Comm 3) à Master (Comm 5)
ACI - Negocia	Diplôme de l'école
Sciences.com - Groupe Audencia	Bachelor Métiers de la communication & des medias (niveau Bac+3)
	Programme européen Management de la Communication
Université Marne La Vallée	Master mention Entreprises, RH, Innovation, Communication, compétences mention communication des entreprises

## ■ *Certifications retenues*

Chargé de relations publiques	ISERP - Institut sup libre d'enseignement des relations publiques et de la communication
Licence professionnelle activités et techniques de communication spécialité management de l'évènementiel	Université Lille 1
Licence professionnelle communication et management des évènements	IUT Angoulême
Licence sciences de l'information et de la communication filière communication	Université catholique d'Angers
Post BTS ou DEUG marketing évènementiel	Institut Robin (en cours d'homologation)
Responsable communication	ISCOM
Responsable de communication	IRCOM
Magistère journalisme, communication, économie	Université Paul Cézanne Aix Marseille 3
Management de la communication d'entreprise et du changement	IAE Aix en Provence
Master 1 Information et communication système information et communication	CFA Epure Marseille (lieu des cours Nice)
Master 2 Communication d'entreprise et d'influence	ISCPA
Master 2 communication du management public	EFAP
Master 2 communication globale	IICP
Master 2 communication institutionnelle et financière en entreprise	IEP Lille
Master 2 Diplôme du CELSA	CELSA
Master 2 Economie Appliquée sciences de la communication	Université Paul Cézanne Aix Marseille 3
Master 2 gestion mention marketing et stratégie communication marketing intégrée	Université Paris Dauphine
Master 2 Information et communication spécialité communication des organisations	Université Lyon 2

Master 2 Management de la communication d'évènements	EFAP
Master 2 Médias santé et communication	Université de la méditerranée aix marseille2
Master 2 mention Entreprises RH innovation communication	Université Marne la Vallée
Master 2 Métiers de l'information et de la communication spécialité communication et ressources humaines	Université Paris 13
Master 2 professionnel communication et multimédia	IFP
Master Communication	IEP Paris
Master Information communication 2ème année spé ingénierie des médias	Université Toulon Var
Diplôme information et communication spécialisation chargé de communication	EFFICOM Paris

## **4. Critères de sélection et certifications du secteur du conseil**

- 4.1 Pour le métier de chargé de recherche**
- 4.2 Pour le métier de chargé d'études marketing**
- 4.3 Pour le métier de consultant en management**
- 4.4 Pour le métier de en recrutement**
- 4.5 Pour le métier de consultant RP**

- 4.6 Les écoles de commerce retenues pour l'ensemble des métiers

## Liste des écoles retenues

Master Grande Ecole	Audencia Nantes
Diplôme d'études supérieures de commerce	CERAM Business School Sophia Antipolis
Master de Management	EDHEC (Paris, Lille, Nice)
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Bordeaux
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Grenoble
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC la Rochelle
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Montpellier
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Reims
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Toulouse
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESCEM Tours Poitiers
MBA ESSEC	ESSEC
Diplôme de la Haute Ecole de commerce	HEC
Master INT Management	INT Management

## **5. Les certifications du secteur de l'informatique**

- 5.1 Pour le métier d'ingénieur système**
- 5.2 Pour le métier d'ingénieur de production**
- 5.3 Pour le métier d'ingénieur d'études et développement**
- 5.4 Pour le métier de chef de projet**
- 5.5 Pour le métier de consultant technico-fonctionnel**
- 5.6 Pour le métier de consultant avant-vente**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises
  - Communication
  - Capacité d'analyse
  - Management
  - Relation clientèle, sens commercial
  - Capacité d'adaptation
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Maîtrise de plusieurs types de systèmes
  - Administration d'un système
  - Conception, développement d'applications, de systèmes Architectures systèmes, gestion des bases de données
  - Sécurisation
- **Spécialisations**
  - Site Internet
  - Réseaux
  - Electronique, systèmes embarqués
  - Approche juridique et économique
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ Certifications retenues

Licence Professionnelle Analyste concepteur des systèmes d'information et de décision	CNAM
Licence professionnelle informatique et logiciels Administration des systèmes et réseaux	Université de Nice (Sophia Antipolis)
Licence professionnelle informatique: Systèmes informatiques et logiciels Administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres	Université Nancy II
Licence professionnelle Sciences, santé, technologies mention systèmes informatique et logiciel option Administration / maintenance de systèmes et d'applications réparties	Université de Besançon
Licence professionnelle Systèmes Informatiques et Logiciels option sécurité informatique	Université d'Artois
Licence professionnelle Systèmes informatiques et logiciels, spécialité Technologies de l'information et de la communication en PMO	Toulouse I
LICENCE PROFESSIONNELLE Gestion des Systèmes et Réseaux Dans les petites et moyennes Organisations (LP GSR)	IUT de Lannion
Master 2 Mention : Informatique des Organisations, Spécialité : Ingénierie et gestion des systèmes d'information	Toulouse (Université Toulouse I sciences sociales)
Diplôme d'ingénieur Cnam (HTT) Spécialité Informatique option Systèmes d'information (ISI)	CNAM
Diplôme d'ingénieur informatique - réseau télécoms	Angers (ISAIP-ESAIP)
Diplôme d'ingénieur majeure systèmes d'information et réseaux	Ecole centrale d'électronique de Paris
Diplôme d'ingénieur option systèmes d'information	ISEP
Diplôme d'ingénieur spécialité réseaux et télécommunications	ENSEIRB
Master 2 Concepteur des architectures des machines et des systèmes informatique	Toulouse (Institut national polytechnique et Université Paul Sabatier )
Master 2 Informatique avancée et applications option Fiabilité et Sûreté des Systèmes Informatiques	Aix Marseille (Aix-Marseille I)
Master 2 Informatique avancée et applications option Intégration de systèmes logiciels	Aix Marseille (Aix-Marseille I)
Master 2 Intégration des systèmes d'information	Université de Corse
Master 2 Organisation et protection des systèmes d'information dans les entreprises	Lyon (Faculté des sciences économiques et de gestion)

Master administration des systèmes	EPITA
Master pro Sciences de modélisation, information et systèmes mention informatique spécialité ingénierie des systèmes de télécommunication et réseaux informatiques	Toulouse III
Master pro Sciences et technologies mention informatique spécialité systèmes d'information et réseaux	Tours (UFR des sciences et techniques)
Master pro sciences et technologies mention sciences de l'information et des systèmes spécialité ingénierie des systèmes d'information	(Univesité Paul Cézanne et Université de Toulon
Master professionnel mention Informatique des métiers et des applications spécialité Informatique des Systèmes Embarqués	Paris VIII
Master professionnel, Spécialité Ingénierie des Réseaux et des Systèmes (IRS)	UVSQ
Master SCIENCES ET TECHNOLOGIE INFORMATIQUE Ingénierie des systèmes, réseaux et applications distribuées	Amiens (Université de Picardie Jules Verne)
Master sciences, technologies et santé Mention et technologies de l'information et de la communication Spécialité « sécurité des systèmes d'information »	Troye (Université technologique)
Master sécurité des systèmes d'information	Rennes I
Mastère spécialisé en architecture des systèmes d'information	ENSTA
Mastère spécialisé en ingénierie des systèmes ouverts	Centrale Paris
Post-Master professionnel Systèmes, Réseaux et Sécurité (SRS)	Paris (EPITA-école pour l'informatique et les techniques avancées)

## **5. Les certifications du secteur de l'informatique**

**5.1 Pour le métier d'ingénieur système**

**5.2 Pour le métier d'ingénieur de production**

**5.3 Pour le métier d'ingénieur d'études et développement**

**5.4 Pour le métier de chef de projet**

**5.5 Pour le métier de consultant technico-fonctionnel**

**5.6 Pour le métier de consultant avant-vente**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises
  - Management
  - Capacité d'analyse, de synthèse
  - Relationnel-relation clientèle
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Intégration de logiciels, éléments du système et du réseau
  - Test, vérification de compatibilité (spécification, planification, réalisation, bilan)
  - Connaissances en architecture technique
  - Connaissances de l'environnement de développement et de production
  - Conception, modélisation d'applications
  - Programmation
  - Connaissance des normes et outils de développement
  - Gestion de projet
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ Certifications retenues

BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	Nombreux Instituts, écoles, CFA...
DUT génie électrique et informatique industrielle	Université du littoral Côte d'opale
DUT Informatique	Paris (Conservatoire National des arts et métiers)
DUT Informatique	Université de Nice Sophia Antipolis
Licence professionnelle Conception des Systèmes d'Information, Intégration et Décision (CSID)	Paris VIII Vincennes Saint-Denis
Licence Professionnelle Systèmes Informatiques et Logiciels (SIL) Spécialité : Génie Logiciel et Systèmes d'Information (GLSI)	Lille I
Diplôme d'ingénieur	Centrale Paris
Diplôme d'ingénieur majeure architecture des systèmes et réseaux mineure techniques de management	ESIEA
Diplôme d'ingénieur option intégration de systèmes et gestion de projet	ISEP
Diplôme d'ingénieur option management des systèmes d'information	Les Mines
Diplôme d'ingénieur spécialité systèmes d'information et de communication	Université de technologie de Troyes (UTT)
Master 2 électronique, électrotechnique, automatique, parcours Ingénierie, Pilotage et Performance des Systèmes Industriels	Bordeaux I
MASTER 2 Ingénierie des Systèmes Industriels -ISI- spécialité Génie Electrique Informatique Industrielle	Bordeaux I
Master 2 professionnel Informatique et systèmes spécialité sécurité des systèmes informatiques	Université d'Evry val d'essonne
MASTER 2 professionnel Sciences et Technologies MENTION Méthodes informatiques appliquées à la gestion SPECIALITE Systèmes d'information répartis	Université d'Orléans
Master 2 Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication, Informatique parcours méthodes logicielles pour les réseaux et systèmes informatiques	Université de Reims Champagne Ardenne
Master informatique avancée et applications option intégration de systèmes logiciels	Université Aix-Marseille II
Master Informatique spécialité ingénierie de projets informatiques- Nouvelles technologies	Lille I

Master pro Management des systèmes d'information, spécialité Management des systèmes d'information et d'organisation	Grenoble (Université Pierre Mendès France)
Master pro Sciences et ingénierie mention informatique et systèmes spécialité architecture de systèmes en réseaux	Université d'Evry-Val-d'Essonne
Master recherche Sciences et ingénierie mention informatique et systèmes spécialité modèles, optimisation, programmation et services	Evry val d'essonne
Mastère professionnel Architecture des Systèmes d'Information (ASI)	EPITA
Mastère professionnel Informatique pour le Décideur (IPD)	EPITA
Mastère spécialisé en management et ingénierie des systèmes d'information	ESC Toulouse
MIAGE	IUP Miage (20 en France)
Titre d'ingénieur diplômé spécialité Génie Informatique	INSA de Toulouse

## **5. Les certifications du secteur de l'informatique**

**5.1 Pour le métier d'ingénieur système**

**5.2 Pour le métier d'ingénieur de production**

**5.3 Pour le métier d'ingénieur d'études et développement**

**5.4 Pour le métier de chef de projet**

**5.5 Pour le métier de consultant technico-fonctionnel**

**5.6 Pour le métier de consultant avant-vente**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Capacité d'analyse et de synthèse
  - Sens du service au client
  - Communication orale et écrite
  - Travail en équipe
  - Management
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Conception de programmes
  - Programmation
  - Maîtrise d'un ou de plusieurs systèmes d'exploitation
  - Connaissance des outils de développement
  - Connaissance d'un outil de maquettage
  - Modélisation
  - Maintenance
  - Prise en compte de l'environnement d'intervention (fonctionnement de l'entreprise, métiers)
  - Gestion de projet
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ Certifications retenues

BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	Nombreux Instituts, écoles, CFA...
DUT Informatique	Université de Reims Champagne Ardennes
DUT Informatique, parcours génie logiciel	Université de Rennes I
Titre homologué analyste programmeur	CNAM
Titre professionnel : développeur informatique	ENI Ecole Informatique
Titre professionnel développeur en informatique	AFPA
Titre professionnel développeur informatique	Ministère chargé de l'emploi
Licence informatique	CNAM
Licence Professionnelle "Systèmes Informatiques et Logiciels"	Université Bordeaux I
Licence professionnelle analyste programmeur spécialisé en ingénierie des objets	Toulouse (Université de Toulouse le Mirail)
Licence professionnelle Conception et maintenance de logiciels libres	Université Paris XII Val de Marne
Licence professionnelle systèmes informatiques et logiciels spécialité génie logiciel	Paris XIII (Villeutaneuse)
Diplôme d'ingénieur	ENSIMAG
Diplôme d'ingénieur filière ingénierie des logiciels et de la connaissance	UTBM
Diplôme d'ingénieur filière interface homme-machine ou ingénierie du logiciel	Ecole polytechnique de l'Université de Nice Sophia-Antipolis
Diplôme d'ingénieur option génie informatique	ESILV
Diplôme d'ingénieur spécialité informatique	ENSIIE
Diplôme d'ingénieur spécialité informatique	ENSEIRB
Diplôme d'ingénieur spécialité ingénierie mathématique et informatique	Paris (ENPC - Ecole Nationale des Ponts et Chaussées)
Diplôme d'ingénieur spécialité télécommunications	ENSEIRB
Master 2 Informatique spécialité génie logiciel	Rennes I
Master 2 Informatique spécialité génie logiciel	Bordeaux I
Master 2 Informatique spécialité ingénierie des systèmes informatiques	Toulouse (Université Paul Sabatier)

