



Référentiel métiers des activités **Etudes et Conseil**

Sommaire

PREAMBULE	4
GLOSSAIRE	6
NOMENCLATURE DES EMPLOIS	9
DOMAINES D'INTERVENTION DU CONSEIL EN MANAGEMENT	10
APPELATIONS COURANTES	11
FAMILLE : CONSULTING	14
SOUS-FAMILLE : MANAGEMENT	1
Emploi Type : Consultant en Management	15
Emploi Type : Consultant senior en Management	17
Emploi Type : Manager responsable de mission	19
Emploi Type : Directeur de département	21
SOUS-FAMILLE : ETUDES MARKETING ET OPINION	1
Emploi Type : Chargé d'études Marketing et Opinion	21
Emploi Type : Chargé d'études senior	21
Emploi Type : Chef de groupe en Etudes Marketing et Opinion	21
Emploi Type : Directeur d'études	21
Emploi Type : Directeur de département Etudes	21
SOUS-FAMILLE : RELATIONS PUBLIQUES	1
Emploi Type : Consultant en relations publiques	21
Emploi Type : Consultant senior en relations publiques	21
Emploi Type : Directeur conseil en relations publiques	21
SOUS-FAMILLE : RECRUTEMENT	1
Emploi Type : Consultant en recrutement	21
Emploi Type : Consultant senior en recrutement	21
Emploi Type : Consultant manager en recrutement	21
SOUS-FAMILLE : EVOLUTION PROFESSIONNELLE	1
Emploi Type : Coach en évolution professionnelle	21
Emploi Type : Consultant accompagnement individuel	21

Emploi Type : Consultant accompagnement collectif	21
Emploi Type : Responsable antenne emploi	21
Emploi Type : Responsable de projets Evolution professionnelle	21
Emploi Type : Responsable de département Evolution professionnelle	21
FAMILLE : PRODUCTION	21
SOUS-FAMILLE : ETUDES MARKETING ET OPINION	1
Emploi Type : Directeur production études marketing et opinion	21
Emploi Type : Directeur opérationnel de production études marketing et opinion	21
Emploi Type : Responsable produits /outils	21
Emploi Type : Coordinateur de production	21
Emploi Type : Chargé de traitement	21
Emploi Type : Chargé de recueil de données	21
Emploi Type : Coordinateur terrain	21
Emploi Type : Enquêteur	21
SOUS-FAMILLE : RECRUTEMENT	1
Emploi Type : Chargé de recherche en recrutement	21
Emploi Type : Chargé de recherche senior en recrutement	21
SOUS-FAMILLE : EVOLUTION PROFESSIONNELLE	1
Emploi Type : Prospecteur d'emplois	21
PARCOURS DE MOBILITE	
Conseil senior en recrutement	
Consultant en accompagnement collectif	
Consultant en accompagnement individuel	
Consultant senior en management	
Coordinateur de production EMO	
Chargé d'études marketing et opinion senior	
Consultant senior en relations publiques	

Préambule

Ce référentiel a été élaboré par POLLEN Conseil en vue de créer un outil répondant aux missions dévolues à l'Observatoire des Métiers et ne s'impose pas aux entreprises pour la définition de leurs emplois, leurs métiers et leurs organisations.

Méthode retenue

Le projet de référentiel métiers présenté ci-après se fonde sur le travail effectué avec des entreprises participantes. Celles-ci ont été mobilisées à travers des sous-groupes correspondant aux sous-familles du référentiel : management, études marketing et opinion, recrutement, relations publiques, évolution professionnelle.

Pour s'adapter à la disponibilité effective des contributeurs, trois types de mobilisations des entreprises ont été mises en oeuvre :

- réunions d'un groupe de travail et échanges via e-mail,
- échanges via e-mail et entretiens téléphoniques,
- exploitation du travail de groupes ad-hoc.

Les entreprises ont été consultées au fur et à mesure de l'évolution du référentiel et des différentes versions.

Ce travail a été complété par une diffusion auprès de 150 entreprises via le Syntec sur une version avancée du référentiel.

Une dynamique de travail itérative s'est donc mise en place entre les réunions, la diffusion des versions et les validations faites par les entreprises.

Parmi les entreprises contributrices, nous comptons :

Accenture	Cabinet Lombard	I & E Décision
Actencia	Cabinet Prin	Ifop
Agophore	Cadreal Dextral	Ineum
Ajilon	Do It Evolution	Infores
Alphagest	Eos Conseil	Ipsos
Altedia	Excelia Sas	Nexmove
Altime Charles Riley	GfK	Promexel
Algoe	Groupe Bpi	Right Management
Ametasi	Groupe Cegos	Sorgem
Aviso conseil	Hill & Knowlton SAS	Tns Sas
Bearing Point	Horemis	Tns Sofres
Bernard Julhiet	Hudson	Wsa

Présentation du document de travail référentiel

Le référentiel est constitué

- d'une nomenclature
- d'une liste de domaines d'intervention pour les métiers du conseil en management
- de fiches pour chacun des emplois-types identifiés
- de plusieurs aires de mobilité, approfondissant certaines fiches emplois-types

La **nomenclature** est un répertoire structuré, en familles et sous-familles, de l'ensemble des emplois types existant dans le secteur d'activité Etudes et conseil. Elle est présentée de façon graphique en page 8.

L'**emploi type** correspond à un regroupement de postes qui présentent des proximités de finalités, d'activités et de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale. Les fiches du référentiel permettent de décrire avec précision les activités et compétences mobilisées dans le cadre de chaque emploi type, ainsi que les conditions d'accès et les parcours possibles dans l'emploi.

Les **aires de mobilité** : l'OPIIEC a choisi de décrire 7 aires de mobilité, afin d'illustrer pour des emplois type clé les évolutions professionnelles possibles.

Glossaire

Nomenclature des métiers :

Répertoire regroupant les emplois types par sous-familles et familles professionnelles. Les regroupements s'effectuent par proximité entre les activités et entre les compétences.

Famille d'emploi :

Espace professionnel à l'intérieur duquel se produit l'évolution professionnelle la plus probable à court / moyen terme (qu'elle soit constatée ou souhaitée).

C'est donc un ensemble d'emplois types au sein duquel la mobilité est possible dans le cadre d'une évolution professionnelle, de façon plus aisée que vers des métiers d'autres familles.

La famille d'emploi est indépendante de la structure et de l'organisation des entreprises.

Emploi-type :

Regroupement de postes qui présentent des proximités de finalités, d'activités et de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale.

Espace d'évolution professionnelle dans lequel un salarié peut passer successivement d'un poste à un autre au moyen d'une mobilité naturelle.

L'emploi type est ce à quoi s'identifie le salarié (une raison d'être, des activités, des compétences).

Activités principales

Ensemble de tâches récurrentes et indissociables de l'emploi type

Activités secondaires

Ensemble de tâches périodiques, saisonnières ou récurrentes et représentant moins de temps que les activités principales

Savoir-faire :

Compétences spécifiques acquises dans le cadre de l'expérience et requises pour l'exercice de l'emploi-type. Les savoir-faire sont observables en situation de travail et évaluables.

Connaissances :

Ensemble de savoirs initiaux issus de la formation ou de l'expérience

Variabilité de l'emploi :

Une variabilité correspond à un ensemble d'activités et de compétences spécifiques en fonction des de la taille des entreprises / des projets, de sa localisation et des missions confiées.

Parcours dans l'emploi :

Le parcours dans l'emploi permet de décrire l'évolution possible des activités dans le même emploi, généralement liée à la montée en compétence et à l'expérience acquise.

Aire de mobilité/ Passerelle :

L'aire de mobilité présente l'aire d'évolution professionnelle possible pour un emploi type donné : elle permet d'analyser et de décrire les emplois types de départ et d'arrivée, ainsi que les conditions de la mobilité, en termes de compétences à acquérir et d'évolution de l'environnement de travail (niveau d'interlocuteurs, élargissement de la responsabilité etc.)

Qualités requises :

Savoir-faire comportementaux transverses à tous les emplois-types. Quatre qualités requises sont identifiées dans tous les emplois-types de la branche : esprit d'entreprendre, orientation client, animation d'équipe, communication.

On définit chacune de ces qualités de façon générale, ainsi que les niveaux de maîtrise qui y sont associés.

Esprit d'entreprendre/ esprit d'initiative : développer son autonomie et sa capacité à prendre des initiatives en prenant les décisions - ou en favorisant les prises de décisions - qui permettent de faire avancer.

Niveau 1 Apprentissage Exécution simple	Niveau 2 Maîtrise Exécution complexe	Niveau 3 Expertise Transmission de savoir faire
- Comprendre et réaliser les missions définies dans son poste. - Traiter les cas particuliers avec l'aide de sa hiérarchie. - Prendre des initiatives sur des tâches ponctuelles simples dans son poste, ou identifier un problème et en référer spontanément à la bonne personne afin de faire prendre la décision.	- Réaliser les missions de son poste de façon autonome, en prenant les décisions nécessaires dans son périmètre de responsabilité. - Proposer une ou plusieurs solutions au-delà de son périmètre permettant de faciliter la prise de décision.	- Assurer la réussite des missions dans son périmètre de responsabilité et l'implication des équipes - Faciliter / encourager / créer les conditions de prise d'autonomie et d'initiative par son entourage - Savoir prendre les décisions délicates / difficiles / "impopulaires » et les assumer.

Orientation client : développer l'écoute, la compréhension de la demande (disponibilité et prise en compte de l'interlocuteur) et le respect des engagements, en vue d'assurer l'adéquation de la réponse et la qualité de la prestation, dans le souci permanent de la satisfaction client (interne ou externe).

Niveau 1 Apprentissage Exécution simple	Niveau 2 Maîtrise Exécution complexe	Niveau 3 Expertise Transmission de savoir faire
- Confirmer immédiatement au client la prise en compte de sa demande. - Apporter une réponse prédéfinie, avec courtoisie. (ex. répondre au téléphone avec courtoisie en l'absence d'un membre de son équipe et transmettre la demande) - Être capable de présenter rapidement, sur demande du client, l'entreprise/le cabinet et ses domaines d'activité.	- Qualifier et analyser une demande complexe du client - Proposer une solution, soit en faisant appel à ses compétences, soit en mobilisant un réseau interne (faire appel à la bonne personne, à la bonne équipe) - Savoir créer un lien de nature à renforcer la relation client.	- Repérer et anticiper le besoin d'un client; le conseiller et l'aider à exprimer ses besoins et à formuler sa demande . - Proposer un plan d'action et créer des prestations adaptées - Développer un partenariat avec le client, et faire vivre la relation (résoudre les conflits, saisir les nouveaux besoins non exprimés...)

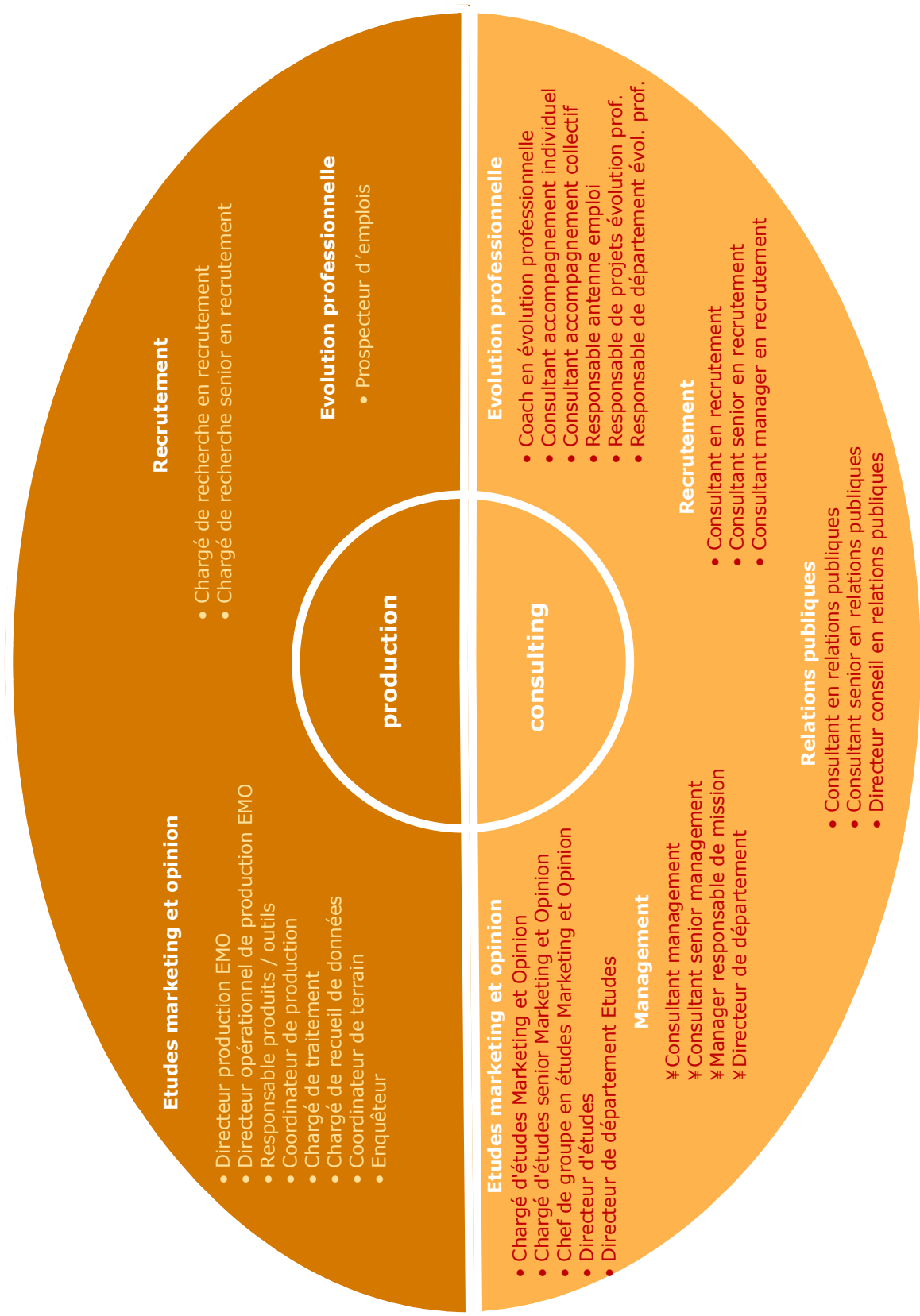
Animation d'équipe : fédérer, animer et motiver les hommes autour d'objectifs et/ou de projets

Niveau 1 Apprentissage Exécution simple	Niveau 2 Maîtrise Exécution complexe	Niveau 3 Expertise Transmission de savoir faire
▪ Expliquer, fixer et suivre des objectifs différenciés et adaptés à chacun, au sein d'une équipe réduite ▪ Se rendre disponible et aller au devant des collaborateurs ▪ Créer les conditions favorables pour assurer la cohérence de l'équipe ▪ Construire des relations de proximité avec et entre les membres de l'équipe	▪ Formaliser ses délégations, favoriser l'initiative individuelle et recueillir les avis de ses collaborateurs ▪ Donner du sens aux actions pour mobiliser les collaborateurs sur les objectifs ▪ Créer régulièrement des occasions de partage collectif et individuel sur l'activité ▪ Arbitrer les conflits et rappeler les règles	▪ Organiser des modes de travail et de communication pour fédérer des équipes transverses ou en réseau ▪ Optimiser la répartition des ressources et la mise en œuvre des coopérations entre plusieurs équipes ▪ Favoriser les synergies et susciter l'adhésion d'acteurs ayant des logiques/priorités différentes ▪ Piloter les résultats collectifs et valoriser les contributions aux enjeux stratégiques

Communication : créer un climat favorable de coopération par une attitude d'écoute et d'ouverture aux idées / avis des autres, partager l'information et son savoir-faire en vue de favoriser la réalisation des missions et l'atteinte des objectifs communs.

Niveau 1 Apprentissage Exécution simple	Niveau 2 Maîtrise Exécution complexe	Niveau 3 Expertise Transmission de savoir faire
▪ Réaliser ses missions en prenant en compte les contraintes connues de son interlocuteur et/ou son équipe/service. ▪ Informer de la réalisation de ses missions, faire des points d'avancement réguliers ▪ Connaître les missions sur lesquelles interviennent les autres membres de son équipe/interlocuteurs, poser des questions. ▪ Participer à la capitalisation en formalisant quelques éléments de la mission	▪ Échanger des informations / points de vue et prendre en compte les idées des autres ▪ Proposer son aide et son savoir-faire suite à une sollicitation ou spontanément ▪ Se tenir informé des missions de chacun ▪ Participer à une mission faisant appel à diverses collaborations: entre services, entre équipes ou avec différentes équipes extérieures ▪ Participer activement à la capitalisation des missions en retranscrivant ses expériences et les bonnes pratiques	▪ Coordonner des missions auprès d'interlocuteurs variés, nécessitant la mise en commun d'informations et rechercher/solliciter les idées des autres. ▪ Formaliser et transmettre son expertise pour la rendre accessible et exploitable par d'autres personnes. ▪ Assembler les différentes expertises pour favoriser la coopération et l'échange entre tous les interlocuteurs (internes et/ou externes). ▪ Capitaliser en exploitant les expériences et faire appliquer les bonnes pratiques.

Nomenclature des emplois



DOMAINES D'INTERVENTION du conseil en management

Les fiches emploi-types du conseil en management sont génériques mais chaque emploi-type recouvre une grande variété de spécialisation.

Chaque entreprise de conseil en management et ses consultants exercent en général dans un ou plusieurs domaines d'intervention spécifiques et spécialisés.

