

Profil de l'ingénieur de demain



Qu'est-ce qu'être ingénieur ?

Quels sont les profils recherchés, aujourd'hui, par les entreprises ?

Qu'attendra-t-on des ingénieurs demain ?

Sommaire

Ingénieur : une définition

Qu'est-ce qu'être ingénieur ?

Ingénieurs, quels sont vos défauts ?

Les ingénieurs de demain : des forts en maths ouverts sur le monde

Que faire si on est fâché avec l'orthographe ?

Oser prendre la parole en public

« Culture générale et management » : qu'en pensent les patrons ?

Les écoles d'ingénieurs s'adaptent aux nouveaux besoins des entreprises

Les offres d'emploi

Ingénieur : une définition

Un article de Wikipédia, l'encyclopédie libre.

Un **ingénieur** (du latin *ingenium*) est un professionnel exerçant des activités de conception et de direction de projets, de réalisation et de mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services impliquant des problèmes techniques complexes. Ces responsabilités supposent alors un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales, environnementales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique.

Ce terme revêt cependant des significations diverses selon les époques et les secteurs d'activité. Jusqu'à il y a 20 ans environ, le terme « ingénieur » était spécifiquement réservé à des experts travaillant dans l'industrie et y exerçant une profession scientifique ou, au moins, technique. Au XXI^e siècle, l'ingénieur travaille pour toutes sortes d'organisation :

- les entreprises industrielles,
- les services,
- les organismes publics et collectivités,
- l'État, mais également pour
- des coopératives agricoles, des entreprises de la grande distribution, des banques et assurances ...

Le terme « ingénieur » et les fonctions qui y sont reliées se sont sérieusement élargies.

La technicité, l'autonomie requise et les coûts importants associés à certains équipements modernes amènent parfois le remplacement de techniciens ou de professionnels qualifiés par des ingénieurs. Le métier d'ingénieur exige également des compétences rigoureuses en gestion de projet.

Fonctions

L'ingénieur intervient principalement au niveau de la recherche et développement ou de la fabrication de produits. Il apporte son expertise technique et sa créativité en tenant compte de contraintes de temps, de ressources, d'innovation, d'ergonomie et de respect de l'environnement et des réglementations.

Le métier d'ingénieur est très différent suivant les secteurs d'activité. Il intervient dans les domaines suivants :

- Recherche et développement (R&D) : métier très large dédié à la conception de nouveaux produits. L'ingénieur peut être concepteur, calculateur, responsable des essais, comme dans l'aéronautique, responsable de la veille technologique...
- Application : l'ingénieur, dans ce cas, s'occupe de la partie industrielle. Il peut travailler pour les méthodes (définition des moyens de fabrication d'un produit), gérer les différents aspects d'une chaîne de production (approvisionnement, stock, délais...), gérer les nouvelles machines et planifier les opérations de maintenance dans une usine ;
- Qualité : métier transverse, la fonction de l'ingénieur est d'améliorer la qualité et la fiabilité d'un produit, d'une chaîne de production, d'un processus ;
- Sécurité : métier transverse. L'ingénieur édicte les règlements de sécurité, transcrit les normes de protection en fonction du métier et vérifie leur application ;
- Vente : le rôle de l'ingénieur ici est de transcrire les besoins des clients en solutions techniques réalisables.

Les principaux domaines d'applications sont les suivants : Aéronautique, Aérospatiale, Agronomie, Automobile, Biotechnologie, Génie civil, architecture, Chimie, Électrotechnique, Électronique, Informatique.

Qu'est-ce qu'être ingénieur ?

Article tiré du site qualiteonline.com

Publication : 17 / 10 / 2006

Doté de compétences techniques et managériales, l'ingénieur sait faire preuve de polyvalence dans un contexte devenu international.

Par Karine Darmon

Emprunté à l'ancien français qui désignait en son temps un constructeur d'engins de guerre (engineor), l'ingénieur apparaît, dès le 19^e siècle, comme un acteur de tout premier plan du développement industriel. Aujourd'hui, derrière ce vocable, il existe une grande diversité de métiers : chercheur, chef de projet, ingénieur commercial, ingénieurs d'affaires, ingénieurs d'études et de conception, de maintenance, de production, etc.

Dans un sens plus large, la Commission des titres d'ingénieurs (CTI) définit ses fonctions comme tel : « le métier de base de l'ingénieur consiste à résoudre les problèmes de nature technologique, concrets et souvent complexes, liés à la conception, à la réalisation et à la mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services. Cette aptitude résulte d'un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique. »

Des compétences polyvalentes

Son rôle consiste à concevoir, coordonner et mettre en œuvre des solutions techniques sous des contraintes de temps, de ressources et de respect des réglementations. Un ingénieur doit être capable de prendre des risques, de contrôler, de diriger, d'inventer, d'innover, de prévoir, de décider, d'agir et de créer de l'activité. Somme toute, par-delà les aptitudes scientifiques nécessaires (informatique, électronique, électricité, chimie, physique, télécommunications, agronomie...), il possède aussi des compétences technologiques, financières, commerciales/achat, logistiques, managériales, juridiques et sociales. Rigueur, organisation, précision du raisonnement, méthode sont également des qualités attendues par les recruteurs, autant que les connaissances.

L'ingénieur doit être, avant tout, à l'écoute des personnes avec lesquelles il travaille : ses fournisseurs, ses collègues, ses clients. Il encadre et anime une équipe ou s'intègre dans une équipe projet réunissant des compétences et profils complémentaires. Il doit montrer un intérêt très marqué pour la gestion et pour les langues. Il exerce une profession polyvalente qui permet de s'adapter à de nombreux secteurs d'activité, bien que le principal vivier de recrutement se situe encore dans l'industrie, mais aussi dans le bâtiment, les travaux publics, l'agriculture et dans les services.