Master 2 recherche , mention : Mathématiques - Informatique spécialité : Systèmes intelligents et applications	Université d'Artois
Master de Sciences et Technologies Mention Informatique Spécialité Science et Technologie du Logiciel	Université Paris VI (UPMC)
Master informatique - professionnel Conception et Intégration Multimédia (CIM)	Lyon II
Master Informatique Spécialité Informatique décisionnelle et statistique / IIDEE	Lyon (Université Lumière- Lyon II)
Master Informatique spécialité multimédia	Université Bordeaux I
Master professionnel mention : Informatique Spécialité : Architectures logicielles parcours génie logiciel	Nantes (Université de Nantes)
Master Recherche Science Informatique	Paris(ENCP-Université de Marne la Vallée)
Master sciences, technologie, santé Mention informatique, genie de l' information et des systemes Specialite genie mathematique et informatique - 2ème année	Rouen

## **5. Les certifications du secteur de l'informatique**

**5.1 Pour le métier d'ingénieur système**

**5.2 Pour le métier d'ingénieur de production**

**5.3 Pour le métier d'ingénieur d'études**

**5.4 Pour le métier de chef de projet**

**5.5 Pour le métier de consultant technico-fonctionnel**

**5.6 Pour le métier de consultant avant-vente**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises
  - Capacité d'analyse
  - Management, gestion des conflits
  - Gestion, organisation
  - Capacité de négociation
  - Communication
  - Relation clientèle
  - Réactivité
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Méthodes, normes et outils de développement
  - Méthodes, normes et outils de programmation
  - Architectures techniques
  - Normes et procédures de sécurité informatique
  - Démarche qualité
  - Gestion de projets
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - alternance

## ■ Certifications retenues

DU chef de projet, logiciels et réseaux	Polytech' Nantes
Titre Chef de projet en informatique de gestion	CESI
Titre professionnel responsable de projets en systèmes d'information	AFFPA
Titre professionnel responsable de projets en systèmes d'information	ENI
Diplôme d'ingénieur	Centrale Lyon
Diplôme d'ingénieur	Polytechnique
Diplôme d'ingénieur	ENS Pétrole et moteurs
Diplôme d'ingénieur	Sup' Aéro
Diplôme d'ingénieur	ENSTA
Diplôme d'ingénieur Cnam (HTT) Spécialité Informatique - option Informatique modélisation optimisation (IMO)	CNAM
Diplôme d'ingénieur spécialité informatique	Lyon INSA
Master 2 européen systèmes embarqués et télécommunications	ESTEI Bordeaux
Master 2 Ingénierie informatique	vallée
Master 2 mention informatique, spécialité Ingénierie du logiciel	Nancy I
Master 2 professionnel Management des systèmes d'information et applications géographiques	Paris (ENPC-école Nationale des Ponts et chaussées)
Master 2 sciences et technologies spécialité informatique, Parcours « Ingénierie des Systèmes Informatiques Distribués » et « Ingénierie des Logiciels libres »	Université du Littoral Côte d'Opale (IUP Calais)
Master pro 2 Mention : Informatique des Métiers et des Applications (IMA), Spécialité : Ingénierie des systèmes d'information et conduite de projets informatiques (ISI & CPI)	Paris VIII Vincennes Saint-Denis
Master pro Sciences économiques et de gestion mention ingénierie et management spécialité management par projets	Lille I
Master pro Sciences et technologies mention informatique spécialité informatique et aide à la décision	Caen
Master pro Sciences et technologies mention informatique, mathématiques et leurs applications spécialité management de projet	La Rochelle
Master professionnel management et informatique	EPITA
Mastère professionnel Ingénierie Logicielle Avancée (ILA)	EPITA
Mastère spécialisé chef de projet ERP	CESI
Post-Master professionnel Management des Systèmes d'Information (MSI)	EPITA

## **5. Les certifications du secteur de l'informatique**

**5.1 Pour le métier d'ingénieur système**

**5.2 Pour le métier d'ingénieur de production**

**5.3 Pour le métier d'ingénieur d'études**

**5.4 Pour le métier de chef de projet**

**5.5 Pour le métier de consultant technico-fonctionnel**

**5.6 Pour le métier de consultant avant-vente**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises
  - Capacité d'analyse, de synthèse
  - Communication, Relationnel
  - Capacité d'adaptation
  - Travail en équipe
  - Management
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Négociation
  - Capacité à mener une étude d'opportunité et de faisabilité
  - Finance, définition et suivi d'un plan de recettes
  - Connaissances du marché
  - Connaissances techniques en informatique (méthodes de conception, de développement...)
  - Gestion de projet
  - Anglais
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ Certifications retenues

Diplôme	HEC
Diplôme d'ingénieur	ENSEEIH
Diplôme d'ingénieur	EPITA
Diplôme d'ingénieur	Paris (Ecole Nationale des Télécommunications-ENST)
Diplôme d'ingénieur	ENSTB
Diplôme d'ingénieur	ENSAE
Diplôme d'ingénieur	Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique
Diplôme d'ingénieur du management (Management et nouvelles technologies)	Paris (Université Panthéon-Assas)
Diplôme d'ingénieur en génie informatique, filière management des projets innovants	Université technologique de Compiègne (UTC)
Diplôme d'ingénieur mineure métiers du conseil	Ecole centrale d'électronique de Paris
Management des systèmes d'information et des technologies	HEC et les Mines Paris
Master 2 APPLICATIONS INFORMATIQUES: GESTION, ETUDES, MULTIMEDIA, E-FORMATION, spécialité audit et études informatiques	Université de Marne la vallée
Master 2 Mathématiques, Informatique, Décision et organisation, systèmes d'information de l'entreprise étendue: audit et conseil	Paris (Dauphine)
Master 2 professionnel Management des systèmes d'information et applications géographiques	Paris (ENPC-école Nationale des Ponts et chaussées)
Master Majeure audit et conseil en systèmes d'information ou ingénierie des systèmes d'information	INT Management
Master pro Sciences du management mention management et conception des systèmes d'information communicants	IAE Lyon

Master pro Sciences et technologies mention informatique spécialité informatique et aide à la décision	Orléans
Master professionnel, Spécialité Ingénierie des Réseaux et des Systèmes (IRS), parcours ingénieur d'affaires réseau	UVSQ
Master spécialisation systèmes informatiques ou informatique: systèmes et réseaux	ESCP
Mastère Management des nouvelles technologies	HEC et Télécom Paris
Mastère spécialisé Stratégie et Management des Systèmes d'Information : E-Business, Conseil, Organisation	ESCP
Titre certifié Manager des systèmes d'information	ESC Grenoble

## **5. Les certifications du secteur de l'informatique**

**5.1 Pour le métier d'ingénieur système**

**5.2 Pour le métier d'ingénieur de production**

**5.3 Pour le métier d'ingénieur d'études**

**5.4 Pour le métier de chef de projet**

**5.5 Pour le métier de consultant technico-fonctionnel**

**5.6 Pour le métier de consultant avant-vente**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises
  - Relations commerciales
  - Analyse
  - Argumentation, conviction
  - Communication orale et rédactionnelle
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Anglais
  - Marketing
  - Informatique
- **Caractéristiques du parcours de formation**
  - Stage
  - Echanges Internationaux
  - VAE
  - Alternance possible

## ■ *Certifications retenues*

Diplôme	ENAS
Diplôme d'école de commerce	ESC Toulouse
Diplôme d'école de commerce	ESCEM Tours-Poitiers
Diplôme d'ingénieur	Supélec
Diplôme d'ingénieur mineure ingénierie d'affaires ou métiers du conseil	Ecole centrale d'électronique de Paris
Diplôme d'ingénieur mineure ingénieur d'affaires	ESIEA
Diplôme d'ingénieur spécialité ingénierie des systèmes d'information et de communication	ENTSMID
Master 2 pro gestion, spécialité Marketing et vente	Université de paris Dauphine
Master de Management	EDHEC
Master économie et gestion mention projet, innovation, conception	Polytechnique
Master en management	ESC Clermont Ferrand
Master en Management	ESC Reims
Master majeure Marketing ou audit et conseil en système d'information	INT Management
Master management des nouvelles technologies option consultant en systèmes d'information	ESC Montpellier
Master management, innovation et technologie	ESC Rennes
Master Marketing et informatique	EPITA
Mastère Management des nouvelles technologies	HEC et Télécom Paris
Mastère Management des systèmes d'information et des technologies	HEC et les Mines Paris
MBA	ESSEC

## **6. Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie**

**6.1 Pour le métier d'ingénieur projet**

**6.2 Pour le métier de chargé d'études techniques**

**6.3 Pour le métier de technicien travaux**

**6.4 Pour le métier de commercial**

**6.5 Pour le métier de responsable méthodes**

**6.6 Pour le métier de technicien méthodes**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Capacité d'analyse, de synthèse
  - Communication, expression
  - Travail d'équipe
  - Relationnel-relation clientèle
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Management de projet
  - Elaboration d'offres technico-commerciales
  - Prise en compte des problématiques environnementales et/ou développement durable
  - Connaissances juridiques
- **accès possible par VAE**

## ■ Certifications retenues

Diplôme d'ingénieur	ENPC
Diplôme d'ingénieur	ESITC
Diplôme d'ingénieur	ENSTA
Diplôme d'ingénieur	ESTACA
Diplôme d'ingénieur	EPF
Diplôme d'ingénieur spécialité génie civil	ESIP
Diplôme d'ingénieur ♦	Les Mines (Albi, Alès, Douai, Nantes, Nancy, Paris, Saint-Etienne)
Diplôme d'ingénieur ♦	INSA (Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse)
Diplôme d'ingénieur, département génie mécanique	UTBM
Diplôme d'ingénieur, filière management de projet ♦	Centrale Paris (filiale qui existe aussi à Centrale Nantes)
Diplôme d'ingénieur, spécialité travaux publics (existe aussi une spécialité bâtiment)	ESTP
Master pro Sciences économiques et de gestion mention ingénierie et management spécialité management par projets (après une formation scientifique ou d'ingénieur)	Lille I
Master sciences, santé, technologie, spécialité éco-conception	Université de Franche Comté
Master spécialisé management de grands projets	SUPAERO et HEC
Diplôme d'études en architecture et en ingénierie	ENSAL/INSA-ENTPE-Centrale Lyon

- A noter : Syntec Ingénierie travaille actuellement avec une quinzaine d'écoles sur le thème du management de projet (ENSAM, HEI, réseau Polytech, Mines, ESTP...).

Certifications qui conviennent également à d'autres métiers (notamment chargé d'études techniques)	
Intitulé de la certification	Organisme dispensateur
Diplôme d'ingénieur	ENSICA
Diplôme d'ingénieur, spécialité géosciences pétrolières, économie et management du pétrole, du gaz et de l'énergie, moteurs...	ENSPM
Diplôme d'ingénieur	Supélec
Master Sciences, Technologies, Santé mention Sciences pour l'Ingénieur spécialité Ingénierie du Bâtiment, Mécanique et Génie Civil	Université de la Rochelle
Master sciences pour l'ingénieur spécialité génie civil, parcours hydrosol	Université d'Artois
Master en management, spécialité gestion de projets et d'affaires	CNAM
Diplôme d'ingénieur	réseau des CESI (ex: CESI Aquitaine)
Master génie électrique, génie des procédés parcours génie des procédés alimentaires	Université Claude Bernard (Lyon I)
Master 2 Génie Civil, Architecture et Construction, spécialité Ingénierie de projet	Université de Bordeaux I
Master 2 Mécanique et génie civil, spécialité ingénierie de projets (il existe d'autres spécialités, ex: génie urbain)	Université de Marne la Vallée
Master professionnel management, spécialité marketing et commerce international, parcours ingénieur d'affaires	Université Robert Schuman (Strasbourg) -Institut Européen d'Etudes Commerciales Supérieures (IECS - Ecole de Management de Strasbourg) - INSA Strasbourg
Diplôme d'ingénieur	SUPAERO

## **6. Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie**

**6.1 Pour le métier d'ingénieur projet**

**6.2 Pour le métier de chargé d'études techniques**

**6.3 Pour le métier de technicien travaux**

**6.4 Pour le métier de commercial**

**6.5 Pour le métier de responsable méthodes**

**6.6 Pour le métier de technicien méthodes**

## Récapitulatif des critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Capacité d'analyse, de synthèse
  - Communication, expression
  - Organisation, gestion, planification (de chantier, de production, de projet...)
  - travail en équipe
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Connaissances techniques pointues dans un domaine de spécialité
  - Maîtrise des logiciels de CAO-DAO, SIG ou similaires
  - Connaissance de la réglementation en vigueur
  - Prise en compte des problématiques environnementales et/ou développement durable
- **accès possible par VAE**