En lien avec chacun des domaines, cet exercice professionnel conduit au développement :

- de connaissances (liées à la formation initiale et à la capitalisation des missions),
- de compétences,
- de méthodes,
- d'outils,
- de cultures.

On peut définir les domaines d'intervention soit :

- par un secteur d'activité,
- par une spécialité correspondant en général à une fonction générique d'entreprise ou d'organisation,
- par le croisement d'une spécialité et d'un secteur.

Ces domaines d'intervention sont en évolution continue et ne sauraient être figés. Ils tiennent à l'évolution des besoins d'accompagnement des entreprises comme à la capacité des cabinets à développer des approchantes innovantes.

La profession travaille à la précision de ces domaines. On peut citer ISQ OPQCM, les secteurs du SYNTEC ou encore les codes APE.

Certaines interventions exigent des compétences particulières reconnues par la profession.

Sans être totalement exhaustif, et sans vouloir figer de façon restrictive les spécialisations des consultants, on peut établir les deux listes suivantes, pour les secteurs d'activité et pour les spécialités, qui doivent être lues de façon croisée, pour définir un domaine d'intervention particulier :

Secteur	Spécialité
Administration, ministères, collectivités locales, pouvoirs publics	Achats
Agriculture	Commercial
Associations, Institutions para-privées	Communication
Automobile	Ergonomie
Bâtiment, Travaux Publics	Environnement
Distribution Commerce (Détail Gros VPC)	Finances
Energie Pétrole	International
Finance/Banques/Assurances	Logistique
Grande Consommation	Management, gestion
Industrie	Marketing
Médias (radio, télévision, presse, affichage)	Organisation
Médical/Pharmaceutique	Production
PME	Projet, évaluation
Télécommunications, Haute Technologie	Qualité
Tourisme Hôtellerie Restauration	Ressources humaines
Transports (voyageurs, fret)	Sécurité, risques
	Stratégie

Certains domaines d'intervention ou spécialités peuvent faire l'objet d'une reconnaissance professionnelle définie par des instances particulières, nationales ou internationales (ex. ergonome européen eur.erg.®, les qualification ISQ-OPQCM) voire d'une certification spécifique nécessaire pour le plein exercice du métier (ex. certification pour évoluer dans les sites industriels à risque).

Appelations courantes

Appellation	Emploi-type	Sous-famille	Famille	Page
Animateur de réseau d'enquêteurs	Coordinateur terrain	Etudes Marketing et Opinion	Production	71
Assistant	Consultant en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	33
Assistant de production	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Assistant de recherche en recrutement	Chargé de recherche en recrutement	Recrutement	Production	75
Chargé de dossiers	Consultant en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	33
Chargé de mission	Consultant en Management	Management	Consulting	15
Chargé de production	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Chargé de projet	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Chargé de recherche en recrutement	Chargé de recherche en recrutement	Recrutement	Production	75
Chargé de recherche senior en recrutement	Chargé de recherche senior en recrutement	Recrutement	Production	77
Chargé de recueil de données	Chargé de recueil de données	Etudes Marketing et Opinion	Production	69
Chargé de relations entreprise	Prospecteur d'emplois	Evolution Professionnelle	Production	79
Chargé de traitement	Chargé de traitement	Etudes Marketing et Opinion	Production	67
Chargé des opérations	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Chargé d'études Marketing et Opinion	Chargé d'études Marketing et Opinion	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	23
Chargé d'études senior	Chargé d'études senior	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	25
Chef de groupe en Etudes Marketing et Opinion	Chef de groupe en Etudes Marketing et Opinion	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	27
Chef de projet	Manager responsable de mission	Management	Consulting	19
Chef de projet	Responsable antenne emploi	Evolution Professionnelle	Consulting	51
Chef de projet études	Chef de groupe en Etudes Marketing et Opinion	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	27
Coach	Coach en évolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	45
Coach en entreprise	Coach en évolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	45
Coach en évolution professionnelle	Coach en évolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	45
Coach professionnel	Coach en évolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	45
Codificateur	Chargé de traitement	Etudes Marketing et Opinion	Production	67
Conseil en relations publiques	Consultant senior en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	35
Consultant accompagnement collectif	Consultant accompagnement collectif	Evolution Professionnelle	Consulting	49
Consultant accompagnement individuel	Consultant accompagnement individuel	Evolution Professionnelle	Consulting	47
Consultant antenne emploi	Consultant accompagnement collectif	Evolution Professionnelle	Consulting	49
Consultant carrières	Consultant accompagnement individuel	Evolution Professionnelle	Consulting	47
Consultant chargé de mission	Consultant en Management	Management	Consulting	15
Consultant confirmé, qualifié, expérimenté, expert	Consultant senior en Management	Management	Consulting	17
Consultant en accompagnement individuel et évolution professionnelle	Consultant accompagnement individuel	Evolution Professionnelle	Consulting	47
Consultant en bilan de compétences	Consultant accompagnement individuel	Evolution Professionnelle	Consulting	47

Consultant en Management	Consultant en Management	Management	Consulting	15
Consultant en outplacement	Consultant accompagnement individuel	Evolution Professionnelle	Consulting	47
Consultant en recrutement	Consultant en recrutement	Recrutement	Consulting	39
Consultant en relations publiques	Consultant en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	33
Consultant junior	Consultant en Management	Management	Consulting	15
Consultant junior	Consultant en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	33
Consultant junior en recrutement	Consultant en recrutement	Recrutement	Consulting	39
Consultant junior Etudes Marketing et Opinion	Chargé d'études Marketing et Opinion	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	23
Consultant manager en recrutement	Consultant manager en recrutement	Recrutement	Consulting	43
Consultant mobilité	Consultant accompagnement collectif	Evolution Professionnelle	Consulting	49
Consultant senior	Consultant senior en recrutement	Recrutement	Consulting	41
Consultant senior en Etudes Marketing et Opinion	Chargé d'études senior	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	25
Consultant senior en recrutement	Consultant senior en recrutement	Recrutement	Consulting	41
Consultant senior en relations publiques	Consultant senior en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	35
Coordinateur de production	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Coordinateur technique	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Coordinateur terrain	Coordinateur terrain	Etudes Marketing et Opinion	Production	71
Directeur adjoint	Directeur de département Etudes	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	31
Directeur conseil en relations publiques	Directeur conseil en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	37
Directeur d'activité	Directeur de département	Management	Consulting	21
Directeur d'activité	Responsable de département Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	55
Directeur de clientèle	Directeur d'études	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	29
Directeur de clientèle	Directeur conseil en relations publiques	Relations Publiques	Consulting	37
Directeur de département	Directeur de département	Management	Consulting	21
Directeur de département	Responsable de département Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	55
Directeur de département Etudes	Directeur de département Etudes	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	31
Directeur de pôle	Directeur de département Etudes	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	31
Directeur de projet	Directeur de département	Management	Consulting	21
Directeur de projet	Responsable de département Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	55
Directeur des opérations	Directeur production études marketing et opinion	Etudes Marketing et Opinion	Production	59
Directeur d'études	Directeur d'études	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	29
Directeur en conseil en management	Directeur de département	Management	Consulting	21
Directeur opérationnel de production études marketing et opinion	Directeur opérationnel de production études marketing et opinion	Etudes Marketing et Opinion	Production	61
Directeur production études marketing et opinion	Directeur production études marketing et opinion	Etudes Marketing et Opinion	Production	59
Directeur statistique	Directeur opérationnel de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	61

	études marketing et opinion			
Directeur terrain	Directeur opérationnel de production études marketing et opinion	Etudes Marketing et Opinion	Production	61
Directeur traitement	Directeur opérationnel de production études marketing et opinion	Etudes Marketing et Opinion	Production	61
Enquêteur	Enquêteur	Etudes Marketing et Opinion	Production	73
Gestionnaire base de données	Chargé de traitement	Etudes Marketing et Opinion	Production	67
Gestionnaire de classe de produit	Chargé de traitement	Etudes Marketing et Opinion	Production	67
Gestionnaire de production	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Interviewer en études qualitatives	Chargé d'études Marketing et Opinion	Etudes Marketing et Opinion	Consulting	23
Manager de pôle	Consultant manager en recrutement	Recrutement	Consulting	43
Manager de practice	Consultant manager en recrutement	Recrutement	Consulting	43
Manager responsable de mission	Manager responsable de mission	Management	Consulting	19
Paneliste	Enquêteur	Etudes Marketing et Opinion	Production	73
Pilote de projet	Responsable antenne emploi	Evolution Professionnelle	Consulting	51
Prospecteur d'emplois	Prospecteur d'emplois	Evolution Professionnelle	Production	79
Relecteur	Chargé de traitement	Etudes Marketing et Opinion	Production	67
Responsable antenne emploi	Responsable antenne emploi	Evolution Professionnelle	Consulting	51
Responsable d'activité	Responsable de projets Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	53
Responsable de département Evolution professionnelle	Responsable de département Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	55
Responsable de développement	Responsable de projets Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	53
Responsable de mission	Manager responsable de mission	Management	Consulting	19
Responsable de missions	Responsable de projets Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	53
Responsable de projets Evolution professionnelle	Responsable de projets Evolution professionnelle	Evolution Professionnelle	Consulting	53
Responsable de recherche en recrutement	Chargé de recherche senior en recrutement	Recrutement	Production	77
Responsable espace mobilité	Responsable antenne emploi	Evolution Professionnelle	Consulting	51
Responsable études	Coordinateur de production	Etudes Marketing et Opinion	Production	65
Responsable informatique	Directeur opérationnel de production études marketing et opinion	Etudes Marketing et Opinion	Production	61
Responsable produits /outils	Responsable produits /outils	Etudes Marketing et Opinion	Production	63
Responsable téléphone, face à face, Internet, panel distributeur, panel consommateur, audit	Responsable produits /outils	Etudes Marketing et Opinion	Production	63
Responsable terrain	Coordinateur terrain	Etudes Marketing et Opinion	Production	71
Scripteur	Chargé de recueil de données	Etudes marketing et Opinion	Production	69
Technicien de production online/offline	Chargé de recueil de données	Etudes Marketing et Opinion	Production	69
Téléprospecteur	Prospecteur d'emplois	Evolution Professionnelle	Production	79

FAMILLE : CONSULTING

Emploi Type : Consultant en Management

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant junior, (Consultant) chargé de mission

Activités principales

- ◆ Prendre part à la réalisation des missions chez les clients
- ◆ Participer à la réalisation des différents livrables d'une mission (compte-rendu, synthèse, rapport)
- ◆ Préparer et animer des réunions de travail opérationnelles

Activités spécifiques

- ◆ Participer à la rédaction de propositions commerciales
- ◆ Capitaliser sur les missions
- ◆ Produire à usage interne des notes, fiches, mémorandums...

Description synthétique

Le consultant intervient dans des missions de conseil en organisation et management. Il intervient en clientèle selon un cadre de mission prédéfini, sous la responsabilité du responsable de mission. Il met en oeuvre des outils et méthodes relevant de sa spécialité et/ou de son secteur d'intervention (cf liste).

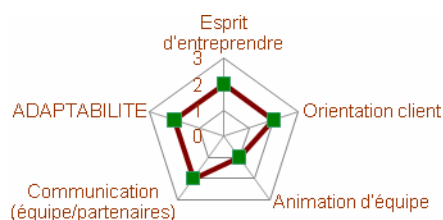
Savoir-faire

- ◆ Rédaction de synthèses, compte-rendus et rapports
- ◆ Organisation de son travail dans le cadre de l'intervention
- ◆ Conduite d'entretiens
- ◆ Contribution pour l'organisation et animation de réunions de travail opérationnelles
- ◆ Règles d'intervention en clientèle (opérationnelles, comportementales, déontologiques...)
- ◆ Notions de compréhension et de résolution de problèmes

Connaissances

- ◆ Outils du conseil en organisation et management de son domaine d'intervention (cf liste)
- ◆ Culture professionnelle du domaine(s) d'intervention (cf liste)
- ◆ Outils bureautiques
- ◆ Langue d'intervention chez le client (anglais...)

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Emploi type : Consultant en Management

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

En fonction de l'organisation de la structure, le consultant peut avoir un degré d'autonomie différent, intégré dans des équipes.

◆ Sectoriel

Développe des spécialisations dans son domaine d'intervention (cf. liste).

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : responsable projet, collaborateurs et décideur client
- ◆ Internes : consultants, managers, directeur

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible aux débutants

Formations

Principales formations

- ◆ Bac +5 spécialisé dans le domaine d'intervention (cf liste)

Certifications :

- ◆ sans objet

Parcours dans l'emploi

L'emploi-type de consultant en management comprend deux niveaux. Le premier est celui de junior débutant et concerne essentiellement les jeunes diplômés sans expérience. Après quelques trimestres (variable selon les entreprises) il devient consultant. Il développe alors, avec l'expérience, une autonomie dans la réalisation des tâches et des missions qui lui sont affectées.

Passerelles

Origines possibles

Consultant en relations publiques

Consultant en Recrutement

Consultant accompagnement
Chargé d'études senior EMO

Cadre en entreprise

Évolutions possibles

Consultant senior en Management

Cadre en entreprise



Code(s) ROME

- ◆ M1402

Emploi Type : Consultant senior en Management

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant confirmé, qualifié, expérimenté, expert

Activités principales

- ◆ Réaliser une partie ou l'intégralité de missions
- ◆ Piloter parties de missions et manager en mode projet quelques consultants
- ◆ Participer à l'élaboration des propositions d'intervention (méthodologie, planning, budget)
- ◆ Identifier des opportunités commerciales chez le client

Activités spécifiques

- ◆ Etre un support interne
- ◆ Capitaliser sur les missions et participer à l'amélioration des outils et méthodes
- ◆ Intervenir (dont tutorat) dans la formation des consultants

Description synthétique

Le consultant senior réalise des missions de conseil en organisation et management ; dans ce cadre, il propose des améliorations aux clients et accompagne, le cas échéant, leur mise en oeuvre. Il intervient en clientèle et prend en charge une partie des missions seul ou avec une équipe projet.

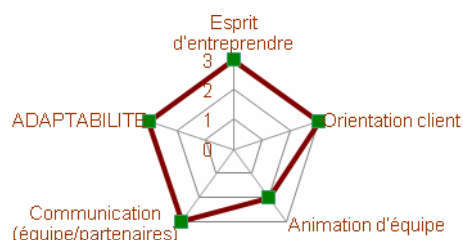
Savoir-faire

- ◆ Gestion du temps, des priorités et de l'organisation du travail
- ◆ Animation de réunion de travail opérationnelle
- ◆ Conduite d'entretiens y compris complexes
- ◆ Compréhension et résolution de problèmes complexes
- ◆ Outils et méthodes d'intervention relatifs à : collecte d'information, analyse, diagnostic, production de solutions
- ◆ Rédaction de synthèses, compte-rendus, rapports y compris ceux ayant une certaine complexité
- ◆ Pratique professionnelle de l'anglais et/ou autre langue étrangère

Connaissances

- ◆ Outils et méthodes du conseil en organisation et management de son domaine d'intervention (cf liste)
- ◆ Culture professionnelle approfondie du domaine(s) d'intervention (cf liste)
- ◆ Outils logiciels et bureautiques

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez Important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

En fonction de l'organisation de la structure, le consultant senior peut avoir un degré d'autonomie différent, au sein d'un département de taille plus ou moins importante et une structuration hiérarchique plus ou moins décomposée.

◆ Sectoriel

Développe une expertise dans son domaine d'intervention (cf. liste).

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : responsable projet, collaborateurs et décideur client
- ◆ Internes : consultants, managers, directeur

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience d'au moins 2 ans en tant que consultant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac +5 spécialisé dans le domaine d'intervention (cf liste) ou expérience de cadre supérieur en entreprise

Certifications :

- ◆ sans objet

Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le consultant senior gère des missions de plus en plus complexes, avec une forte autonomie, et mobilisant des équipes de consultants et seniors, ainsi que des prestataires. Dans certains cabinets, il existe plusieurs niveaux de consultants seniors : confirmé, qualifié, expérimenté, expert. Il est appelé à développer des compétences de manager et/ou une expertise dans son domaine d'intervention (cf.: liste) qu'il peut valoriser en tant que personne ressource interne et dans des missions d'expertise en clientèle.

Passerelles

Origines possibles

Consultant senior en Relations Publiques

Consultant senior en Recrutement

Consultant en Management

Chargé d'études senior EMO

Cadre en entreprise

Évolutions possibles

Manager responsable de mission

Coach en évolution professionnelle

Responsable de services support (en cabinet)

Cadre en entreprise

Consultant senior en Management

Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ M1402

Emploi Type : Manager responsable de mission

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Chef de projet, responsable de mission

Activités principales

- ◆ Diriger les missions, manager les équipes projets et en avoir la responsabilité vis-à-vis du client
- ◆ Participer au développement commercial, élaborer les offres commerciales
- ◆ Prendre part au développement de nouveaux produits et de nouvelles approches.
- ◆ Assurer le suivi budgétaire et la responsabilité de la rentabilité des missions confiées
- ◆ Participer au développement des compétences des consultants

Activités spécifiques

- ◆ Encadrer hiérarchiquement des collaborateurs
- ◆ Intervenir ponctuellement comme consultant personne ressource dans une mission
- ◆ Prendre en charge des projets internes transversaux

Description synthétique

Le manager responsable de mission prend en charge et coordonne les missions de conseil en organisation et management. Il gère en mode projet l'équipe de consultants dédiée à la mission et a la responsabilité de la réalisation des objectifs de chiffres d'affaires. Il développe son portefeuille de clientèle, prospecte des nouvelles missions ou des nouveaux comptes.

