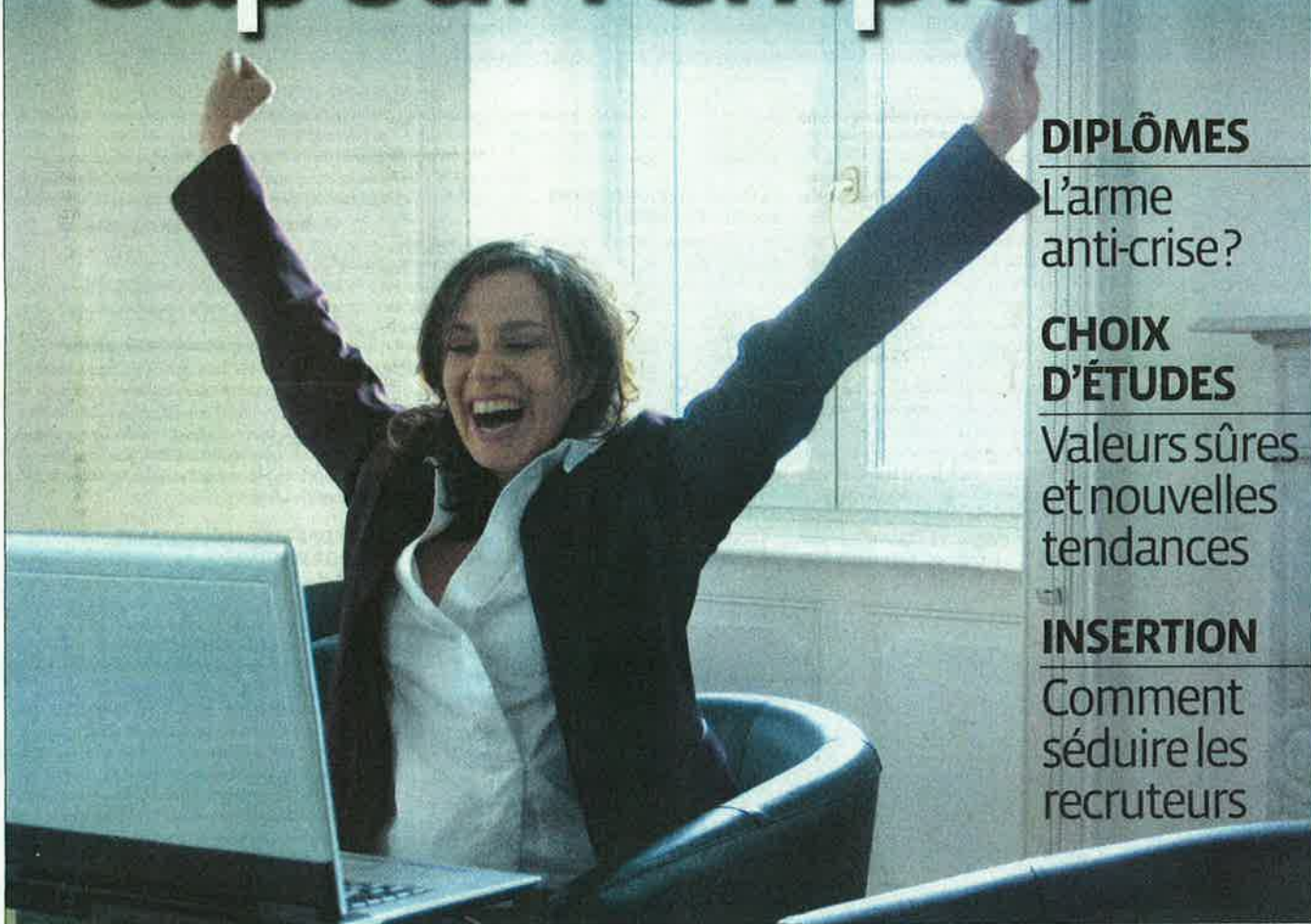


supplément **le Parisien**

ÉTUDIANT

Masters, mastères, MBA:

Cap sur l'emploi



DIPLÔMES

L'arme anti-crise?

CHOIX D'ÉTUDES

Valeurs sûres et nouvelles tendances

INSERTION

Comment séduire les recruteurs



LE MONDE À PORTÉE DE MAIN

- › 14 Masters of Science (programmes en anglais)
- › 10 Mastères Spécialisés
- › Executive MBA SKEMA et MINES ParisTech **Nouveau**
Risques, globalisation et diversité

Contact Masters of Science et Mastères Spécialisés
admissionspostgraduate@skema.edu
Tél. 33 (0)3 20 42 47 18 ou +33 (0)4 93 95 45 18

Contact Executive MBA
virginie.buscarlet@skema.edu
Tél. +33 (0)4 93 95 32 09

skema
BUSINESS SCHOOL

www.skema-bs.fr

EFMD
EQUIS
ACCREDITED

AACSB
ACCREDITED

in the
Financial Times

Lundi 12 décembre 2011 | MASTERS, MASTÈRES & MBA | A



Masters, mastères, MBA : la meilleure arme anti-crise ?

Contexte de crise, instabilité du marché de l'emploi... Pour les jeunes diplômés, la conjoncture n'est pas des plus favorables. Ils ont cependant de belles cartes à jouer, grâce aux atouts des écoles et à la qualité de leur formation.