Un défi pour les écoles d'ingénieurs

Ainsi c'est un lourd défi que doivent relever les écoles pour mettre sur le marché des jeunes diplômés possédant un bagage de connaissances scientifiques et technologiques plus ou moins spécialisé, entreprenants, qui ont multiplié les expériences professionnelles et linguistiques. Il est acquis qu'elles ont largement prouvé leurs compétences en matière d'enseignement pluridisciplinaire. Mais pour rester dans la course, elles doivent innover et s'adapter à un monde en perpétuelle mutation. L'INT Télécom a choisi de placer ses étudiants dans des conditions de travail similaires à celles de l'entreprise grâce à des enseignements plus technologiques (réseaux radiomobiles, multimédia...), des cours de sciences humaines et de développement personnel ainsi que des travaux en équipes pluridisciplinaires.

L'entreprise, au cœur du métier

Pour favoriser le rapprochement avec le milieu industriel et rester en adéquation avec le marché de l'emploi, les écoles multiplient les initiatives à destination du monde économique. L'EADS, qui jouit d'une forte actualité avec l'engouement suscité par l'A380, vient de parrainer les nouvelles promotions de l'ISEN. Mais ce n'est pas tout. L'école est assurée, avec ce partenariat et la présence du groupe international au sein de son conseil d'administration, de proposer des stages et des offres d'emploi à ses étudiants. Avant de créer une dominante de fin d'études, l'ESIGELEC consulte ses partenaires industriels. Ainsi, Alcatel, Alten, ETDE, Siemens et Vinci Energie ont répondu unanimement à l'offre que leur proposait l'école de Mont-Saint-Aignan : orienter sa nouvelle dominante vers le métier d'ingénieur d'affaires, une fonction transversale au métier d'ingénieur généraliste.

Parce que toutes sont friandes de collaborateurs capables de conduire une affaire de la réponse à l'appel d'offre jusqu'au service après-vente, qui justifieraient de compétences non seulement métier mais aussi managériales et sociétales. **Pour abonder en ce sens, l'école n'hésite pas à introduire dans sa pédagogie des cours de communication, d'analyse financière, de comptabilité générale, de management, de gestion d'équipe et de réunion, d'approche psychologique, des ateliers théâtre, du droit social, du droit des affaires, de la stratégie d'entreprise, de la négociation ou encore de l'intelligence économique.**

En clair, les écoles d'ingénieurs adaptent leur formation en fonction des besoins du monde de l'entreprise et non l'inverse.

Les rencontres forment autant que les cours

Préparer son parcours d'étudiant et plus tard d'ingénieur, c'est aussi tenir compte d'autres enjeux quand on doit choisir une école qui corresponde à son projet professionnel. Au-delà du savoir technique et scientifique, les écoles favorisent l'épanouissement personnel. Pour passer du statut d'étudiant à celui d'ingénieur, il est essentiel d'acquérir des savoir être et des savoir-faire. Les stages en entreprise ou l'apprentissage, les séjours à l'étranger y contribuent largement.

A l'École de chimie, polymères et matériaux de Strasbourg ou encore à l'ESIEE Marne-la-Vallée, les élèves effectuent leurs 3 années de formation dans 3 pays différents. Les INSA de Lyon et de Rennes ont spécialement conçu des premiers cycles intégrés pour les étudiants étrangers (Eurinsa, Asinsa, Amerinsa). Les écoles de chimie de la fédération Gay-Lussac ont ouvert un 1er cycle international baptisé CHEmistry International STudies (CHE.IST).

Et on ne compte plus les formations scientifiques débouchant sur un double diplôme (celui de l'école et de l'institution étrangère partenaire),

les MBA, les cursus dédoublés en anglais. A l'instar de leurs homologues en commerce, la Chine est même devenue un enjeu économique majeur pour les écoles d'ingénieurs. Paris Tech développe un programme de coopération en sciences de l'ingénieur avec 9 universités chinoises de renommée internationale tandis que Polytech/Nantes monte un master de recherche en électronique et télécommunications conjoint avec la South China University of technology à Guangzhou (Chine). Être ingénieur, c'est aussi s'impliquer dans des projets collectifs et y prendre des responsabilités. **Participer à la vie associative de l'école s'avère bénéfique et développe des compétences professionnelles dans un cadre plus ludique : une capacité à s'organiser, à gérer un budget, à diriger une équipe. Des qualités qui viendront enrichir votre CV.**

« Mon métier consiste essentiellement à faire du management et de la gestion d'équipes. »

Chris, ingénieur chez EDFSorti est diplômé de l'ENSAM. Il débute sa carrière par 2 CDD successifs en tant qu'assistant au chef de production d'une PME spécialisée dans la production de réchauffeurs thermiques. Son CV suit son chemin et il entre finalement à EDF en qualité de chef d'agence d'exploitation du département distribution. Depuis, il a changé cinq fois de fonctions. « Aujourd'hui, mon métier consiste à faire essentiellement du management et de la gestion d'équipes. Cela représente 70% de ma fonction. J'encadre 14 personnes : des agents de maîtrise et des techniciens plus âgés que moi. Je passe une grande partie de mon temps à faire de la communication, du portage et du contrôle. Je veille au bon respect des normes techniques sur le terrain et à la qualité du travail de mes collaborateurs. Exemple : s'il est acquis qu'il faut 1/4 d'heure pour changer un compteur, je demande des comptes quand une équipe aura mis 1 heure pour procéder à un changement. J'ai un budget, des objectifs et des contrats à respecter. La conduite de projet fait également partie de mes prérogatives. Un ingénieur doit posséder un savoir-faire technique et non pas seulement un savoir académique et théorique. Il faut avouer que la technique pure et dure ne m'est plus très utile. Pour être un bon manager, il faut faire preuve de pragmatisme, être un homme « d'hommes », équilibré, fort en maths, les pieds sur terre, à l'aise dans ses baskets. »

Les ingénieurs de demain : des forts en maths ouverts sur le monde

L'Usine Nouvelle, 30/11/2007

Pour s'adapter à la complexité croissante de son métier et de son environnement, l'ingénieur de demain devra muscler sa culture générale et son savoir être. Sans pour autant transiger sur l'excellence de son bagage technique.

