

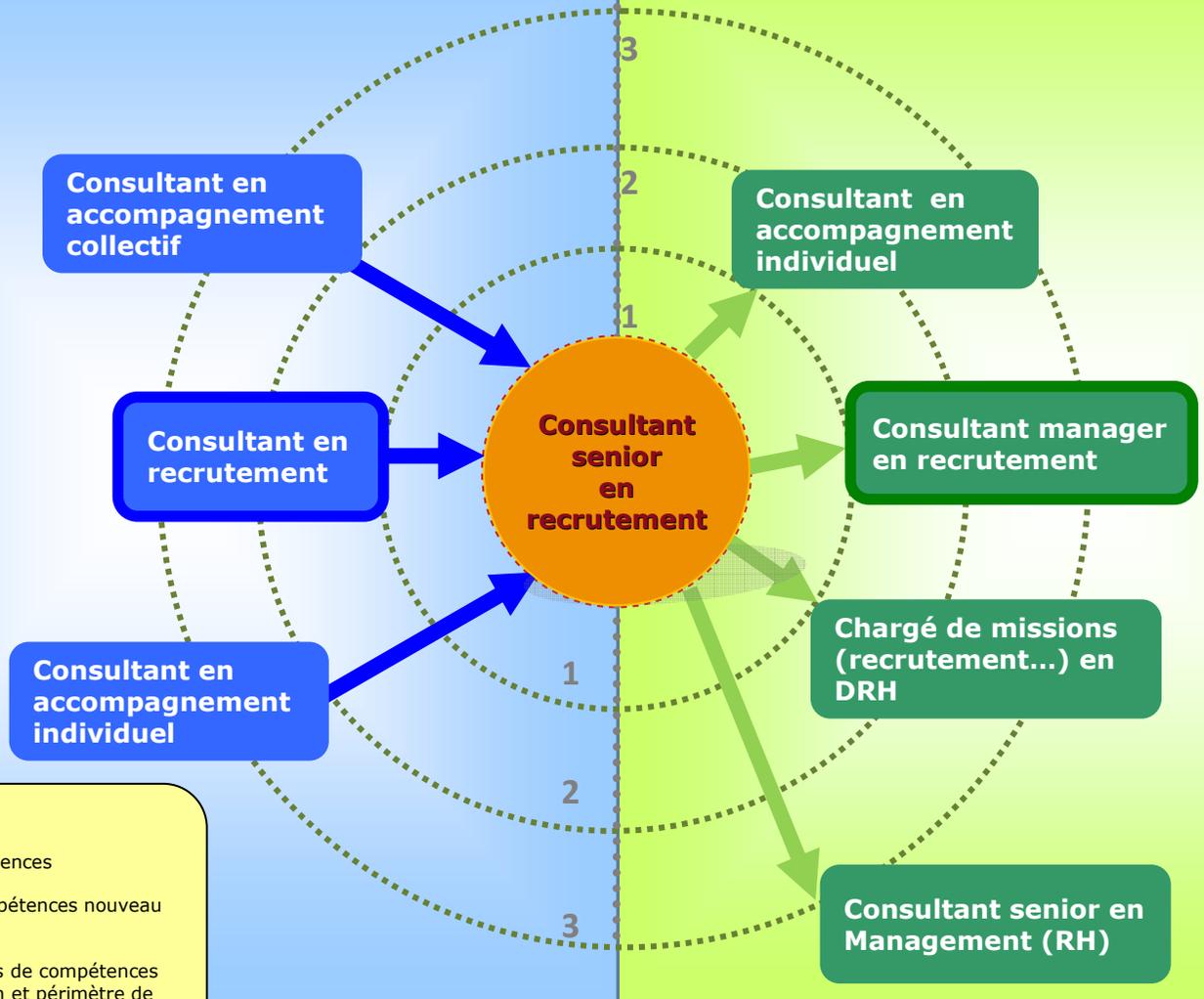
OPIIEC, le 5 mars 2010
Secteur des Etudes et du Conseil

**Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique,
de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil**



Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant en recrutement	Gestion d'un réseau relationnel Mise en œuvre des techniques de prospection et de vente adaptées au Conseil Organisation et coordination du travail en équipe Expertise du secteur d'activité ou des fonctions dont il gère les recrutements	Pas de changement de lieu d'exercice En externe, le niveau décisionnel de l'interlocuteur client est plus élevé En interne, le contact devient direct avec le manager
Consultant en accompagnement individuel	Analyse des problématiques clients Approfondir les techniques commerciales Rédaction d'analyse de poste et d'offre de recrutement Technique de l'approche directe	Un travail mené plus en cabinet Le relationnel avec le client est plus au niveau de la direction ; on accompagne la direction et non plus le candidat En interne, changement d'équipe et de département
Consultant en accompagnement collectif	Gestion d'un réseau relationnel Mise en œuvre des techniques de prospection et de vente adaptées au recrutement Rédaction des propositions, annonces, reporting, compte-rendu ...	Exercice du métier plus en cabinet En externe, changement de posture vis-à-vis du client ; relation nouvelle avec des candidats à l'emploi En interne, changement d'équipe et de département