## ■ Certifications retenues

Diplôme d'ingénieur	ISA-BTP
Diplôme d'ingénieur	Supélec
Diplôme d'ingénieur	ESITC
Diplôme d'ingénieur	ENSICA
Diplôme d'ingénieur	ENSIETA
Diplôme d'ingénieur	IFMA
Diplôme d'ingénieur	EPF
Diplôme d'ingénieur	ISBA TP
Diplôme d'ingénieur en génie électrique	UTBM
Diplôme d'ingénieur ♦	ENSAM
Diplôme d'ingénieur, spécialité développement et exploitation des gisements, spécialité géosciences pétrolières	ENSPM
Diplôme d'ingénieur, spécialité génie civil, mécanique, productique... (il existe d'autres spécialités selon les écoles) ♦	Polytech'Clermont-Ferrand, Lille, Savoie
Diplôme d'ingénieur, spécialité travaux publics (existe aussi une spécialité bâtiment)	ESTP
Master 2 Electronique, électrotechnique, automatique et traitement du signal, conception des systèmes d'énergie électrique	Institut National Polytechnique de Grenoble
Master 2 Génie Civil, Architecture et Construction, spécialité Ingénierie de projet	Université de Bordeaux I
Master 2 Gestion de projets hydro-technologiques et environnementaux - Hydroprotech (voir aussi le master hydrodol de l'Université d'Artois)	Université de Nice Sophia Antipolis
Master 2 Mécanique et génie civil, spécialité ingénierie de projets	Université de Marne la Vallée
Master 2 Sciences de l'ingénieur et applications, conception des systèmes mécaniques et énergétiques	Université Paris XII (Val de Marne)
Master mécanique spécialité bureau d'études, calculs, dimensionnement	Université Blaise Pascal (Clermont-Ferrand II)
Master sciences pour l'ingénieur spécialité génie civil, parcours hydrosol	Université d'Artois
Master Sciences, technologie, santé mention Génie mécanique, génie civil, génie de l'habitat spécialité conception, ouvrage d'art et bâtiments (il existe d'autres parcours intéressants)	Université Toulouse III (Paul Sabatier)
Master Sciences, Technologies, Santé mention Sciences pour l'Ingénieur spécialité Ingénierie du Bâtiment, Mécanique et Génie Civil	Université de la Rochelle

Certifications qui conviennent également à d'autres métiers (notamment ingénieur projet)	
Intitulé de la certification	Organisme dispensateur
Diplôme d'ingénieur spécialité génie civil	ESIP
Diplôme d'ingénieur	INSA (Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse)
Diplôme d'ingénieur	ENPC
Diplôme d'ingénieur	Les Mines (Albi, Alès, Douai, Nantes, Nancy, Paris, Saint-Etienne)
Master sciences, santé, technologie, spécialité éco-conception	Université de Franche Comté

## **6. Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie**

**6.1 Pour le métier d'ingénieur projet**

**6.2 Pour le métier de chargé d'études techniques**

**6.3 Pour le métier de technicien travaux**

**6.4 Pour le métier de commercial**

**6.5 Pour le métier de responsable méthodes**

**6.6 Pour le métier de technicien méthodes**

## Critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Capacité d'analyse
  - Capacités rédactionnelles, expression
  - Gestion, organisation de projets (planning...)
  - Travail en équipe
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Savoir-faire spécifiques (métrés, constats, rapports de chantier...)
  - Utilisation des logiciels de CAO, DAO
  - Connaissance de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, d'environnement
  - Connaissances juridiques des différents types de contrats et/ou des marchés publics
- **accès possible par VAE**

## ■ Certifications retenues

BTS Bâtiment	50 organismes dispensateurs
BTS Fluides-Energies-Environnements option B : génie climatique	Nombreux organismes dispensateurs
BTS travaux publics	Nombreux organismes dispensateurs
Conducteur de travaux - Bâtiment et travaux publics - tous corps d'Etat, niveau III	CFPTC Toulouse
Conducteur de Travaux - Travaux Publics, niveau III	CFC Egletons
Conducteur de travaux en équipement électrique, niveau III	CFPTC Toulouse
DUT génie civil option bâtiment	Nombreux organismes dispensateurs
DUT Génie civil option Génie climatique et équipement du bâtiment	Nombreux organismes dispensateurs
DUT génie civil option travaux publics et aménagement	Nombreux organismes dispensateurs
Titre de collaborateur d'encadrement technique et de gestion du bâtiment et des travaux publics, niveau III	CCI de Grenoble-ISCO
Titre de conducteur de travaux, niveau III	AFBAT
Titre professionnel conducteur(trice) de travaux aménagement finitions, niveau III	CPC bâtiment et travaux publics
Licence Professionnelle Bâtiment et construction option conduite et gestion de projets BTP	Université du Havre
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Génie climatique à qualité environnementale	Lyon I (Université Claude Bernard)
Licence Professionnelle Génie civil et construction option construction et aménagement	Strasbourg III
Licence Professionnelle Travaux publics option terrassements, routes, assainissements et réseaux	Université de Limoges

Licence Professionnelle Aménagement du paysage spécialité Gestion et management des chantiers	UVSQ
Licence Professionnelle Bâtiment et construction option génie climatique et équipements du bâtiment	URCA (Université de Champagne Ardennes)
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Conducteur de travaux en maisons	Université de Marne la Vallée
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Conduite de travaux en bâtiment (aussi une	Université Joseph Fournier, Grenoble
Licence professionnelle conducteur de travaux	Toulouse III (Université Paul Sabatier)
Licence Professionnelle Energie et génie climatique option gestion de chantier et sécurité en génie	Université de la Rochelle
Licence Professionnelle Génie civil et construction option bâtiment, travaux publics (aussi une option	Université de la Réunion
Licence Professionnelle Génie civil et construction option conducteur de travaux, gestionnaire de la	Université Rennes I
Licence Professionnelle Génie civil et construction option gestion de travaux et encadrement de chantier	Université de Perpignan
Licence Professionnelle Génie Civil et Construction spécialité Infrastructures Routières et de Transport	Université de Corse

Exemple d'établissements dispensant les certifications suivantes (cette liste n'est pas exhaustive)

Certification	Exemples d'organismes dispensateurs
<b>DUT génie civil option bâtiment et option travaux publics et aménagement</b>	IUT de Bordeaux
	IUT de l'université Lyon 1
	IUT de Saint Nazaire
	CFA de Formasup IUT de Béthune
	IUT de Cergy (université de Cergy Pontoise)
<b>DUT génie civil option génie climatique et équipement du bâtiment</b>	IUT du Limousin, Egletons
	IUT de Rennes
	IUT de Marne la Vallée
	IUT de Cergy Pontoise
<b>BTS Travaux Publics</b>	Lycée Denis Diderot, Marseille
	Lycée Léonard de Vinci, Antibes
	Lycée Pierre Simon de Laplace, Caen
	Lycée Jean Moulin, Angers
	Lycée Paul Langevin, Beauvais
	Lycée du Bâtiment et des travaux publics, Paris
	Lycée La Martinière Montplaisir, Lyon
<b>BTS Bâtiment</b>	Lycée Denis Diderot, Marseille
	Lycée Léonard de Vinci, Antibes
	Lycée Livet, Nantes
	Lycée Paul Langevin, Beauvais
	Lycée du Bâtiment et des travaux publics, Paris
	Lycée La Martinière Montplaisir, Lyon
<b>BTS Fluides-Energies-Environnements option B: génie climatique</b>	Lycée des Metiers Maximilien Perret, Alfortville
	Lycée Denis Diderot, Marseille
	Lycée Jean Moulin, Angers
	Lycée Baggio, Lille
	Lycée Raspail, Paris
	Lycée La Martinière Montplaisir, Lyon
	Lycée Pierre Simon de Laplace, Caen

## **6. Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie**

- 6.1 Pour le métier d'ingénieur projet**
- 6.2 Pour le métier de chargé d'études techniques**
- 6.3 Pour le métier de technicien travaux**

**6.4 Pour le métier de commercial**

- 6.5 Pour le métier de responsable méthodes**
- 6.6 Pour le métier de technicien méthodes**

## Critères et certifications retenus

### ■ *Critères de sélection*

- **Compétences générales**
  - Capacités de compréhension, notamment du métier du client
  - Communication, expression, synthèse
  - Conduite/suivi d'affaires
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Connaissances dans un domaine technique/scientifique
  - Prospection commerciale, Négociation
  - Eude de marché, marketing
  - Analyse des appels d'offre
  - Connaissances juridiques (marchés publics, loi MOP, contrats type)
  - Connaissances économiques, financières, budgétaires

## ■ Certifications retenues

Diplôme d'ingénieur filière commerciale	ENSTMI
Diplôme d'ingénieur mineure ingénierie d'affaires	Ecole centrale d'électronique de Paris
Diplôme d'ingénieur, filière ingénieur d'affaires	Centrale Lyon
Diplôme d'ingénieur, spécialité ingénierie d'affaires et de projets	EPF
Ingénieur d'affaires européen	Télécom Bretagne
Master 2 Gestion, Organisation, innovation et développement, spécialité management de la technologie et de l'innovation	Université Paris Dauphine
Master de sciences et technologies mention sciences et management, spécialité marketing et vente	Université Pierre et Marie Curie (UPMC)
Master en Ingénierie Commerciale et Management de Projets	INSEEC
Master en management, spécialité gestion de projets et d'affaires	CNAM
Master grande école	ESCP-EAP
Master management industriel appliqué	Sup de co La Rochelle - EIGSI
Master Marketing Vente Industriel	Ecole supérieure de commerce et d'industrie de l'Ain
Master professionnel Commercialisation en instrumentation scientifique	Université Paul Cézanne (Aix-Marseille III)
Master professionnel management, spécialité marketing et commerce international, parcours ingénieur d'affaires	Université Robert Schuman (Strasbourg) - IECS - INSA Strasbourg
Titre de Responsable en ingénierie et négociation d'affaires, niveau I	Sup de vente
Titre d'Ingénieur d'Affaire, niveau I	CCI du Var (Ecole supérieure de commerce et technologie)

## **6. Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie**

**6.1 Pour le métier d'ingénieur projet**

**6.2 Pour le métier de chargé d'études techniques**

**6.3 Pour le métier de technicien travaux**

**6.4 Pour le métier de commercial**

**6.5 Pour le métier de responsable méthodes**

**6.6 Pour le métier de technicien méthodes**

## Critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Capacités d'analyse, de synthèse
  - Communication, expression
  - Organisation, gestion, planification (de chantier, de production, de projet...)
  - travail en équipe
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Maîtrise des procédés et des modes de fabrication du secteur industriel
  - Connaissance des contraintes opérationnelles de la ligne de production (qualité, coût, délais)
  - Organisation de la production, suivi de planning, logistique
  - Prise en compte des problématiques environnementales et/ou développement durable
- **Accès possible à la VAE**

## ■ Certifications retenues

Responsable de projets industriels option organisation de la performance industrielle, niveau II	ESCI de l'Ain
Diplôme d'ingénieur	SUPAERO
Diplôme d'ingénieur spécialité génie industriel, ingénierie de produits	INP Grenoble
Diplôme d'ingénieur spécialité génie industriel♦	INSA Lyon
Diplôme d'ingénieur spécialité systèmes industriels	UTT
Diplôme d'ingénieur ♦	ENSAM
Diplôme d'ingénieur, département ingénierie et management de process	UTBM
Diplôme d'ingénieur, filière management de projets innovants	UTC
Diplôme d'ingénieur, spécialité génie industriel♦	CESI Aquitaine
Diplôme d'ingénieur, spécialité génie physique (autres spécialités: métal, plasturgie, matériaux composites)♦	Polytech' Clermont Ferrand
Diplôme d'ingénieur, spécialité mécanique productive♦	Polytech' Savoie
Diplôme d'ingénieur, spécialité Production	Polytech' Lille, en convention avec l'Université du Littoral
Master ingénierie de la production	Université catholique de l'ouest bretagne nord
Master mécanique	Université Blaise Pascal (Clermont-Ferrand II)
Master Mesures, Instrumentation, Procédés Spécialité Maîtrise et Optimisation des procédés Industriels	Lille I
Master Sciences et Technologies : Conception, Modélisation et Optimisation des procédés	ENSTA
Titre Manager en organisation et gestion industrielle (MOGI), niveau I	ESTIA

## **6. Critères de sélection et certifications du secteur de l'ingénierie**

- 6.1 Pour le métier d'ingénieur projet**
- 6.2 Pour le métier de chargé d'études techniques**
- 6.3 Pour le métier de technicien travaux**
- 6.4 Pour le métier de commercial**
- 6.5 Pour le métier de responsable méthodes**

- 6.6 Pour le métier de technicien méthodes**

## Critères et certifications retenus

### ■ Critères de sélection

- **Compétences générales**
  - Communication, expression
  - Gestion de projet, suivi de planning
  - Travail en équipes
  - Anglais
- **Compétences et connaissances techniques**
  - Connaissance des procédés de fabrication et de montage
  - Connaissance des contraintes et des normes de production et de fabrication
  - Rédaction des gammes de montage, de fabrication
  - Maîtrise des logiciels de CAO, GPAO, DAO
  - Maîtrise des outillages de montage et de contrôle
- **Accès possible à la VAE**