Accepter un contrat temporaire, se résoudre à déménager, revoir ses exigences salariales, et même prendre un job en dehors de son domaine de spécialité... Il y a un an, l'enquête de l'Apec sur l'insertion professionnelle des diplômés de 2009 révélait que les tensions sur le marché de l'emploi incitaient de plus en plus aux concessions. À la même époque, le Café de l'Avenir, une association créée en 2006 pour mettre en lien des représentants d'entreprise et des demandeurs d'emploi, notait une nouvelle tendance : l'arrivée en force de jeunes diplômés d'écoles de commerce, inquiets de n'avoir pas décroché de poste après trois mois de recherche. Un an après, comment cette situation a-t-elle évolué ? Pour la promotion 2010, le ciel s'est franchement éclairci. Comme l'indique l'enquête de la Conférence des grandes écoles, « les indicateurs d'insertion professionnelle des jeunes diplômés se sont sensiblement améliorés après s'être dégradés ces deux dernières années ». Tous les voyants sont repassés au vert. Près de 80 % sont en situation d'emploi moins de deux mois après leur sortie d'école. Après avoir chuté pour la promotion 2009 à 71 %, le taux de CDI dépasse les 76 % pour la promotion suivante. Du côté des rémunérations,

là encore on note une hausse significative. Le salaire brut s'élève en moyenne à 32 800 euros, contre 30 100 l'année précédente.

PLUS DE DIVERSITÉ DANS LES RECRUTEMENTS

La crise ne serait-elle qu'un mauvais souvenir pour les diplômés d'école de commerce ? Si l'Apec reconnaît aujourd'hui une « embellie » de l'emploi, notamment dans les secteurs d'activités technologiques, l'association estime que la situation est « entre amélioration et inquiétudes ». Une prudence qui s'explique par les incertitudes en termes d'investissements, qui demeurent la condition indispensable pour générer des recrutements et des créations d'emploi. Depuis quelques mois, la promotion 2011 arrive en masse à son tour, dans un contexte qui paraît moins favorable et alors que les incertitudes économiques n'ont jamais été aussi fortes (voir l'entretien avec Jean-Christophe Le Feuvre ci-dessous).

À cette situation conjoncturelle se rajoute un autre phénomène : les entreprises s'ouvrent de plus en plus à des profils hors écoles de commerce. C'est par exemple le cas de Danone, qui accueille aujourd'hui 20 % de jeunes

formés par l'université dans ses recrutements. L'objectif est de favoriser la diversité, à l'image de BNP Paribas qui a signé en moins d'un an des partenariats avec deux universités. Le groupe recrute d'ailleurs la même proportion de diplômés d'école de commerce et d'université. Une même

Les entreprises s'ouvrent de plus en plus à des profils hors écoles de commerce.

dynamique se retrouve chez Accenture, une société de conseil aux entreprises qui visait les 700 recrutements de jeunes diplômés en 2011. Pour des groupes comme Total ou Seb, le développement des activités à l'international s'appuie sur un sourcing de candidats plus large, avec un intérêt de plus en plus marqué pour les diplômés d'écoles ou universités étrangères.

UNE ADAPTATION CONSTANTE DES FORMATIONS

Entre morosité du marché de l'emploi et concurrence accrue, les diplômés des écoles de commerce ont pourtant de nombreuses cartes à jouer, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue. Une étude d'InfraForces, réalisée en 2010, souligne qu'une majorité de recruteurs se déclarent satisfaits des profils école de commerce, en mettant en avant la qualité de leur formation. « Les entreprises n'ont plus le temps de former, en interne, les nouveaux collaborateurs, estime Laurent Bergerer, directeur des 3^e cycles de l'INSEEC. Elles recherchent des profils experts, immédiatement opérationnels, ce qui augmente les chances d'être recruté. » Une des grandes forces des écoles concerne leur proximité avec le monde de l'entreprise. Elles conçoivent leurs programmes en tenant compte des opportunités en permanence leur offre. 5 à 10 % des spécialisations de l'INSEEC sont ainsi remaniées chaque année. « Quand plus d'un quart de la promotion n'obtient pas de CDI au bout de trois mois, on ferme la spécialisation », précise Laurent Bergerer.

>>>

4 QUESTIONS A...

Comment se porte le marché de l'emploi pour les jeunes diplômés ?

Cette rentrée 2011 se révèle difficile, soufflant le chaud et le froid, y compris dans des secteurs très porteurs - conseil, informatique, banque, services. Même pour les diplômés de grandes écoles de commerce, le contexte de guerre des talents n'est pas aussi favorable qu'on pouvait l'espérer. On observe ainsi un phénomène inverse à ce qu'on constate d'habitude : les pré-recrutements sont moins fréquents, donc les candidats doivent être plus proactifs dans la recherche d'un emploi.

À quoi attribuez-vous cette situation ?

Avec la crise, de nombreux diplômés des promotions précédentes ont décalé leur intégration professionnelle, notamment en poursuivant leurs études. Ceux-là reviennent en masse, renforçant la concurrence entre candidats. Pour les choix de carrière, plusieurs questions s'imposent : faut-il accepter un job moins intéressant, en CDD ou mal rémunéré, en attendant de meilleures opportunités ? Ou s'en tenir à ses ambitions initiales ? Du côté des entreprises, la gestion des recrutements se fait actuellement à court-terme. Les propositions de salaire risquent aussi d'évoluer à la baisse. Heureusement, la prochaine vague de départs en retraite va fortement profiter aux diplômés. De plus, il existe aujourd'hui de belles opportunités de carrière internationale, c'est le moment de s'ouvrir à de nouveaux horizons !

Quels conseils donnez-vous aux jeunes diplômés ?

Surtout, de ne pas repousser leur entrée sur le marché de l'emploi. Il ne s'agit pas de brader ses qualifications et ses compétences, mais de se comporter en stratège. Cela implique d'être moins exigeant et d'accepter différentes missions, avec l'idée d'en tirer le meilleur et de valoriser leurs acquis devant un futur recruteur.

Comment peuvent-ils tirer parti de leur formation ?