Consultant senior en recrutement

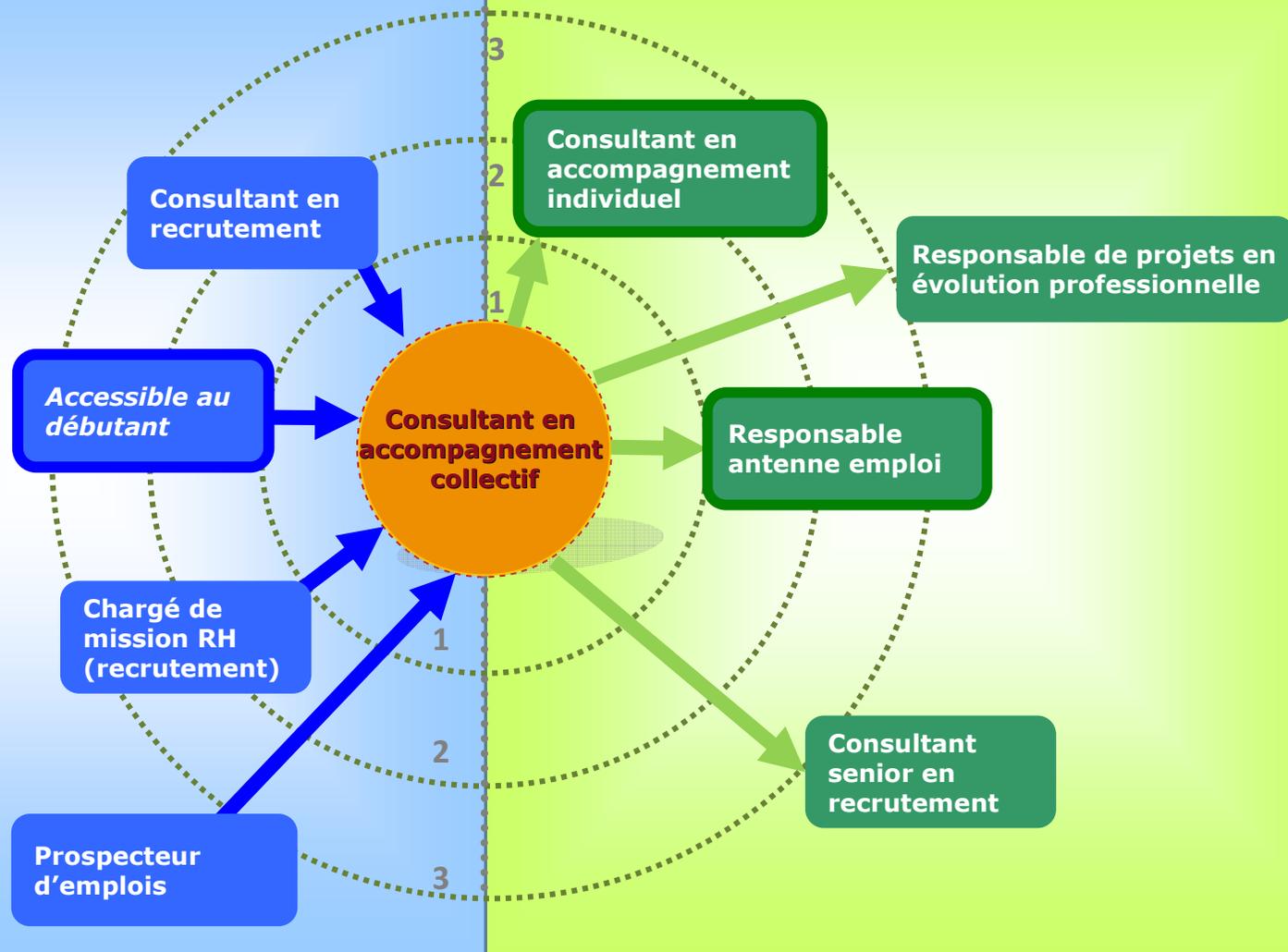
Emplois type d'arrivée

Consultant senior en
recrutement

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant manager en recrutement	Prospection et négociation commerciale Management d'une équipe Pilotage de projet	Pas de changement de lieu d'exercice En externe, la relation avec la clientèle se fait plus souvent au niveau de la direction En interne, relation nouvelle avec la direction
Consultant en accompagnement individuel	•Le savoir faire en recrutement est déporté sur la gestion de carrière et l'accompagnement d'individus Création et entretien d'un réseau relationnel commercial Outils et méthodes d'accompagnement individuel	Lieu d'exercice plus souvent en clientèle Changement de posture vis à vis du client ; relation nouvelle avec les salariés accompagnés En interne, changement d'équipe et de département
Chargé de missions (recrutement) en DRH	Le savoir-faire est transposé au recrutement dans une entreprise/cabinet et mobilité professionnelle En fonction des responsabilités confiées : Définition d'une politique de recrutement, gestion de carrière, développement des compétences et tout autre domaine (formation, évaluation annuelle...)	« Le client » est désormais interne, directeur d'un service Le responsable est le DRH Les candidats sont aussi des collaborateurs internes
Consultant senior en Management (RH)	A partir de l'expérience en conseil en recrutement, développement d'une capacité d'analyse, de diagnostic et de production de solutions en matière de management des ressources humaines Rédaction de synthèses, comptes-rendus, rapports	L'exercice du métier se fait essentiellement en clientèle L'intervention se rapporte autant aux hommes, aux organisations et aux jeux des acteurs En externe, l'interlocuteur principal est le responsable des ressources humaines En interne, changement d'équipe et de département

Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant en accompagnement individuel	Prise en compte du contexte spécifique (territorial, économique, social, des publics) Gestion des relations avec les intervenants internes (DRH, IRP) et externes (Pole emploi,...) Approfondissement en animation des ateliers collectifs de recherche d'emploi Création d'un réseau relationnel et commercial	Passage d'un emploi exercé au bureau à un emploi exercé en antenne emploi Changement de types d'interlocuteurs externes : acteurs publics de l'emploi, recruteurs Changement de types d'interlocuteurs internes : équipe de l'accompagnement collectif
Consultant en recrutement	Analyse restitution des bilans personnels et professionnels des personnes accompagnées Conseil et formation (ateliers collectifs) des demandeurs pour leur projet de recherche d'emploi Gestion des relations avec les intervenants internes (DRH, IRP) et externes (Pole emploi,...)	Passage d'un emploi exercé au bureau à un emploi exercé en antenne emploi Changement de types d'interlocuteurs externes : acteurs publics de l'emploi, recruteurs Changement de types d'interlocuteurs internes : équipe de l'accompagnement collectif
Chargé de mission RH (recrutement, gestion de carrières)	Analyse restitution des bilans personnels et professionnels des personnes accompagnées Conseil et formation des demandeurs pour leur projet de recherche d'emploi	Passage d'un emploi exercé au bureau à un emploi exercé en antenne emploi Changement de types d'interlocuteurs externes : acteurs publics de l'emploi, recruteurs Changement de types d'interlocuteurs internes : équipe de l'accompagnement collectif
Prospecteur d'emplois	Approfondissement de outils et méthodes de l'accompagnement collectif Approfondissement de la Gestion des ressources humaines et des Politiques emploi formation Acquisition du bilan de compétences Acquisition des techniques d'entretien	Passage d'un emploi exercé au bureau à un emploi exercé en antenne emploi Changement de types d'interlocuteurs externes : acteurs publics de l'emploi, recruteurs Changement de types d'interlocuteurs internes : équipe de l'accompagnement collectif