## ■ *Certifications retenues*

CQPM technicien des méthodes d'industrialisation et de gestion de la production, niveau IV	AFPI et CFAI
BTS Industrialisation des produits mécaniques	124 établissements
BTS productique mécanique	Plusieurs établissements dispensateurs
DUT Génie mécanique et productique	45 établissements
Technicien supérieur méthodes industrialisation, niveau III	AFPA
Titre gestionnaire en organisation et performance industrielle, niveau III	CESI
Licence pro Sciences et technologies production industrielle spécialité méthodes de conception et de production avancées	Université de Metz
Licence pro Sciences, technologies, santé production industrielle spécialité management des processus industriels	Université de Bourgogne (Dijon)
Licence pro Sciences, technologies, santé production industrielle spécialité productique industrielle	Université de Savoie
Licence professionnelle gestion de la production industrielle	Université de Tours, UIT de Blois
Licence Professionnelle Gestion de la production industrielle option coordonnateur des améliorations des processus d'entreprise	Université Vincennes Saint-Denis (Paris VIII)
Licence Professionnelle Gestion de la Production Industrielle Spécialisation : Ingénierie Industrielle	Université Montpellier II
Licence professionnelle gestion de la production industrielle, spécialité logistique et amélioration industrielle	Université de Savoie
Licence professionnelle Méthodes et conception avancées	Université de Reims Champagne Ardennes
Licence Professionnelle Production Industrielle Spécialité Management des Produits, Procédés, Processus	Université de Bretagne occidentale
Licence Professionnelle Production Industrielle spécialité "Ingénierie Produit-Process"	Université Joseph Fournier (Grenoble I)
Licence professionnelle production industrielle spécialité ingénierie du développement et de l'industrialisation	Université Paris XI
Licence professionnelle production industrielle, spécialité ingénierie industrielle, option ingénierie d'industrialisation	Université Claude Bernard, Lyon I

Exemple d'établissements dispensant les certifications suivantes (cette liste n'est pas exhaustive)

Certification	Exemples d'organismes dispensateurs
<b>BTS productique mécanique</b>	Lycée des Métiers La Fayette, Champagne sur Seine (IDF)
	Centre de formation d'apprentis Afil, Saint Etienne
	Greta du Vaucluse, Carpentras
	Greta du Lot, Cahors
	Lycée général et technologique P. Duez, Cambrai
	Centre de formation d'apprentis La Joliverie, Saint Sébastien sur Loire
<b>BTS Industrialisation des produits mécaniques</b>	Lycée scientifique et industriel Gustave Eiffel, Cachan
	CFAI de l'AFPM, Lyon
	Lycée général et technologique régional les Eucalyptus, Nice
	Lycée Rouvière, Toulon
	Lycée Pierre Forest, Maubeuge
	Lycée d'enseignement général et technologique Chaptal, St Briec
<b>DUT Génie mécanique et productique</b>	IUT de Ville d'Avray
	IUT B de Villeurbanne
	IUT d'Aix en Provence
	IUT de Toulon et du Var
	IUT de Tarbes Toulouse III
	IUT de l'université de Valenciennes
	IUT d'Angers

## **7. Annexes**

**7.1 Tableaux de critères du  
secteur des foires, salons et  
congrès**

**7.2 Tableaux de critères du secteur du  
conseil**

**7.3 Tableaux de critères du secteur de  
l'informatique**

**7.4 Tableaux de critères du secteur de  
l'ingénierie**

Certification	Intitulé de la certification niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Compétences générales				Compétences et connaissances techniques													Spécialisations				Caractéristiques du parcours de formation				
			Management, animation, coordination*	Orientation commerciale*	Communication*	Langue étrangère*	Connaissance du secteur d'activités des foires, salons, congrès*	Planification, organisation, logistique*	Elaboration d'un budget*	Négociation*	Prospection-Vente*	Marketing, étude de marché*	Elaboration d'un cahier des charges (de manifestation)*	Relations publiques, relations médias*	Connaissances en économie, finance, droit, gestion*	Connaissance et application des règles de sécurité*	Gestion de projet*	Sport	Evenementiel	Commercialisation des vins	Manifestations culturelles, culture	Stage	VAE*	Alternance possible				
Licence Management du Sport filière Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	2	17 Universités	X		X	X		X		X		X		X	X	X	X	X								X		
Licence Professionnelle Activités et techniques de communication spécialité management de l'événementiel	2	Université Lille I	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X							X	X		
Licence professionnelle Communication et Management des Evénements	2	IUT d'Angoulême	X		X	X	X		X					X		X		X						X	X	X		
Licence Professionnelle Management des organisations option gestion et organisation des manifestations, des spectacles et des événements sportifs	2	Université d'Orléans	X		X	X			X	X				X	X		X	X						X	X			
Post BTS, DUT ou DEUG Marketing événementiel	2	Institution Robin, Saint Vincent de Paul	X		X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X											
Diplôme de L'ISC, spécialisation marketing stratégie	1	ISC Paris	X	X	X	X			X	X	X	X		X	X		X							X				
DU Management d'événements	1	IECS, Université Robert Schuman, Strasbourg	X		X		X		X	X	X		X			X	X	X						X			X	
Master 2 Communication et management d'événements	1	EFAP	X		X	X	X			X				X	X	X	X	X						X				
Master 2 management des événements et des loisirs sportifs	1	Paris XI, Orsay	X	X	X	X			X					X		X					X	X		X	X			
Master 2 marketing, communication et stratégies commerciales	1	INSEEC (à titre d'exemple d'une école de commerce, filière marketing)	X	X	X	X					X			X		X		X						X				
Master 2 professionnel Economie, gestion, communication mention sciences du management spécialité marketing et stratégie	1	Université de Poitiers			X	X			X					X			X							X				
Master en Ingénierie Commerciale et Management de Projets	1	INSEEC Paris et Bordeaux	X	X	X	X			X	X	X					X		X						X				
Master en management, spécialité gestion de projets et d'affaires	1	CNAM	X		X				X				X	X	X		X							X	X			
Master entertainment and media management, option management de l'événementiel	1	EUROMED (Marseille)	X	X	X		X				X		X		X	X					X							
Master grande école majeure marketing for product manager	1	Audencia Nantes	X	X	X	X			X	X	X	X				X								X				
Master marketing	1	IAE Bordeaux		X	X	X			X		X	X			X		X							X	X			
Master marketing chef de produit	1	IAE Gustave Eiffel		X	X	X					X	X					X							X	X			
Master marketing des services	1	IAE de Brest		X	X	X						X												X	X			





Responsable technique et logistique

Secteur des foires, des salons et des congrès

Licence Professionnelle Génie civil et construction option gestion de travaux et encadrement de chantier (GTEC)	2	Université de Perpignan	X		X				X	X		X	X		X	X (techniques constructives)			X	X
Licence professionnelle logistique	2	Lyon II	X	X	X	X					X		X	X			X	X	X	
Titre de directeur technique de spectacles vivants	2	CFPTS	X					X		X	X	X	X		X				X	
Titre de régisseur général	2	CFPTS	X		X			X		X	X	X	X		X	X (maintenance du matériel)			X	
Diplôme d'ingénieur en sécurité (année de spécialisation pour des ingénieurs déjà diplômés)	1	CNAM	X		X	X	X			X					X			X	X	
Diplôme d'ingénieur, spécialité travaux publics (il existe aussi une spécialité bâtiment)	1	ESTP	X	X	X		X		X	X		X	X	X	X		X	X	X	
Master 2 management de projet	1	IUP Management - Université Jean Monnet - Saint-Etienne	X	X			X			X				X	X				X	X
Titre de directeur technique des entreprises de spectacle vivant	1	ISTS	X				X					X	X	X	X	X			X	

Certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Compétences générales					Compétences et connaissances techniques					Secteur d'intervention	Spécialisations techniques										Caractéristiques du parcours de formation					
			Capacités d'organisation*	Animation, coordination*	Communication*	Orientation client (commercial)*	Anglais*	Connaissances du fonctionnement d'un salon (déroulement, activités des intervenants)*	Vérification de la réalisation de la demande du client*	Résolution des difficultés liées au montage*	Sécurité*	Maîtrise d'une spécialité technique*	Spectacle	Événementiel	Restauration, hôtellerie	Sonorisation, éclairage, informatique	Electricité	Electronique	Bâtiment	Maintenance	Conduite de chariots	Tapisserie	Plomberie	Serrurerie	Menuiserie	Peinture, décoration	Stage	V.A.E.*	Alternance possible
BCP menuisier agencier	5	Chambre des métiers d'Alsace	X	X	X	X				X	X							X	X									X	X
BEP Métiers de l'électrotechnique	5	Différents organismes dispensateurs			X		X			X	X				X	X		X										X	X
CAP Accessoiriste-réalisateur	5	Différents organismes dispensateurs									X	X	X											X			X	X	
CAP Menuisier Installateur	5	Différents organismes dispensateurs							X	X	X												X				X	X	
CAP monteur de structures mobiles	5	Différents organismes dispensateurs				X			X	X		X	X														X	X	
CAP Serrurier métallier	5	Différents organismes dispensateurs							X		X						X				X	X					X	X	
CAP Tapissier-tapissière d'ameublement en décor	5	Différents organismes dispensateurs				X	X		X		X								X					X			X	X	
Titre professionnel Installateur(trice) d'équipements sanitaires	5	Différents organismes dispensateurs				X			X		X					X				X							X	X	
TP Agent de sûreté et de sécurité privé	5	Différents organismes dispensateurs			X						X																X	X	
TP Cariste d'entrepôt	5	Différents organismes dispensateurs									X	X					X	X									X	X	
TP électricien d'équipement	5	Différents organismes dispensateurs							X	X	X			X		X											X	X	
TP Menuisier d'agencement	5	Différents organismes dispensateurs							X	X	X					X	X					X	X				X	X	
Bac pro sécurité	4	Différents organismes dispensateurs			X		X				X																X	X	
BP Menuisier	4	Différents organismes dispensateurs	X	X					X		X												X				X	X	
Brevet des métiers d'art Technicien des métiers du spectacle option machiniste-constructeur de spectacle	4	Différents organismes dispensateurs					X				X							X						X			X	X	
Brevet professionnel Installations et équipements électriques	4	Différents organismes dispensateurs		X					X		X	X		X		X	X										X	X	
Mention complémentaire niveau IV organisateur de réceptions	4	Différents organismes dispensateurs	X	X	X	X	X				X		X	X										X			X	X	
Mention complémentaire peinture décoration	4	Différents organismes dispensateurs							X		X													X					
Technicien du spectacle	4	ADAMS									X	X		X															
Technicien du spectacle vivant option son, option lumière	4	IGTS							X	X	X	X	X	X	X									X			X	X	
Titre peintre en décors	4	L'atelier des peintres en décor	X			X		X	X	X	X	X												X			X		
DMA Régie de spectacle, option lumière	3	Différents organismes dispensateurs	X				X		X	X	X	X	X	X	X														
DUT Hygiène sécurité environnement	3	Différents organismes dispensateurs	X	X	X						X																X	X	
Titre décorateur étalagiste	3	CCI de Nîmes, Bagnols, Uzès, Le Vigan	X	X	X	X			X		X		X											X			X	X	

## **7. Annexes**

**7.1 Tableaux de critères du secteur  
des foires, salons et congrès**

**7.2 Tableaux de critères du  
secteur du conseil**

**7.3 Tableaux de critères du secteur de  
l'informatique**

**7.4 Tableaux de critères du secteur de  
l'ingénierie**

Certification			Compétences générales									Compétences et connaissances spécifiques				Caractéristiques du parcours de formation			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Economie, finance	Marketing	Enjeux internationaux	Etudes marketing	Capacité de rédaction	Collecte et analyse de données	Relation, négociation commerciale	Traitement et analyse de l'information	Communication	Anglais	Gestion de projet	Logiciels et langages informatiques	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible	
Licence professionnelle commerce option développement commercial et gestion des échanges	2	Université de Picardie	X			X			X		X	X	X						
Diplôme de ICS spécialisation marketing et stratégie	1	ICS Paris	X	X	X			X	X	X		X			X				
Diplôme d'Ecole sup de commerce spé Marketing	1	IECS Strasbourg	X	X	X				X									X	
Master 2 marketing	1	IAE Bordeaux	X	X			X	X		X	X				X				
Master 2 marketing, communication et stratégie commerciale	1	INSEEC	X	X	X	X		X		X	X		X		X				
Master 2 Pro droit administration économie et gestion spécialité marketing des services	1	IAE Brest		X		X			X		X	X			X		X		
Master 2 pro Economie, gestion, communication mention sciences du management et stratégie	1	Université de Poitiers	X	X	X	X	X	X			X	X			X				
Master 2 SSAMECI spécialité consultants et chargés d'études socio économique	1	Université Paris Diderot 7	X	X		X	X	X		X			X					X	
Master chargé d'études économiques et marketing	1	Université de Pau	X	X		X						X			X				
Master de sciences et technologies, mention sciences fondamentales et technologies spécialité ingénierie des données en sciences sociales et économie	1	Université de Savoie		X		X		X		X				X					
Master droit, économie, gestion, mention sciences du management spécialité marketing	1	Université de Bourgogne		X		X	X	X	X	X	X								
Master Economie Gestion mention expertise économique et gestion des risques	1	Université de Rouen	X				X	X		X	X								
Master en sciences sociales enquêtes, terrains et théories	1	EHESS et ENS				X	X	X		X		X							