Ces jeunes ont une vraie carte à jouer : le nombre et la diversité de leurs expériences au cours de leur scolarité. Pour séduire les entreprises, il faut mettre en valeur ses stages, avec les missions effectuées de A à Z, mais aussi la vie associative, par exemple dans la gestion d'un budget ou le management d'équipe. Tout ce qui fait la différence peut apporter une valeur ajoutée, par exemple une expérience humanitaire intéressante. Aux yeux des recruteurs, l'image de marque de l'école ne suffit plus, ils privilégient tout ce qui relève de la mécanique d'action. En étant dynamique et en adoptant un esprit entrepreneurial, l'insertion professionnelle sera d'autant plus rapide et réussie.



Jean-Christophe Le Feuvre
PDG de Piana HR Group

Supplément réalisé pour Le Parisien et Aujourd'hui en France par le service suppléments ■ Editeur : Christine Goguet ■ Rédacteur en chef des suppléments : Jean-Yves Boullain ■ Fabrication : Françoise Malou ■ Conception & rédaction : Verbatim Communication - 137, rue de l'Université 75007 Paris - Tél. 01 53 10 39 39 ■ Photo de Une : © Jolly - Fotolia.com - Photo pages intérieures : DR sauf mentions obligatoires ■ Régie publicitaire : Amaury Médias - 25, avenue Michelet, 93405 Saint Ouen Cedex - Contacts : Philippe Fromantin, Béatrice Judel et Muriel Petit - Tél. 01 40 10 53 04 Les rédactions du Parisien et d'Aujourd'hui en France n'ont pas participé à la réalisation de ce dossier.

Retrouvez Le Parisien Economie et ses offres d'emploi sur www.leparisien.fr/economie

>>>

L'ENPC School of International Management propose aujourd'hui un MBA "Gestion du risque en entreprise". « Nous avons créé cette spécialisation car elle correspond à une attente croissante des entreprises, c'est un sujet de plus en plus stratégique », confirme Tawfik Jelassi, directeur de l'école. Toutes les écoles partagent aujourd'hui cette même orientation : développer en permanence de nouvelles offres, adaptées aux attentes des entreprises. La principale difficulté est d'éviter les effets de mode, pour privilégier les tendances fortes. « Les professionnels qui interviennent dans les cours peuvent également sensibiliser les étudiants sur les nouveaux débouchés, estime Olivier Epinette, directeur des programmes spécialisés de Telecom Ecole de Management. Il est très important de mobiliser les futurs employeurs dans l'enseignement. » Une façon efficace de développer un réseau professionnel, intégrant de potentiels recruteurs...

DES APPRENTIS TRÈS DEMANDÉS

« On ne note pas de difficulté d'insertion pour nos diplômés de masters spécialisés, confirme Olivier Epinette. Nous nous assurons que la taille de la promotion correspond bien aux besoins du marché, pour placer tous nos étudiants. » Des diplômés plus polyvalents, avec des compétences multiples, tournés sur l'international... Pour Lofti Hamzi, directeur des masters de Reims Management School, « ces nouvelles attentes des entreprises vont modifier, dans les prochaines années, les formations proposées par les écoles ».

La dernière enquête de la Conférence des grandes écoles confirme le rôle clé de l'expérience. Pour 40 % des jeunes diplômés, l'immersion professionnelle reste le moyen privilégié d'accéder à l'emploi. La plupart des écoles misent sur les stages, en France ou à l'étranger, tout au long de la scolarité. Une autre tendance indique que les diplômés ont bien compris l'intérêt des expériences pratiques : le volontariat international en entreprise (V.I.E), qui permet aux entreprises de



confier à un jeune de moins de 28 ans une mission professionnelle à l'étranger. La formule, qui a séduit plus de 20 000 diplômés, apporte une vraie plus-value en termes d'insertion : 70 % des V.I.E reçoivent une proposition d'embauche à l'issue de la mission. La dimension professionnalisante passe également par le contrat d'apprentissage, qui concerne jusqu'à 30 % des étudiants. En dehors de l'intérêt financier (voir l'encadré page E), la filière assure la montée en compétences des étudiants, par leur implication marquée et prolongée dans le monde professionnel. « Les entreprises proposent de plus en plus d'offres d'apprentissage, constate Franck Moreau, directeur du programme Grande École de SKEMA. Cette filière facilite la construction du projet professionnel des étudiants et améliore leur insertion dans l'emploi. » La majorité des entreprises proposent un CDI à l'issue de la période d'apprentissage. Une manière de sécuriser les recrutements : elles connaissent déjà le collaborateur, celui-ci étant considéré comme immédiatement opérationnel.

VALORISER DIFFÉREMMENT SON CV

« Nous n'avons aucune difficulté à caser nos apprentis, confirme Christine Pochet, directrice de l'IAE de Paris. L'offre de missions est deux fois plus importante

que la demande, ce qui laisse le choix aux étudiants. » Pour tous les responsables d'école, l'apprentissage facilite l'insertion, avec en prime un salaire d'embauche sensiblement plus élevé. En effet, les diplômés ont conscience de la valeur de leur parcours, et les entreprises apprécient de disposer de collaborateurs juniors mais déjà expérimentés.