Consultant en accompagnement collectif

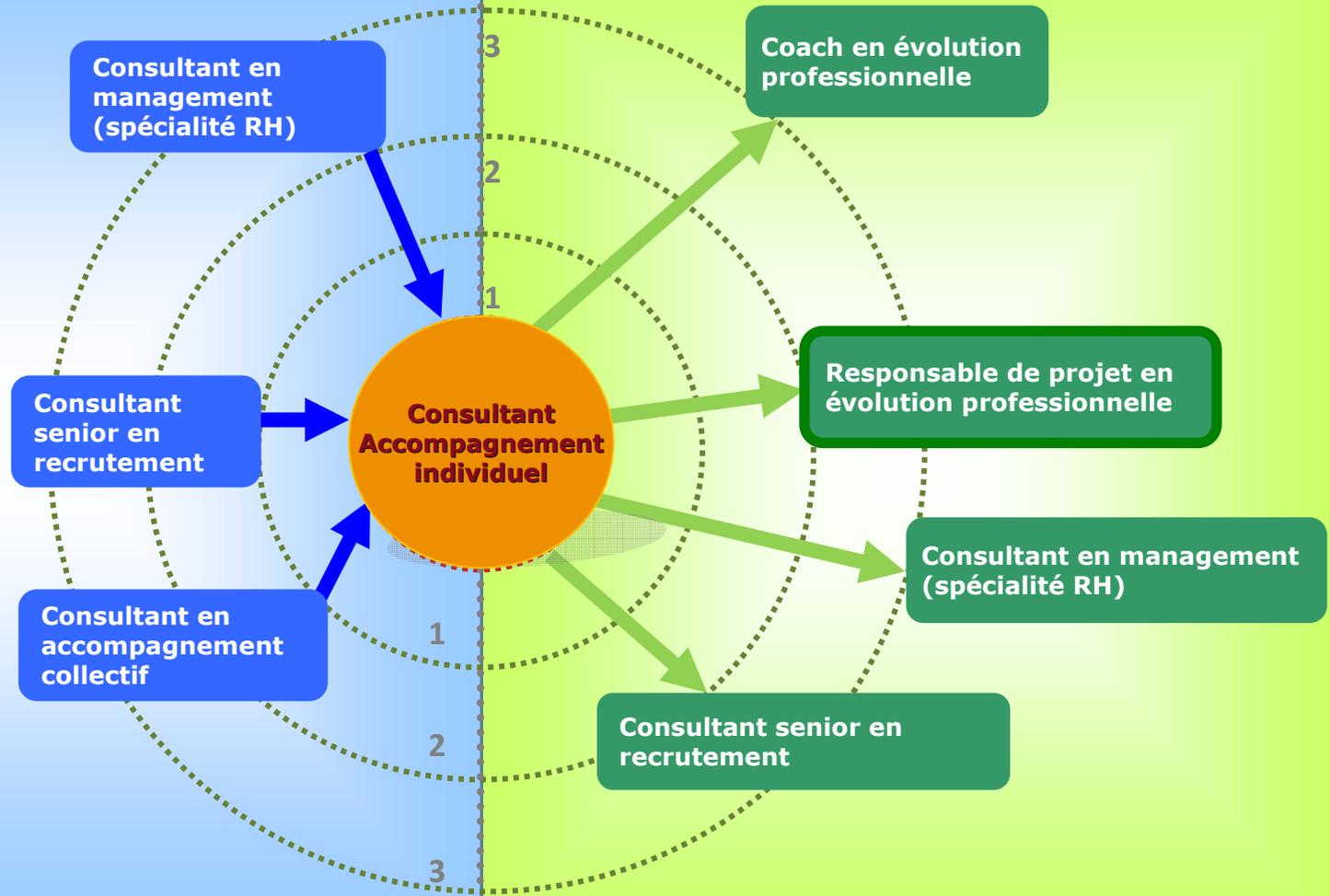
Emplois type d'arrivée

Consultant en accompagnement collectif

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant en accompagnement individuel	Création et entretien d'un réseau relationnel et commercial Outils et méthodes de l'accompagnement individuel	Passage d'un emploi exercé en antenne emploi à un emploi exercé en bureau et clientèle Interlocuteurs externes principales : clients (DRH) et individus à accompagner Les interlocuteurs internes sont les autres consultants en accompagnement individuel
Responsable antenne emploi	Gestion de projet Animation d'équipe et d'un système client complexe Gérer le reporting	Pas de changement d'exercice En externe, relation nouvelle avec le responsable RH client En interne, relation nouvelle avec le responsable de département/de projets Evolution professionnelle
Responsable de projets en Évolution professionnelle	Accompagnement individuel Management d'équipe Négociation et prospection commerciale Pilotage de projet Pilotage adéquation moyens / besoins	Un exercice du métier partagé entre le bureau et les antennes emploi En externe, une relation nouvelle avec les directions clientèle En interne, relation privilégiée avec responsable antenne emploi et responsable département
Consultant senior en recrutement	Gestion d'un réseau relationnel Mise en œuvre des techniques de prospection et de vente adaptées au recrutement Rédaction des propositions, annonces, reporting, compte-rendu ...	Exercice du métier plus en cabinet En externe, changement de posture vis-à-vis du client ; relation nouvelle avec des candidats à l'emploi En interne, changement d'équipe et de département

Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant en accompagnement collectif	<p>Prise en compte du contexte spécifique (territorial, économique, social, des publics)</p> <p>Gestion des relations avec les intervenants internes (DRH, IRP) et externes (Pole emploi,...)</p> <p>Approfondissement en animation des ateliers collectifs de recherche d'emploi</p> <p>Création d'un réseau relationnel et commercial</p>	<p>Passage d'un travail en équipe et en antenne emploi à un travail en clientèle plus autonome et dans une relation individualisée avec les salariés accompagnés</p> <p>En interne, le travail est mené au sein d'une nouvelle équipe mais peut-être dans le même département</p>
Consultant senior en recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Le savoir faire en recrutement est déporté sur la gestion de carrière et l'accompagnement d'individus <p>Création et entretien d'un réseau relationnel et commercial</p> <p>Outils et méthodes d'accompagnement individuel</p>	<p>Lieu d'exercice plus souvent en clientèle</p> <p>Changement de posture vis à vis du client</p> <p>Relation nouvelle avec les salariés accompagnés</p> <p>En interne, changement d'équipe et de département</p>
Consultant en management (RH)	<p>Identification des emplois de son réseau entreprises</p> <p>Outils et méthodes spécifiques de l'accompagnement individuel</p>	<p>L'exercice du métier, pour l'essentiel en clientèle ne change pas</p> <p>La relation client est plus centrée sur les salariés accompagnés</p> <p>Le travail est mené au sein d'une nouvelle équipe de consultants, dépendant d'un autre département</p>