Master grande école majeure marketing for Product manager	1	Audencia Nantes	X	X				X	X	X	X	X			X	X		X
Master Ingénierie Economique	1	Université de Rennes 1	X	X		X	X	X		X						X		
Master marketing et pratiques commerciales	1	IAE Paris Univ paris 1 panthéon		X		X		X	X	X	X	X			X			X
Master mention sociologique, spécialité chargé d'études sociologiques	1	Université de Bordeaux 2				X	X	X		X	X		X					
Master Pro Economie gestion management	1	Faculté Sciences Economiques et de gestion		X		X		X		X	X	X			X			
Master pro sciences humaines et sociales spé psychologie sociale des représentations: études qualitatives et quantitatives	1	Université de Bretagne Occidentale				X	X	X		X			X		X			
Master pro statistique appliquée spé statistique pour l'entreprise	1	Université Rennes 2	X			X	X	X		X					X			
Master Professionnel gestion économie, mention sciences de gestion	1	Université Paris 10	X	X		X		X					X		X			
Master sciences de gestion mention management et conseil spécialité marketing, chef de produits	1	Université de Marne la Vallée	X	X	X	X	X	X		X					X	X		X
Master sciences du management et parcours des études marketing	1	Université de Cergy Pontoise groupe Itin-Escia		X		X		X			X	X			X			X
Master Sciences économiques mention éco quantitative et expertise internationale spécialité méthodes appliquées de la statistique et de l'économétrie pour le traitement et l'analyse d'information	1	Université Paris 12 Val de Marne	X					X		X		X		X				
Master spécialité ingénierie de l'information économique et statistiques	1	Université Charles De Gaulle Lille 3	X	X		X		X		X			X		X			

Certification			Compétences générales								Compétences spécifiques										la certification			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Economie	Stratégie de communication et marketing	Compréhension de l'environnement économique des entreprises	Diversité des enseignements	Droit des médias, de la communication, de l'information	Traitement et analyse de l'information	Capacité d'analyse et synthèse	Négociation commerciale	NTIC	Anglais	Autres langues	Communication orale	Techniques rédactionnelles	Gestion de projet	Management	Évènementiel	Communication de crise	Évaluation des projets de communication	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
Chargé de relations publiques	2	ISERP - Institut sup libre d'enseignement des relations publiques et de la communication		X		X		X	X	X	X	X		X	X					X				
Licence professionnelle activités et techniques de communication spécialité managemetn de l'évènementiel	2	Université Lille 1				X	X				X	X		X	X			X			X			
Licence professionnelle communication et management des évènements	2	IUT Angoulême	X	X		X	X				X	X		X	X	X	X				X			
Licence sciences de l'information et de la communication filière communication	2	Université catholique d'Angers	X			X	X		X	X	X	X	X	X	X	X					X			
Post BTS ou DEUG marketing évènementiel	2	Institut Robin (en cours d'homologation)		X		X	X	X			X	X		X	X	X	X	X			X			
Responsable communication	2	ISCOM	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X							
Responsable de communication	2	IRCOM		X			X					X		X	X		X				X			
Magistère journalisme, communication, économie	1	Université Paul Cézanne Aix Marseille 3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X		
Management de la communication d'entreprise et du changement	1	IAE Aix en Provence						X						X	X						X			
Master 1 Information et communication système information et communication	1	CFA Epure Marseille (lieu des cours Nice)		X				X	X			X		X							X			
Master 2 Communication d'entreprise et d'influence	1	ISCPA	X	X		X						X			X									X
Master 2 communication du management public	1	EFAP	X	X	X		X				X					X					X			X
Master 2 communication globale	1	IICP		X	X		X							X	X				X		X			
Master 2 communication institutionnelle et financière en entreprise	1	IEP Lille		X						X		X	X	X	X	X	X							
Master 2 Diplôme du CELSA	1	CELSA	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X			X



Certification			Compétences générales								Compétences spécifiques							Caractéristiques du parcours de formation			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension des différentes fonctions d'une entreprise, d'en comprendre le fonctionnement	Compréhension de l'organisation d'une entreprise	compréhension de l'environnement international des entreprises	Diversité des enseignements, pluri-disciplinarité	méthodologie de recherches/ ingénierie documentaire	Capacité de rédaction	Capacité d'analyse et synthèse	Communication	Anglais	autres langues	négociation internationale	recrutement et gestion des RH	gestion de projet	systèmes d'informations	Droit, Environnement juridique de l'entreprise	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
Chef de projet en ingénierie documentaire	1	CNAM	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X		X	X
Magistère de relations internationales et action à l'étranger	1	Université Paris 1 La Sorbonne			X	X		X	X		X						X	X			
Master 1 ou 2 sociologie de la communication et animation des territoires en alternance	1	Université catholique d'Angers				X	X		X		X	X	X		X		X	X			
Master 2 Administration des Entreprises	1	IAE Tours		X							X	X	X	X	X		X	X			
Master 2 Droit des affaires spécialité droit économique	1	Université Paul Cézanne Aix Marseille 3				X	X	X	X							X					
Master 2 LEA spécialité professionnelle Commerce international langues appliquées	1	Université Lyon 2	X	X	X	X		X		X	X		X	X	X		X	X		X	
Master 2 professionnel LEA spécialité Affaires économiques internationales	1	Université de Toulouse le Mirail	X	X	X			X	X	X	X	X		X		X	X				
Master 2 Science Politique - relations internationales parcours intelligence économique	1	Université de Lyon			X	X		X	X							X	X		X		
Master Commerce international, responsable du développement international	1	Université de Bretagne sud			X	X		X	X	X	X			X		X	X				
Master LEA Affaires internationales et information stratégique parcours intelligence économique, culture et organisation	1	Université de Provence	X	X	X			X		X		X					X	X			

Certification			Compétences générales							Compétences spécifiques							Caractéristiques du parcours de formation				
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension des différentes fonctions d'une entreprise, d'en comprendre le fonctionnement	Compréhension de l'organisation d'une entreprise	compréhension de l'environnement international des entreprises	Diversité des enseignements, pluri-disciplinarité	méthodologie de recherches / ingénierie documentaire	Capacité de rédaction	Capacité d'analyse et synthèse	Communication	Anglais	autres langues	négociation internationale	recrutement et gestion des RH	gestion de projet	systèmes d'informations	Droit, Environnement juridique de l'entreprise	Stage	Echanges Internationaux	V/AE	Alternance possible
Master professionnel domaine lettres et langues -mention langues étrangères, affaires commerce - spécialité négociateur trilingue en commerce international	1	Université d'Angers	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X		
Master professionnel Langues appliquées commerce et communication dspecialité compétitivité internationale des entreprises de la mention stratégies compétitives et diversités culturelles	1	Université Blaise Pascal Clermont Ferrand		X			X	X	X					X	X				X	X	
Master Recherche Sciences: Etudes sociales des sciences et technologies -organisation semestrielle de l'enseignement	1	Université de Strasbourg - sciences économiques de gestion	X	X	X	X		X	X	X			X	X		X	X				

Certification	niveau de l'éducation nationale Organisme dispensateur		Compétences générales							Compétences spécifiques							Caractéristiques du parcours de formation		
			Appréhension des différentes fonctions d'une entreprise, d'en comprendre le fonctionnement	Compréhension de la logique économique d'une entreprise	Compréhension de l'environnement international des entreprises	Diversité des enseignements, pluri-disciplinarité	Capacité de rédaction	Capacité d'analyse et synthèse	Relation client, sens commercial	Communication	Anglais	Gestion de projet	Gestion des RH	Méthodologies et outils pour le conseil	Méthodologies et outils pour l'industrie	Droit	Stage	Echanges Internationaux	VAE
Master 2 communication, management et gestion de projet	1	Université d'Angers	X	X	X		X	X		X	X					X			
Master 2 en Ingénierie commerciale et management de projets	1	INSEEC Paris Bordeaux		X	X	X		X	X		X				X	X			
Master 2 Gestion des ressources humaines et relation du travail	1	Université Rennes 1	X	X		X		X			X	X		X	X				
Master 2 Gestion des ressources humaines et relation du travail	1	Université Panthéon Assas - Paris2	X	X	X	X					X	X							X
Master 2 Management des Ressources humaines, Spécialité Conseil en RH	1	Université de Toulouse 1	X					X				X	X		X				
Master 2 pro Droit - Administration- Economie - Gestion	1	IAE bretagne	X	X	X	X					X	X			X		X		
Master 2 Pro Entreprises, stratégies et ressources humaines, Administration et gestion de l'emploi	1	Université Paris 1	X		X							X			X				
Master 2 pro Sciences de gestion spécialité management général métiers de la GRH	1	IAE Lille	X		X			X		X	X	X	X		X		X		
Master 2 pro: Droit, Economie et Gestion mention Administration des entreprises	1	IAE Orléans	X	X		X				X	X	X			X	X	X		
Master 2 pro: Gestion stratégique des Ressources humaines - Industrie et Conseil aux entreprises	1	Université 4 Paul Valéry Montpellier		X	X	X						X	X	X	X			X	X
Master 2 Professionnel Lettres et Langues - mention langue et communication spé.comm, négo multilingues et gestion de projet	1	Université de Bretagne occidentale		X				X			X	X			X				
Master 2 Recherche Economie du travail, gestion des ressources humaines et innovation	1	Aix Marseille 2		X	X					X	X	X		X	X				
Master 2 responsable en gestion des ressources humaines	1	ISFOGEP	X	X				X	X		X	X						X	X

Certification			Compétences générales					Compétences spécifiques										Caractéristiques du parcours de formation				
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension des différentes fonctions d'une entreprise et de son fonctionnement	Compréhension de la logique économique d'une entreprise	Compréhension de l'environnement international des entreprises	Stratégie et développement de l'entreprise	Capacité d'analyse et synthèse	Anglais	Audit	Analyses et diagnostic financiers	Management	Système d'information	Communication	Gestion de projet	Gestion des ressources	Métiers du conseil	Relation commerciale	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible	
Consultant en Management	2	IDCE (institut pour le développement du conseil et de l'entreprise)	X											X		X	X					
licence professionnelle management des organisations assistance et pilotage de projets	2	Université de Reims				X		X				X	X	X				X				
Licence professionnelle management des organisations management opérationnel des entreprises	2	Université de Savoie		X		X	X							X		X		X				
Diplôme d'ingénieur de ENSAE	1	ENSAE		X	X	X			X									X				
Diplôme d'ingénieur des mines	1	Le réseau des mines	X	X	X	X	X	X			X	X						X				
Diplôme d'ingénieur ECE	1	Ecole Centrale d'électronique de Paris	X	X	X	X	X			X	X			X				X				
Diplôme ENAS	1	ENAS						X	X	X			X	X	X		X	X				
Ingénieur	1	Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications de Bretagne	X	X	X	X	X	X			X	X		X				X		X	X	
Ingénieur	1	Ecole Nationale supérieure de mathématiques appliquées de Grenoble	X	X	X		X	X			X	X		X				X	X			
Ingénieur diplômé	1	ENSTA (Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées)	X	X	X	X	X	X				X	X	X				X	X			
Ingénieur diplômé	1	UTC (université technologique de Compiègne)		X	X	X	X	X			X	X		X				X		X		
Ingénieur diplômé	1	UTBM (université technologique de Belfort)		X	X		X	X			X	X		X				X	X	X		
Ingénieur diplômé	1	ECP (centrale paris)					X	X	X		X	X	X	X				X	X			
Ingénieur diplômé	1	IFMA		X	X	X	X	X			X			X				X	X			
Ingénieur diplômé	1	Supélec'		X	X	X	X	X			X			X				X	X			
Ingénieur diplômé	1	Ponts et chaussées	X	X	X		X			X	X	X		X								

Ingénieur diplômé	1	ESIEA (Ecole Sup d'informatique, électronique, automatique)	X								X						X	X		
Management et gestion des entreprises	1	Association des facultés catholiques de Lyon Ecole Supérieure de Management et de Gestion				X											X			X
Manager de la stratégie et des ressources humaines	1	CCI de Paris Tecamah		X							X									
Master 2 Economie Appliquée spécialité analyse et développement de l'entreprise	1	Université de Nancy 2				X				X									X	
Master 2 Economie et gestion mention projet, innovation, conception	1	Polytechnique- Mines - Marne la vallée				X	X				X								X	
Master 2 EIG spécialité ingénierie économique	1	IUP Grenoble	X	X				X		X										X
Master 2 gestion conseil et dynamiques de changement dans les organisations	1	université Paris Dauphine	X				X	X			X								X	
Master 2 Gestion du management Audit interne des organisations	1	CFA Epure Méditerranée Marseille						X		X										X
Master 2 Gestion stratégique des ressources humaines industrie de conseil aux entreprises	1	université 4 paul valéry Montpellier				X	X												X	X
Master 2 Pro Sciences du management spécialité finance d'entreprise contrôle de gestion	1	IAE Toulon VAR	X	X	X	X					X								X	X
Master 2 recherche Droit -administration-eco-gestion	1	Université de Brest IAE de Bretagne Occidentale					X	X											X	
Master en management spécialité gestion de projets et d'affaires	1	CNAM	X	X	X	X				X		X	X	X						
Master pro gestion mention marketing et stratégie	1	Université Paris Dauphine		X			X		X			X	X						X	
Mastère consultant en organisation et manager	1	EM Lyon	X	X	X	X	X					X							X	X

Certification	
Intitulé de la certification	Organisme dispensateur
Diplôme de la Haute Ecole de commerce	HEC
Diplôme d'études supérieures de commerce	CERAM Business School Sophia Antipolis
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Bordeaux
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Grenoble
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC la Rochelle
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Montpellier
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Reims
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESC Toulouse
Diplôme d'études supérieures de commerce	ESCEM Tours Poitiers
Master de Management	EDHEC (Paris, Lille, Nice)
Master Grande Ecole	Audencia Nantes
Master INT Management	INT Management
MBA ESSEC	ESSEC