Une autre force des écoles concerne leurs réseaux d'anciens, forts de plusieurs milliers de membres. Un exemple parmi d'autres : l'EDC, qui appartient d'ailleurs à d'anciens élèves, valorise un réseau de plus de 10 000 membres. Si la cooptation fonctionne bien, pour un stage ou un emploi, le rôle des anciens est plus large : animation de séances de coaching, conseils sur les stratégies de recherche d'emploi, participation aux forums organisés par les écoles, etc. « C'est un facteur très important pour l'insertion professionnelle », estime Laurent Bergeruc. C'est surtout le cas pour la formation initiale, mais les masters spécialisés ou les MBA, surtout destinés à des professionnels en activité ou en reconversion, stimulent un esprit de promotion qui s'inscrit dans la durée. Pour Marie-Hélène Abbo, responsable du MBA France Inde de l'ESC Pau, « le carnet d'adresses que se constitue un étudiant lui ouvre des perspectives d'emploi intéressantes ». ■ GILLES MARCHAND

PORTRAIT

D'HYPOKHAGNE À L'ÉNERGIE SOLAIRE

La principale force des grandes écoles ? Probablement leur capacité à s'adapter à la diversité de leurs étudiants et à leur proposer des parcours originaux, adaptés à leurs attentes. Diplômée en 2010 du Master In Management de ESCP Europe, Claire Gauthier en est le parfait exemple. « Je suis un pur produit made in ESCP, estime la jeune fille. Après un bac S et Khâgne, j'ai intégré cette école qui m'a permis de multiplier les expériences intéressantes. » Elle suit notamment en 2^e année une option finance sur le campus de Londres, qui lui permet de « travailler sur des projets concrets, dans des équipes multiculturelles », puis une majeure entrepreneuriat pour sa dernière année. Claire Gauthier a opté pour la voie de l'apprentissage chez Total, sur 14 mois : « C'est une formule intelligente, qui alterne les phases d'études et les périodes dans l'entreprise ».

Photo: D&A



Elle est alors chef de projet au sein de la Business Unit photovoltaïque, en charge du développement d'un serious game qui valorise le mix énergétique. Une fois diplômée, elle rencontre plusieurs recruteurs et réalise la plus-value de l'apprentissage : « Pour les entreprises, cette formule est intéressante car elle permet de bénéficier de jeunes recrutés rapidement opérationnelles. » Elle choisit finalement de rester chez Total, « pour capitaliser sur cette première expérience et poursuivre dans le secteur de l'énergie solaire ». Depuis deux mois, elle est devenue la plus jeune chef de produit de Teneos, la filiale solaire de Total. « Grâce aux expériences et à la formation proposées par ESC Europe, je me sens bien armée d'un point de vue professionnel », confirme Claire Gauthier.



Choix d'études : valeurs sûres ou nouvelles tendances ?

Dans l'offre pléthorique des écoles, il n'est pas toujours simple de s'orienter en tenant compte à la fois de ses aspirations et des perspectives d'emploi. Vaut-il mieux opter pour la sécurité ou privilégier les domaines émergents ? Éléments de réponse avec les secteurs et fonctions les plus porteurs pour les jeunes diplômés.

Pour les recruteurs comme pour les responsables d'école, il est toujours compliqué de faire une photographie juste des secteurs d'emploi les plus porteurs. Les aléas conjoncturels ne facilitent pas leur tâche. Malgré la crise et les incertitudes sur l'évolution du marché de l'emploi, plusieurs indicateurs permettent d'y voir plus clair. En 2010, le Centre d'analyse stratégique a identifié plusieurs domaines porteurs à l'horizon 2015. Les secteurs fortement technologiques – aéronautique, aérospatiale, pharmacie, défense – disposent ainsi d'un fort potentiel de croissance. Les activités haut de gamme, qu'il s'agisse du luxe, des cosmétiques, de la publicité et de l'audiovisuel, poursuivent leur développement, tout comme les secteurs dits "de proximité à la demande finale", soit la distribution, les télécommunications, les agences bancaires, la logistique et les services à la personne.

Chaque secteur d'activité, pour répondre à l'évolution de ses besoins, s'appuie sur la création de métiers adaptés. Le cabinet Michael Page, dans son guide des nouveaux métiers, met en avant plusieurs fonctions qui montent. Par exemple, responsable achats ou consultant en développement durable, auditeur interne, community manager, responsable e-business, responsable sécurité et risques des systèmes d'information, etc.

DES DÉBOUCHÉS PAS TOUJOURS À LA HAUTEUR DES ATTENTES

L'apparition de nouveaux métiers suscite souvent des vocations, mais elle n'est pas toujours associée à des volumes importants de recrutement. « *Le développement durable est en partie victime d'un effet d'annonce*, estime François Collineau, président de l'Institut Léonard de Vinci. *De nombreux programmes ont été lancés par les écoles, renforçant la concurrence entre diplômés. Si les entreprises ont des attentes de formation pour leurs cadres, par exemple sur les achats responsables, elles recrutent peu de juniors sur ces thématiques.* » Les jeunes diplômés trouvent ainsi davantage d'opportunités d'emploi dans les sociétés de conseil.

Le secteur de la santé, moins connu des étudiants, offre aujourd'hui de belles perspectives en management des établissements ou en marketing et commu-

nication. S'il n'a pas vocation à attirer des flux importants de diplômés, les programmes des écoles sont aujourd'hui adaptés à la fois aux besoins des entreprises et au volume de leurs offres d'emploi. « *Nous formons chaque année 70 étudiants, qui trouvent facilement à s'insérer* », confirme Laurent Bergeruc. Un autre secteur draine des perspectives professionnelles de plus en plus fortes : les technologies de l'information et de la communication. « *On constate une pénurie de talents dans les fonctions de marketing*,

Le développement durable est en partie victime d'un effet d'annonce.

note François Collineau. *Les offres d'emploi sont plus nombreuses que les compétences disponibles.* » Le marché des formations, encore jeune sur le e-commerce, peine à combler les attentes des entreprises. Pour Olivier Epinette, « *le besoin de qualifications pointues se renforce chaque année. Notre priorité est de proposer des programmes correspondant aux besoins du marché.* » Les spécialisations en management des systèmes d'information sont très recherchées, tout comme le marketing numérique qui intéresse particulièrement des PME innovantes.

MISER SUR LES SECTEURS MÉCONNUS

Malgré la crise, des secteurs plus traditionnels peinent à trouver suffisamment de jeunes diplômés. Dans un entretien à AEF en octobre, Françoise Marié, directrice du recrutement de Generali, expliquait les difficultés des compagnies d'assurance à trouver des jeunes diplômés. La faute à une image peu valorisée de leurs métiers, par rapport à la banque notamment.