Consultant en accompagnement
individuel

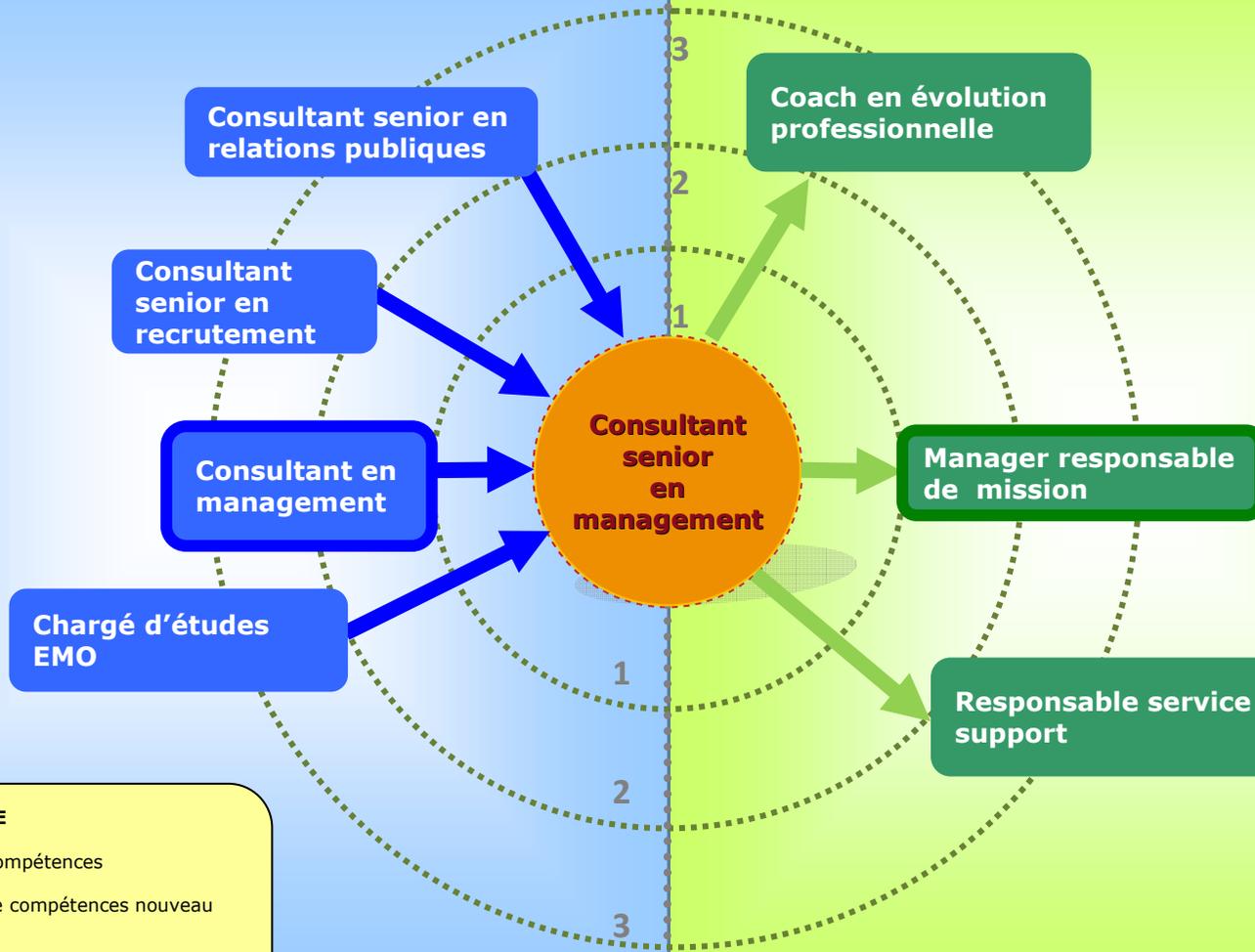
Emplois type d'arrivée

Consultant en accompagnement
individuel

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Responsable projet en évolution professionnelle	Management d'équipes Renforcement en négociation Pilotage de projet Élaboration de propositions commerciales	Un travail mené plus au bureau Le relationnel avec le client est plus au niveau de la direction S'ajoute une relation en interne avec la direction générale
Coach en évolution professionnelle	Concept et outils de coaching •Problématiques du management Analyse des processus relationnels Respect d'une éthique personnelle et professionnelle spécifique au coaching	Pas de changement client Les personnes accompagnées sont plus souvent de niveau élevé
Consultant en management RH	Approfondissement de la maîtrise des outils RH du conseil, management et organisation Approfondissement les techniques commerciales	Le relationnel avec le client est plus au niveau de la direction et l'intervention se rapporte autant aux hommes qu'aux organisations et aux jeux des acteurs Changement de département et d'activité
Consultant senior en recrutement	Analyse des problématiques clients Approfondir les techniques commerciales Rédaction d'analyse de poste et d'offre de recrutement Technique de l'approche directe	Un travail mené plus en cabinet Le relationnel avec le client est plus au niveau de la direction ; on accompagne la direction et non plus le candidat En interne, changement d'équipe et de département

Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant en management	<ul style="list-style-type: none"> •Approfondissement des outils et méthodes d'intervention pour l'analyse, le diagnostic et la production de solutions •Approche des problèmes complexes de management •Élaboration d'une proposition commerciale •Manager en mode projet 	<p>Pas de changement de lieu d'exercice En externe, la relation avec le client monte d'un niveau décisionnel En interne, les relations avec les managers sont plus fréquentes</p>
Chargé d'études EMO	<ul style="list-style-type: none"> •Dans le domaine d'intervention du marketing et de la communication, approfondissement des outils d'analyse, diagnostic et production de solutions Mise en œuvre d'actions de solutions Compréhension et résolution de problèmes complexes de management 	<p>Pas de changement de lieu d'exercice partagé entre bureau et clientèle La relation avec le client au niveau décisionnel se densifie En interne, changement d'équipe et de département</p>
Consultant senior en relations publiques	<p>Dans la spécialité du management de la communication et du marketing, développement d'une capacité d'analyse, de diagnostic et de production de solutions en matière de Logiques du management des organisations et des équipes Valorisation de l'expertise en matière de relations publiques dans le conseil auprès des clients</p>	<p>Le lieu d'exercice demeure essentiellement en clientèle Les interlocuteurs clients sont au niveau de la direction générale et du marketing En interne, changement de département et d'équipe de travail</p>
Consultant senior en recrutement	<p>A partir de l'expérience en conseil en recrutement, développement d'une capacité d'analyse, de diagnostic et de production de solutions en matière de management des ressources humaines Rédaction de synthèses, comptes-rendus, rapports</p>	<p>L'exercice du métier se fait essentiellement en clientèle En externe, l'interlocuteur principal est le responsable des ressources humaines En interne, changement d'équipe et de département</p>