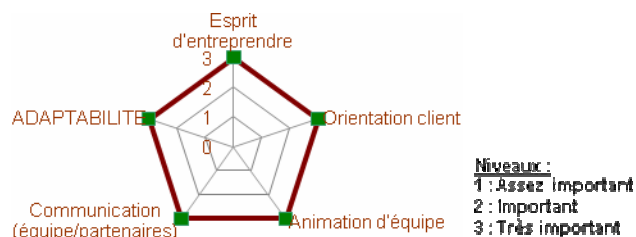
Savoir-faire

- ◆ Pilotage de missions, management de projet
- ◆ Maîtrise de la relation client
- ◆ Animation d'équipe
- ◆ Prospection commerciale et négociation avec le client
- ◆ Pratique professionnelle de l'anglais et/ou autre langue étrangère

Connaissances

- ◆ Gestion d'entreprise
- ◆ Connaissance approfondie et capitalisée des outils et méthodes de son domaine(s) d'intervention (cf liste)

Qualités requises



Emploi type : Manager responsable de mission

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

La taille des équipes que le manager anime, varie selon l'organisation et la taille des structures et l'importance des missions.

◆ Sectoriel

Développe une expertise dans son domaine d'intervention (cf. liste).

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : responsable projet et directeur du client
- ◆ Internes : consultants, managers, directeur

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience de 3 à 5 ans en tant que consultant senior

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 ou expérience conséquente de cadre supérieur en entreprise

Certifications :

- ◆ sans objet

Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le manager responsable de mission gère des missions de plus en plus complexes et stratégiques, en développant son propre portefeuille client.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles

Consultant senior
en Management

Directeur de
département

Manager
responsable
de mission

Cadre supérieur en
entreprise

Cadre supérieur en
entreprise

Code(s) ROME

- ◆ M1402

Emploi Type : Directeur de département

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur en conseil en management, directeur de projet, directeur d'activité

Appellations en Anglais :

- ◆ Partner, Business unit manager

Activités principales

- ◆ Manager une direction / centre de profit, ses services / pôles d'activité
- ◆ Encadrer une équipe de consultants et managers pour un pôle d'activité
- ◆ Définir la stratégie pour la direction / centre de profits
- ◆ Fixer les objectifs des managers responsables de missions et des équipes
- ◆ Concevoir une gamme de produits ou services, leur production et leur commercialisation
- ◆ Etre personne ressource pour l'entreprise dans la spécialité de sa direction
- ◆ Piloter la négociation avec les comptes clés

Activités spécifiques

- ◆ Prendre en charge des projets transversaux
- ◆ Participer au comité de direction et à l'élaboration de la politique générale de l'entreprise
- ◆ Représenter l'entreprise dans des instances institutionnelles externes, auprès de partenaires, dans les médias...
- ◆ Décider des accords commerciaux avec les cabinets partenaires

Description synthétique

Le directeur de département en conseil en management a en charge une direction / centre de profits de conseil en organisation et management et ses résultats. Il est la personne référente en dernier ressort de ses collaborateurs. Il décide de l'organisation de la direction et de la délégation des responsabilités.

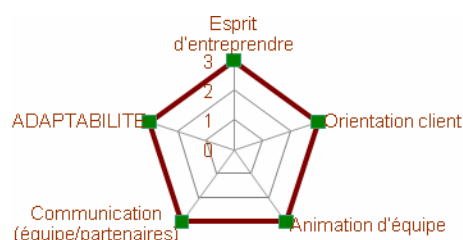
Savoir-faire

- ◆ Management des managers et des services
- ◆ Compréhension et la résolution de problèmes dans différentes dimensions, y compris complexes et porteurs d'enjeux majeurs
- ◆ Négociation avec les clients
- ◆ Prise de décision managériale et mise en oeuvre de la décision
- ◆ Gestion d'entreprise : élaboration de la stratégie, gestion des ressources financières, techniques, humaines, commerciales

Connaissances

- ◆ Management d'entreprise
- ◆ Marché du domaine d'intervention (cf liste)

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Emploi type : Directeur de département

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Existe que dans les grandes entreprises. Il peut même y avoir des directeur d'activité définie selon un champ, une spécialité, une clientèle. Dans une petite, il est dirigeant.

◆ Sectoriel

Développe une expertise dans son domaine d'intervention (cf. liste).

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : direction des clients
- ◆ Internes : associés, comité de direction, managers responsables de missions

2. Lieu(x) de travail

- ◆ bureau (surtout) et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience de manager et être reconnu par ses pairs

Formations

Principales formations

- ◆ Bac +5 spécialisé dans le domaine d'intervention (cf liste) ou expérience de cadre supérieur en entreprise

Certifications :

- ◆ sans objet

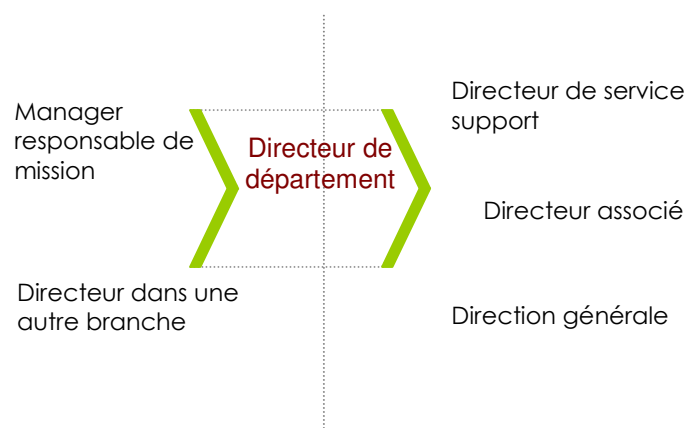
Parcours dans l'emploi

Le directeur évolue au sein du cabinet en prenant part au comité de direction et éventuellement une participation au capital social (directeur associé)

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1402, M1302

Emploi Type : Chargé d'études Marketing et Opinion

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant junior Etudes Marketing et Opinion, Interviewer (en études qualitatives)

Appellations en Anglais :

- ◆ Research executive

Activités principales

- ◆ Participer, tout ou partie, à la réalisation de la production d'études, enquêtes, sondages
- ◆ Transmettre les consignes pour la collecte des données et le traitement aux équipes (internes ou externes) de production
- ◆ Valider et contrôler les étapes clés du processus d'étude mis en oeuvre par des prestataires dans le respect des procédures internes
- ◆ Assurer la gestion technique du dossier client
- ◆ Prendre en compte l'adéquation entre le temps passé et le budget client

Activités spécifiques

- ◆ Réaliser des restitutions orales de résultats de l'étude au client
- ◆ Faire le lien avec le client et l'informer de l'avancée de l'étude
- ◆ Contribuer à l'élaboration de recommandations

Description synthétique

Sous l'encadrement du responsable de l'étude, en contact direct avec le client, le chargé d'étude participe à la production d'études progressivement complexes en respectant les instructions établies et en tenant compte des besoins exprimés par le client.

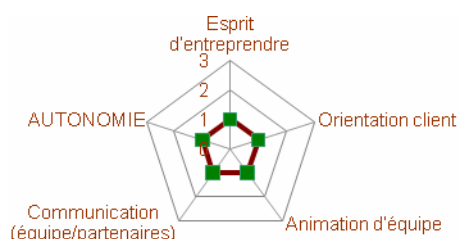
Savoir-faire

- ◆ Techniques d'enquêtes quantitatives et/ou qualitatives
- ◆ Techniques de traitement des données quantitatives et/ou qualitatives et gestion d'un plan de rapport
- ◆ Elaboration d'écrits professionnels : rapport, synthèse, diaporama, présentation...
- ◆ Gestion des priorités, gestion du temps
- ◆ Gestion de projet

Connaissances

- ◆ Process de réalisation d'une étude
- ◆ Outils bureautiques et Internet
- ◆ Analyse statistique (pour les études quantitatives plus particulièrement)
- ◆ Marketing
- ◆ Anglais
- ◆ Connaissances complémentaires dans l'un des domaines suivants : communication, sémiologie, documentation, géographie, gestion, statistiques, sociologie, psychologie, intelligence économique, management...

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

La dimension communication et orientation client peut être plus ou moins développée selon la structure et l'activité.

◆ Sectoriel

Selon la spécialité du cabinet, la production d'enquêtes quantitatives peut relever d'équipes de production dédiées (internes ou externes) ; la production de données qualitatives ou l'exploitation de données secondaires relèvent du chargé d'études.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client, prestataire externe, fournisseur de données
- ◆ Internes : chargés d'études senior, chef de groupe, directeur d'étude

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau, terrain, client

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible à un débutant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 en sciences humaines avec statistiques, écoles de commerce

Certifications :

- ◆ sans objet

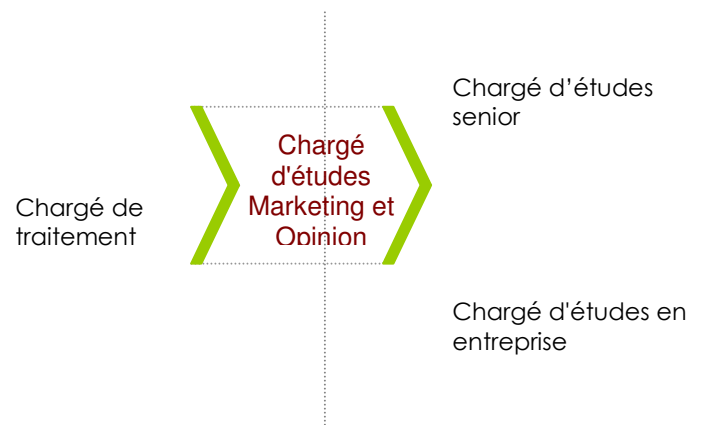
Parcours dans l'emploi

L'emploi-type de chargé d'études comprend deux niveaux. Le premier est celui de junior débutant et concerne essentiellement les jeunes diplômés sans expérience. Après quelques trimestres (variable selon les entreprises) il devient chargé d'étude Marketing et Opinion. Avec l'expérience, il prend la responsabilité d'une part de plus importante de la production et prend part à l'analyse.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Chargé d'études senior

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant senior en Etudes Marketing et Opinion

Appellations en Anglais :

- ◆ Senior Research executive

Activités principales

- ◆ Réaliser de manière autonome la production de tout ou partie des études confiées : collecte des données, traitement, présentation des résultats, analyse
- ◆ Prendre en charge la gestion technique du dossier client, et le suivi de l'économie générale de la mission
- ◆ Valider et contrôler les étapes clés du process d'étude
- ◆ Rédiger les rapports et synthèses d'études y compris complexes
- ◆ Etre garant des délais
- ◆ Gérer l'interface et le relationnel client

Activités spécifiques

- ◆ Participer aux restitutions orales de l'étude au client
- ◆ Encadrer une ou plusieurs personne(s)
- ◆ Rédiger une proposition commerciale simple
- ◆ Participer à la rédaction de propositions complexes
- ◆ Contribuer au développement

Description synthétique

Le chargé d'études senior prend en charge de manière autonome la production des études y compris complexes selon les spécifications demandées, de la rédaction du questionnaire jusqu'à la restitution des résultats. Il s'assure du respect de l'enveloppe budgétaire allouée à l'étude dont il a la charge. Il est responsable de la relation client (fidélisation de la clientèle).

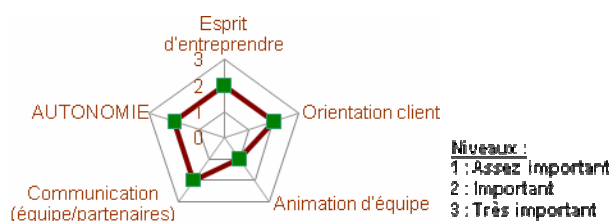
Savoir-faire

- ◆ Elaboration d'écrits professionnels et conception d'un plan de rapport
- ◆ Gestion de projets
- ◆ Analyse, synthèse et élaboration de préconisations de conseil
- ◆ Techniques d'enquêtes quantitatives et/ou qualitatives
- ◆ Techniques de traitement des données quantitatives et/ou qualitatives
- ◆ Outils bureautiques et logiciels de traitement de données
- ◆ Formation des collaborateurs (chargés d'études notamment)

Connaissances

- ◆ Process de réalisation d'une étude
- ◆ Marketing
- ◆ Anglais
- ◆ Connaissances complémentaires dans l'un des domaines suivants : communication, sémiologie, documentation, géographie, gestion, statistiques, sociologie, psychologie, intelligence économique, management...

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

L'encadrement des chargés d'études relève soit d'un chef de groupe quand il existe, soit directement du directeur d'études.

La dimension communication et orientation client peut être plus ou moins développée selon la structure et l'activité.

◆ Sectoriel

Les activités sont différentes entre un poste de chargé d'études quantitatives et un chargé d'études qualitatives.

Selon la taille et l'activité de l'entreprise, l'administration d'enquêtes peut être confiée à des équipes dédiées (internes ou externes).

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client, prestataire externe, fournisseur de données
- ◆ Internes : chargés d'étude, chargés d'études senior

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau, terrain, clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Le niveau requis de formation initiale peut être de Bac+3 pour certaines entreprises qui valorisent alors les années d'expérience
- ◆ Expérience de 3 ans en moyenne en tant que chargé d'études

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 en sciences humaines avec statistiques, écoles de commerce

Certifications :

- ◆ sans objet

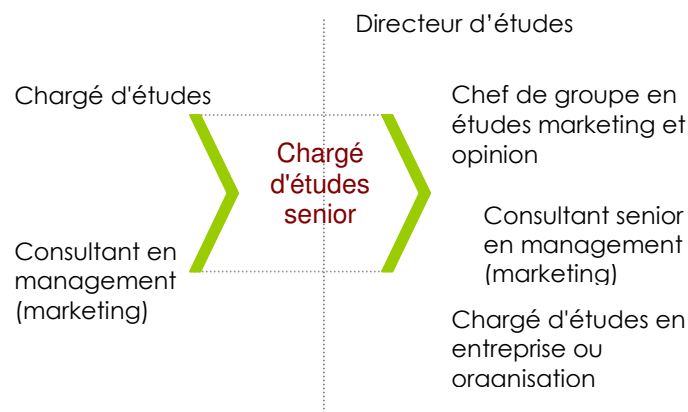
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, il gère des études plus importantes, mène les analyses et synthèses des dossiers les plus complexes et peut animer une petite équipe dans les études qualitatives.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Chef de groupe en Etudes Marketing et Opinion**Autres appellations****Appellations courantes :**

- ◆ Chef de projet études

Appellations en Anglais :

- ◆ Group manager

Activités principales

- ◆ Superviser la production d'études jusqu'à la synthèse des résultats
- ◆ Elaborer les recommandations aux clients à la suite des résultats d'étude
- ◆ Restituer (par écrit et oralement) les résultats d'études et recommandations aux clients
- ◆ Elaborer les propositions commerciales
- ◆ Recueillir de l'information sur les besoins des clients en matière d'études
- ◆ Accompagner le client tout au long de l'étude
- ◆ Etre responsable de la conformité de la réalisation aux moyens alloués et aux délais
- ◆ Assurer l'encadrement de proximité des chargés d'études

Activités spécifiques

- ◆ Partager en interne ses connaissances des problématiques clients
- ◆ Capitaliser sur les méthodes et outils d'études
- ◆

Description synthétique

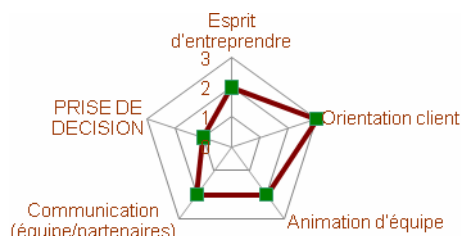
Le chef de groupe en études Marketing et Opinion supervise la production d'études et encadre les chargés d'études. Il assure la restitution des résultats études au client en apportant conseils, recommandations marketing et valeur ajoutée aux clients. Il identifie des opportunités de développement de chiffre d'affaires en fonction des besoins des clients.

Savoir-faire

- ◆ Adaptation aux besoins changeants du client
- ◆ Capitalisation des connaissances du secteur d'activité des clients et des produits ou services
- ◆ Présentation orale et animation de réunion
- ◆ Animation d'équipe et encadrement de proximité
- ◆ Exploitation des résultats d'études pour l'élaboration de recommandations
- ◆ Techniques d'études et de traitement de données
- ◆ Rédactionnel

Connaissances

- ◆ Culture marketing générale
- ◆ Marketing des secteurs de la clientèle
- ◆ Anglais technique (études et marketing)

Qualités requises

Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Ce poste correspond à un encadrement intermédiaire dans les cabinets de taille importante.