Une même méconnaissance limite la présence des diplômés dans un secteur qui offre pourtant des débouchés : le management des collectivités locales, en lien avec l'activité des grands groupes. « *Les métiers sont peu connus, alors que les missions sont passionnantes*, estime Françoise Rey, directrice de l'ESSEC Grande École. *Les compétences managériales sont pourtant recherchées par les collectivités, par exemple quand elles embauchent un responsable de développement économique.* » De la même façon, certaines fonctions restent boudées par les étudiants dans leur choix de spécialisation, par exemple la logistique ou les achats. Pour Françoise Rey, « *les diplômés n'identifient pas ces fonctions comme stratégiques, alors qu'elles sont essentielles et ouvrent à de belles perspectives de carrière internationale.* Les offres d'emploi

>>>

ZOOM

WALLFINANCE, UN SITE WEB SUR LES FORMATIONS ET MÉTIERS DE LA FINANCE

➤ Lancé en mars, www.wallfinance.com est le premier site d'orientation dédié aux métiers de la finance. Créé par deux jeunes professionnels du secteur, Adrien Bouvier et Edouard Thomas, il offre une plate-forme rassemblant toutes les informations nécessaires pour savoir vers quel métier s'orienter, quelle formation choisir et dans quelle entreprise postuler. L'engouement des étudiants pour le secteur de la finance devrait rapidement assurer le succès du site.

La première rubrique recense 1.800 formations, accessibles via un moteur de recherche comportant des critères précis – niveau d'entrée, type de diplôme, région, etc. La "cité des métiers" est un espace virtuel de tous les métiers de la finance (banque, assurance, conseil et audit), qui permet de rencontrer des professionnels et découvrir des témoignages vidéo. L'espace "entreprises et offres" recense plus de 500 entreprises, et des offres de stages et d'emploi sont proposées. Enfin, la partie "conseil et coaching" propose aux étudiants et jeunes diplômés un soutien dans leurs démarches d'orientation, de recherche de stage ou d'emploi, et de candidature.

Aujourd'hui, le site compte une quinzaine de partenaires, des entreprises (J.P. Morgan, La Banque postale, Mazars) et des établissements de formation (ESCP Europe, EM Lyon, EDHEC, l'ESC Toulouse et l'IAE de Toulouse). Des universités et écoles d'ingénieurs devraient prochainement rejoindre le site, pour répondre aux demandes croissantes de double diplôme.

www.wallfinance.com

Comment financer sa formation ?

Pour obtenir le précieux sésame, les étudiants doivent consentir à d'importants efforts financiers. Les écoles, conscientes de cette situation et soucieuses d'accueillir des profils diversifiés, mettent en place des dispositifs d'accompagnement

À la rentrée 2011, l'ESC Pau a lancé le programme "10 mois sans loyer pour les étudiants boursiers", une aide à hauteur de 300 € mensuels pendant une année scolaire. Ce type d'action illustre la dynamique commune aux écoles de commerce : faire en sorte que le coût des études (entre 8 000 et 25 000 € par an) ne soit pas un frein insurmontable. Les boursiers d'État représentent souvent jusqu'à un quart ou un tiers des effectifs, mais d'autres aides sont directement pilotées par les écoles. Par exemple, plus de 200 étudiants de l'EM Normandie bénéficient de bourses des conseils régionaux de Haute et de Basse-Normandie et/ou de bourses Erasmus.

À l'image d'ICN ou de l'ISTEC, les écoles nouent également des accords avec des établissements bancaires, pour proposer des prêts études à des conditions préférentielles. L'intégralité de la scolarité et des frais annexes peut ainsi être financée, les diplômés commençant à rembourser au moment de leur insertion professionnelle. Les stages ou les années de césure assurent également des sources de financement non négligeables. La formule de l'apprentissage est également très appréciée : durant un ou deux ans, les étudiants inscrits dans ces filières sont rémunérés par l'entreprise, entre 60 et 120 % du SMIC, et celle-ci prend en charge le coût de

la scolarité pour la ou les années concernées. Certaines écoles se démarquent par une offre originale : l'ISC Paris propose par exemple à des diplômés du programme Grande École de suivre, gratuitement, un MBA en quatrième année dans une université américaine partenaire. Pour Jérôme Walbron, « cette année supplémentaire m'a beaucoup appris, grâce à la qualité des programmes et aux liens avec les entreprises. Cette expérience a compté lorsque j'ai été retenu par une entreprise française pour effectuer un V.I.E dans sa filiale de l'Arkansas. »

MBA, un investissement rentable ?

Du côté de la formation continue des professionnels, et notamment les MBA, la même logique prévaut. EDHEC Management Institute a négocié un partenariat avec deux institutions bancaires, pour des emprunts à taux très bas. « Les diplômés ont ainsi la possibilité de rembourser quand ils le souhaitent, sur une période de sept ans, précise Benoît Arnaud, son directeur. Il s'agit d'un investissement au moins sur dix ans, il est donc logique de payer en fonction du retour sur investissement. »