Consultant senior en management

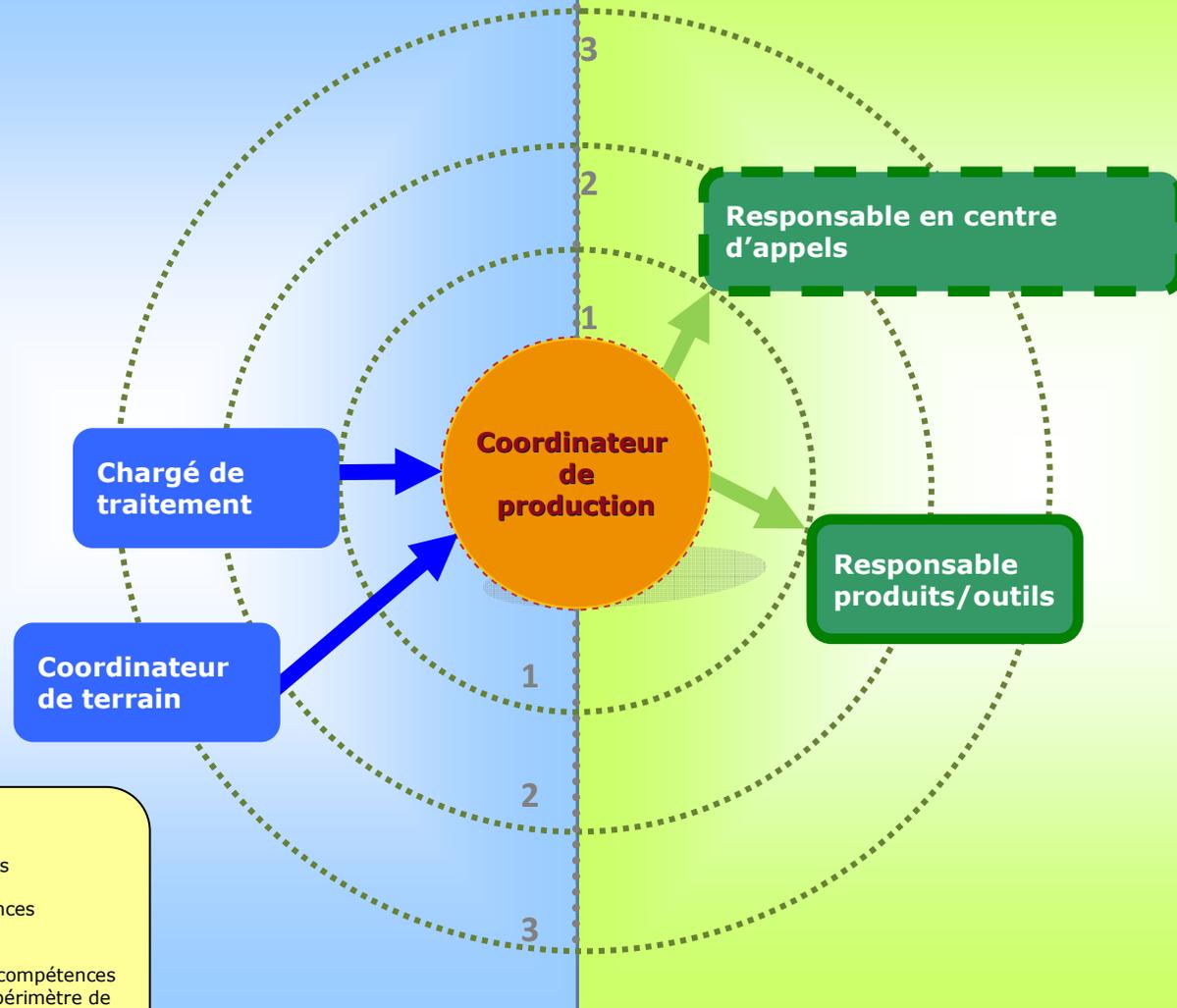
Emplois type d'arrivée**Consultant senior en management**

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Manager responsable de mission	Pilotage de missions, management de projet Prospection et négociation commerciale	L'exercice du métier est moins en clientèle et plus au bureau La relation avec le client est pour l'essentiel au niveau décisionnel En interne, multiplication des relations avec avec les consultants
Responsable métier support	Adaptation des compétences dans la spécialité : RH, finances, communication, marketing... Management d'équipe Maîtrise de la négociation et de la gestion budgétaire	L'exercice du métier se fait pour l'essentiel en bureau Disparition de la relation client Gestion de la spécialité en interne avec les différents services et les collaborateurs du service
Coach en évolution professionnelle	Concept et outils de coaching •Analyse des processus relationnels Respect d'une éthique personnelle et professionnelle spécifique au coaching	L'exercice du métier se fait en clientèle, centré sur les salariés coachés La relation avec le client est différente, bipartite : DRH et coaché... Le travail est mené au sein d'une nouvelle équipe de consultants, dépendant d'un autre département



Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Chargé de traitement	Mise en œuvre des méthodes et outils de la spécialité de production Approfondissement de la gestion de projet	Pas de changement de lieu d'exercice du métier Ouverture des relations en externe vers les clients et les prestataires Ouverture des relations en internes vers les directeurs opérationnels, chefs de groupe
Coordinateur de terrain	Mise en œuvre des méthodes et outils de production de la spécialité de production Gestion de projet	Passage d'un emploi exercé en majorité sur Changement de types d'interlocuteurs externes : contact avec le client En interne : ouverture des relations aux clients internes (chargé d'étude) et des encadrants en production