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client, prestataire externe, fournisseurs de données
- ◆ Internes : chargés d'études, directeur

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau, terrain, clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Chargé d'études senior et 5 ans d'expérience minimum

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 en sciences humaines avec statistiques, écoles de commerce

Certifications :

- ◆ sans objet

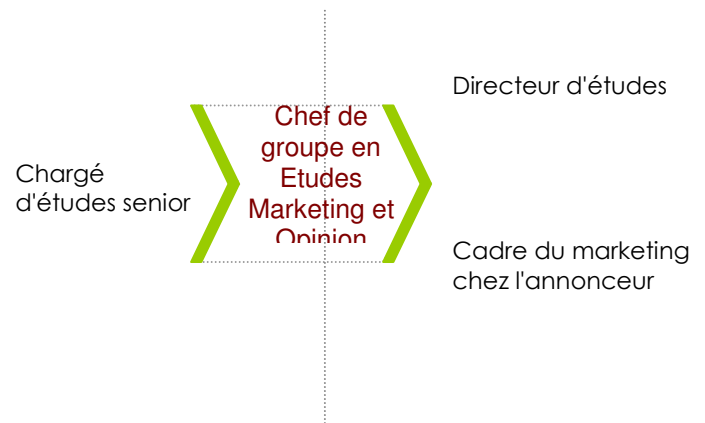
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, il se voit confier des missions de plus en plus complexes et de plus haut niveau.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Directeur d'études

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur de clientèle

Appellations en Anglais :

- ◆ Research manager

Activités principales

- ◆ Proposer des solutions et concevoir des projets d'études aux prospects et clients
- ◆ Prendre en charge (commercial et production) directement les missions plus complexes et stratégiques
- ◆ Assumer la responsabilité du bon déroulement des études
- ◆ Encadrer les chargés d'études et chefs de groupe
- ◆ Valider le travail et le rendu des équipes d'études aux clients
- ◆ Optimiser une étude et sa valeur ajoutée pour le client
- ◆ Participer à l'élaboration des stratégies marketing du client et au développement de ses objectifs
- ◆ Gérer le partenariat avec les clients et la fidélisation (grands comptes)

Activités spécifiques

- ◆ Participer à la production des études les plus stratégiques
- ◆ Prospector des clientèles nouvelles en ciblant des clients ou des produits correspondant aux priorités commerciales qui lui ont été fixées

Description synthétique

Le directeur d'études Marketing et Opinion développe et propose aux clients et prospects des prestations qu'il conclut par des conseils et des recommandations correspondant à leurs problématiques, y compris sur des demandes complexes. Il est tenu à la réalisation des missions conformément aux budgets alloués. Il encadre des équipes d'études placées sous sa responsabilité, comportant des chefs de groupes et des chargés d'études.

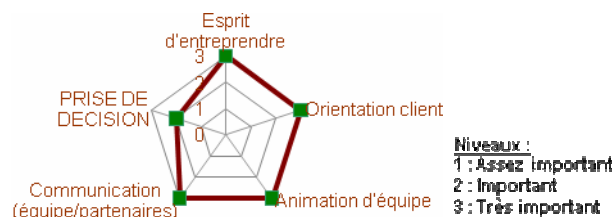
Savoir-faire

- ◆ Adaptation aux besoins changeants du client
- ◆ Pratiques commerciales
- ◆ Exploitation de connaissances approfondies du secteur d'activité, produits et services des clients
- ◆ Développement d'un réseau relationnel en interne et externe
- ◆ Toutes les solutions d'études du cabinet y compris celles hors de son champ direct de responsabilité
- ◆ Management d'études et d'équipes

Connaissances

- ◆ Culture marketing générale
- ◆ Très bonne connaissance de plusieurs marchés
- ◆ Anglais technique (études et marketing)

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Selon la taille et l'organisation du cabinet, on peut distinguer deux niveaux hiérarchiques : Directeur d'études et au-dessus Directeur de clientèle. Dans ce cas, le second a la responsabilité des comptes clients et du développement commercial.

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, prestataire externe, fournisseur de données
- ◆ Internes : chargés d'études, chef de groupe, directeur de département

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau, clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ 2 à 3 ans d'expérience en tant que chef de groupe ou un minimum de 5 à 10 ans d'expérience de chargé d'études

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 en sciences humaines avec statistiques, écoles de commerce

Certifications :

- ◆ sans objet

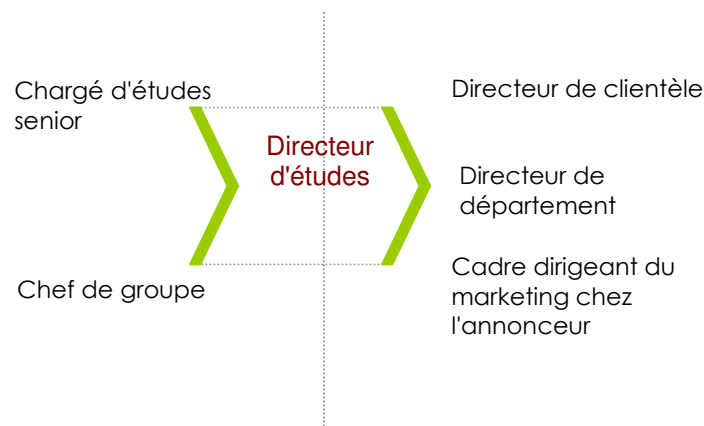
Parcours dans l'emploi

- ◆ sans objet

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Directeur de département Etudes

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur adjoint, directeur de pôle

Appellations en Anglais :

- ◆ Head of department, Business unit manager

Activités principales

- ◆ Diriger le centre de profits
- ◆ Encadrer et gérer le personnel rattaché
- ◆ Fixer les objectifs des directeurs d'études
- ◆ Animer, gérer et coordonner l'activité commerciale de ses équipes pour atteindre les objectifs fixés
- ◆ Assurer la rentabilité des études
- ◆ Participer à la définition ou définir la stratégie de développement des activités du département
- ◆ Prendre en charge des projets transversaux du cabinet

Activités spécifiques

- ◆ S'impliquer et mobiliser des ressources sur les gros projets du cabinet
- ◆ Assurer le développement des compétences des équipes et l'appropriation collective de l'application des nouvelles technologies/techniques dans le domaine des études
- ◆ Développer une communication promotionnelle du département
- ◆ Intervenir auprès des médias dans la communication des études publiques en lien avec le client

Description synthétique

Le directeur de département études dirige un centre de profits de taille variable dans lequel il définit ou participe à la stratégie de développement des activités, encadre le personnel, assure la gestion financière et administrative. Il a une activité commerciale propre et il anime celle de son équipe. Il prend en charge et participe à la communication externe du centre de profit et à la qualité des prestations fournies aux clients.

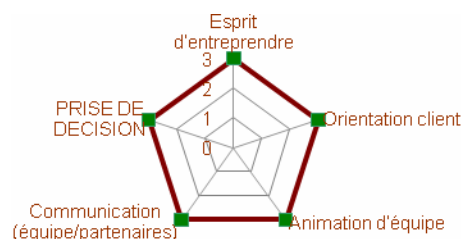
Savoir-faire

- ◆ Création et optimisation d'une offre de services
- ◆ Gestion d'entreprise : stratégie de développement, gestion des ressources financières, techniques, humaines, commerciales
- ◆ Pilotage de projet (études, développement commercial, capitalisation méthodologique, technique...)
- ◆ Prise de décision et mise en oeuvre de la décision

Connaissances

- ◆ Connaissances approfondies de l'activité, des marchés et des clients
- ◆ Anglais pour pouvoir gérer les budgets internationaux

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Selon la taille de l'entreprise, il existe des postes de directeur de clientèle qui se positionne entre le directeur d'études et le directeur de département.

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client
- ◆ Internes : direction générale, directeurs d'études, chefs de groupe, chargés d'études

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau, clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ 3 à 5 en tant que directeur d'études, plus de 10 ans d'expérience professionnelle ou expérience d'au moins 5 ans chez l'annonceur dans des postes de responsabilités opérationnelles et de management.

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 en sciences humaines avec statistiques, écoles de commerce

Certifications :

- ◆ sans objet

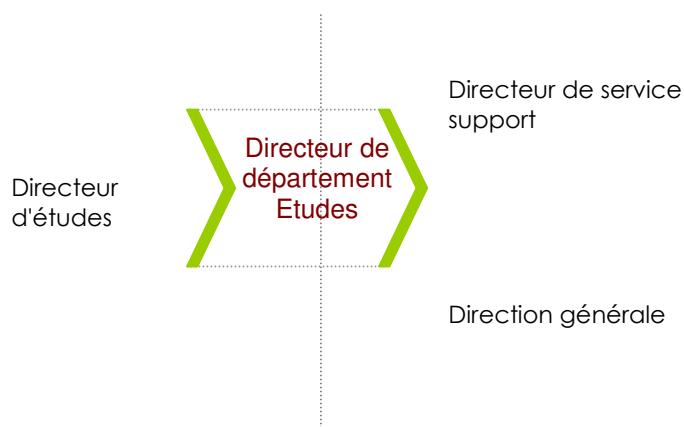
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, il prend de plus en plus d'initiatives touchant l'activité de l'ensemble de l'entreprise soit par la gestion de projets transversaux, soit par le développement commercial transversal.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Consultant en relations publiques

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Assistant, consultant junior, chargé de dossiers

Appellations en Anglais :

- ◆ Assistant, Account Executive

Activités principales

- ◆ Mettre en oeuvre des actions de relations publiques et programmes de relations médias (on et off line)
- ◆ Exercer une capacité de conseil opérationnel auprès des clients et contribuer à la conception des programmes
- ◆ Valider l'adéquation des actions entreprises avec les attentes du client et leur évolution
- ◆ Assurer le suivi des prestataires sur les contrats
- ◆ Créer le relationnel avec les journalistes et les blogueurs
- ◆ Participer au reporting
- ◆ Participer à l'évaluation des résultats des actions (retombées presse...)
- ◆ Participer aux recommandations et au conseil client
- ◆ Appliquer rigoureusement les procédures techniques et administratives en vigueur dans l'agence

Activités spécifiques

- ◆ Participer à des prospections et au développement des contrats existants

Description synthétique

Le consultant en relations publiques conçoit et met en oeuvre des actions de relations publiques pour le compte de clients. Travaillant généralement au sein d'une équipe, il peut également mener des missions avec une certaine autonomie et prend part au développement de l'activité de sa structure.

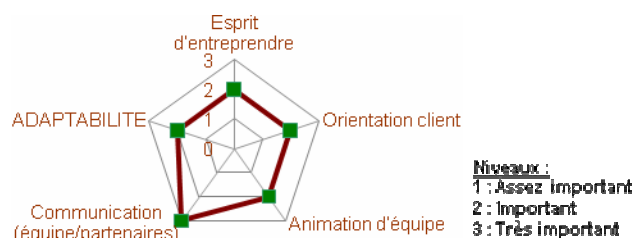
Savoir-faire

- ◆ Techniques du métier de consultant en relations publiques
- ◆ Travail en équipe
- ◆ Collecte et synthèse d'information
- ◆ Rédaction de notes sur des éléments factuels de l'arrière plan communication et marketing
- ◆ Relations médias

Connaissances

- ◆ Techniques de communication dans les domaines d'application (communication de crise, communication interne, communication financière,...)
- ◆ Anglais courant (oral et écrit)
- ◆ Connaissance des médias (on et off line)

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Lorsque le cabinet est suffisamment important, le consultant intègre une équipe au sein de laquelle la répartition des tâches et des responsabilités est plus graduelles et segmentées.

◆ Sectoriel

Le consultant développe un relationnel et une connaissance du secteur d'activité.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, prestataires, médias
- ◆ Internes : consultants seniors

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible à un débutant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 en communication

Certifications :

- ◆ sans objet

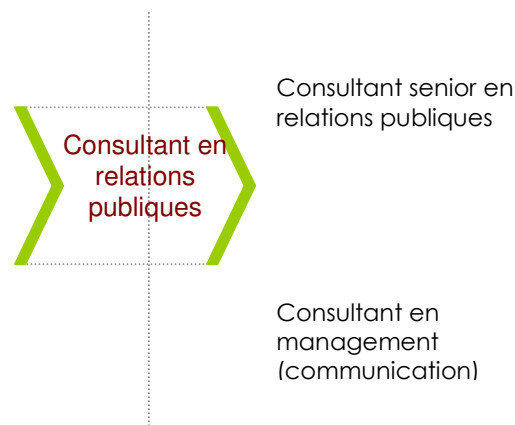
Parcours dans l'emploi

L'emploi-type de consultant comprend deux niveaux. Le premier est celui de junior débutant et concerne essentiellement les jeunes diplômés sans expérience. Après quelques trimestres (variable selon les entreprises) il devient consultant. Le consultant en relations publiques doit développer rapidement un domaine d'expertise dans le secteur d'activité des clients. Les situations professionnelles rencontrées lui permettent d'acquérir une autonomie dans la mise en oeuvre.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ E1103

Emploi Type : Consultant senior en relations publiques

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Conseil en relations publiques

Appellations en Anglais :

- ◆ Senior Account Executive

Activités principales

- ◆ Concevoir des programmes de communication ou d'information pour des entreprises clientes
- ◆ Concevoir des budgets avec le client
- ◆ Organiser la mise en oeuvre des actions de communication définies, sélectionner et suivre les prestataires
- ◆ Animer des équipes internes ou prestataires de réalisation et organiser leur travail dans le cadre des programmes
- ◆ Exercer une capacité de conseil adaptée au niveau stratégique et opérationnel
- ◆ Assurer la gestion des contrats, la mise en oeuvre des procédures administratives et la rentabilité de ses missions
- ◆ Identifier les dysfonctionnements, les analyser, les résoudre
- ◆ Prévenir les conflits et activer les recours nécessaires
- ◆ Evaluer les résultats des actions (retombées presse...) et la satisfaction des clients

Activités spécifiques

- ◆ Contribuer au développement de contrats et à la prospection
- ◆ Développer une expertise technique sur des types d'activités ou d'entreprises

Description synthétique

Le consultant senior en relations publiques conçoit et met en oeuvre des programmes de relations publiques pour le compte de clients. Il anime des équipes de consultants et prestataires. Il contribue au développement de sa structure en pérennisant et en développant ses contrats, d'une part, et en apportant de nouveaux clients, d'autre part.

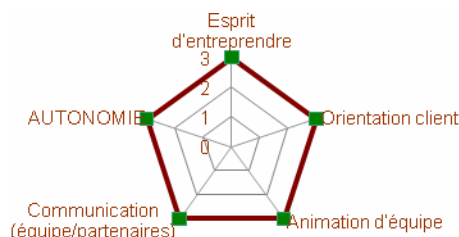
Savoir-faire

- ◆ Analyse des enjeux des clients et compréhension de l'environnement du client
- ◆ Animation d'équipes
- ◆ Constitution d'un réseau de relations médias et de prestataires
- ◆ Identification et résolutions des dysfonctionnements
- ◆ Analyse d'une problématique et élaboration d'une méthode pour le client
- ◆ Gestion administrative et économique d'un contrat
- ◆ Négociation d'un budget
- ◆ Mise en oeuvre et adaptation des techniques de communication dans le domaine d'activité

Connaissances

- ◆ Méthodes et techniques de communication dans les domaines d'activité
- ◆ Anglais courant (oral et écrit)

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Dans les cabinets les plus importants, le consultant senior avec expérience est conduit plus souvent à mener ses missions avec une équipe de consultants qu'il anime.

◆ Sectoriel

Le consultant senior développe un relationnel et une expertise du secteur d'activité dans lequel le cabinet est spécialisé.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, prestataires, médias
- ◆ Internes : consultants, directeur conseil

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Plusieurs années d'expérience comme consultant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 en communication

Certifications :

- ◆ sans objet

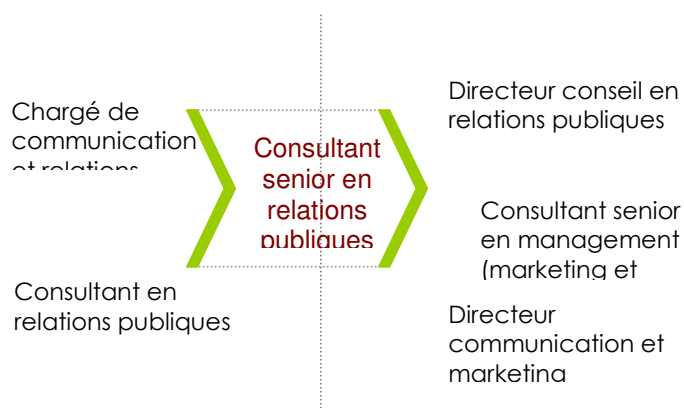
Parcours dans l'emploi

Les années d'expérience se cumulant, le consultant senior constitue un carnet d'adresses solides, et peut développer une expertise reconnue auprès des collègues et clients dans un domaine d'activité ; il est en capacité de formuler des recommandations stratégiques ; il prend le leadership de projets et anime des équipes.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ E1103

Emploi Type : Directeur conseil en relations publiques

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur de clientèle

Appellations en Anglais :

- ◆ Account Manager

Activités principales

- ◆ Elaborer un conseil stratégique auprès des clients
- ◆ Concevoir et élaborer des programmes de relations publiques pour le compte de sociétés clientes
- ◆ Assurer l'atteinte des objectifs qualitatifs (satisfaction client) et financiers (CA et rentabilité)
- ◆ Négocier les budgets avec les clients
- ◆ Manager les équipes de consultants et animer le travail en équipe
- ◆ Développer l'activité auprès d'un portefeuille de clients et prospects
- ◆ Etre force de proposition pour le développement d'activités nouvelles

Activités spécifiques

- ◆ Réaliser des publications ou des présentations orales dans le cadre de séminaires
- ◆ Intervenir pour les clients dans des circonstances sensibles
- ◆ Participer à des missions transversales : en ressources humaines, en développement de spécialités nouvelles

Description synthétique

Le directeur conseil en relations publiques élabore un conseil stratégique auprès de ses clients. Il conçoit et met en oeuvre des programmes de relations publiques pour le compte de clients. Il est un recours de conseil auprès des consultants. Il manage des équipes. Il assure le développement et la rentabilité des activités.