Plusieurs moyens existent pour financer une formation de type mastère spécialisé ou MBA, qui peut coûter plusieurs dizaines de milliers d'euros : droit individuel à la

formation (DIF), congé individuel de formation (CIF), prise en charge par l'OPCA, bourses, participation partielle ou intégrale de l'entreprise, etc. « La tendance est au dispositif mille-feuilles, remarque Benoît Arnaud. Souvent les financements intègrent une participation personnelle, celle de l'entreprise, une prise en charge par l'OPCA, etc. » Tawfik Jelassi note malgré tout la frilosité grandissante des entreprises, sous prétexte de crise économique : « On constate la même méfiance chez les candidats prêts à s'autofinancer, du fait du manque d'opportunités professionnelles. » L'investissement en vaut-il la chandelle pour l'entreprise ou le salarié ? SKEMA lance, avec Mines ParisTech, un executive MBA "Risques, globalisation et diversité", et de nombreuses entreprises ont déjà manifesté leur intérêt. Pour Régis Brandinelli, directeur général adjoint, « la responsabilité de l'employeur est de mettre en application les compétences acquises, en proposant l'évolution de carrière correspondante. Sinon, le collaborateur n'hésitera pas à changer d'entreprise. » Même quand la démarche est personnelle, la plus-value du MBA se fait sentir. Valérie Bascop-Pallotta, qui a suivi l'EMBA de l'ESCEM, vient de décrocher un CDI : « J'ai pu ainsi me démarquer des autres candidats, et je dispose des outils nécessaires à une évolution future. »



>>> sont supérieures à la demande, ces profils sont donc très recherchés et obtiennent parmi les meilleurs salaires ! »

Le secteur bancaire constitue toujours le premier secteur d'emploi pour les jeunes diplômés. Après un tassement dans la banque d'investissement et la finance, l'activité est repartie à la hausse. Mais ce domaine d'activité reste très sensible aux variations conjoncturelles, et les rebonds de la crise impactent directement les recrutements. Quant à la banque de détail, elle offre de nombreuses perspectives d'emploi et de carrière.

AUDIT, CONTRÔLE DE GESTION, BANQUE : TOUJOURS EN TÊTE

D'une façon plus générale, la crise a très peu modifié les grands secteurs et fonctions qui embauchent le plus. Une école comme SKEMA place un tiers de ses diplômés dans le marketing ou la communication, un tiers dans des fonctions managériales, et un dernier tiers en audit et en finance. « On note aussi une demande croissante de spécialistes de la gestion des risques », signale Franck Moreau. Pour François Collineau, « l'audit et le contrôle de gestion restent des valeurs sûres, surtout dans les grandes PME. »

Pour les étudiants des écoles de commerce et des IAE, qui s'intéressent aux évolutions du marché de l'emploi et réfléchissent aussi à leur employabilité à long terme, une question revient souvent. Faut-il opter pour une spécialisation qui reste assez généraliste, ou au contraire privilégier un programme orienté sur un secteur – luxe, sport, santé, vin, etc. ? Pour Christine Pochet, « l'hypermécialisation peut être un pari risqué. Nous préférons former des généralistes de la finance ou du contrôle de gestion, qui résistent mieux aux aléas conjoncturels. » Laurent Bergeruc, de son côté, insiste sur l'intérêt d'une spécialisation sectorielle, à condition d'avoir de solides bases fonctionnelles : « Plus on est pointu, plus le potentiel d'attractivité augmente mais il reste cantonné au secteur. Il faut donc être très sûr de son choix. Lorsque ces profils souhaitent changer de domaine d'activité au bout de quelques années, mieux vaut opter alors pour une formation de quelques mois, type executive MBA. Les recruteurs restent très conservateurs... » G.M.







Révélez-vous !

Développez une expertise de haut niveau ou renforcez votre vision globale du business avec les Mastères Spécialisés et les MBA de Reims Management School, accrédités EQUIS, AMBA et AACSB.

International MBA

- A Reims Management School :
- 10 mois full-time en anglais
- classé parmi les meilleurs MBA européens
- rentrée en septembre
- www.rms.fr

Executive MBA

- A Paris Executive Campus :
- 18 mois part-time bilingue
- 3 jours/mois et 2 study tours
- rentrée en mars
- www.paris-executive-campus.com

Masters of Science et Mastères Spécialisés

- A Reims Management School :
- Analyse Financière Internationale
- Finance & International Banking (en anglais)
- Intelligence Marketing des Produits de Grande Consommation
- Management de l'Innovation dans les Agro-activités et Bio-Industries
- www.rms.fr
- A Paris Executive Campus :
- Business Development et Clients Grands Comptes
- Contrôle de Gestion, Management des Risques et Planification
- Gestion de Patrimoine Privé et Professionnel
- Management des Services et de la Relation Client
- www.paris-executive-campus.com

► Contact : Pascale Baudemont - 03.26.77.46.96
pascale.baudemont@reims-ms.fr






Comment les diplômés séduisent les entreprises

Stages, séjours à l'étranger, expériences originales... Pour retenir l'attention des recruteurs, les candidats ont intérêt à valoriser à la fois la cohérence de leur parcours et les spécificités de leur CV. Un équilibre subtil qui peut faire la différence face à la concurrence.

« Plus de résignation... ou de réalisme, moins d'ambitions de carrière, plus de stimulation intellectuelle. Trois ans de crise économique ont fini par modifier les attentes des jeunes diplômés des grandes écoles et des universités françaises à l'égard de leur futur premier employeur. » La conclusion de l'enquête réalisée en 2011 par le cabinet d'études Universum confirme un changement fondamental dans les rapports entre candidats et entreprises. Pour autant, le palmarès des "employeurs idéaux" réalisé lors de l'enquête révèle le conformisme des étudiants. Depuis des années, LVMH et l'Oréal trident toujours les premières places, devant Canal+, Air France, Danone, BNP Paribas et Nestlé.