Confirmation du rôle central de l'innovation, internationalisation accrue, irruption des préoccupations sociétales comme le développement durable ou l'éthique, renforcement des services... Toutes ces évolutions transforment l'industrie et vont bouleverser le métier des ingénieurs au XXI^e siècle. Leur priorité ? Être plus généralistes que jamais. Certes, ils s'appuieront toujours sur un savoir technique et scientifique irréprochable. Mais les forts en maths devront aussi soigner leur savoir être. Une récente étude mondiale, menée par six universités (dont le MIT) et financée par l'équipementier automobile allemand Continental, incitait les écoles d'ingénieurs à faire plus de place à cette dimension comportementale. Les plus en pointe y travaillent. Cultiver l'esprit d'équipe et l'adaptabilité, développer son sens éthique, travailler sa créativité mais aussi muscler sa culture générale pour mieux comprendre ses interlocuteurs quelle que soit leur origine géographique ou disciplinaire : voilà quelques-unes des compétences clés que l'ingénieur de demain devra maîtriser. Revue de détail.

Cosmopolites

Négocier avec un prospect indien, animer une réunion en anglais, auditer un sous-traitant chinois... Ces missions sont déjà le lot quotidien de nombreux ingénieurs. Elles vont encore prendre de l'ampleur. Conséquence : dès l'école, l'élève-ingénieur devra cultiver son profil multiculturel. La langue de Shakespeare deviendra quasiment une seconde langue maternelle et les élèves devront travailler un troisième idiome. Les écoles s'y préparent, comme Centrale Paris où 20 % des cours sont dispensés en anglais depuis la rentrée 2007. Mais attention, la maîtrise des langues ne suffira pas. L'aptitude à comprendre la culture et les particularismes nationaux fera la différence. Pour cela, l'étudiant devra aller voir au-delà de l'Europe.

Créatifs

Nouveaux produits, services originaux, entreprises technologiques... La France rêve de dénicher son Google ! Salarié ou à son compte, l'ingénieur ne pourra pas faire l'impasse sur l'innovation. Ce qui suppose que les écoles inculquent à leurs étudiants le goût du risque, comme tente de le faire l'Institut d'optique avec sa filière innovation-entrepreneur. Résolument créatif, l'ingénieur de demain devra sortir des sentiers battus, humer l'air du temps et défricher d'autres champs disciplinaires pour trouver l'inspiration.

Éclectiques

Méca-info-tronique, bio-informatique, bio-électronique... Les technologies les plus porteuses émergent aux frontières des disciplines traditionnelles. Doté d'une solide culture générale

scientifique, l'ingénieur de demain devra être capable de dialoguer avec des intervenants très différents et de comprendre leurs problématiques. « Cette compétence lui permettra de manager, sans être un expert de chaque discipline, des projets à fort contenu technique », soutient Jean-Claude Jeanneret, l'administrateur général du Groupe des écoles des télécommunications (GET). Mais la pluridisciplinarité scientifique ne suffira pas. L'ingénieur devra aussi maîtriser les concepts essentiels de matières éloignées de son champ traditionnel comme la finance, la réglementation, le marketing ou la sociologie.

Citoyens

Le manque de culture scientifique de monsieur Tout-le-monde, les scandales autour de la science (sang contaminé...), la méfiance à l'égard du progrès technologique (OGM...) obligent à évaluer, en amont, l'impact des innovations. Sans être un moine soldat, l'ingénieur devra cultiver une haute conscience de son rôle dans la société. « Son sens citoyen devra lui permettre d'analyser les choix technologiques qu'il prend ou qu'il contribue à faire prendre à l'aune de leur impact sur la société et l'environnement », professe Jean-Claude Jeanneret, du GET. Penser développement durable doit devenir un réflexe. Pas seulement vis-à-vis du grand public mais aussi de ses partenaires. Se soucier de la santé économique de ses sous-traitants ne sera pas incongru. Car après tout, sans eux, aucun produit ne sortira de l'entreprise.

A l'écoute

L'intrusion des projets ou des groupes de travail multi-entreprises brise les repères hiérarchiques traditionnels. Ce mode de fonctionnement, qui réunit des acteurs issus de multiples horizons, transforme le statut de l'ingénieur : un jour patron, il se retrouve le lendemain expert. « L'ingénieur ne pourra plus être omniscient », constatait récemment un recruteur interrogé dans le cadre d'un groupe de travail sur l'ingénieur de demain à l'Université de technologie de Compiègne. Impossible de s'abriter derrière son statut pour emporter l'adhésion de son équipe. Humble, l'ingénieur essaiera de convaincre plutôt que d'imposer. Ce qui suppose de cultiver sa capacité d'écoute.

Ingénieurs, quels sont vos défauts ?

Mathieu Bruckmüller © Cadremploi.fr - Publié le 22.07.10

Nos ingénieurs ont beau avoir un niveau de formation scientifique reconnu pour son excellence, ils ne sont pas exempts de défauts, loin s'en faut ! Manque de coopération et de culture générale, faible ouverture au management, lacune dans la maîtrise des langues étrangères... Pour rester aux avant-postes, à l'heure de la mondialisation, les ingénieurs vont devoir se retroucher les manches. Analyse.

Sa réputation n'est plus à faire. Fruit d'une longue tradition, l'école des Mines à Paris fut créée en 1793, l'ingénieur bénéficie d'une forte notoriété auprès du grand public. « Il est un peu perçu comme le gendre idéal », analyse le sociologue Charles Gadea. Un engouement qui a connu son apogée au 19ème siècle avec de grands noms comme Gustave Eiffel.