## **7. Annexes**

**7.1 Tableaux de critères du secteur  
des foires, salons et congrès**

**7.2 Tableaux de critères du secteur du  
conseil**

**7.3 Tableaux de critères du  
secteur de l'informatique**

**7.4 Tableaux de critères du secteur de  
l'ingénierie**

Certification			Compétences générales						Compétences et connaissances techniques				Spécialisations				Caractéristiques du parcours de formation			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Compétences générales						Compétences et connaissances techniques				Spécialisations				Caractéristiques du parcours de formation			
			Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Communication	Capacité d'analyse	Management	Relation client	Anglais	Maîtrise de plusieurs types de systèmes	Administration d'un système	Conception, développement d'applications, de systèmes	Architectures systèmes, gestion des bases de données	Sécurité	Site internet	Réseaux	Electronique, systèmes embarqués	Approche juridique et économique	Stage	Echanges Internationaux	VAE
Licence Professionnelle Analyste concepteur des systèmes d'information et de décision	2	CNAM	X	X					X	X	X	X				X	X	X	X	
Licence professionnelle informatique et logiciels Administration des systèmes et réseaux	2	Université de Nice (Sophia Antipolis)		X					X			X		X		X				
Licence professionnelle informatique: Systèmes informatiques et logiciels Administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres	2	Université Nancy II		X					X			X				X				
Licence professionnelle Sciences, santé, technologies mention systèmes informatique et logiciel option Administration / maintenance de systèmes et d'applications réparties	2	Université de Besançon						X	X	X	X		X			X				
Licence professionnelle Systèmes Informatiques et Logiciels option sécurité informatique	2	Université d'Artois		X				X	X	X	X	X	X			X		X		
Licence professionnelle Systèmes informatiques et logiciels, spécialité Technologies de l'information et de la communication en PMO	2	Toulouse I	X	X	X	X			X	X	X	X		X		X	X	X	X	
LICENCE PROFESSIONNELLE Gestion des Systèmes et Réseaux Dans les petites et moyennes Organisations (LP GSR)	2	IUT de Lannion	X	X				X	X		X	X		X		X	X	X		
Master 2 Mention : Informatique des Organisations, Spécialité : Ingénierie et gestion des systèmes d'information	1	Toulouse (Université Toulouse I sciences sociales)	X	X		X			X	X	X		X			X				
Diplôme d'ingénieur Cnam (HTT) Spécialité Informatique option Systèmes d'information (ISI)	1	CNAM		X	X	X			X	X	X		X			X		X		
Diplôme d'ingénieur informatique - réseau télécoms	1	Angers (ISAIP-ESAIP)	X		X					X	X	X								
Diplôme d'ingénieur majeure systèmes d'information et réseaux	1	Ecole centrale d'électronique de Paris	X		X			X		X	X		X		X	X	X			
Diplôme d'ingénieur option systèmes d'information	1	ISEP	X	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X			
Diplôme d'ingénieur spécialité réseaux et télécommunications	1	ENSEIRB	X	X	X	X		X	X	X	X		X		X				X	

Certification			Compétences générales						Compétences et connaissances techniques				Spécialisations				Caractéristiques du parcours de formation			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises						Maîtrise de plusieurs types de systèmes				Site internet				Stage			
			Communication	Capacité d'analyse	Management	Relation client	Anglais	Administration d'un système	Conception, développement d'applications, de systèmes	Architectures systèmes, gestion des bases de données	Sécurité	Réseaux	Electronique, systèmes embarqués	Approche juridique et économique	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible			
Master 2 Concepteur des architectures des machines et des systèmes informatiques	1	Toulouse (Institut national polytechnique et Université Paul Sabatier )	X					X	X	X	X	X	X	X	X					
Master 2 Informatique avancée et applications option Fiabilité et Sécurité des Systèmes Informatiques	1	Aix Marseille (Aix-Marseille I)	X				X	X	X		X					X				
Master 2 Informatique avancée et applications option Intégration de systèmes logiciels	1	Aix Marseille (Aix-Marseille I)	X				X	X		X			X		X					
Master 2 Intégration des systèmes d'information	1	Université de Corse					X	X	X	X	X	X			X					
Master 2 Organisation et protection des systèmes d'information dans les entreprises	1	Lyon (Faculté des sciences économiques et de gestion)						X		X	X			X	X					
Master administration des systèmes	1	EPITA	X	X	X			X		X	X	X								
Master pro Sciences de modélisation, information et systèmes mention informatique spécialité ingénierie des systèmes de télécommunication et réseaux informatiques	1	Toulouse III	X	X				X		X	X					X	X			
Master pro Sciences et technologies mention informatique spécialité systèmes d'information et réseaux	1	Tours (UFR des sciences et techniques)				X	X	X		X		X			X	X	X			
Master pro sciences et technologies mention sciences de l'information et des systèmes spécialité ingénierie des systèmes d'information	1	(Université Paul Cézanne et Université de Toulon	X	X			X		X	X	X		X				X			
Master professionnel mention Informatique des métiers et des applications spécialité Informatique des Systèmes Embarqués	1	Paris VIII	X	X			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		
Master professionnel, Spécialité Ingénierie des Réseaux et des Systèmes (IRS)	1	UVSQ	X				X	X		X	X	X			X	X	X			
Master SCIENCES ET TECHNOLOGIE INFORMATIQUE Ingénierie des systèmes, réseaux et applications distribuées	1	Amiens (Université de Picardie Jules Verne)					X	X		X			X		X					

Certification		Compétences générales						Compétences et connaissances techniques					Spécialisations			Caractéristiques du parcours de formation				
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Compétences générales						Compétences et connaissances techniques					Spécialisations			Caractéristiques du parcours de formation			
			Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Communication	Capacité d'analyse	Management	Relation client	Anglais	Maîtrise de plusieurs types de systèmes	Administration d'un système	Conception, développement d'applications, de systèmes	Architectures systèmes, gestion des bases de données	Sécurité	Site internet	Réseaux	Electronique, systèmes embarqués	Approche juridique et économique	Stage	Echanges Internationaux	VAE
Master sciences, technologies et santé Mention et technologies de l'information et de la communication Spécialité « sécurité des systèmes d'information »	1	Troye (Université technologique)					X						X							
Master sécurité des systèmes d'information	1	Rennes I	X	X	X		X	X		X		X	X	X			X	X	X	
Mastère spécialisé en architecture des systèmes d'information	1	ENSTA	X				X		X	X	X									
Mastère spécialisé en ingénierie des systèmes ouverts	1	Centrale Paris		X		X	X	X	X	X	X					X	X	X		
Post-Master professionnel Systèmes, Réseaux et Sécurité (SRS)	1	Paris (EPITA-école pour l'informatique et les techniques avancées)				X			X			X		X						

Certification			Compétences générales					Compétences et connaissances techniques						parcours de				
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Management	Capacité d'analyse, de synthèse	Relation client	Anglais	Intégration de logiciels, éléments du système et du réseau	Test, vérification de compatibilité (spécification, planification, réalisation, bilan)	Connaissances en architecture technique	Connaissances de l'environnement de développement et de production	Conception, modélisation d'applications	Programmation	Gestion de projet	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	3	Nombreux Instituts, écoles, CFA...		X		X	X	X				X						
DUT génie électrique et informatique industrielle	3	Université du littoral Côte d'opale	X		X		X			X	X		X		X			
DUT Informatique	3	Paris (Conservatoire National des arts et métiers)	X	X	X		X	X		X	X		X		X			
DUT Informatique	3	Université de Nice Sophia Antipolis	X		X		X			X			X		X	X	X	
Licence professionnelle Conception des Systèmes d'Information, Intégration et Décision (CSID)	2	Paris VIII Vincennes Saint-Denis	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X				
Licence Professionnelle Systèmes Informatiques et Logiciels (SIL) Spécialité : Génie Logiciel et Systèmes d'Information (GLSI)	2	Lille I	X		X			X	X	X	X	X	X	X			X	
Diplôme d'ingénieur	1	Centrale Paris	X	X	X					X			X	X	X	X	X	
Diplôme d'ingénieur majeure architecture des systèmes et réseaux mineure techniques de management	1	ESIEA	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	
Diplôme d'ingénieur option intégration de systèmes et gestion de projet	1	ISEP	X	X			X	X		X		X	X	X	X	X		
Diplôme d'ingénieur option management des systèmes d'information	1	Les Mines	X		X		X	X		X		X	X	X	X	X	X	
communication	1	de Troyes (UTT)	X	X	X		X	X		X		X	X		X	X	X	
Master 2 électronique, électrotechnique, automatique, parcours Ingénierie, Pilotage et Performance des Systèmes Industriels	1	Bordeaux I	X											X	X	X	X	X
MASTER 2 Ingénierie des Systèmes Industriels -ISI- spécialité Génie Electrique Informatique Industrielle	1	Bordeaux I		X			X	X	X	X	X			X	X	X		

Certification			Compétences générales					Compétences et connaissances techniques							parcours de			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Management	Capacité d'analyse, de synthèse	Relation client	Anglais	Intégration de logiciels, éléments du système et du réseau	Test, vérification de compatibilité (spécification, planification, réalisation, bilan)	Connaissances en architecture technique	Connaissances de l'environnement de développement et de production	Conception, modélisation d'applications	Programmation	Gestion de projet	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
Master 2 professionnel Informatique et systèmes spécialité sécurité des systèmes informatiques	1	Université d'Evry val d'essonne	X				X		X	X		X			X	X	X	
MASTER 2 professionnel Sciences et Technologies MENTION Méthodes informatiques appliquées à la gestion SPECIALITE Systèmes d'information répartis	1	Université d'Orléans	X		X		X					X		X				
Master 2 Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication, Informatique parcours méthodes logicielles pour les réseaux et systèmes informatiques	1	Université de Reims Champagne Ardenne					X	X		X		X	X		X	X		
Master informatique avancée et applications option intégration de systèmes logiciels	1	Université Aix-Marseille II					X	X		X			X		X			
Master Informatique spécialité ingénierie de projets informatiques- Nouvelles technologies	1	Lille I	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Master pro Management des systèmes d'information, spécialité Management des systèmes d'information et d'organisation	1	Grenoble (Université Pierre Mendès France)	X	X						X			X	X	X	X	X	X
Master pro Sciences et ingénierie mention informatique et systèmes spécialité architecture de systèmes en réseaux	1	Université d'Evry-Val-d'Essonne	X					X	X	X		X		X	X	X	X	
Master recherche Sciences et ingénierie mention informatique et systèmes spécialité modèles, optimisation, programmation et services	1	Evry val d'essonne	X				X		X	X		X	X		X			
Mastère professionnel Architecture des Systèmes d'Information (ASI)	1	EPITA		X		X		X			X	X		X				
Mastère professionnel Informatique pour le Décideur (IPD)	1	EPITA		X	X	X		X				X		X				
Mastère spécialisé en management et ingénierie des systèmes d'information	1	ESC Toulouse	X	X						X	X	X	X	X	X	X	X	

Certification		Compétences générales					Compétences et connaissances techniques							parcours de				
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Management	Capacité d'analyse, de synthèse	Relation client	Anglais	Intégration de logiciels, éléments du système et du réseau	Test, vérification de compatibilité (spécification, planification, réalisation, bilan)	Connaissances en architecture technique	Connaissances de l'environnement de développement et de production	Conception, modélisation d'applications	Programmation	Gestion de projet	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
			MIAGE	1	IUP Miage (20 en France)	X	X		X				X	X	X	X		
Titre d'ingénieur diplômé spécialité Génie Informatique	1	INSA de Toulouse		X		X	X			X	X					X		

Certification			Compétences générales						Compétences et connaissances techniques							Caractéristiques du parcours de formation					
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Capacité d'analyse et de synthèse	Relation client	Communication orale et écrite	Travail en équipe	Management	Anglais	Conception de programmes	Programmation	Maîtrise d'un ou de plusieurs systèmes d'exploitation	Connaissance des outils de développement	Connaissance d'un outil de maquettage	Modélisation	Maintenance	Prise en compte de l'environnement d'intervention (fonctionnement de l'entreprise, métiers)	Gestion de projet	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	3	Nombreux Instituts, écoles, CFA...	X		X			X	X						X		X				
DUT Informatique	3	Université de Reims Champagne Ardennes	X		X			X	X	X				X		X		X	X	X	
DUT Informatique, parcours génie logiciel	3	Université de Rennes I	X		X	X			X	X	X	X		X		X		X	X		
Titre homologué analyste programmeur	3	CNAM	X		X			X	X	X	X	X		X	X					X	
Titre professionnel : développeur informatique	3	ENI Ecole Informatique	X						X		X			X	X			X		X	
Titre professionnel développeur en informatique	3	AFPA	X		X			X	X	X				X	X	X		X		X	
Titre professionnel développeur informatique	3	Ministère chargé de l'emploi	X	X				X	X	X				X	X						X
Licence informatique	2	CNAM	X		X			X		X	X	X		X			X				
Licence Professionnelle "Systèmes Informatiques et Logiciels"	2	Université Bordeaux I			X		X			X	X	X		X			X	X	X	X	X
Licence professionnelle analyste programmeur spécialisé en ingénierie des objets	2	Toulouse (Université de Toulouse le Mirail)	X					X	X	X		X		X						X	X
Licence professionnelle Conception et maintenance de logiciels libres	2	Université Paris XII Val de Marne							X	X	X	X			X		X	X	X	X	X
Licence professionnelle systèmes informatiques et logiciels spécialité génie logiciel	2	Paris XIII (Villeutaneuse)	X		X	X		X	X	X	X			X			X	X		X	X
Diplôme d'ingénieur	1	ENSIMAG	X		X		X	X	X	X	X			X							
Diplôme d'ingénieur filière ingénierie des logiciels et de la connaissance	1	UTBM	X		X		X	X	X								X	X	X	X	
Diplôme d'ingénieur filière interface homme-machine ou ingénierie du logiciel	1	Ecole polytechnique de l'Université de Nice Sophia-Antipolis	X				X	X	X	X	X			X		X	X				
Diplôme d'ingénieur option génie informatique	1	ESILV	X				X	X		X		X		X	X		X		X		