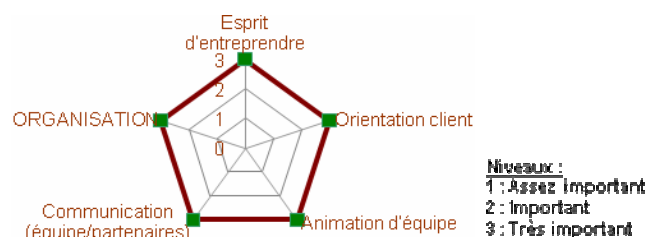
Savoir-faire

- ◆ Expérience d'une diversité de situations, de types de clients, de secteurs d'activités et de contextes différents
- ◆ Capacité d'accès et d'échange professionnel au niveau des fonctions de direction générale des clients
- ◆ Compréhension des enjeux stratégiques d'une situation professionnelle
- ◆ Capitalisation des méthodes et techniques de communication
- ◆ Entretien d'un carnet d'adresses de relations publiques
- ◆ Gestion économique et administrative des contrats
- ◆ Encadrement des consultants et animation du travail en équipe
- ◆ Pilotage de projet

Connaissances

- ◆ Droit social, droit de la consommation, de la réglementation
- ◆ Techniques d'administration et de gestion

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

La fonction de directeur conseil apparaît dans les cabinets de taille un peu importante, au sein desquels plusieurs départements peuvent exister.

◆ Sectoriel

La spécialisation du cabinet dans un secteur d'activité conduit le directeur conseil à développer une expertise et un réseau relationnel, capitalisés au sein de l'équipe de consultants qu'il encadre.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients
- ◆ Internes : consultants, direction du cabinet

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Plusieurs années d'expérience comme consultant senior

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 en communication

Certifications :

- ◆ sans objet

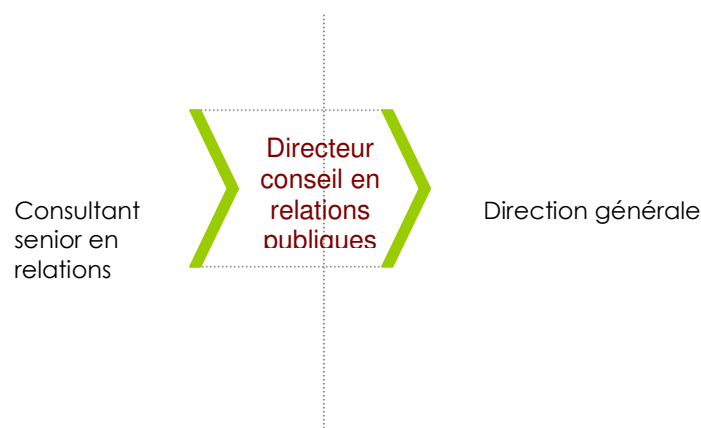
Parcours dans l'emploi

Son expertise en relations publiques vis-à-vis des consultants et des clients est confortée avec l'expérience, mais surtout il développe au fur et à mesure des qualités managériales, commerciales et financières. Le directeur conseil peut prendre en responsabilité tout un département, et éventuellement participer au comité de direction.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ E1103

Emploi Type : Consultant en recrutement

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant junior en recrutement

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Elaborer le descriptif de la fonction et du profil du candidat recherché en collaboration avec son client
- ◆ Mettre en oeuvre les méthodes de sourcing adaptées à la mission et/ou diffuser une offre de recrutement
- ◆ Recevoir en entretien et sélectionner les meilleurs candidats
- ◆ Accompagner le client dans son choix final
- ◆ Suivre l'intégration du candidat pendant la période d'essai
- ◆ Participer à la prospection commerciale pour étendre son portefeuille de clients

Activités spécifiques

- ◆ sans objet

Description synthétique

Sous la responsabilité d'un senior ou d'un manager, le consultant assure l'ensemble du processus de recrutement, du contact avec le client, à la sélection et au suivi du candidat ; il réalise également de la prospection commerciale avec un objectif de chiffre d'affaires.

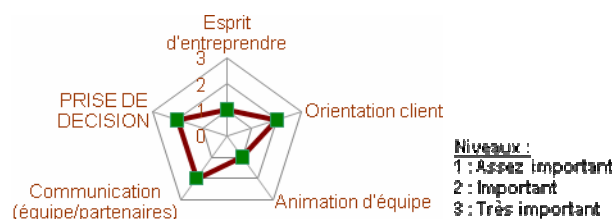
Savoir-faire

- ◆ Analyse de l'environnement professionnel d'une entreprise
- ◆ Définition de la fonction à pourvoir
- ◆ Etablissement d'un cahier des charges adapté
- ◆ Rédaction des propositions, annonces, compte-rendu...
- ◆ Evaluation et sélection des candidatures
- ◆ Conduite d'un entretien avec un candidat et reporting de l'entretien
- ◆ Conseil et accompagnement des candidats dans leur gestion de carrière
- ◆ Techniques de prospection et de vente adaptées au conseil
- ◆ Gestion d'un réseau relationnel

Connaissances

- ◆ Economie et organisation de l'entreprise : notions de droit du travail, notions de gestion, grandes fonctions de l'entreprise, structure économique des différents types de sociétés
- ◆ Techniques du recrutement (test, entretien...)
- ◆ Anglais : vocabulaire technique, lecture de documentation, interview avec les candidats

Qualités requises



Emploi type : Consultant en recrutement

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Selon la taille de l'entreprise (et la mission), la recherche de candidats est confié ou non à une équipe de recherche.

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client (responsable recrutement), candidats
- ◆ Internes : consultant senior, chargé de recherche

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible aux débutants

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 spécialisation en Ressources humaines ou Psychologie ou Gestion d'entreprise

Certifications :

- ◆ Optionnellement : agrément pour l'utilisation de tests d'évaluation psychoprofessionnelle

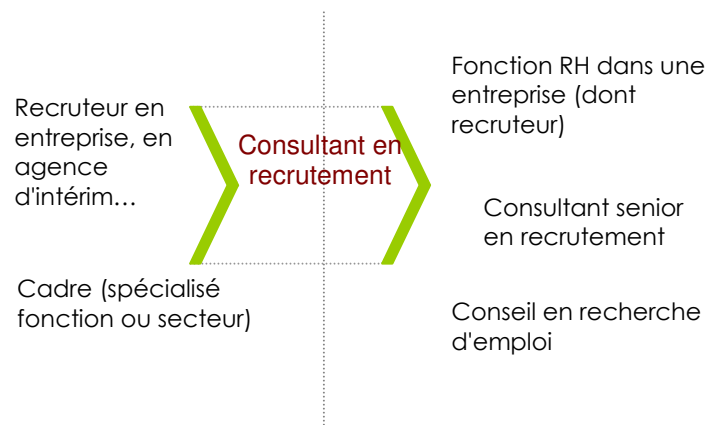
Parcours dans l'emploi

L'emploi-type de consultant comprend deux niveaux. Le premier est celui de junior débutant et concerne essentiellement les jeunes diplômés sans expérience. Après quelques trimestres (variable selon les entreprises) il devient consultant en recrutement. Avec l'expérience, le consultant gagne en autonomie et se voit confier des dossiers plus complexes ou plus importants.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502

Emploi Type : Consultant senior en recrutement

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant senior

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Analyser la problématique des clients et conseiller les solutions les plus adaptées
- ◆ Etablir un descriptif de la fonction et du profil du candidat recherché en collaboration avec son client
- ◆ Sélectionner les candidatures par approche directe et annonce
- ◆ Recevoir en entretien et sélectionner les meilleurs candidats
- ◆ Réaliser la prospection commerciale
- ◆ Etablir une relation de confiance avec les clients
- ◆ Animer une mission de recrutement avec une équipe de consultants et de chargés de recherche

Activités spécifiques

- ◆ Assurer du conseil en gestion des ressources humaines
- ◆ Réaliser de l'accompagnement personnalisé de candidats

Description synthétique

Le consultant senior prend en charge les missions de recrutement notamment les plus complexes et celles des clients stratégiques. Il anime l'équipe pour la mission dont il a la charge. Il assure la prospection commerciale pour son marché.

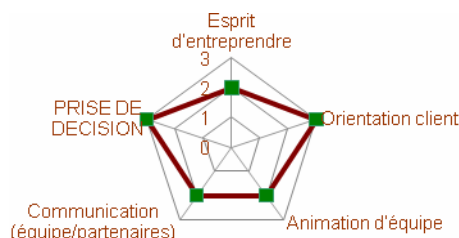
Savoir-faire

- ◆ Organisation et coordination du travail en équipe
- ◆ Mise en oeuvre des techniques de prospection et de vente adaptées au Conseil
- ◆ Gestion d'un réseau relationnel
- ◆ Analyse de l'environnement professionnel d'une entreprise
- ◆ Rédaction des propositions, annonces, compte-rendu...
- ◆ Conduite d'un entretien avec un candidat et reporting de l'entretien
- ◆ Conseil à un candidat dans sa gestion de carrière
- ◆ Rôle d'expert du secteur, dans le recrutement, auprès de son client

Connaissances

- ◆ Economie et organisation des différents types d'entreprise
- ◆ Pratiques et acteurs du recrutement : la concurrence et ses pratiques, les différentes méthodes de sourcing (en cabinet, en entreprise), les acteurs du sourcing, les différentes méthodes d'évaluation des candidatures
- ◆ Expertise du secteur d'activité ou des fonctions dont il gère les recrutements

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Selon la taille de l'entreprise (et de la mission), la recherche de candidats est confiée ou non à une équipe de recherche.

◆ Sectoriel

Peut se spécialiser sur un secteur d'activité économique ou une fonction d'entreprise

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients (responsable recrutement), candidats, prescripteurs
- ◆ Internes : consultants, consultant manager, équipe de recherche

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Une expertise du secteur d'activité ou des fonctions dont il gère les recrutements ou plusieurs années d'expérience comme consultant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 spécialisation en ressources humaines ou psychologie ou gestion d'entreprise

Certifications :

- ◆ Optionnellement : agrément pour l'utilisation d'outils de tests d'évaluation psychoprofessionnelle

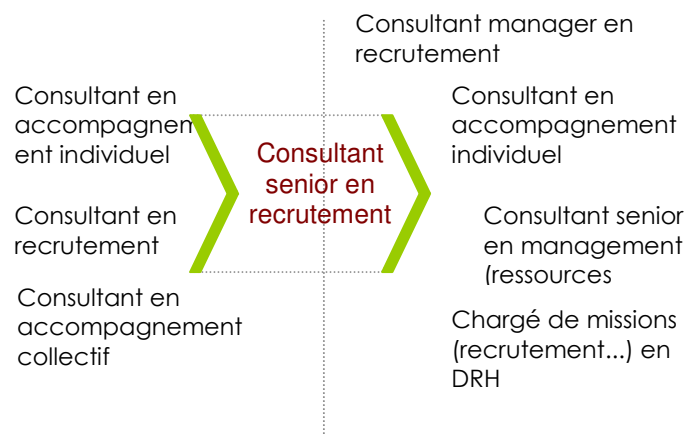
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le consultant senior gagne en expertise sur l'activité du recrutement et sur l'activité économique et les emplois de ses clients. Il peut gérer des missions et dossiers de plus en plus importants et animer des équipes.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ M1502, M1503

Emploi Type : Consultant manager en recrutement

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Manager de pôle, manager de practice

Appellations en Anglais :

- ◆ Business unit manager

Activités principales

- ◆ Superviser l'ensemble des missions menées par les consultants
- ◆ Evaluer les collaborateurs et s'assurer du développement des compétences
- ◆ Organiser et mettre en oeuvre l'action commerciale
- ◆ S'assurer de l'atteinte des objectifs de chiffres d'affaires et de marge
- ◆ Développer de nouveaux outils et nouvelles approches du recrutement
- ◆ Prendre en charge des projets internes transversaux

Activités spécifiques

- ◆ Réaliser des missions de recrutement stratégiques ou complexes
- ◆ Représenter le cabinet à l'extérieur : dans les instances professionnelles, auprès de la presse...

Description synthétique

Le consultant manager est responsable d'un pôle d'activité et encadre l'équipe du pôle. Il supervise la prospection commerciale, les offres proposées aux clients et la réalisation de l'ensemble des missions. Il a la responsabilité de la réalisation des objectifs de chiffres d'affaires et de marge.

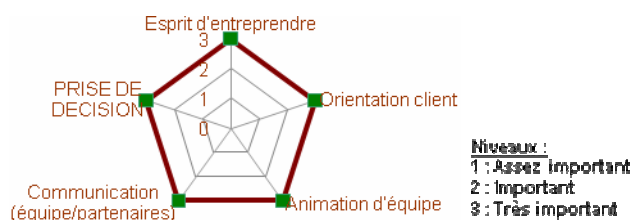
Savoir-faire

- ◆ Management d'une équipe
- ◆ Pilotage de projet
- ◆ Prospection commerciale
- ◆ Négociation avec les clients pour des missions stratégiques
- ◆ Capitalisation sur les méthodes et outils du recrutement

Connaissances

- ◆ Gestion des ressources humaines
- ◆ Outils de suivi et de reporting de l'activité
- ◆ Gestion d'entreprise
- ◆ Connaissance approfondie du marché et des problématiques clients

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Les plus petites entreprises n'ont pas de consultant manager, la supervision des consultants étant assurée par la direction.

◆ Sectoriel

Le pôle d'activité du consultant manager peut-être spécialisé sur un secteur d'activité économique ou une fonction d'entreprise.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients (DRH), candidats, prescripteurs
- ◆ Internes : consultants, chargés de recherche

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience de 5 ans en tant que consultant senior

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 spécialisation en ressources humaines ou psychologie ou gestion d'entreprise

Certifications :

- ◆ Optionnellement : agrément pour l'utilisation d'outils de tests d'évaluation psychoprofessionnelle

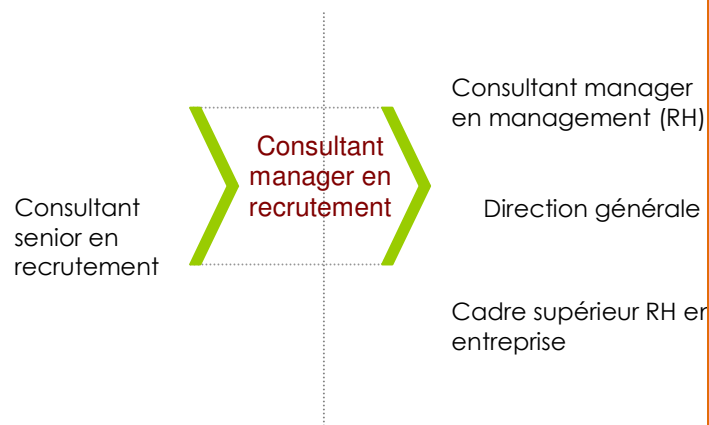
Parcours dans l'emploi

Le consultant manager avec l'expérience peut être amené à superviser des équipes plus importantes, à développer un portefeuille client plus étoffé ou encore une expertise méthodologique reconnue tant en interne qu'en clientèle.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502

Emploi Type : Coach en évolution professionnelle

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Coach, coach professionnel, coach en entreprise

Appellations en Anglais :

- ◆ Business coach

Activités principales

- ◆ Conduire des missions de coaching professionnel individuel et/ou d'équipe
- ◆ Définir des objectifs et des indicateurs de résultats attendus des missions
- ◆ Analyser les processus relationnels
- ◆ Entretenir et développer la relation commerciale avec les clients
- ◆ Analyser et formuler la demande du client

Activités spécifiques

- ◆ Animer et superviser une équipe de coaches
- ◆ Former au coaching
- ◆ Réaliser des tests psychologiques
- ◆ Mener des missions d'accompagnement individuel

Description synthétique

Le coach accompagne une personne ou une équipe du point de vue professionnel, favorisant l'optimisation de leurs atouts humains et professionnels pour un meilleur exercice de leurs responsabilités au sein de leur entreprise.

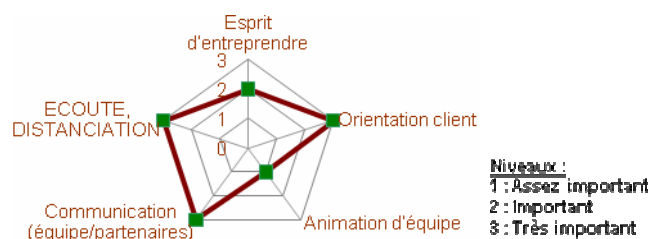
Savoir-faire

- ◆ Techniques de développement personnel
- ◆ Adaptation des outils et méthodes au contexte et aux objectifs visés
- ◆ Commercial
- ◆ Respect d'une éthique personnelle et professionnelle

Connaissances

- ◆ Concepts et outils de coaching opérationnels ou professionnels
- ◆ Sciences humaines et/ou psychologie
- ◆ Fonctionnement des entreprises et/ou des organisations

Qualités requises



Emploi type : Coach en évolution professionnelle

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

L'activité de coaching peut être regroupée avec d'autres prestations de conseil et d'accompagnement individuel et/ou d'équipe.

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, coachés, responsable RH, responsable hiérarchique du coaché
- ◆ Internes : coachs, responsable de projets

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible à des professionnels ayant une maturité professionnelle, disposant d'une formation au coaching, d'une supervision et de plusieurs années d'expérience de consultant en management et/ou d'une grande expérience en entreprise

Formations

Principales formations

- ◆ Bac +3 ou +5 et formation spécifique au coaching

Certifications :

- ◆ Certificat de formation au coaching et éventuellement habilitation par un syndicat professionnel
- ◆ Optionnellement habilitation à l'utilisation de tests

Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience le coach peut conduire des missions plus complexes et sensibles (notamment cadres dirigeants) ou mobilisant des équipes de coach dont il assure la supervision.