L'image des ingénieurs se dégrade

Pourtant cette bonne étoile commence à pâlir. Un constat dressé à l'occasion d'une récente table-ronde sur la place des ingénieurs français dans le monde.

« Nous avons l'image positive des polytechniciens à la tête de grands projets, créateur de richesses.

Les ingénieurs sont désormais aussi associés aux risques industriels ou environnementaux comme l'illustre la marée Noire en Louisiane », décrypte le professeur à l'Université de Saint-Quentin-en-Yvelines.

Maîtriser des enjeux complexes

En effet la mondialisation, la maîtrise de l'énergie et le développement durable sont des enjeux complexes auxquels doivent se frotter les nouveaux diplômés qu'ils soient scientifiques ou managers. Aujourd'hui,

« les questions de la responsabilité sociale et du rôle de la culture chez les ingénieurs se trouvent ainsi très directement posées », souligne Alain Storck, président du Groupe INSA (Institut National des Sciences Appliquées). Former des ingénieurs « humanistes » capables de contextualiser les connaissances scientifiques et technologiques afin de bâtir des transversalités avec les humanités devient donc la grande priorité.

Plus de réflexion et moins de technique

« Les ingénieurs sont encore trop souvent de purs techniciens. Les entreprises recherchent de plus en plus des collaborateurs dotés d'une forte plasticité intellectuelle, capables de coopérer avec d'autres services. Ils doivent donc aussi être compétents en management, en droit ou encore en finance », souligne Stéphane Jobert, PDG de Kuribay HR Consulting, un cabinet de recrutement.

Pour y parvenir, la formation des ingénieurs doit évoluer en donnant une place plus grande aux sciences molles.

Car l'ingénieur de demain devra répondre en même temps à plusieurs problèmes connexes bien identifiés et non plus un seul comme avant. « Désormais, il doit comprendre que tout n'est pas modélisable. J'attends des ingénieurs qu'ils soient capables d'élargir le champ de leur réflexion et de s'ouvrir à d'autres raisonnements », explique Vivien, le DRH d'Areva qui recrute chaque année plus de 2 000 ingénieurs en France.

Fini les solutions toutes prêtes. « Il faut apprendre à penser », résume l'ancienne ministre Claudie Haigneré, désormais en charge d'Universcience qui regroupe la Cité des sciences et de l'industrie et le Palais de la découverte.

Parler au moins deux langues étrangères

Une ouverture qui passe aussi par l'international.

« Dans un monde aussi mouvant que le nôtre, l'anglais ne suffit plus. Il faut que nos ingénieurs parlent deux langues étrangères minimum et se dotent d'une véritable culture internationale », plaide Philippe Vivien.

« En somme, il nous faut des ingénieurs savants, mais aussi cultivés », conclut Charles Gadea.

Enquête « Culture générale et management » Synthèse des entretiens

Comment les dirigeants appréhendent-ils la place de la culture générale dans l'entreprise ?

Et dans quelle mesure le système de formation répond-il aux attentes qu'ils expriment dans ce domaine ?

Ces deux interrogations sont à l'origine de l'enquête conduite entre mars et avril 2006 par trois écoles de management (Audencia, l'ESSEC et l'INSEEC), avec le soutien de l'Institut de l'entreprise¹.

Six présidents d'entreprise ont été interrogés dans le cadre de cette enquête :

- Henri de Castries, président du directoire d'AXA ;
- Bertrand Collomb, président du conseil d'administration de Lafarge ;
- Denis Kessler, président-directeur général de la SCOR ;
- Michel Pébereau, président du conseil d'administration de BNP Paribas ;
- Louis Schweitzer, président du conseil d'administration de Renault ;
- Yazid Sabeg, président du conseil d'administration de C&S Communication et Systèmes.

Un questionnaire avait été préalablement adressé à chacun d'eux. Les entretiens, d'une durée comprise entre une et deux heures, ont fait l'objet d'un compte rendu synthétique, qui leur a ensuite été soumis pour validation.

C'est sur la base de ces comptes rendus que la présente synthèse a été établie.

¹ Le groupe de travail constitué pour l'occasion était composé de Frédéric Leroy (Audencia), Philippe Lorino (ESSEC), Benoît Collard et Serge Kancel (INSEEC), Serge Feneuille et Jean-Damien Pô (Institut de l'entreprise).

→ Quelle(s) définition(s) ?

Chacun des six chefs d'entreprise a été interrogé, au début de l'entretien, sur sa définition de la culture générale. On ne se livrera pas ici à la recension exhaustive de leurs réponses. Deux points méritent cependant d'être relevés.

■ La culture générale recouvre à la fois des *contenus*, i.e. un certain nombre de connaissances, et des *aptitudes*, i.e. des qualités d'ordre comportemental. Ces deux dimensions, partiellement distinctes, apparaissent dans les réponses de tous nos interlocuteurs.

■ Pour autant, les définitions qui ont été données de la culture générale sont très diverses, et cette diversité s'attache aux deux dimensions que recouvre la notion.

Diversité des contenus, d'abord. Historiquement, on le sait, la culture générale prend la forme des Humanités, i.e. de la maîtrise d'un fonds de connaissances issues des études grecques et latines, lesquelles viennent irriguer les trois disciplines reines que sont les lettres, la philosophie et l'histoire. Sans surprise, cette forme historique de la culture n'est plus la seule admise, et l'« honnête homme » du XXI^{ème} siècle, tel qu'il se dessine dans les réponses recueillies, présente un profil sensiblement différent de celui du XIX^{ème} siècle. Mais chacun de nos interlocuteurs compose sa propre alchimie, empruntant dans des proportions variables aux différents champs de connaissances humains : l'un insiste sur l'apprentissage de la sociologie, en tant qu'elle permet de rendre intelligible l'infinie complexité des relations sociales ; un autre souligne l'importance de l'histoire, et singulièrement de l'histoire des religions, en tant qu'elles fondent des représentations communes, et permettent de mettre en perspective l'événement, i.e. de lui restituer sa portée réelle ; un autre enfin privilégie la littérature, et plus particulièrement la littérature française du XIX^{ème} siècle, en tant qu'elle met à jour, avec exhaustivité et précision, toute la palette des comportements humains auxquels un individu est amené à être confronté au cours de son existence.