Diplôme d'ingénieur spécialité informatique	1	ENSIIE					X		X		X			X		X		X	X	X		X
Diplôme d'ingénieur spécialité informatique	1	ENSEIRB					X		X	X												
Diplôme d'ingénieur spécialité ingénierie mathématique et informatique	1	Paris (ENPC - Ecole Nationale des Ponts et Chaussées)					X		X					X								
Diplôme d'ingénieur spécialité télécommunications	1	ENSEIRB	X				X	X		X									X	X	X	X
Master 2 Informatique spécialité génie logiciel	1	Rennes I	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Master 2 Informatique spécialité génie logiciel	1	Bordeaux I						X	X	X				X				X	X			
Master 2 Informatique spécialité ingénierie des systèmes informatiques	1	Toulouse (Université Paul Sabatier)	X					X	X					X				X	X	X	X	
Master 2 recherche , mention : Mathématiques - Informatique spécialité : Systèmes intelligents et applications	1	Université d'Artois						X	X	X	X			X					X	X	X	
Master de Sciences et Technologies Mention Informatique Spécialité Science et Technologie du Logiciel	1	Université Paris VI (UPMC)	X		X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Master informatique - professionnel Conception et Intégration Multimédia (CIM)	1	Lyon II						X		X				X					X			
Master Informatique Spécialité Informatique décisionnelle et statistique / IIDEE	1	Lyon (Université Lumière-Lyon II)	X			X				X				X		X			X	X	X	
Master Informatique spécialité multimédia	1	Université Bordeaux I			X			X	X	1				X	X			X	X	X	X	
Master professionnel mention : Informatique Spécialité : Architectures logicielles parcours génie logiciel	1	Nantes (Université de Nantes)								X			X	X	X			X	X			X
Master Recherche Science Informatique	1	Paris(ENCP-Université de Marne la Vallée)						X	X	X												
Master sciences, technologie, santé Mention informatique, genie de l' information et des systemes Spécialite genie mathématique et informatique - 2ème année	1	Rouen	X			X		X	X	X				X				X				

Certification			Compétences générales								Compétences techniques				Caractéristiques de la certification					
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur	Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Capacité d'analyse	Management, gestion des conflits	Gestion, organisation	Capacité de négociation	Communication	Relation clientèle	Anglais	Méthodes, normes et outils de développement	Méthodes, normes et outils de programmation	Architectures techniques	Normes et procédures de sécurité informatique	Démarche qualité	Gestion de projets	Stage	Echanges Internationaux	VAE	alternance
DU chef de projet, logiciels et réseaux	2	Polytech' Nantes	X	X	X	X									X					
Titre Chef de projet en informatique de gestion	2	CESI		X	X	X		X							X					X
Titre professionnel responsable de projets en systèmes d'information	2	AFFPA	X	X		X		X							X					
Titre professionnel responsable de projets en systèmes d'information	2	ENI				X	X		X						X					
Diplôme d'ingénieur	1	Centrale Lyon	X	X		X		X							X	X	X	X		
Diplôme d'ingénieur	1	Polytechnique	X	X	X			X		X	X				X					X
Diplôme d'ingénieur	1	ENS Pétrole et moteurs			X	X	X	X			X	X					X		X	
Diplôme d'ingénieur	1	Sup' Aéro								X	X			X	X	X	X		X	
Diplôme d'ingénieur	1	ENSTA			X	X	X	X						X	X	X	X		X	
Diplôme d'ingénieur Cnam (HTT) Spécialité Informatique - option Informatique modélisation optimisation (IMO)	1	CNAM	X		X			X		X					X	X	X			
Diplôme d'ingénieur spécialité informatique	1	Lyon INSA	X		X	X		X		X	X		X		X	X				
Master 2 européen systèmes embarqués et télécommunications	1	ESTEI Bordeaux		X				X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Master 2 Ingénierie informatique	1	vallée		X	X	X					X		X	X	X	X	X	X	X	
Master 2 mention informatique, spécialité Ingénierie du logiciel	1	Nancy I	X					X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Master 2 professionnel Management des systèmes d'information et applications géographiques	1	Paris (ENPC-école Nationale des Ponts et chaussées)	X	X	X			X						X	X		X	X		



Certification		Compétences générales							Compétences et connaissances techniques enseignées							Caractéristiques du parcours de formation				
Intitulé de la certification	niveau échelon éducation nationale	Organisme dispensateur	Compétences générales							Compétences et connaissances techniques enseignées							Caractéristiques du parcours de formation			
			Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises	Capacité d'analyse, de synthèse	Communication, Relationnel	Capacité d'adaptation	Travail en équipe	Management	Négociation	Capacité à mener une étude d'opportunité et de faisabilité	Finance, définition et suivi d'un plan de recettes	Connaissances du marché	Connaissances techniques en informatique (méthodes de conception, de développement...)	Gestion de projet	Anglais	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible	
Diplôme	1	HEC	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X					
Diplôme d'ingénieur	1	ENSEEIH	X	X	X					X		X	X	X	X	X	X			
Diplôme d'ingénieur	1	EPITA	X	X				X	X			X	X	X	X	X				
Diplôme d'ingénieur	1	Paris (Ecole Nationale des Télécommunications-ENST)	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X	X	X		
Diplôme d'ingénieur	1	ENSTB	X	X	X			X				X		X	X	X	X	X		
Diplôme d'ingénieur	1	ENSAE	X	X	X		X			X	X				X	X	X			
Diplôme d'ingénieur	1	Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique	X	X	X					X	X			X	X	X				
Diplôme d'ingénieur du management (Management et nouvelles technologies)	1	Paris (Université Panthéon-Assas)	X		X				X		X	X		X	X	X	X			
Diplôme d'ingénieur en génie informatique, filière management des projets innovants	1	Université technologique de Compiègne (UTC)	X	X	X	X	X	X				X		X	X	X	X			
Diplôme d'ingénieur mineure métiers du conseil	1	Ecole centrale d'électronique de Paris	X	X	X	X	X					X	X	X	X	X				
Management des systèmes d'information et des technologies	1	HEC et les Mines Paris	X	X			X	X		X	X	X		X		X	X			
Master 2 APPLICATIONS INFORMATIQUES: GESTION, ETUDES, MULTIMEDIA, E-FORMATION, spécialité audit et études informatiques	1	Université de Marne la vallée	X	X	X							X		X	X	X	X	X		

Master 2 Mathématiques, Informatique, Décision et organisation, systèmes d'information de l'entreprise étendue: audit et conseil	1	Paris (Dauphine)	X	X	X								X					X	X	X	X
Master 2 professionnel Management des systèmes d'information et applications géographiques	1	Paris (ENPC-école Nationale des Ponts et chaussées)	X	X								X	X	X	X	X					
Master Majeure audit et conseil en systèmes d'information ou ingénierie des systèmes d'information	1	INT Management	X	X									X								
Master pro Sciences du management mention management et conception des systèmes d'information communicants	1	IAE Lyon	X	X	X								X		X					X	X
Master pro Sciences et technologies mention informatique spécialité informatique et aide à la décision	1	Orléans	X		X								X	X		X	X			X	
Master professionnel, Spécialité Ingénierie des Réseaux et des Systèmes (IRS), parcours ingénieur d'affaires réseau	1	UVSQ	X	X								X	X	X	X	X					
Master spécialisation systèmes informatiques ou informatique: systèmes et réseaux	1	ESCP	X	X	X							X	X	X	X	X					
Mastère Management des nouvelles technologies	1	HEC et Télécom Paris	X	X								X	X		X	X					
Mastère spécialisé Stratégie et Management des Systèmes d'Information : E-Business, Conseil, Organisation	1	ESCP	X	X	X							X	X		X	X					
Titre certifié Manager des systèmes d'information	1	ESC Grenoble	X									X		X	X						

Certification			Compétences générales					Compétences et connaissances techniques			Caractéristiques du parcours de formation			
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale		Appréhension du fonctionnement et de l'organisation des entreprises					Anglais	Marketing	Informatique	Stage	Echanges Internationaux	VAE	Alternance possible
			Relations commerciales	Analyse	Argumentation, conviction	Communication orale et rédactionnelle								
Diplôme	1	ENAS	X				X	X			X	X		
Diplôme d'école de commerce	1	ESC Toulouse	X		X			X		X	X	X		
Diplôme d'école de commerce	1	ESCEM Tours-Poitiers								X	X	X		
Diplôme d'ingénieur	1	Supélec	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Diplôme d'ingénieur mineure ingénierie d'affaires ou métiers du conseil	1	Ecole centrale d'électronique de Paris	X	X	X	X		X	X	X	X			
Diplôme d'ingénieur mineure ingénieur d'affaires	1	ESIEA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Diplôme d'ingénieur spécialité ingénierie des systèmes d'information et de communication	1	ENTSMID	X		X		X	X	X	X	X	X	X	
Master 2 pro gestion, spécialité Marketing et vente	1	Université de paris Dauphine	X			X	X	X	X	X	X	X	X	
Master de Management	1	EDHEC	X	X	X		X	X		X	X			
Master économie et gestion mention projet, innovation, conception	1	Polytechnique	X		X		X	X	X	X	X			
Master en management	1	ESC Clermont Ferrand	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	

Master en Management	1	ESC Reims	X		X		X		X		X	X		X
Master majeure Marketing ou audit et conseil en système d'information	1	INT Management	X					X	X	X				
Master management des nouvelles technologies option consultant en systèmes d'information	1	ESC Montpellier	X	X		X	X	X	X	X	X	X		X
Master management, innovation et technologie	1	ESC Rennes	X		X			X	X	X	X	X		
Master Marketing et informatique	1	EPITA		X		X			X	X				
Mastère Management des nouvelles technologies	1	HEC et Télécom Paris							X	X	X	X	X	
Mastère Management des systèmes d'information et des technologies	1	HEC et les Mines Paris	X		X				X	X	X	X		X
MBA	1	ESSEC	X		X			X	X	X	X	X		

## **7. Annexes**

- 7.1 Tableaux de critères du secteur des foires, salons et congrès**
- 7.2 Tableaux de critères du secteur du conseil**
- 7.3 Tableaux de critères du secteur de l'informatique**

- 7.4 Tableaux de critères du secteur de l'ingénierie**



Certifications qui conviennent également à d'autres métiers (notamment chargé d'études techniques)	
Intitulé de la certification	Organisme dispensateur
Diplôme d'ingénieur	ENSICA
Diplôme d'ingénieur, spécialité géosciences pétrolières, économie et management du pétrole, du gaz et de l'énergie, moteurs...	ENSPM
Diplôme d'ingénieur	Supélec
Master Sciences, Technologies, Santé mention Sciences pour l'Ingénieur spécialité Ingénierie du Bâtiment, Mécanique et Génie Civil	Université de la Rochelle
Master sciences pour l'ingénieur spécialité génie civil, parcours hydrosol	Université d'Artois
Master en management, spécialité gestion de projets et d'affaires	CNAM
Diplôme d'ingénieur	réseau des CESI (ex: CESI Aquitaine)
Master génie électrique, génie des procédés parcours génie des procédés alimentaires	Université Claude Bernard (Lyon I)
Master 2 Génie Civil, Architecture et Construction, spécialité Ingénierie de projet	Université de Bordeaux I
Master 2 Mécanique et génie civil, spécialité ingénierie de projets (il existe d'autres spécialités, ex: génie urbain)	Université de Marne la Vallée
Master professionnel management, spécialité marketing et commerce international, parcours ingénieur d'affaires	Université Robert Schuman (Strasbourg) -Institut Européen d'Etudes Commerciales Supérieures (IECS - Ecole de Management de Strasbourg) - INSA Strasbourg
Diplôme d'ingénieur	SUPAERO



Certifications qui conviennent également à d'autres métiers (notamment ingénieur projet)	
Intitulé de la certification	Organisme dispensateur
Diplôme d'ingénieur spécialité génie civil	ESIP
Diplôme d'ingénieur	INSA (Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse)
Diplôme d'ingénieur	ENPC
Diplôme d'ingénieur	Les Mines (Albi, Alès, Douai, Nantes, Nancy, Paris, Saint-Etienne)
Master sciences, santé, technologie, spécialité éco-conception	Université de Franche Comté



## Technicien Travaux

## Secteur de l'ingénierie

Licence Professionnelle Travaux publics option terrassements, routes, assainissements et réseaux	2	Université de Limoges	X	X	X	X		X		X	X					X		X		X	X			
Licence Professionnelle Aménagement du paysage spécialité Gestion et management des chantiers	2	UVSQ		X	X	X				X	X							X			X			
Licence Professionnelle Bâtiment et construction option génie climatique et équipements du bâtiment	2	URCA (Université de Champagne Ardennes)		X	X				X	X										X	X			
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Conducteur de travaux en maisons	2	Université de Marne la Vallée	X	X	X			X		X										X	X	X		
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Conduite de travaux en bâtiment (aussi une spécialité conducteur de travaux)	2	Université Joseph Fournier, Grenoble		X	X	X	X			X	X									X	X	X	X	
Licence professionnelle conducteur de travaux	2	Toulouse III (Université Paul Sabatier)			X	X				X										X		X		
Licence Professionnelle Energie et génie climatique option gestion de chantier et sécurité en génie climatique	2	Université de la Rochelle		X	X		X			X	X									X		X	X	
Licence Professionnelle Génie civil et construction option bâtiment, travaux publics (aussi une option habitat, génie climatique)	2	Université de la Réunion		X	X	X	X			X										X	X	X	X	
Licence Professionnelle Génie civil et construction option conducteur de travaux, gestionnaire de la production dans la production de BTP	2	Université Rennes I		X	X	X	X		X	X										X		X	X	X
Licence Professionnelle Génie civil et construction option gestion de travaux et encadrement de chantier (GIEC)	2	Université de Perpignan		X	X	X				X	X									X		X	X	X
Licence Professionnelle Génie Civil et Construction spécialité Infrastructures Routières et de Transport	2	Université de Corse		X	X		X		X	X										X	X	X	X	