Passerelles

Origines possibles

Consultant accompagnement individuel et/ou d'équipe

Consultant en management

Cadre ou manager d'entreprise



Évolutions possibles

Formateur

Responsable département en évolution

Consultant senior en management

Code(s) ROME

- ◆ M1502

Emploi Type : Consultant accompagnement individuel

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant en outplacement, consultant carrières, consultant en accompagnement individuel et évolution professionnelle, consultant en bilan de compétences

Appellations en Anglais :

- ◆ Career management, talent management

Activités principales

- ◆ Accueillir et présenter les prestations aux candidats
- ◆ Réaliser les prestations de bilans et/ou d'outplacement individuel
- ◆ Elaborer et conduire des missions d'accompagnement individuel
- ◆ Rendre compte et établir les bilans d'activité
- ◆ Identifier des propositions et besoins en emplois dans les entreprises de son réseau
- ◆ Contribuer à la fidélisation de la clientèle et aux actions de prospection commerciale
- ◆

Activités spécifiques

- ◆ Tutorer les consultants débutants
- ◆ Animer des ateliers collectifs

Description synthétique

Dans le cadre de la mission confiée par le client, le consultant en accompagnement individuel assure les prestations d'accompagnement individuel pour la mobilité interne (bilans de compétences ou bilans professionnels) et pour la mobilité externe (outplacement).

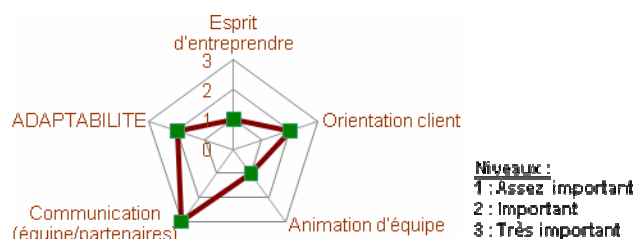
Savoir-faire

- ◆ Méthodes et outils développés dans le cabinet
- ◆ Création et entretien d'un réseau relationnel et commercial
- ◆ Respect d'une éthique personnelle et professionnelle

Connaissances

- ◆ Sciences humaines
- ◆ Psychologie appliquée
- ◆ Droit et réglementation sociale
- ◆ Gestion des ressources humaines

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Dans les cabinets de petite taille, l'activité des consultants en accompagnement individuel peut être regroupée avec les prestations d'accompagnement collectif et avec la relation entreprises dont l'objet est de détecter leurs besoins en emplois

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : demandeurs d'emploi, salariés, organismes de formation, responsable de recrutement
- ◆ Internes : consultants accompagnement individuel, prospecteur – chargé de relation entreprises

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience souhaitable de cadre/management opérationnel en entreprise ou en insertion ou en conseil

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+5 avec une spécialité sciences humaines notamment et autres horizons possibles

Certifications :

- ◆ Optionnellement habilitation à l'utilisation de tests

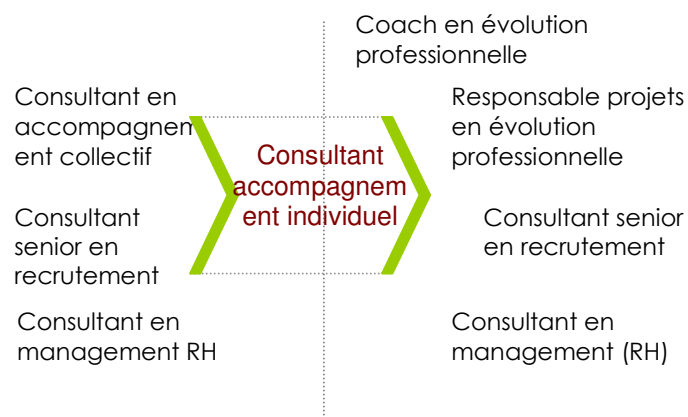
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le consultant prend en charge le commercial, des missions et des équipes projet. Il développe également une expertise qui peut être valoriser dans le tutorat ou la formation.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ M1502, K1801

Emploi Type : Consultant accompagnement collectif

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Consultant antenne emploi, consultant mobilité

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Préparer la mission et adapter l'intervention au contexte spécifique (territorial, économique, social, des publics)
- ◆ Réaliser les bilans personnels et professionnels des personnes accompagnées
- ◆ Conseiller les demandeurs d'emploi et valider leurs projets professionnels
- ◆ Informer et conseiller sur les procédures et les conditions de la reconversion
- ◆ Animer des ateliers collectifs sur les techniques de recherche d'emploi
- ◆ Accompagner la recherche d'emploi
- ◆ Rechercher et conseiller les formations adaptées aux projets professionnels
- ◆ Prospecter les marchés de l'emploi
- ◆ Préparer le reporting des activités et projets
- ◆ Assurer les relations avec tous les intervenants internes (DRH, IRP) et externes (ANPE, APEC, autres prestataires) dans leur complexité et en intégrant le jeu des acteurs
- ◆

Activités spécifiques

- ◆ Tutorer les consultants débutants

Description synthétique

Le consultant intervient dans l'accompagnement collectif (ateliers) des personnes et recherche d'emploi ou de mobilité. Au sein d'une équipe et dans le cadre d'un programme d'action, il conseille, oriente, prépare les salariés et demandeurs d'emploi à de nouveaux projets professionnels internes ou externes.

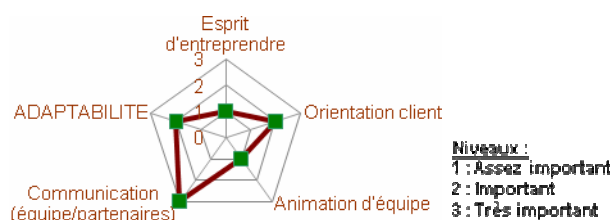
Savoir-faire

- ◆ Adaptation des outils et méthodes selon les diverses logiques professionnelles et dynamiques personnelles
- ◆ Bilan de compétences professionnelles
- ◆ Recherche documentaire
- ◆ Entretien et techniques de communication orale
- ◆ Outils bureautiques

Connaissances

- ◆ Environnement social et économique
- ◆ Droit et réglementation sociale
- ◆ Gestion des ressources humaines
- ◆ Politiques de l'emploi et de la formation

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Dans les cabinets de petite taille, l'activité des consultants en accompagnement collectif peut être regroupée avec les prestations d'accompagnement individuel et avec la relation entreprises dont l'objet est de détecter leurs besoins en emplois.

◆ Sectoriel

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : demandeurs d'emploi, acteurs publics de l'emploi, formateurs, recruteurs
- ◆ Internes : responsable antenne emploi, consultant antenne emploi

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Antenne emploi

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience en gestion des ressources humaines et attrait pour l'aide à la personne

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 avec une spécialité sciences humaines notamment et autres horizons possibles

Certifications :

- ◆ Optionnellement habilitation à l'utilisation de tests

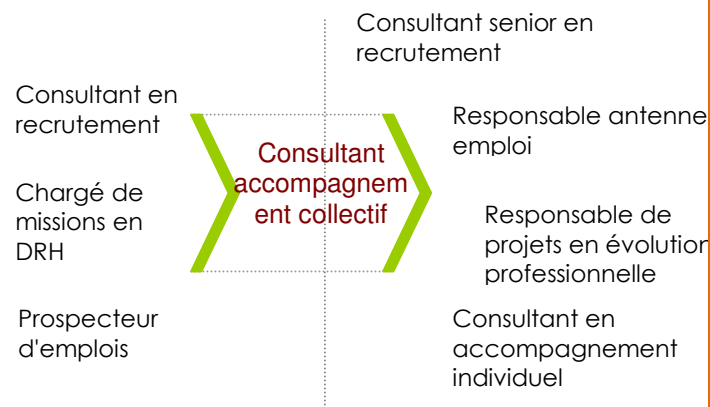
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le consultant prend en charge des missions avec plus d'autonomie, au sein d'équipe projet qu'il peut animer. Il développe également une expertise qui peut être valoriser dans le tutorat ou la formation.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ M1502, K1801

Emploi Type : Responsable antenne emploi

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Chef de projet, pilote de projet, responsable espace mobilité

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Manager, former et intégrer les consultants de l'antenne
- ◆ Assurer les relations avec les autres intervenants prestataires ou internes
- ◆ Prendre en charge les relations avec le client (DRH et Directeur Général, IRP, Pole Emploi, DDTEFP) et animer la commission de suivi
- ◆ Assurer le suivi budgétaire des missions
- ◆ Animer le reporting et les commissions de suivi des projets
- ◆ Définir et adapter le process d'intervention au contexte
- ◆ Veiller à ce que les consultants intègrent les réalités locales dans leur travail

Activités spécifiques

- ◆ Participer à la prospection commerciale
- ◆ Procéder au recrutement des consultants

Description synthétique

Le responsable antenne emploi dirige l'équipe de consultants en accompagnement collectif au sein d'une antenne emploi. Il gère le fonctionnement et la performance de l'antenne au regard des moyens et des objectifs.

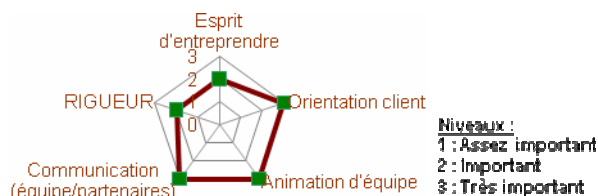
Savoir-faire

- ◆ Animation d'équipe
- ◆ Animation d'un système client complexe
- ◆ Commercial
- ◆ Gestion de projet

Connaissances

- ◆ Environnement social et économique
- ◆ Droit social et réglementation sociale
- ◆ Relations sociales

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Dans les cabinets de petite taille, l'activité des consultants en accompagnement collectif peut être regroupée avec les prestations d'accompagnement individuel. Le poste de responsable d'antenne peut être temporaire ou correspondre à une mission temporaire

◆ Sectoriel

L'activité du cabinet peut être spécialisée sur un secteur d'activité ou un type de public (notamment prestations Pole Emploi d'un côté, PSE pour les entreprises de l'autre)

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : partenaires sociaux, partenaires institutionnels, responsable RH client
- ◆ Internes : consultants antenne emploi

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Antenne emploi

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Plusieurs années d'expérience comme consultant en accompagnement collectif, (voire expérience de chef de projet dans d'autres univers professionnels)

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 avec une spécialité sciences humaines

Certifications :

- ◆ sans objet

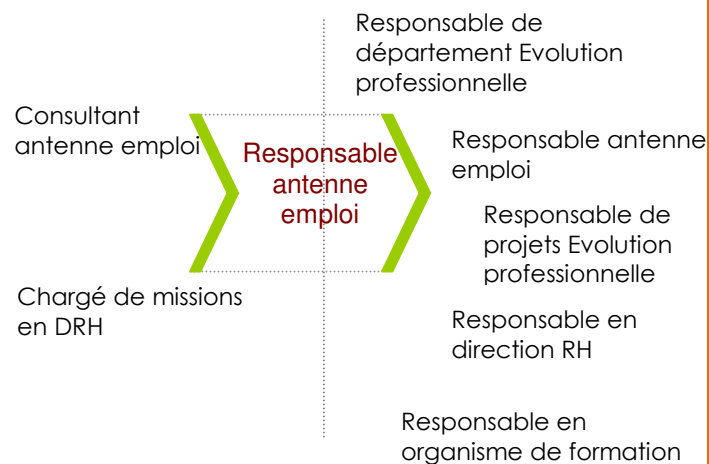
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le responsable anime des projets plus importants avec des équipes plus grandes, sur des publics et des contextes de marché du travail plus difficiles.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502

Emploi Type : Responsable de projets Evolution professionnelle

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Responsable d'activité, responsable de missions, responsable de développement

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Animer une ou plusieurs équipes de consultants et responsables antenne emploi
- ◆ Adapter en permanence l'adéquation moyens/besoins (ordonnancement) entre les différents projets
- ◆ Conduire en direct les missions d'accompagnement complexes ou sensibles
- ◆ Faire des propositions commerciales et élaborer des réponses à appels d'offres
- ◆ Assurer le suivi budgétaire des missions
- ◆ Participer à la veille et capitalisation méthodologiques
- ◆ Développer le portefeuille de clientèle

Activités spécifiques

- ◆ Conduire des missions de conseil sur les interventions en évolutions professionnelles auprès des entreprises

Description synthétique

Le responsable de projets Evolution professionnelle prend en charge plusieurs projets ou missions, réalisés avec une ou plusieurs équipes de consultants en évolution professionnelle, et dont il assure la rentabilité. Il a la responsabilité du développement du portefeuille de clientèle.

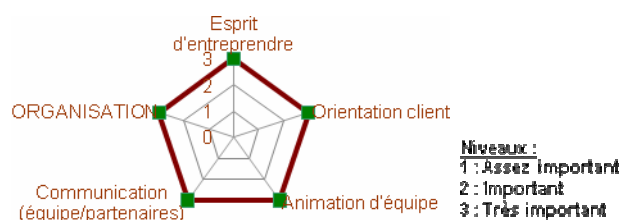
Savoir-faire

- ◆ Animation d'équipe
- ◆ Prospection commerciale
- ◆ Gestion des ressources (matérielles, humaines et financières)
- ◆ Pilotage de projets

Connaissances

- ◆ Sciences Humaines
- ◆ Droit social et réglementation sociale
- ◆ Gestion des ressources humaines
- ◆ Anglais

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Les projets peuvent concerner des accompagnements collectifs ou individuels, les équipes peuvent être mixtes, selon les entreprises et les clients.

◆ Sectoriel

L'activité du cabinet peut être spécialisée sur un secteur d'activité ou un type de public (notamment prestations Pole emploi d'un côté, PSE pour les entreprises de l'autre)

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : responsable RH client
- ◆ Internes : responsables antenne emploi, consultants, responsable de département

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau et clientèle

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Plusieurs années d'expérience de consultant en antenne emploi ou accompagnement individuel

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 avec une spécialité sciences humaines

Certifications :

- ◆ sans objet

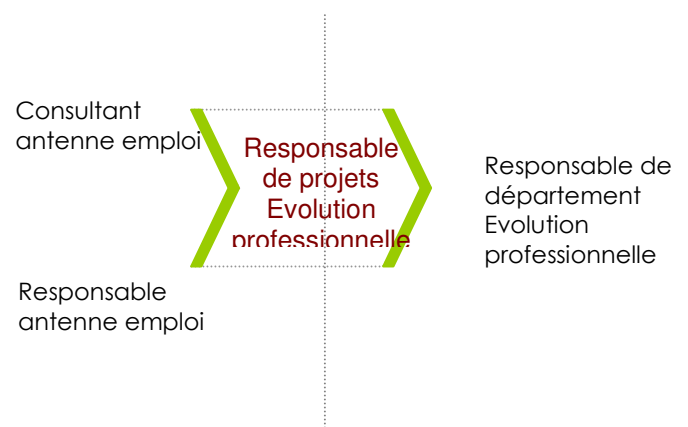
Parcours dans l'emploi

Avec l'expérience, le responsable anime des projets plus importants avec des équipes plus grandes. Son expertise et sa connaissance du marché, le conduit à élaborer de nouvelles méthodes et outils.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502, M1503

Emploi Type : Responsable de département Evolution professionnelle

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur d'activité, directeur de projet, directeur de département

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Superviser les activités gérées par les responsables de projets et les consultants
- ◆ Piloter les démarches commerciales menées par les responsables de projets et consultants
- ◆ Concevoir, proposer et élaborer de nouvelles prestations et méthodologies
- ◆ Assurer le reporting budgets et activités du département auprès de la direction générale

Activités spécifiques

- ◆ Promouvoir la société
- ◆ Assurer une mission transversale auprès de la direction générale

Description synthétique

Le responsable de département manage des équipes comprenant des responsables de projets et des consultants en évolution professionnelle, accompagnement individuel ou collectif. Il a la pleine responsabilité opérationnelle et économique de son département dont il élabore la stratégie, le développement et la rentabilité.

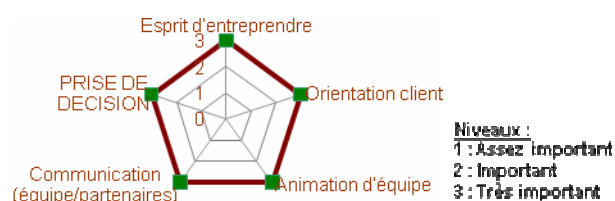
Savoir-faire

- ◆ Management d'équipes
- ◆ Négociation
- ◆ Management des entreprises
- ◆ Pilotage de projet

Connaissances

- ◆ Sciences humaines
- ◆ Gestion des ressources humaines
- ◆ Anglais

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Les projets peuvent concerner des accompagnements collectifs ou individuels, les équipes peuvent être mixtes, selon les entreprises et les clients.

◆ Sectoriel

L'activité du département peut être spécialisée sur un secteur d'activité ou un type de public (notamment prestations Pole emploi d'un côté, PSE pour les entreprises de l'autre)

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : direction des clients, partenaires institutionnels
- ◆ Internes : responsables antenne emploi, responsables de projets, directions des services support, autres responsables de département

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Plusieurs années d'expériences en tant que responsables de projets

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 avec une spécialité sciences humaines

Certifications :

- ◆ sans objet

Parcours dans l'emploi

L'expérience, la meilleure connaissance du marché du travail et des secteurs d'activité, permettent au responsable du département de développer l'activité, la diversifier, et élaborer de nouvelles solutions avec les clients et partenaires institutionnels.