Coordinateur de production

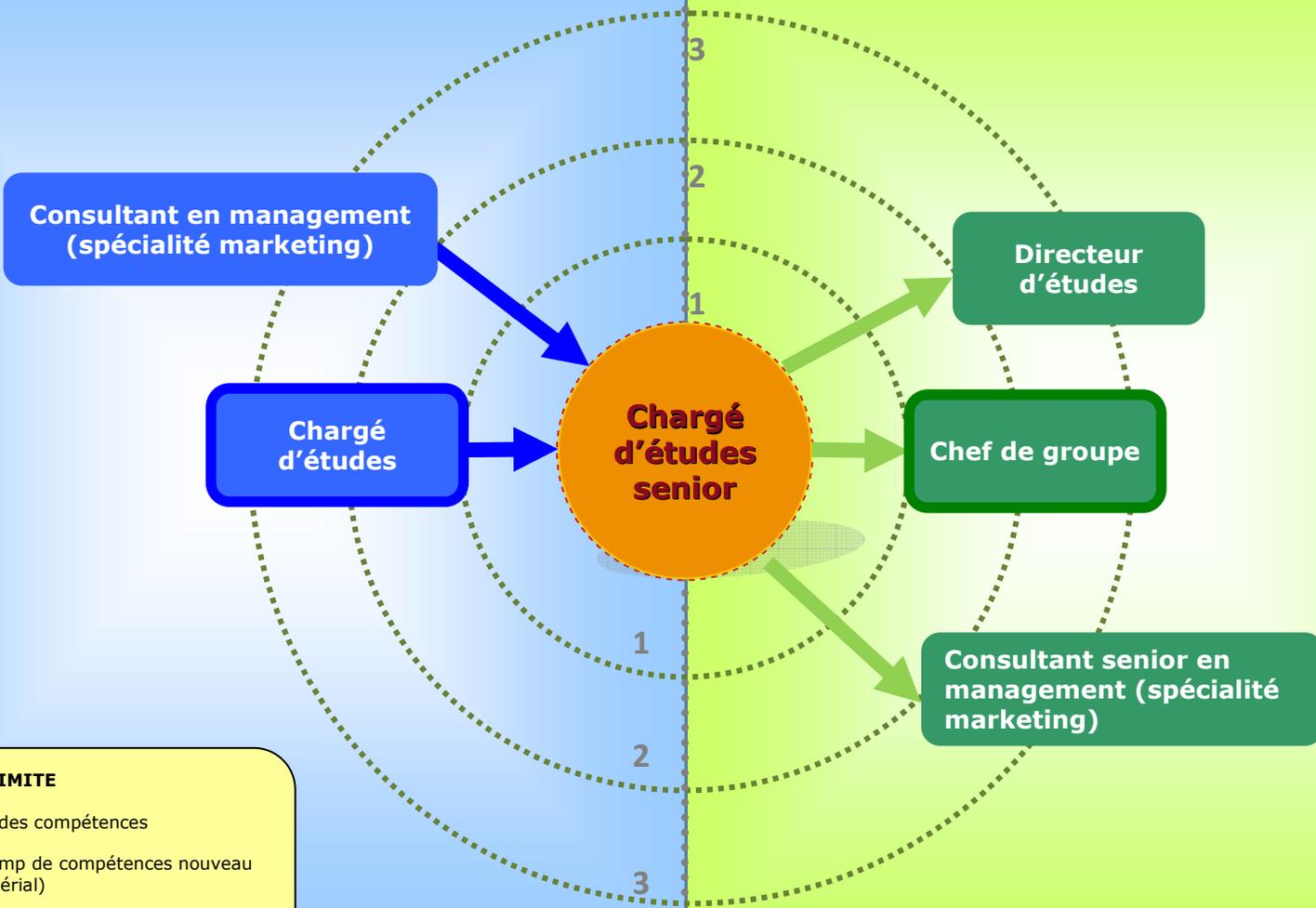
Emplois type d'arrivée**Coordinateur
de production**

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Responsable produits / outils	Conduite de projet Animation d'équipe	Pas de changement de lieu d'exercice Relation accrue avec les clients Relation plus complète avec l'ensemble des acteurs en interne
Responsable en centre d'appel	Approfondissement des techniques de télévente et télé conseil Maîtrise des différences gestion appels entrant / appels sortant	En général, changement d'employeur Relation en interne : les conseillers remplacent les enquêteurs



Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Chargé d'études	Élaboration de préconisations de conseil Approfondissement dans la conduite de projet Maîtrise des différentes techniques d'enquêtes	Pas de changement de lieu d'exercice La relation avec le client monte de niveau décisionnel En interne, la relation s'étend à la direction et aux responsables de production
Consultant en management (marketing)	Approfondissement des outils et méthodes d'enquêtes Approfondissement de l'analyse, de la synthèse de données et de l'élaboration de préconisations de conseil Gestion des équipes de production d'études	La relation avec le client est plus intense en amont et s'arrête en aval des préconisations En interne, la réalisation des missions se fait plus rarement avec une équipe de chargés d'études