Diversité des aptitudes, également. Capacité d'adaptation, curiosité intellectuelle, autonomie dans l'accès à l'information, ouverture d'esprit, sûreté de jugement sont autant de qualités qui ont été spontanément mentionnées comme relevant - dans une approche sans doute extensive - de la culture générale. A y regarder de plus près, toutefois, la diversité des réponses recueillies peut être rassemblée en deux catégories : *l'intelligence des situations*, qui permet de mettre les événements en perspective dans le temps et dans l'espace ; et *l'intelligence des personnes*, qui permet d'établir un échange avec des interlocuteurs dont les référents fondamentaux - nationalité, milieu, formation intellectuelle - sont fortement hétérogènes.

→ Quels enjeux pour l'entreprise ?

La culture générale recouvre-t-elle des enjeux pour l'entreprise ? A cette question, les six chefs d'entreprise rencontrés apportent une réponse ambivalente.

■ Tous s'accordent sur un point : dans des entreprises fortement internationalisées, la culture générale recouvre inévitablement des contenus très hétérogènes. Dès lors, c'est la capacité d'adaptation qui prime - et tout le reste est littérature, serait-on tenté de conclure... L'un de nos interlocuteurs va même plus loin, jugeant que, si la culture générale n'est pas inutile sur le plan professionnel, son importance est surestimée par beaucoup de dirigeants français. Et d'illustrer son propos : écrire Aristide *Brillant*, ou même ne pas connaître Aristide Briand, ce ne sont pas des lacunes de nature à compromettre, même au plus haut niveau, la réussite professionnelle d'un collaborateur.

■ Trois observations conduisent cependant à nuancer cette première analyse.

Première observation : plusieurs de nos interlocuteurs ont exprimé une véritable inquiétude face à ce qu'ils analysent comme un net déclin du niveau culturel général chez les jeunes générations. Ces dernières bénéficient de deux puissants avantages comparatifs : la maîtrise d'outils sophistiqués de recherche et de gestion de l'information ; une meilleure connaissance des pays étrangers, grâce en particulier à l'internationalisation des formations supérieures. Mais ces aptitudes nouvelles coexistent souvent, y compris chez des cadres de bon niveau, avec des lacunes considérables en matière historique, religieuse ou politique.

Cette tendance préoccupe nos interlocuteurs en tant que citoyens : c'est parce que les repères communs s'affaiblissent que l'intolérance et l'obscurantisme prospèrent. Mais elle les inquiète également en tant que dirigeants : à mesure qu'elles perdent la maîtrise de leurs propres références culturelles, les jeunes générations compromettent leur capacité à comprendre les autres cultures. Autrement dit, le maintien d'une forte cohérence interne est indissociable de l'ouverture internationale. Dès lors, la question de la culture générale ne peut rester à l'écart du champs des préoccupations managériales.

Deuxième observation : pour tous nos interlocuteurs, les parcours professionnels dans l'entreprise cessent très vite - dès 30-35 ans - de se jouer sur un terrain purement technique. Emergent alors ceux qui savent apporter la preuve qu'ils sont également capables de s'abstraire des considérations strictement liées au cœur de métier et des modes managériales véhiculées par la pensée dominante. Or la culture favorise clairement cette aptitude à la « déviance » : le collaborateur cultivé est, mieux qu'un autre, à même de faire ce « pas de côté » qui lui permet, en raisonnant par analogie avec des situations très différentes dans le temps et dans l'espace, de parvenir à une compréhension plus fine des phénomènes complexes.

Troisième observation : la culture générale apparaît encore comme un vecteur de valorisation sociale, y compris au sein de l'entreprise. Plusieurs de nos interlocuteurs l'expriment de façon très simple : dans les relations au quotidien, il est appréciable de trouver des interlocuteurs capables, le moment venu, de faire partager leur passion pour des sujets extra-professionnels - et si possible, dans ces cas-là, de parler d'autre chose que de leurs enfants ou de leur destination de vacances préférée... Reste que la valorisation professionnelle de ce type d'aptitude, qui semble dépendre étroitement de la personnalité du chef d'entreprise, est extrêmement difficile à apprécier.

➔ Quelles conséquences sur le système de formation ?

Invités à se pencher sur la place de la culture générale dans la formation initiale, nos interlocuteurs ont insisté sur trois points.

■ Un renforcement de l'enseignement en culture générale est nécessaire

Pour tous nos interlocuteurs, le constat de l'affaïssement du niveau culturel moyen des jeunes générations appelle une action énergique. Pour des raisons économiques autant que politiques, celle-ci ne peut être que du ressort du système de formation initiale : la formation continue en entreprise ne doit intervenir qu'à titre complémentaire, à travers par exemple des séminaires destinés à donner aux cadres promis à l'expatriation des repères solides sur la culture des pays qu'ils sont appelés à rejoindre.

■ Cet effort doit mobiliser l'ensemble de la communauté éducative

L'enseignement scolaire joue naturellement un rôle crucial : il lui revient d'assurer la transmission d'un socle de connaissances fondamentales, qui commence par la maîtrise de l'orthographe et de la grammaire ; il lui revient aussi de donner aux élèves une autonomie dans l'accès au savoir - « apprendre à apprendre ».

Sur ces deux plans, l'enseignement secondaire, confronté à une pression démographique sans précédent, a rencontré d'importantes difficultés, et ces difficultés rejaillissent directement sur l'enseignement supérieur : il revient désormais à celui-ci d'assurer des compléments de formation générale. C'est un objectif poursuivi depuis longtemps par les classes préparatoires, avec cette limite que la logique du concours favorise les comportements utilitaristes ; mais c'est une préoccupation qui reste relativement marginale dans le projet pédagogique de la plupart des grandes écoles.