Intègre, le plus souvent, le comité de direction de l'entreprise et avec l'expérience est conduit à mener des projets stratégiques transversaux

Passerelles

Origines possibles

Responsable antenne emploi

Responsable de projets Evolution professionnelle

Consultant en accompagnement individuel

Coach en Evolution professionnelle

Évolutions possibles

Directeur de service support

Direction générale



Code(s) ROME

- ◆ M1503

Famille : Production

Emploi Type : Directeur production études marketing et opinion

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur des opérations

Activités principales

- ◆ Elaborer la stratégie
- ◆ Manager les équipes de production : définir l'organisation, gérer les ressources humaines et fixer les objectifs
- ◆ Optimiser les moyens et les outils nécessaires à la production des études
- ◆ Planifier et assurer le suivi du travail de ses équipes, relayé le cas échéant par des directeurs opérationnels
- ◆ Développer l'offre de prestations et les techniques de production

Activités spécifiques

- ◆ Etre référent technique pour les offres commerciales faites par les consultants
- ◆ Définir et mettre en oeuvre une politique de développement commercial de la production brute d'enquêtes et sondages

Description synthétique

Le Directeur de production Etudes Marketing et Opinion définit la stratégie et anime les moyens techniques et humains nécessaires à la production des études. Il développe et maintient les outils, méthodologies, systèmes afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'organisation. Il est garant du niveau de service et de rentabilité.

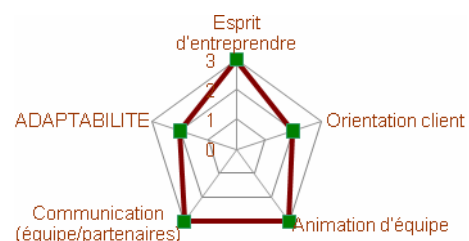
Savoir-faire

- ◆ Stratégie et prospective du champ d'activité
- ◆ Organisation des moyens et procédés de production
- ◆ Management d'équipe
- ◆ Management de projets importants et complexes
- ◆ Développement d'un réseau relationnel interne et externe
- ◆ Traduction des besoins des clients en propositions techniques et commerciales

Connaissances

- ◆ Législation sociale
- ◆ Techniques statistiques

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Dans les cabinets intervenant seulement sur le champ de la production brute d'enquêtes et sondages, la responsabilité du Directeur de production s'étend au commercial

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer une expertise spécifique d'outils et méthodes, et une connaissance approfondie des problématiques client

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, prestataires externes
- ◆ Internes : directeur opérationnel de production, responsables produits/outils, chefs de groupe, directeurs d'études et directeur de département études

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience d'au moins 10 ans en études

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 5 scientifique, économique et social, commercial

Certifications :

- ◆ sans objet

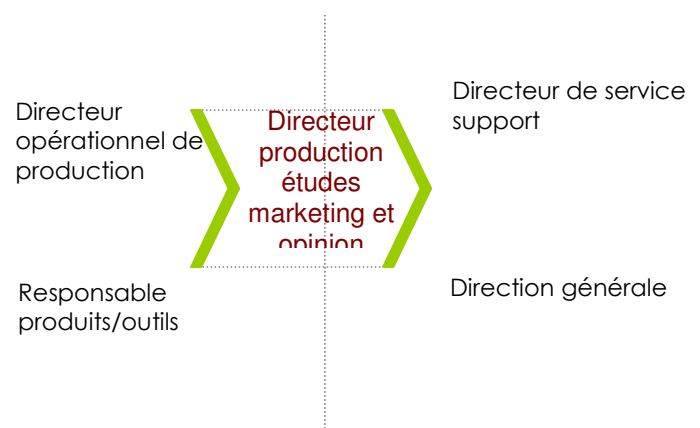
Parcours dans l'emploi

La dimension commerciale de l'emploi est plus ou moins développée en fonction de l'organisation retenue dans la structure

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1404, M1705

Emploi Type : Directeur opérationnel de production études marketing et opinion

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Directeur terrain, directeur traitement, responsable informatique, directeur statistique

Activités principales

- ◆ Planifier la production
- ◆ Coordonner la mise en oeuvre des différentes études sur le terrain
- ◆ Encadrer l'équipe correspondant à son activité
- ◆ Affecter les ressources
- ◆ Etre un référent technique en clientèle auprès des équipes commerciales
- ◆ Mettre en oeuvre l'offre d'études du cabinet

Activités spécifiques

- ◆ sans objet

Description synthétique

Le directeur opérationnel de production Etudes Marketing et Opinion met en oeuvre les moyens techniques et humains nécessaires à la production des études dans un ou plusieurs domaines d'activité opérationnelle particulier (traitement des données, terrain, phoning, internet, informatique). Cette mise en oeuvre se réalise sous contrainte de rentabilité.

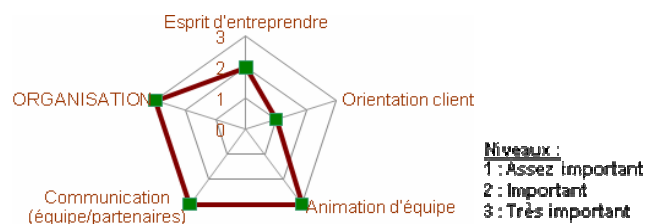
Savoir-faire

- ◆ Pilotage de projet
- ◆ Gestion et adaptation des moyens en fonction des contraintes
- ◆ Animation d'équipe
- ◆ Gestion des moyens humains
- ◆ Planification et organisation

Connaissances

- ◆ Techniques statistiques

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Dans les entreprises de taille restreinte, ces activités sont assurées par le directeur production.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer une expertise spécifique d'outils et méthodes, et une connaissance approfondie des problématiques client.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, prestataires externes
- ◆ Internes : directeur de production, responsable produits/outils, coordinateurs de production, chefs de groupe, directeurs d'études et directeur de département études

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience de production des études

Formations

Principales formations

- ◆ Bac +2 à 3 scientifique, économique et social, commercial

Certifications :

- ◆ sans objet

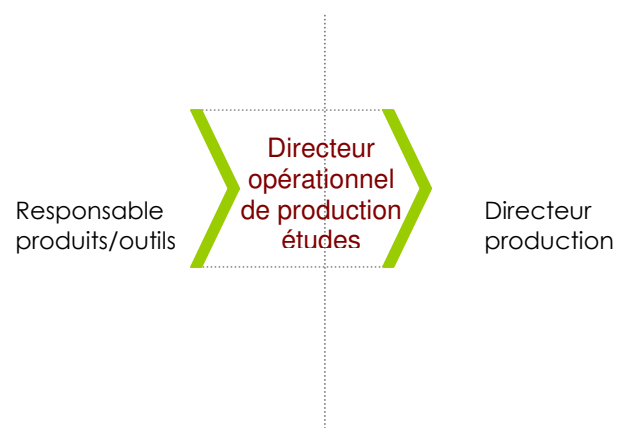
Parcours dans l'emploi

La dimension commerciale de l'emploi est plus ou moins développée en fonction de l'organisation retenue dans la structure.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1404

Emploi Type : Responsable produits /outils

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Responsable téléphone, face à face, Internet, panel distributeur, panel consommateur ou audit

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Planifier le travail des équipes
- ◆ Encadrer ses équipes
- ◆ Définir et organiser les études pour répondre à la commande
- ◆ Suivre le déroulement des études
- ◆ Améliorer la productivité
- ◆ Valider la qualité de la production réalisée
- ◆ Faire l'interface entre les équipes
- ◆ Se coordonner avec les autres intervenants pour résoudre les problèmes

Activités spécifiques

- ◆ sans objet

Description synthétique

Le responsable produits/outils est responsable d'une ligne de production (panel consommateur, modèle, Cati...). Il prend en charge la réalisation opérationnelle de la production de l'étude (enquête ou sondage) afin de garantir la qualité des résultats et l'optimisation des coûts. Il contribue à l'amélioration de la rentabilité. Il est responsable de la gestion des moyens.

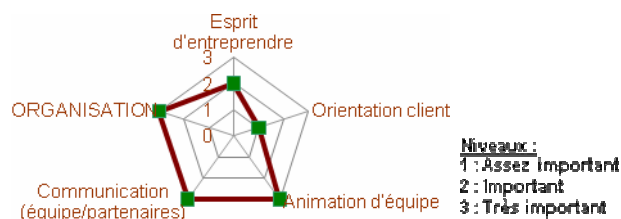
Savoir-faire

- ◆ Mise en œuvre et adaptation des méthodes et outils dans la spécialité de production
- ◆ Conduite de projet
- ◆ Animation d'équipe

Connaissances

- ◆ Techniques statistiques
- ◆ Outils informatiques de production

Qualités requises



Emploi type : Responsable produits /outils

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Selon l'organisation la fonction d'encadrement est plus ou moins développée.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer une expertise spécifique d'outils et méthodes, et une connaissance approfondie des problématiques client.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : clients, prestataires externes
- ◆ Internes : directeur opérationnel de production, coordinateurs de production, chargés d'études, chefs de groupe, directeurs d'études

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau (plateau technique)

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ 3 à 5 ans d'expérience de coordinateur de production

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 2 scientifique, économique et social, commercial

Certifications :

- ◆ sans objet

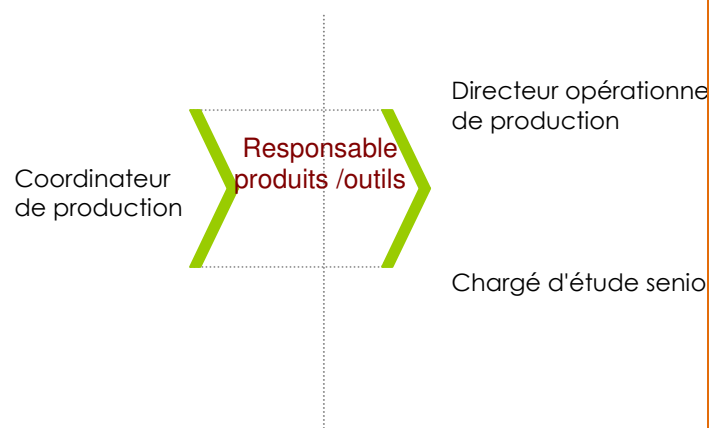
Parcours dans l'emploi

- ◆ L'expérience conduit le responsable produits ou outils à être force de proposition pour les clients ou les consultants

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1404

Emploi Type : Coordinateur de production

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Gestionnaire de production, coordinateur technique, assistant de production, chargé des opérations, responsable études, chargé de projet, chargé de production

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Mettre en œuvre la production, collecte et traitement des données
- ◆ Transmettre les consignes et vérifier leur application
- ◆ Coordonner et valider la réalisation des productions
- ◆ Assurer la liaison avec les utilisateurs des données produites (consultants gestionnaires des projets ou clients)

Activités spécifiques

- ◆ Etablir les éléments techniques et tarifaires pour les devis

Description synthétique

Le coordinateur de production prend en charge le lancement et la coordination opérationnelle de l'étude (enquêtes et sondages) dont il a la charge. Il assure la mobilisation de plusieurs compétences ou équipes de production, et le cas échéant, fait l'interface avec les consultants en charge des études vis-à-vis du client.

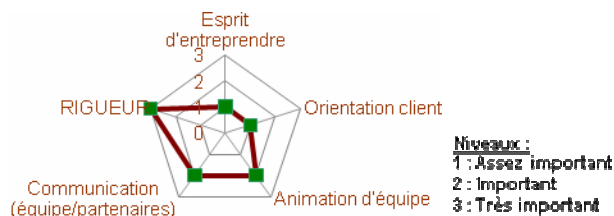
Savoir-faire

- ◆ Mise en œuvre des méthodes et outils de la spécialité de production
- ◆ Gestion de projet

Connaissances

- ◆ Techniques statistiques et informatiques (traitement de données)

Qualités requises



Emploi type : Coordinateur de production

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

En fonction de l'organisation, il intervient dans l'élaboration des devis.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer des compétences spécifiques en outils et méthodes.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client, prestataire externe
- ◆ Internes : directeur opérationnel, responsable produits/outils, chargé de traitement, coordinateurs terrain, enquêteurs, chargés d'études, chefs de groupe

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau (plateau technique)

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience de terrain de 2 à 3 ans

Formations

Principales formations

- ◆ Bac à Bac+2 scientifique, économique et social, commercial

Certifications :

- ◆ sans objet

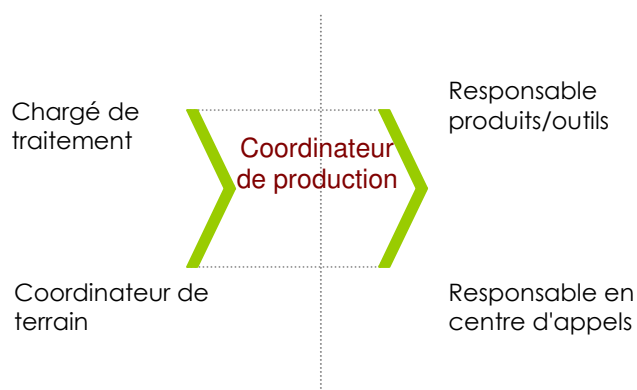
Parcours dans l'emploi

- ◆ Expérimenté, le coordinateur est alors sollicité pour faire évoluer les outils et méthodes, et pour former les collaborateurs.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Se reporter à la présentation de l'aire de mobilité

Code(s) ROME

- ◆ M1404

Emploi Type : Chargé de traitement

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Relecteur, codificateur, gestionnaire de classe de produit, gestionnaire base de données

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Définir la codification des questions ouvertes et des classes de produits
- ◆ Préparer la programmation des questionnaires transmis par le client interne ou externe
- ◆ Procéder à la codification des données saisies
- ◆ Réaliser les traitements de données et statistiques élaborées (selon les consignes)
- ◆ Assurer la relation avec le client interne pendant la durée de l'étude
- ◆ Encadrer le travail des chargés de recueil de données

Activités spécifiques

- ◆ Faire évoluer les applicatifs de traitement de données

Description synthétique

Le chargé de traitement réalise en amont la préparation informatique et technique l'étude ; il prépare le traitement par la codification des questions ouvertes ; il réalise les traitements statistiques élaborées en réponse aux demandes client ; il coordonne et prépare le travail des chargés de recueil.

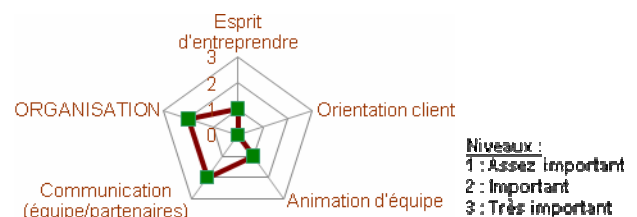
Savoir-faire

- ◆ Mise en œuvre des méthodes et outils de traitement de données
- ◆ Mise en œuvre des outils logiciels d'administration et de traitements d'enquête
- ◆ Analyse et traitement des données marketing

Connaissances

- ◆ Marketing
- ◆ Techniques statistiques
- ◆ Techniques d'enquête

Qualités requises



Emploi type : Chargé de traitement

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

En fonction de l'entreprise, l'encadrement hiérarchique des chargés de recueil de données est ou non réalisé.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer des compétences spécifiques en outils, méthodes et connaissance de la problématique client

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : responsable projet client
- ◆ Internes : responsable produits/outils, coordinateur de production, coordinateurs terrain, chargés de recueil de données

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau (plateau technique)

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible au débutant bac+5

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+2 informatique, statistiques ou bac+5

Certifications :

- ◆ sans objet

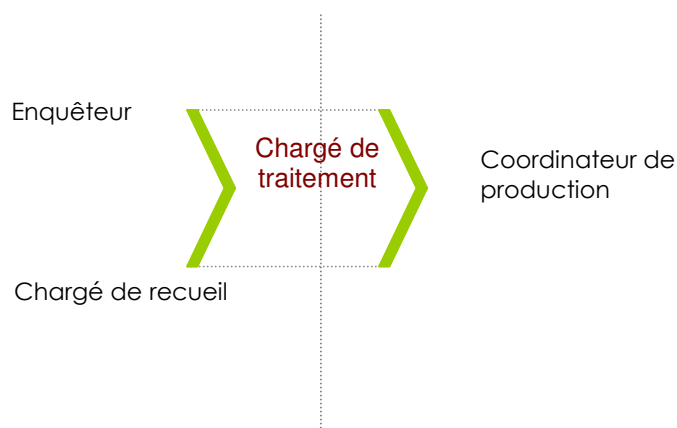
Parcours dans l'emploi

Expérimenté, il peut prendre en charge des enquêtes plus complexes, gérer une équipe et être force de proposition dans l'élaboration des enquêtes auprès des consultants.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Chargé de recueil de données

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Scripteur, technicien de production online/offline

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Saisir le questionnaire d'enquête
- ◆ Préparer les fichiers sur les outils de traitement qui lui sont dédiés
- ◆ Renseigner et transmettre les indicateurs de suivi
- ◆ Effectuer le contrôle de l'étude avant sa mise à disposition
- ◆ Traiter les données et éditer les résultats selon le plan de sondage

Activités spécifiques

- ◆ sans objet

Description synthétique

Le chargé de recueil de données réalise la production informatique d'études qu'elle relève du traitement, du recueil ou du plan de sondage. La production informatique est réalisée selon la méthode définie et transmise par le chargé de traitement.