Chargé d'études senior

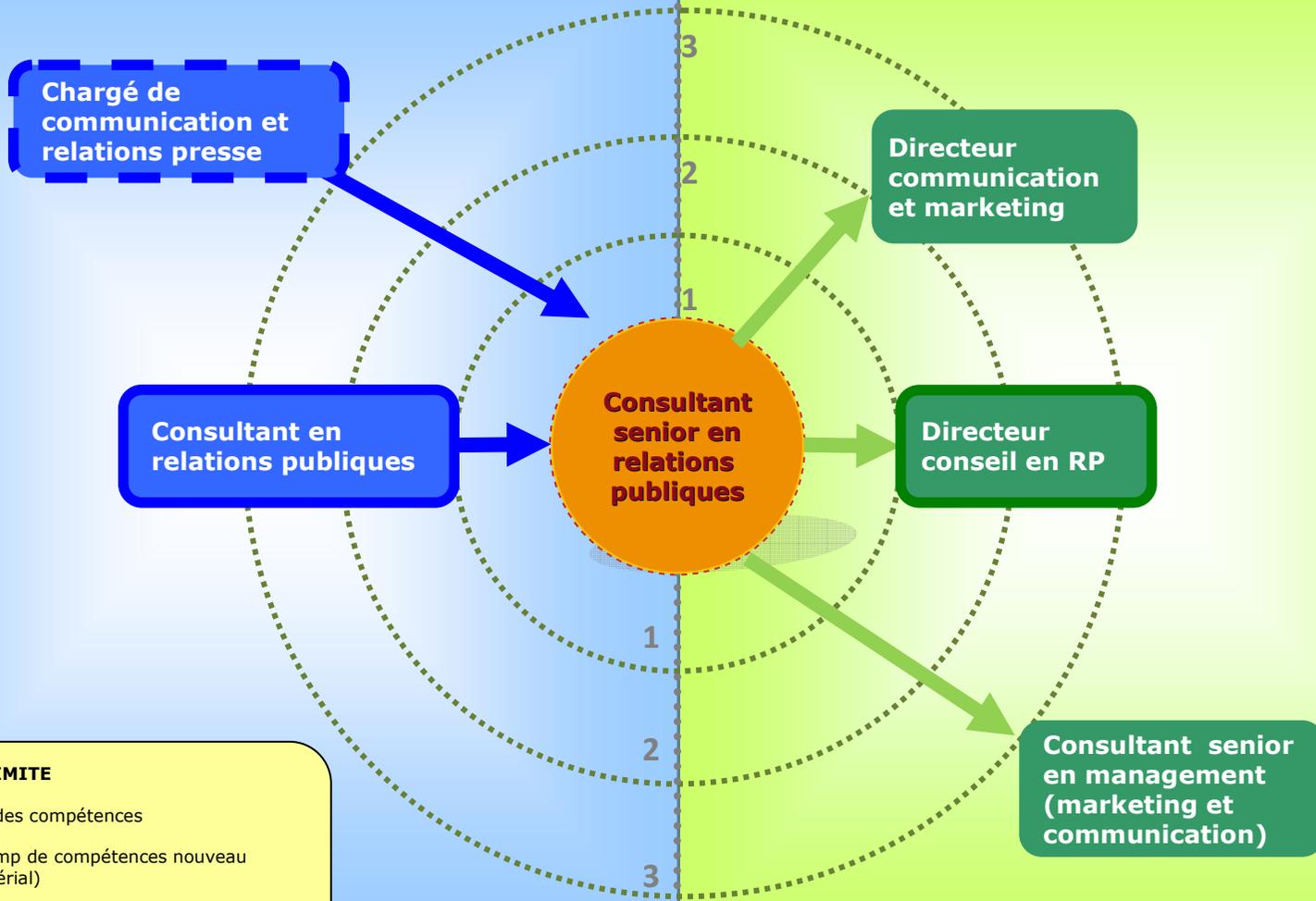
Emplois type d'arrivée

Chargé d'études senior

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant senior en management (marketing)	Dans le domaine d'intervention du marketing et de la communication, maîtrise des outils d'analyse, diagnostic et production de solutions Compréhension et résolution de problèmes relatifs aux actions marketing	Pas de changement de lieu d'exercice partagé entre bureau et clientèle La relation avec le client au niveau décisionnel se densifie En interne, changement d'équipe et de département
Chef de groupe	Capitalisation des connaissances du secteur d'activité des clients et des produits ou services Animation d'équipe et encadrement de proximité Adaptation des outils et méthodes aux besoins changeants du clients	Pas de changement de lieu d'exercice Pas de changement de relation externe Intermédiation entre la direction d'études et les chargés d'études
Directeur d'études	Pratiques commerciales Développement d'un réseau relationnel interne et externe Management d'études et d'équipes	Emploi exercé davantage en relation clientèle En externe, la relation avec le client est exclusivement au niveau décisionnel Intermédiation entre la direction générale et les chargés d'études et chefs de groupe

Emploi type de départ

Emploi type d'arrivée



NIVEAUX DE PROXIMITE

Niveau 1:

- Approfondissement des compétences

Niveau 2

- Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)

Niveau 3

- Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux/ domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

Emplois type de départ

Emplois types de départ	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Consultant en relations publiques	<p>Analyse des enjeux du clients Constitution d'un réseau de relations médias et de prestataires Élaboration d'une méthode pour le client Identification et résolution des dysfonctionnements Négociation d'un budget Animation d'équipes</p>	<p>Pas de changement dans les conditions d'exercice ni dans le relationnel interne ou externe</p>
Chargé de communication et relation presse	<p>Outils et démarche d'intervention du consultant Acquisition des outils et pratiques du développement commercial</p>	<ul style="list-style-type: none"> •En externe, gestion de la relation client •En interne, consultant et directeur conseil en RP

Consultant senior en relations publiques

Emplois type d'arrivée

Emplois types arrivée	Compétences à acquérir	Évolution environnement de travail
Directeur conseil en RP	Capitalisation des méthodes et techniques de communication Capacité d'accès et d'échange professionnel au niveau des fonctions de direction générale des clients Gestion économique et administrative des contrats Encadrement des consultants Pilotage de projet	Pas de changement de lieu d'exercice de l'emploi Relation avec la clientèle au niveau de la direction Relation interne intermédiaire entre les consultants et la direction générale de la société de conseil
Directeur communication et marketing	Élargissement de la maîtrise des outils de communication Approfondissement de la mise en œuvre des actions marketing Gestion d'un service	Absence de client externe Développement de relations internes avec les directions et les collaborateurs du service
Consultant senior en management (communication et marketing)	Dans la spécialité du management de la communication et du marketing, approfondissement d'outils de diagnostic et de préconisation de solutions Logiques du management des organisations et des équipes Valorisation de l'expertise en matière de relations publiques dans le conseil auprès des clients	Le lieu d'exercice demeure essentiellement en clientèle Les interlocuteurs clients sont au niveau de la direction générale et du marketing En interne, changement de département et d'équipe de travail