Enquête « Culture générale et Management »

Synthèse des entretiens

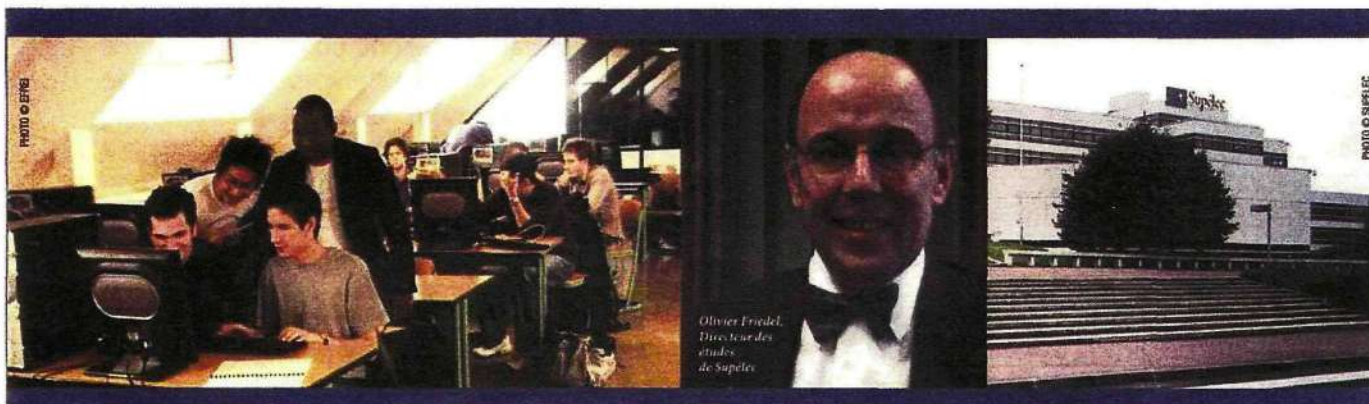
■ Les grandes écoles doivent accorder une place accrue à la formation générale

Le renforcement des enseignements de culture générale dans l'offre pédagogique des grandes écoles est décrite par nos interlocuteurs comme une opportunité autant qu'une contrainte : l'un d'eux insiste ainsi sur la nécessité pour le système éducatif français de rompre avec cette pratique qui consiste à engager dès vingt ans les meilleurs étudiants dans des formations à finalité directement professionnelle.

Ce « fléchage » précoce est largement illusoire, dans la mesure où ce sont *in fine* toujours les entreprises qui donnent aux étudiants, dans le cadre de stages ou dans celui d'une première expérience professionnelle, les connaissances techniques directement nécessaires à l'exercice d'un métier. Il est par ailleurs lourd d'effets pervers, puisqu'il enferme les étudiants dans des choix qui, s'ils se révèlent mal adaptés à leurs compétences, à leurs centres d'intérêt ou à leur personnalité, seront considérés comme autant d'échecs. Le système universitaire français fonctionne à l'inverse du système américain, dont les deux premiers cycles sont ainsi conçus qu'ils tolèrent et dans une certaine mesure encouragent les changements d'orientation ; pour les enseignants comme pour les employeurs, ces expériences successives, loin de refléter l'incohérence ou l'indécision, relèvent d'un processus heuristique normal par lequel un étudiant trouve finalement la voie qui lui correspond le mieux.

Dès lors - et c'est là une préoccupation exprimée par la quasi totalité de nos interlocuteurs - il revient aux grandes écoles de faire évoluer leur offre pédagogique en y renforçant, en partenariat avec les universités, la part des enseignements généraux (histoire, philosophie, droit, anthropologie...). C'est en organisant ce détour, destiné à « rebattre les cartes » à l'issue de deux ou trois années de classes préparatoires, qu'elles répondront le mieux aux besoins des entreprises. Le paradoxe n'est qu'apparent : dans leur processus de recrutement à la sortie des écoles, les entreprises sont moins en quête de compétences techniques que de personnalités affirmées.

LES ÉCOLES D'INGÉNIEURS S'ADAPTENT AUX NOUVEAUX BESOINS DES ENTREPRISES



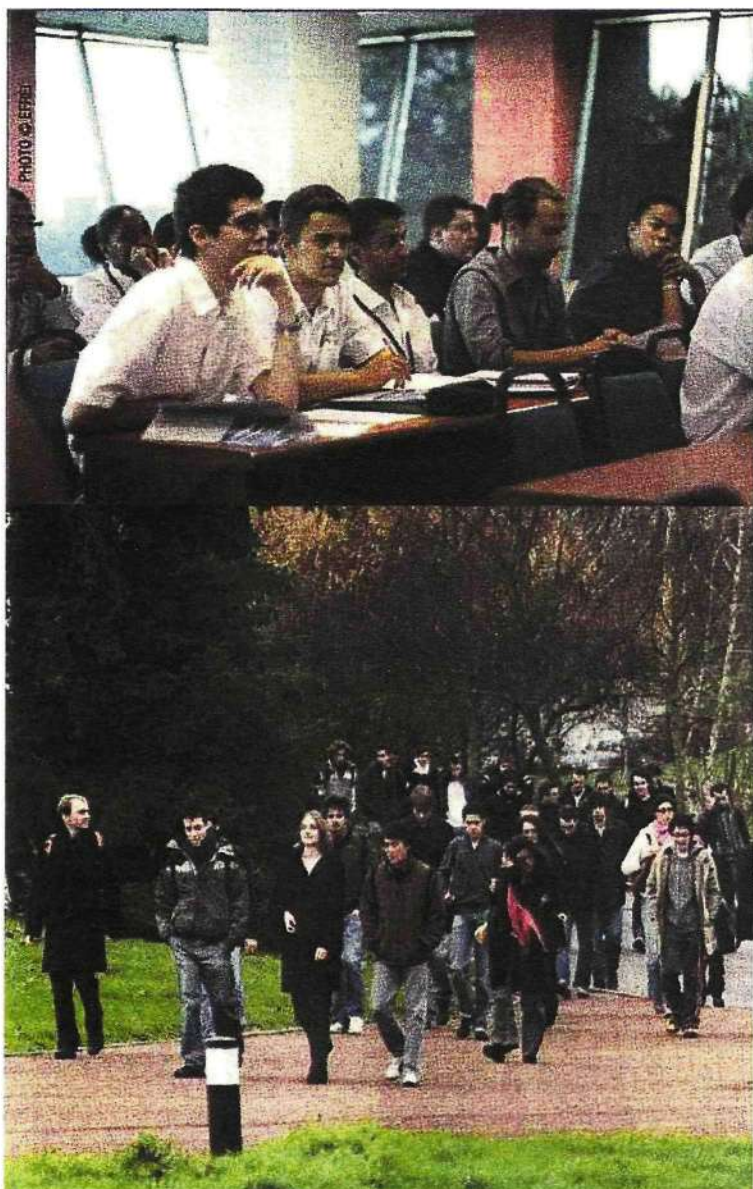
International, développement durable, crise...
Le monde de l'entreprise bouge et les attentes
vis-à-vis des compétences des ingénieurs
accompagnent ce mouvement. Comment les écoles
d'ingénieurs s'adaptent-elles
donc à ces nouvelles tendances ?