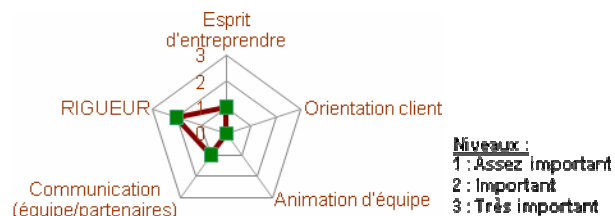
Savoir-faire

- ◆ Traitements statistiques
- ◆ Logiciel d'enquêtes
- ◆ Logiciel de traitement de données

Connaissances

- ◆ Techniques d'enquêtes

Qualités requises



Emploi type : Chargé de recueil de données

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Selon l'organisation de l'entreprise, il peut relever de la direction informatique si elle est en charge des outils CATI-CAWI.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer des compétences spécifiques en outils, méthodes et connaissance de la problématique client

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : client
- ◆ Internes : chargés d'études, chargés de traitement, coordinateur de production, coordinateurs terrain

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau (plateau technique)

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible au débutant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 2 informatique, statistique

Certifications :

- ◆ sans objet

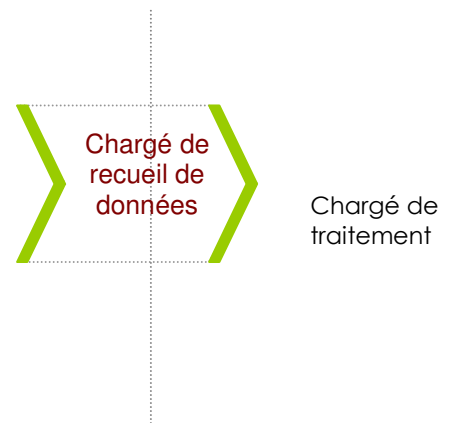
Parcours dans l'emploi

Expérimenté, il peut encadrer une petite équipe de chargés de recueil.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1403

Emploi Type : Coordinateur terrain

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Animateur de réseau d'enquêteurs, responsable terrain

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Animer son réseau d'enquêteurs
- ◆ Planifier le travail des enquêteurs
- ◆ Suivre le déroulement des études sur le terrain et la production de chacun des enquêteurs
- ◆ Ajuster la répartition de la charge d'activité selon l'avancée de l'enquête
- ◆ Faire le suivi des indicateurs qui lui ont été fixés
- ◆ Assurer un rôle d'alerte et de contrôle par rapport au bon déroulement

Activités spécifiques

- ◆ Recruter des enquêteurs

Description synthétique

Le coordinateur terrain encadre un réseau d'enquêteurs. Il suit et contrôle la qualité de l'information recueillie. Il est responsable des délais, des quotas, des cadences et du rendement.

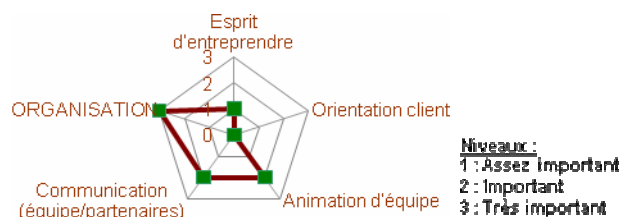
Savoir-faire

- ◆ Animation d'équipe
- ◆ Mise en oeuvre des consignes pour le déroulement
- ◆ Répartition et affectation des objectifs à chacun des enquêteurs
- ◆ Administration d'enquête

Connaissances

- ◆ Techniques statistiques
- ◆ Techniques d'enquêtes

Qualités requises



Emploi type : Coordinateur terrain

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

En fonction de l'organisation, le coordinateur terrain peut être chargé du recrutement des enquêteurs.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer des compétences spécifiques en outils, méthodes et connaissance de la problématique client.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : responsable projet client
- ◆ Internes : enquêteurs, codificateurs, coordinateur de production, chargés d'étude

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau (plateau technique) et Terrain

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience d'enquêteur

Formations

Principales formations

- ◆ Bac à Bac + 2 généraliste

Certifications :

- ◆ sans objet

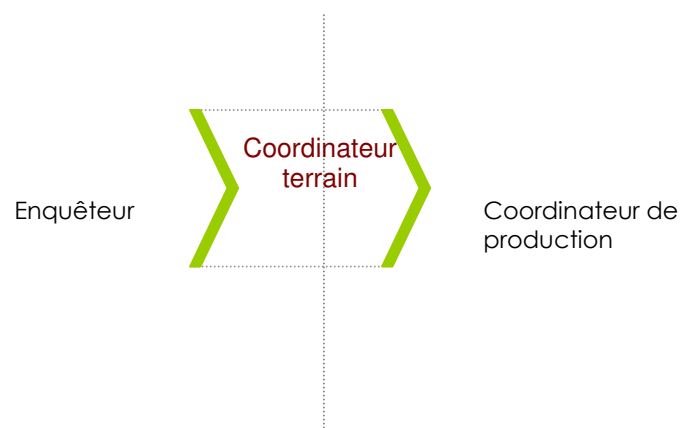
Parcours dans l'emploi

Expérimenté, il peut gérer des équipes d'enquêteurs importantes et réaliser des enquêtes complexes nécessitant une formation et une stricte supervision des enquêteurs.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1401

Emploi Type : Enquêteur

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Paneliste

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Prendre contact avec les personnes cibles
- ◆ Guider la personne tout au long de l'enquête
- ◆ Effectuer la saisie des données dans les formulaires et questionnaires
- ◆ Valider la bonne compréhension avec la personne des questions et des réponses en respectant les règles de neutralité
- ◆ Respecter le temps imparti pour chaque questionnaire/formulaire

Activités spécifiques

- ◆ Maîtriser les règles et outils spécifiques du recueil de données pour panel

Description synthétique

L'enquêteur réalise le recueil de données pour les études quantitatives selon diverses modalités possibles (face à face, téléphone, collecte d'information en point de vente, questionnaires papier...). Il applique strictement les normes et les consignes de recueil et de saisie avec un souci de productivité.

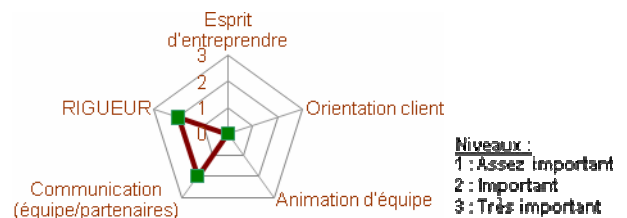
Savoir-faire

- ◆ Administration d'enquêtes
- ◆ Adaptation à la diversité des milieux d'enquête
- ◆ Outils de saisie

Connaissances

- ◆ Techniques d'enquêtes

Qualités requises



Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Le réseau des enquêteurs peut être plus ou moins structuré, avec des enquêteurs permanents assurant un encadrement d'enquêteurs débutants ou occasionnels.

◆ Sectoriel

La spécialisation dans le secteur d'activité conduit à développer des compétences spécifiques en outils, méthodes et connaissance de la problématique client, notamment le panéliste qui recueille les données directement.

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : enquêtés
- ◆ Internes : enquêteurs, coordinateur terrain, chargé d'étude

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Terrain

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible au débutant

Formations

Principales formations

- ◆ Niveau Bac généraliste

Certifications :

- ◆ sans objet

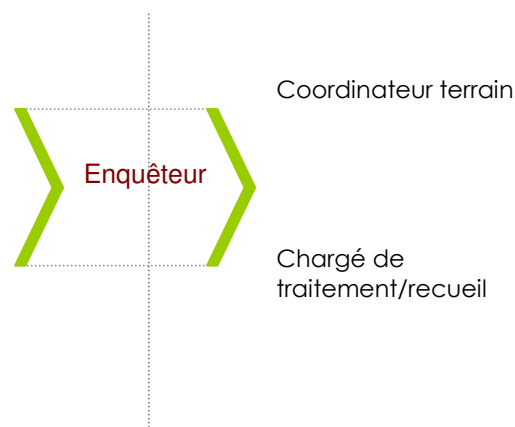
Parcours dans l'emploi

Expérimenté, il peut animer une équipe d'enquêteurs. Il développe aussi une expertise qui lui permet de réaliser des enquêtes plus complexes.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1401

Emploi Type : Chargé de recherche en recrutement

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Assistant de recherche en recrutement

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Rechercher les candidats potentiels correspondant à un profil de poste selon des méthodes et scénarios établis
- ◆ Présenter les principales missions, les enjeux et le profil du poste au candidat
- ◆ Mener des recherches documentaires sur les secteurs d'activité, les emplois ainsi que les multiples sources de candidats
- ◆ Rendre compte de l'état d'avancement de la mission

Activités spécifiques

- ◆ sans objet

Description synthétique

Le chargé de recherche doit identifier une liste de candidats potentiels correspondant au profil de poste recherché dans le cadre des missions de recrutement du cabinet. Le chargé de recherche joue un rôle clé dans les approches directes des candidats. Il organise également les entretiens menés par le consultant avec les candidats.

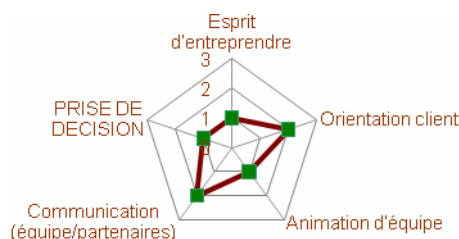
Savoir-faire

- ◆ Construction d'un plan de chasse
- ◆ Techniques d'identification de la fonction recherchée
- ◆ Mise en oeuvre des scénarios de chasse (ciblage / identification / prise de contacts des candidats potentiels)
- ◆ Elaboration et diffusion d'une annonce et adaptation au support
- ◆ Techniques d'entretien téléphonique
- ◆ Utilisation (alimentation et requête) de candidathèque
- ◆ Recherche documentaire (médias, Internet, revues professionnelles...)

Connaissances

- ◆ Economie et organisation de l'entreprise : fonctions des entreprises, types de structures, activités économiques
- ◆ Bases du droit du travail
- ◆ Techniques du recrutement dont méthodes et acteurs du sourcing
- ◆ Outils bureautiques et bases de données utilisées
- ◆ Anglais : vocabulaire technique, lire de la documentation, conversation orale au téléphone

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ **Type d'entreprise**

sans objet

◆ **Sectoriel**

En fonction de l'activité de l'entreprise, il travaille soit pour un consultant en recrutement, soit pour un pôle autonome de recherche

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : candidat, acteur du sourcing
- ◆ Internes : chargé de recherche senior, consultant en recrutement

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible aux débutants

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 3 minimum en Sciences humaines

Certifications :

- ◆ sans objet

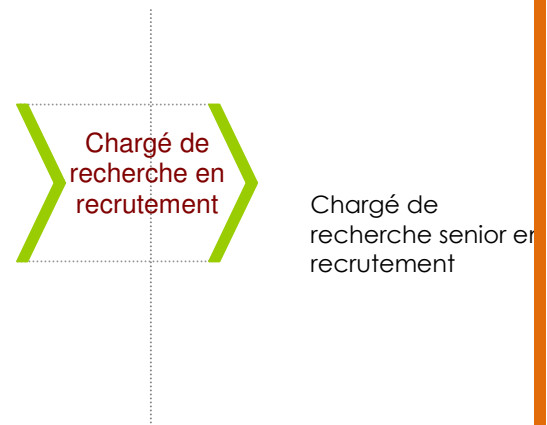
Parcours dans l'emploi

sans objet

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502

Emploi Type : Chargé de recherche senior en recrutement

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Responsable de recherche en recrutement

Appellations en Anglais :

- ◆ Sourcing

Activités principales

- ◆ Elaborer des plans de chasse et scénarios pour la prospection des candidats en entreprise
- ◆ Animer l'équipe de recherche
- ◆ Rechercher les candidats potentiels correspondant à un profil de poste recherché
- ◆ Se coordonner avec le consultant de recrutement en charge de la mission
- ◆ Organiser les bases de données, sources documentaires, candidatures...
- ◆ Suivre l'état d'avancement et évaluer la mission de recherche

Activités spécifiques

- ◆ sans objet

Description synthétique

Le chargé de recherche senior organise et réalise les missions de recherche soit pour les clients soit pour les consultants, avec le concours d'une équipe de chargés de recherche. Il intervient directement dans les recherches complexes. Il organise le travail de l'équipe et élabore les stratégies de chasse à mettre en oeuvre.

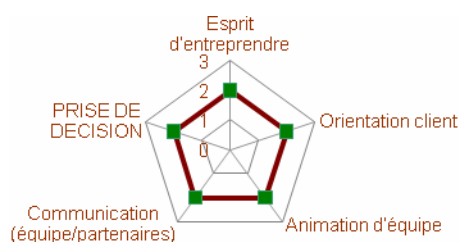
Savoir-faire

- ◆ Construction et gestion d'un plan de chasse
- ◆ Mise en place et évaluation des scénarios
- ◆ Utilisation des différents médias et canaux d'annonces d'emploi
- ◆ Techniques d'entretien téléphonique
- ◆ Utilisation de bases de données
- ◆ Organisation de la recherche documentaire (papier, Internet...)
- ◆ Animation d'une équipe
- ◆ Veille technique et technologique sur le sourcing et techniques de recherches

Connaissances

- ◆ Economie et organisation de l'entreprise
- ◆ Bases du droit de travail et de la gestion des ressources humaines
- ◆ Techniques du recrutement
- ◆ Anglais : vocabulaire technique, lire de la documentation, conversation orale au téléphone

Qualités requises



Niveaux :
 1 : Assez important
 2 : Important
 3 : Très important

Variabilité de l'emploi

◆ **Type d'entreprise**

sans objet

◆ **Sectoriel**

sans objet

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : candidat, acteur du sourcing, prescripteur
- ◆ Internes : chargé de recherche, consultant en recrutement

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Expérience de chargé de recherche

Formations

Principales formations

- ◆ Bac + 3 minimum en Sciences humaines

Certifications :

- ◆ sans objet

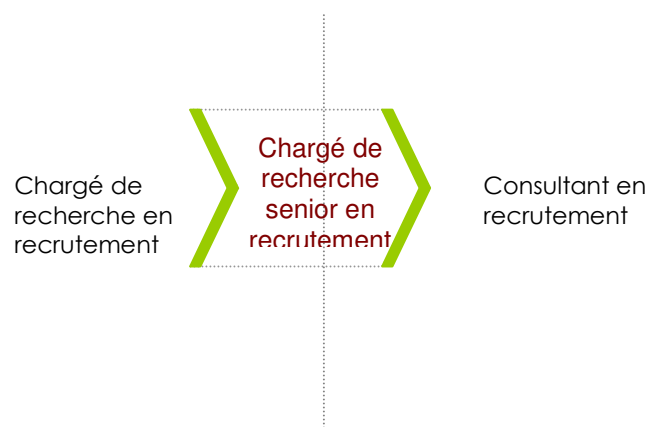
Parcours dans l'emploi

Il peut évoluer selon son potentiel et ses aspirations vers le métier de consultant en recrutement. Dans certaines entreprises, il peut évoluer vers un poste de responsable du pôle recherche (postes en développement).

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502

Emploi Type : Prospecteur d'emplois

Autres appellations

Appellations courantes :

- ◆ Chargé de relations entreprise, téléprospecteur

Appellations en Anglais :

Activités principales

- ◆ Rechercher les entreprises sur la zone géographique considérée
- ◆ Prendre contact et assurer la relation avec les entreprises
- ◆ Qualifier les besoins en emplois des entreprises contactées
- ◆ Faire le suivi des résultats de la prospection
- ◆ Assurer le reporting de l'activité

Activités spécifiques

- ◆ Positionner les candidats
- ◆ Rencontrer les entreprises sur site
- ◆ Développer et fidéliser les contacts réseau avec tous les acteurs du recrutement

Description synthétique

Le prospecteur d'emplois prospecte (le plus souvent par téléphone) les entreprises sur un bassin d'emplois afin d'identifier leurs besoins et favoriser le placement des candidats en accompagnement collectif.

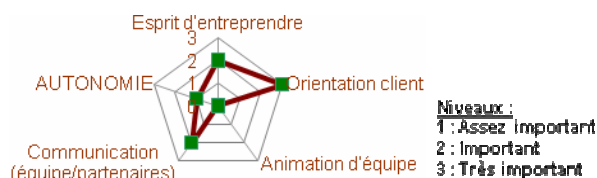
Savoir-faire

- ◆ Techniques de communication orale et téléphonique
- ◆ Outils de la téléprospection d'emplois
- ◆ Entretien
- ◆ Saisie des informations collectées

Connaissances

- ◆ Culture générale sur les différents secteurs d'activité et métiers
- ◆ Fonctionnement et organisation de l'entreprise
- ◆ Gestion de l'emploi et du recrutement

Qualités requises



Emploi type : Prospecteur d'emplois

Variabilité de l'emploi

◆ Type d'entreprise

Le prospecteur d'emplois peut sur une partie de son temps assurer une assistance aux consultants au sein de l'équipe.

◆ Sectoriel

L'activité du cabinet peut être spécialisée sur un secteur d'activité ou un type de public (notamment prestations Pole emploi d'un côté, PSE pour les entreprises de l'autre).

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- ◆ Externes : services RH des entreprises prospects et clientes
- ◆ Internes : consultants antenne emploi, responsable antenne emploi

2. Lieu(x) de travail

- ◆ Bureau

Pré requis d'accès à l'emploi

- ◆ Accessible à un débutant

Formations

Principales formations

- ◆ Bac+3

Certifications :

- ◆ sans objet

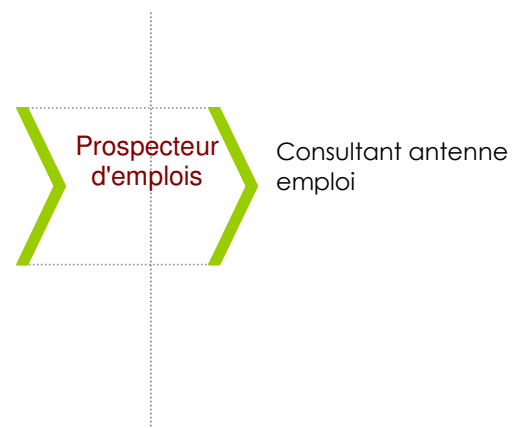
Parcours dans l'emploi

Le prospecteur en emploi apporte une assistance technique aux consultants qui se diversifie avec l'expérience. Il gagne en autonomie dans l'organisation de son travail.

Passerelles

Origines possibles

Évolutions possibles



Code(s) ROME

- ◆ M1502