Un autre phénomène découle directement de la crise. Alors que la concurrence entre jeunes diplômés n'a jamais été aussi forte, les entreprises déploient des trésors d'imagination pour les attirer. Un paradoxe ? Seulement en apparence. En effet, la rarefaction des postes disponibles pousse les DRH à sécuriser les recrutements, en s'assurant de trouver la perle rare. Il faut donc l'identifier mais aussi être identifié par elle, notamment en faisant connaître ses métiers et ses opportunités de carrière. PSA Peugeot Citroën organisait il y a quelques mois les "Spring recrutement events 2011", des soirées thématiques ouvertes aux candidats. De son côté, le cabinet d'audit et de conseil Deloitte

affine sa marque employeur pour attirer les meilleurs talents, en communiquant sur les opportunités d'évolution professionnelle, tandis que son concurrent PricewaterhouseCoopers mise sur son jeu "PWC story" pour faire connaître ses métiers : 30 équipes d'étudiants doivent inventer l'histoire d'une entreprise à partir de données fictives et développer sa notoriété. Ce jeu s'inscrit dans le cadre d'une campagne de recrutement, qui devrait concerner près de 500 jeunes diplômés d'ici juin 2012. D'autres entreprises font le pari de l'originalité, comme Danone qui envoie ses ambassadeurs dans les écoles de commerce. Il s'agit de collaborateurs recrutés récemment, qui vont à la rencon-

tre des étudiants pour expliquer leur fonction mais aussi évoquer l'ambiance de travail, la culture d'entreprise, les opportunités de carrière, etc. De son côté, BNP Paribas vient de lancer une plateforme d'échanges interactive sur le recrutement et les métiers du groupe, pour créer un lien direct entre ses responsables opérationnels et les jeunes diplômés.

SAVOIR-ÊTRE ET EXPÉRIENCE

Si les entreprises innovent pour attirer les meilleurs candidats, la guerre des talents se joue aussi du côté des jeunes diplômés. Les écoles sont en première ligne, organisant régulièrement des forums pour faciliter les rencontres entre les entreprises >>>

INSTITUT LÉONARD DE VINCI
Beyond education

MBA SPÉCIALISÉS Paris La Défense

- Marketing et Développement Durable
- Marketing et Communication Santé
- E-Marketing / E-Business
- Santé Sociale
- Management des Achats
- Contrôle de Gestion

FULL TIME PART TIME

www.ilv.fr ilv@devinci.fr

01 41 16 73 37

Un pôle de formation majeur au sein du premier quartier d'affaires européen

3 QUESTIONS A...



Thomas Roizot
Responsable de l'espace carrières de l'ESC Dijon

➤ **Pourquoi l'ESC Dijon a-t-elle créé un espace carrières en 2010 ?**
La crise économique a provoqué de fortes tensions sur le marché de l'emploi, dont les jeunes diplômés sont les principales victimes. Pour faciliter leur insertion, une évidence s'est imposée : ils doivent être accompagnés et conseillés tout au long du processus, le plus en amont possible. La seconde raison provient des caractéristiques de la génération Y et de son rapport au recrutement et au monde du travail. Là encore, une préparation peut s'avérer utile pour faciliter la prise de conscience des réalités.

➤ **Un an après son lancement, quel bilan en tirez-vous ?**
Plusieurs actions de communication ont été menées : une page Facebook, présentant les services de l'espace carrières, et une application pour les smartphones, afin de faciliter les échanges entre étudiants et entreprises par la diffusion de CV. Parmi les outils, nous avons créé un nouveau portail entreprises, avec le dépôt d'offres et les réponses, afin de faciliter le suivi des candidatures. Un bilan comportemental est également proposé, complété de façon progressive : un auto-diagnostic en fin de première année, un travail sur la définition du projet professionnel en 2^e année, et un séminaire de préparation à l'emploi en 3^e année.

➤ **Quelle est la perception des principaux concernés, à savoir les étudiants ?**
Ils apprécient, tout comme nos entreprises partenaires ! 550 rencontres en face à face, 240 étudiants informés lors des cours, et 500 participants aux ateliers thématiques, par exemple de préparation à l'entretien... En tenant compte de ceux qui ont été concernés par différents canaux, on estime à 900 le nombre d'étudiants touchés par nos actions. L'objectif est d'aller plus loin, par exemple en transformant le portail en véritable CVthèque, et en intégrant une dimension internationale.



>>> partenaires et les étudiants. C'est l'occasion, pour ces derniers, de se renseigner précisément sur les attentes des recruteurs, et donc de valoriser leur CV en adaptant leur argumentaire. Les écoles s'attachent d'ailleurs à préparer les futurs diplômés très en amont. « Depuis deux ans, nous proposons des modules de formation pour aider les étudiants à construire et présenter leur CV, témoigne Olivier Epinette. Le service carrières organise des simulations d'entretien avec des DRH, pour les confronter à cet exercice délicat. »

Les principaux indicateurs qui entrent en compte dans le recrutement sont le savoir-être et l'expérience des candidats,

Ces mises en situation permettent de s'entraîner sur la forme. Mais sur le fond, comment faire la différence ? Quels éléments et expertises doivent être mis en avant ? Une étude d'InfraForces, réalisée en 2010, révèle les attentes des entreprises : les principaux indicateurs qui entrent en compte dans le recrutement sont le savoir-être et l'expérience des candidats. Une bonne présentation ne suffit pas, il s'agit de valoriser ses compétences comportementales, comme un bon relationnel ou l'esprit d'équipe. Plutôt que de l'affirmer, mieux vaut le justifier, en expliquant par exemple que l'on participe depuis plusieurs années à des actions humanitaires, dont la réussite dépend d'une forte coordination entre bénévoles. « Tout ce qui semble périphérique devient essentiel, confirme Andrés Atenza, directeur de l'ISC Paris. Chaque spécificité peut faire la différence, par exemple la discipline d'origine pour les étudiants admis sur titre. » C'est également l'opinion de Lofti Hamzi, qui souligne l'importance de faire la différence avec des expériences qui peuvent paraître secondaires : « La participation à des jeux d'entreprise ou à des travaux de recherche sont des éléments à valoriser sur son CV. »

MULTIPLIER LES STAGES

D'après une étude de l'Apec, le nombre de stages effectués distingue les jeunes diplômés en recherche d'emploi de ceux en poste. Parmi les premiers, seuls 41 % ont suivi au moins trois stages pendant leur formation, alors ce taux monte à 58 % parmi les jeunes recrutés. Cette formule stimule l'intérêt des recruteurs, puisqu'un tiers des jeunes ont reçu une proposition d'embauche suite à un stage. En dehors de cet impact immédiat, leur multiplication prouve aux employeurs potentiels que le diplômé n'a pas hésité à se confronter à la réalité du terrain. Un début d'expérience très apprécié ! De leur côté, la valeur ajoutée des séjours à l'étranger est moins directe. Dans une autre enquête, l'Apec remarque qu'ils ne donnent pas « davantage significatif en termes d'insertion ». Par contre, ils ont une influence sur les conditions d'emploi, ouvrant à des opportunités de carrière intéressantes, notamment sur des activités internationales.