« Les ingénieurs auront demain encore plus de responsabilités qu'aujourd'hui dans la manière de conduire le monde économique » prévient d'emblée Jean-Claude Duriez, Directeur de l'Ecole des Mines de Douai. Si leurs compétences et leurs savoir-faire seront toujours indispensables aux entreprises, celles-ci attendent des futurs diplômés qu'ils assurent un rôle encore plus moteur dans leur fonctionnement. Aussi, les établissements font régulièrement évoluer leurs enseignements et l'organisation de leurs cursus pour s'y conformer. La méthode privilégiée est celle du dialogue et de l'échange continu avec les futurs employeurs.

« Nous avons mis en place, dès 1986, un programme de partenariats avec un certain nombre d'entreprises, explique Olivier Friedel, Directeur des études de Supélec. A l'origine, seules des sociétés industrielles en étaient partie prenante. Aujourd'hui, nous l'avons ouvert à d'autres comme les sociétés de services ou les PME innovantes, car les ingénieurs sont demandés dans des domaines de plus en plus variés. » S'il est désormais préférable que les ingénieurs soient polyvalents, la tendance globale est également à l'opérationnalité immédiate des diplômés. Cela pousse les écoles à développer des spécialités de fin de cursus répondant directement à la demande des marchés ou encore à organiser la scolarité de manière à immerger les étudiants dans un environnement professionnalisant rapidement. C'est le cas à l'Efrei qui privilégie une pédagogie par projets. *« Les étudiants sont d'emblée installés dans une perspective d'application directe »* résume Jean Soma, Directeur de la Communication de l'école, pour qui la compétence technique n'est néanmoins plus suffisante : *« L'ingénieur d'aujourd'hui n'est plus un inventeur isolé, il doit garder les pieds sur terre, avoir une vision et comprendre l'entreprise. »*

Vers des formations d'ingénieurs citoyens

L'ensemble des acteurs de la formation semble se mettre d'accord sur une notion clé, celle d'ouverture. L'acquisition des savoir-faire est couplée avec un souci constant porté à l'environnement économique et social des futurs travailleurs. En premier lieu, l'expérience internationale est devenue inévitable dans toutes les écoles qui proposent *a minima* un semestre obligatoire d'immersion à l'étranger. *« Les entreprises recherchent des profils multiculturels et mobiles, elles ont toutes soit des maisons-mère ou des filiales, soit des relations commerciales à l'étranger »* avance Olivier Friedel. Le développement durable représente également une réalité qui concerne désormais tous les établissements qui l'intègrent de manière transversale dans les cursus, pour une sensibilisation optimale. *« Il s'agit d'un domaine*



stratégique devenu inévitable, affirme Jean-Claude Duriez, et les futurs ingénieurs ne pourront pas y couper. Nous orientons l'ensemble de nos enseignements en prenant en compte ces nouvelles préoccupations. » Mais l'ouverture ne se traduit pas uniquement par l'adaptation des programmes à ces grandes tendances. Depuis plusieurs années, les écoles soignent les potentiels humains qui seront appelés à prendre les rennes de l'économie de demain. Or, on a souvent fait le reproche aux ingénieurs d'être enfermés dans une bulle conceptuelle qui freinerait leur évolution dans les entreprises. « Quand on est cadre et manager, se pose la problématique des valeurs. La vision froide et technicienne d'un métier n'est pas suffisante. En tant que manager, vous ne pouvez pas passer à côté de la dimension humaine » analyse Jean Soma, qui a par ailleurs mis en place en 2008 un séminaire intitulé « Le management au risque de l'Humanisme », dont la pertinence a été renforcée avec l'éclatement de la crise économique. Que ce soit par le biais de l'enseignement, mais aussi en soutenant les pratiques associatives ou l'ouverture sociale, les écoles d'ingénieurs s'ancrent dans une perspective de formation citoyenne afin d'encourager les têtes bien pleines, mais aussi bien faites. ■

Que faire si on est fâché avec l'orthographe?

Par : Thibault Bertrand le Jeudi 03 janvier 2008
<http://www.courriercadres.com/>

Ils sont bons managers, parfois hyperdiplômés... mais valent zéro pointé à l'écrit. Et ces lacunes, quoique courantes aujourd'hui, passent mal. C'est que cette sacrée orthographe sous-entend bien des choses : le niveau d'éducation et, par là, le seuil de compétence. Comment s'en sortent-ils?