Exemple d'établissements dispensant les certifications suivantes (cette liste n'est pas exhaustive)

Certification	Exemples d'organismes dispensateurs	
DUT génie civil option bâtiment et option travaux publics et aménagement	IUT de Bordeaux	
	IUT de l'université Lyon 1	
	IUT de Saint Nazaire	
	CFA de Formasup IUT de Béthune	
	IUT de Cergy (université de Cergy Pontoise)	
DUT génie civil option génie climatique et équipement du bâtiment	IUT du Limousin, Egletons	
	IUT de Rennes	
	IUT de Marne la Vallée	
	IUT de Cergy Pontoise	
BTS Travaux Publics	Lycée Denis Diderot, Marseille	
	Lycée Léonard de Vinci, Antibes	
	Lycée Pierre Simon de Laplace, Caen	
	Lycée Jean Moulin, Angers	
	Lycée Paul Langevin, Beauvais	
	Lycée du Bâtiment et des travaux publics, Paris	
	Lycée La Martinière Montplaisir, Lyon	
BTS Bâtiment	Lycée Denis Diderot, Marseille	
	Lycée Léonard de Vinci, Antibes	
	Lycée Livet, Nantes	
	Lycée Paul Langevin, Beauvais	
	Lycée du Bâtiment et des travaux publics, Paris	
BTS Fluides-Energies-Environnements option B: génie climatique	Lycée des Metiers Maximilien Perret, Alfortville	
	Lycée Denis Diderot, Marseille	
	Lycée Jean Moulin, Angers	
	Lycée Baggio, Lille	
	Lycée Raspail, Paris	
	Lycée La Martinière Montplaisir, Lyon	
	Lycée Pierre Simon de Laplace, Caen	

Certification			Compétences générales				Compétences et connaissances techniques							Caractéristiques du parcours de formation	
			Capacités de compréhension, notamment du métier du client*	Communication, expression, synthèse*	Conduite/suivi d'affaires*	Anglais*	Connaissances dans un domaine technique/scientifique*	Prospection commerciale, Négociation*	Eude de marché, marketing*	Analyse des appels d'offre*	Connaissances juridiques (marchés publics, loi MOP, contrats type)*	Connaissances économiques, financières, budgétaires*	VAE	Alternance possible	
Diplôme d'ingénieur filière commerciale	1	ENSTMID	X	X	X	X	X (plusieurs domaines de spécialité possible)	X	X					X	
Diplôme d'ingénieur mineure ingénierie d'affaires	1	Ecole centrale d'électronique de Paris	X	X	X	X	X (électronique)	X	X		X		X		
Diplôme d'ingénieur, filière ingénieur d'affaires	1	Centrale Lyon	X	X	X	X	X (plusieurs domaines de spécialité possible)	X	X		X		X		
Diplôme d'ingénieur, spécialité ingénierie d'affaires et de projets	1	EPF	X	X	X	X	X				X		X		
Ingénieur d'affaires européen	1	Télécom Bretagne			X		X (technologies de l'information et de la communication)	X			X		X	X	
Master 2 Gestion, Organisation, innovation et développement, spécialité management de la technologie et de l'innovation	1	Université Paris Dauphine	X	X	X	X	X (selon la formation antérieure)	X	X	X	X		X	X	
Master de sciences et technologies mention sciences et management, spécialité marketing et vente	1	Université Pierre et Marie Curie (UPMC)	X	X		X	X (master qui s'adresse à des étudiants de formation scientifique)	X	X		X		X		
Master en Ingénierie Commerciale et Management de Projets	1	INSEEC		X	X		X (après une formation scientifique-ou d'ingénieur)	X	X		X				
Master en management, spécialité gestion de projets et d'affaires	1	CNAM	X	X	X	X	X (master qui s'adresse à des ingénieurs)	X	X		X		X	X	X
Master grande école	1	ESCP-EAP			X	X		X			X		X		X
Master management industriel appliqué	1	Sup de co La Rochelle - EIGSI	X		X	X	X (génie industriel)	X			X		X	X	
Master Marketing Vente Industriel	1	Ecole supérieure de commerce et d'industrie de l'Ain	X	X	X	X	X (master qui s'adresse à des étudiants de formation scientifique)	X	X		X		X	X	
Master professionnel Commercialisation en instrumentation scientifique	1	Université Paul Cézanne (Aix-Marseille III)		X	X	X	X (master qui s'adresse à des étudiants de formation scientifique et enseignements scientifiques)	X	X		X		X	X	
Master professionnel management, spécialité marketing et commerce international, parcours ingénieur d'affaires	1	Université Robert Schuman (Strasbourg) - IECS - INSA Strasbourg	X		X		X (master qui s'adresse à des étudiants de formation ingénieur ou scientifique)	X	X		X		X	X	X
Titre de Responsable en ingénierie et négociation d'affaires, niveau I	1	Sup de vente	X		X	X	X (environ 20% des étudiants ont une formation antérieure scientifique)	X		X			X	X	X

Commercial

Secteur de l'ingénierie

Titre d'Ingénieur d'Affaire, niveau I	1	CCI du Var (Ecole supérieure de commerce et technologie)	X		X		X (titre qui s'adresse à des étudiants de formation ingénieur ou scientifique)	X				X	X	
---------------------------------------	---	--	---	--	---	--	--	---	--	--	--	---	---	--

Certification		Organisme dispensateur	Compétences générales					Compétences et connaissances techniques				Spécialisations				Caractéristiques du parcours de formation	
			Capacités d'analyse, de synthèse*	Communication, expression*	Organisation, gestion, planification (de chantier, de production, de projet...)*	travail en équipe*	Anglais*	Maîtrise des procédés et des modes de fabrication du secteur industriel*	Connaissance des contraintes opérationnelles de la ligne de production (qualité, coût, délais)*	Organisation de la production, suivi de planning, logistique*	Prise en compte des problématiques environnementales et/ou développement durable*	Mécanique	Electrotechnique	Matériaux (métallurgie, plasturgie...)	Matériaux composites	Aéronautique, automobile, ferroviaire	VAE*
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale																
Responsable de projets industriels option organisation de la performance industrielle, niveau II	2	ESCI de l'Ain	X			X	X	X		X							
Diplôme d'ingénieur	1	SUPAERO	X	X	X	X			X	X				X	X		
Diplôme d'ingénieur spécialité génie industriel, ingénierie de produits	1	INP Grenoble		X	X	X	X	X						X			
Diplôme d'ingénieur spécialité génie industriel♦	1	INSA Lyon		X	X	X	X	X	X	X				X			X
Diplôme d'ingénieur spécialité systèmes industriels	1	UTT		X	X	X		X	X	X				X			X
Diplôme d'ingénieur ♦	1	ENSAM			X			X		X				X			X
Diplôme d'ingénieur, département ingénierie et management de process	1	UTBM	X			X	X	X	X	X				X			X
Diplôme d'ingénieur, filière management de projets innovants	1	UTC		X	X	X	X	X	X	X				X		X	
Diplôme d'ingénieur, spécialité génie industriel♦	1	CESI Aquitaine		X	X	X	X	X	X					X			X
Diplôme d'ingénieur, spécialité génie physique (autres spécialités: métal, plasturgie, matériaux composites)♦	1	Polytech/Clermont Ferrand			X	X		X	X	X			X	X		X	
Diplôme d'ingénieur, spécialité mécanique productique♦	1	Polytech/ Savoie		X	X	X	X	X	X	X				X		X	X
Diplôme d'ingénieur, spécialité Production	1	Polytech/ Lille, en convention avec l'Université du Littoral		X	X	X		X	X	X			X	X	X	X	X
Master ingénierie de la production	1	Université catholique de l'ouest bretagne nord				X	X	X	X	X	X					X	
Master mécanique	1	Université Blaise Pascal (Clermont-Ferrand II)		X	X	X	X	X						X	X		
Master Mesures, Instrumentation, Procédés Spécialité Maîtrise et Optimisation des procédés Industriels	1	Lille I	X		X			X	X	X	X						
Master Sciences et Technologies : Conception, Modélisation et Optimisation des procédés	1	ENSTA				X	X	X		X	X						

Certification			Compétences générales				Compétences et connaissances techniques						Spécialisations				Caractéristiques du parcours de formation	
			Communication, expression*	Gestion de projet, suivi de planning*	Travail en équipes*	Anglais*	Connaissance des procédés de fabrication et de montage	Connaissance des contraintes et des normes de production et de fabrication*	Rédaction des gammes de montage, de fabrication*	Maîtrise des logiciels de CAO, GPAC, DAO*	Maîtrise des outillages de montage et de contrôle*	Mécanique	Electrotechnique	Matériaux (métallurgie, plasturgie...)	Matériaux composites	Aéronautique, automobile, ferroviaire	VAE*	Alternance possible
Intitulé de la certification	niveau de l'éducation nationale	Organisme dispensateur																
CQPM technicien des méthodes d'industrialisation et de gestion de la production, niveau IV	4	AFPI et CFAI	X	X				X	X					X				
BTS Industrialisation des produits mécaniques	3	124 établissements	X	X	X	X	X	X	X		X	X					X	X
BTS productique mécanique	3	Plusieurs établissement dispensateurs	X	X	X	X	X	X	X		X	X					X	X
DUT Génie mécanique et productique	3	45 établissements	X	X	X		X	X	X	X	X		X			X		
Technicien supérieur méthodes industrialisation, niveau III	3	AFPA		X	X			X	X		X	X	X	X		X	X	X
Titre gestionnaire en organisation et performance industrielle, niveau III	3	CESI	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X		X	X	X
Licence pro Sciences et technologies production industrielle spécialité méthodes de conception et de production avancées	2	Université de Metz	X	X	X	X				X		X					X	
Licence pro Sciences, technologies, santé production industrielle spécialité management des processus industriels	2	Université de Bourgogne (Dijon)	X	X	X	X			X	X		X					X	X
Licence pro Sciences, technologies, santé production industrielle spécialité productique industrielle	2	Université de Savoie	X	X	X			X	X	X			X				X	X
Licence professionnelle gestion de la production industrielle	2	Université de Tours, UIT de Blois	X	X	X		X	X	X				X	X			X	
Licence Professionnelle Gestion de la production industrielle option coordonnateur des améliorations des processus d'entreprise	2	Université Vincennes Saint-Denis (Paris VIII)	X	X	X	X	X		X	X							X	X
Licence Professionnelle Gestion de la Production Industrielle Spécialisation : Ingénierie Industrielle	2	Université Montpellier II	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X		X	X
Licence professionnelle gestion de la production industrielle, spécialité logistique et amélioration industrielle	2	Université de Savoie	X	X	X	X	X	X	X								X	X
Licence professionnelle Méthodes et conception avancées	2	Université de Reims Champagne Ardennes		X	X	X			X	X		X					X	
Licence Professionnelle Production Industrielle Spécialité Management des Produits, Procédés, Processus	2	Université de Bretagne occidentale	X		X	X	X						X				X	X
Licence Professionnelle Production Industrielle spécialité "Ingenierie Produit-Process"	2	Université Joseph Fourier (Grenoble I)	X	X	X		X		X				X				X	
Licence professionnelle production industrielle spécialité ingénierie du développement et de l'industrialisation	2	Université Paris XI	X	X	X	X					X	X	X					
Licence professionnelle production industrielle, spécialité ingénierie industrielle, option ingénierie d'industrialisation	2	Université Claude Bernard, Lyon I		X	X	X		X	X	X		X		X		X		

Exemple d'établissements dispensant les certifications suivantes (cette liste n'est pas exhaustive)

Certification	Exemples d'organismes dispensateurs
<b>BTS productique mécanique</b>	Lycée des Métiers La Fayette, Champagne sur Seine (IDF)
	Centre de formation d'apprentis Afil, Saint Etienne
	Greta du Vaucluse, Carpentras
	Greta du Lot, Cahors
	Lycée général et technologique P. Duez, Cambrai
	Centre de formation d'apprentis La Joliverie, Saint Sébastien sur Loire
<b>BTS Industrialisation des produits mécaniques</b>	Lycée scientifique et industriel Gustave Eiffel, Cachan
	CFAI de l'AFPM, Lyon
	Lycée général et technologique régional les Eucalyptus, Nice
	Lycée Rouvière, Toulon
	Lycée Pierre Forest, Maubeuge
Lycée d'enseignement général et technologique Chaptal, St Briec	
<b>DUT Génie mécanique et productique</b>	IUT de Ville d'Avray
	IUT B de Villeurbanne
	IUT d'Aix en Provence
	IUT de Toulon et du Var
	IUT de Tarbes Toulouse III
	IUT de l'université de Valenciennes
	IUT d'Angers