Finalement, qu'attendent vraiment les recruteurs ? Il faut distinguer les jeunes diplômés des professionnels qui envisagent une évolution professionnelle ou un changement de carrière, en passant par un MBA. Pour Carole Amourdedieu, directrice du cabinet de recrutement CA Conseil, ces derniers doivent « mettre en avant leurs centres d'intérêt, qui révèlent leur ouverture d'esprit, et exprimer leur motivation. » Les jeunes diplômés doivent plutôt miser sur la mise en adéquation de leurs points forts. « Ce qui fait la différence est la cohérence entre la personnalité, le parcours scolaire et le projet professionnel », estime Franck Moreau. Un avis partagé par Andrés Atenza, qui souligne l'importance de l'expérience capitalisée au cours du parcours, « la garantie pour l'employeur de bénéficier de collaborateurs rapidement opérationnels ». ■ G.M.

Une tendance en plein essor : les ingénieurs managers

Pour faire la différence aux yeux des recruteurs, une double expertise est un atout indéniable. Preuve de cette dynamique, les ingénieurs sont de plus en plus nombreux à se doter de compétences managériales.

« Un double diplôme n'a de sens qu'en s'inscrivant dans un projet professionnel. » Pour Françoise Rey, la complémentarité des formations doit primer. C'est pour y répondre que les écoles d'ingénieurs et leurs homologues de management s'associent pour créer des formations communes ou complémentaires. Par exemple, AUDENCIA a développé des doubles diplômes avec ENSTA Bretagne et l'ISEP. Même les MBA suivent la tendance. ICN Business School et EM Strasbourg proposent un executive MBA à des ingénieurs expérimentés. Ce programme de 18 mois, qui se déroule en anglais, vise à les accompagner dans la réalisation de projets ambitieux : promotion interne, changement de carrière, ouverture internationale, création d'entreprise, etc. Les profils d'ingénieur manager séduisent aujourd'hui les entreprises, qui recherchent des compétences transversales, et les étudiants, qui perçoivent le potentiel de cette double formation. Cette tendance a été initiée il y a une quinzaine d'années, avec le Masternova de Reims Management School et AgroParisTech. « Nous avons été précurseurs, et aujourd'hui la concurrence entre écoles est de plus en plus marquée », estime Lofti Hamzi.

L'expérience d'Émilie Blot confirme l'intérêt des étudiants ingénieurs pour les formations managériales. Cette jeune responsable du bureau d'études béton armé chez Rougier et fils a opté pour un double diplôme, celui de l'ESITC et de l'IAE de Caen. « Obtenir une place dans ce cursus très demandé nécessite beaucoup d'efforts en amont, puis lors de la formation elle-même, reconnaît-elle. Il faut une forte motivation ! » Émilie Blot a profité du retour d'expérience d'anciens qui avaient suivi ce double programme. Son envie d'élargir ses compétences s'est renforcée lors de son stage de 2^e année en conduite de travaux : « J'ai découvert la dimension relationnelle et la gestion d'équipe en suivant trois chantiers. C'est d'ailleurs essentiel dans le BTP, où les interactions sont constantes. »

Ce choix d'études lui a permis d'accéder à des fonctions managériales dès son embauche, en 2007, chez GTN. « L'entreprise recherchait une personne autonome, dans le cadre de la création du poste de responsable du bureau d'études », précise-t-elle.

Une plus-value pour l'insertion professionnelle

Lorsqu'elle intègre, en 2009, Rougier et fils, elle conserve la même fonction, avec une équipe plus importante et des projets industriels d'envergure : « La formation apporte les bases indispensables de management, ensuite c'est l'expérience de terrain qui les complète. Le master de l'IAE est une vraie plus-value, en apportant de la maturité et en évitant une orientation uniquement technique. »

Comme Émilie Blot, Sylvain Morel a préféré s'armer d'une double compétence avant d'intégrer le marché de l'emploi. Pour ce jeune consultant en management de projet, qui travaille pour la société de conseil Algoé, la voie choisie n'a pas été celle du double diplôme. Diplômé en 2008 de l'ESTP, il décide de poursuivre ses études avec le master spécialisé « management de grands projets » d'HEC. « Mon objectif était double, explique-t-il. Je voulais aborder différemment les métiers de l'ingénierie et être impliqué dans la gestion de projets ambitieux. » Une orientation qu'il ne regrette pas : « J'ai pu découvrir toutes les dimensions, qu'il s'agisse des aspects financiers, de la gestion des RH ou du management multiculturel. » Pour Sylvain Morel, le master spécialisé est une valeur ajoutée en termes d'insertion et de poursuite de carrière. « La double expertise est aujourd'hui très recherchée, remarque-t-il. Les compétences transversales sont un atout à valoriser, d'autant plus dans le contexte actuel. » ■

Spécial Etudiants

Bons plans
ou plan de carrière...
Toute l'actu étudiante
est sur

etudiant.aujourd'hui.fr

Orientation
Stages
Logement
Sorties

Aujourd'hui.fr