Fabien, 40 ans, est fâché avec l'orthographe. Il écrit comme il parle, de manière phonétique ! Impossible de pondre une ligne sans faire de fautes. « J'ai vu un orthophoniste pendant dix-huit ans : il me manque une connexion... » Les maths, il comprend mieux. Docteur en mathématiques, normalien, il manage une centaine de collaborateurs dans la finance. Mais au boulot comme dans le privé, ses mails sont des caricatures : « L'idée nous a traversé d'organiser un barbecue familiale. » Deux fautes en six mots, un score habituel chez lui. « Et pourtant j'adore lire. Mais j'ai beau avoir tout Proust et Céline dans ma bibliothèque, je suis toujours aussi nul. Je ne mémorise pas la forme des mots et ne comprends pas la logique de l'orthographe. »

Le niveau général décline

Dans l'entreprise, les réfractaires à l'orthographe sont bien plus nombreux qu'on ne le croit. « Cela fait quarante ans que le niveau général décline », déplore Colette Ouzilou, orthophoniste et formatrice. Une étude démontre ainsi que les élèves de 5e font autant de fautes que ceux qui étaient en CM2 il y a vingt ans*. Se remettre à niveau ? Pas si facile. Didier, géographe, en sait quelque chose. Hermétique aux accords et aux conjugaisons, il a décidé, à 36 ans, de se plonger dans les manuels de grammaire et méthodes d'orthographe. En vain : tous ces « s » et « ent » à la fin des mots restent pour lui un mystère...

Même le boss doit taper ses mails

Dans les entreprises, de telles lacunes, quoique courantes, passent mal. C'est que cette sacrée orthographe sous-entend bien des choses : le niveau d'éducation et, par là, le seuil de compétence. En plus, les cadres et les managers n'ont pas de chance : dissimuler ce point faible n'a jamais été aussi difficile. « Il y a vingt ans, on pouvait dicter son texte à une secrétaire. Désormais, même le boss doit taper ses mails », témoigne Bernard Fripiat, l'auteur du livre *Se réconcilier avec l'orthographe* (éditions Demos).

Didier, le géographe, n'est pas près d'oublier le jour où ce client l'a descendu auprès de son patron parce que ses envois étaient des torchons. « Pour me casser encore plus, il a pris soin de mettre les membres de l'équipe en copie de son message. » Au registre de l'humiliation, d'autres préfèrent celui de l'infantilisation. Témoin, ce manager qui avait interdiction

d'envoyer le moindre document à l'extérieur sans relecture et correction préalables.

Il faut oser se faire relire

Pour gravir les échelons, cela n'arrange pas les choses. « J'ai bien senti que ça retardait mon évolution », estime Christophe, qui, comble de l'ironie, dirige un service communication où la moindre faute est bien sûr proscrite. Conscient des réticences à son égard, il a dû mettre les bouchées doubles et jouer sur d'autres registres : créativité, esprit d'initiative, etc.

Pour limiter les dégâts, il existe le correcteur automatique. « Je l'utilise systématiquement, assure Christophe. ça n'est pas non plus infaillible, mais ça filtre les fautes usuelles. » Pour éviter les chausse-trapes, il construit des phrases toutes simples : sujet, verbe, complément. « ça demande une petite gymnastique intellectuelle, je perds parfois en substance, mais je sais où je vais. » Et dès qu'il en a l'occasion, il se fait relire par un tiers. Encore faut-il en avoir le temps et que le document n'ait rien de stratégique ou de confidentiel.

Ne pas se focaliser sur l'orthographe

Autre solution : assumer, carrément. « Un jour, j'en ai eu marre : j'ai accepté de dire aux autres que j'avais un problème, confie Fabien. Sur ma dernière affectation, j'ai tout de suite annoncé la couleur, ça a court-circuité les mauvaises langues. » Il avait certes bien choisi le moment. « Au début de ma carrière, ça n'aurait pas été possible. Maintenant, j'ai grimpé les échelons et ma compétence est reconnue. Du coup, l'orthographe devient un détail. » De plus, il porte un autre regard sur le degré de tolérance des autres. « Il m'est arrivé d'auditionner un candidat très brillant, CV impeccable, excellente école, mais à mon goût un peu trop sûr de lui. Je lui ai demandé ce qu'il pensait des gens qui faisaient des fautes d'orthographe. Il a eu une réaction très cassante : c'était pour lui inadmissible. Je me suis tourné vers le collègue qui faisait passer cet entretien avec moi et nous avons échangé un petit regard complice. Inutile de dire que le type n'est pas allé dans le processus de recrutement. **Pour nous, manquer à ce point d'ouverture d'esprit n'était pas admissible !** »

* Orthographe, à qui la faute ?, D. Manesse et D. Cogis, ESF Editeur, 19,90 R.

Oser prendre la parole en public

Sueurs froides, estomac noué, balbutiements... Pour certains, cette épreuve est un véritable supplice. D'où vient cette anxiété ? Explications. Catherine Marchi. Psychologie Magazine. Décembre 2010.

Marc doit bientôt exposer ses résultats à ses collègues lors d'une réunion de synthèse. Depuis que la date est fixée, il ne dort plus. Il a même songé à se faire prescrire un arrêt maladie. A l'école, déjà, c'était pareil : incapable de faire un exposé, tétanisé lors des examens oraux. Même le jour de son mariage, il a évité le discours de rigueur grâce à une laryngite providentielle. Aujourd'hui, Marc s'arrange tant bien que mal de son « symptôme ». Il fuit les soirées où l'on doit parler à des inconnus, il demande systématiquement à sa femme de le représenter aux réunions de copropriété et de parents d'élèves.

Ce comportement est très répandu, souligne le docteur Christophe André, auteur, avec François Lelord, de *L'Estime de soi* (Odile Jacob, 2000) : « La peur d'être dévisagé et de prendre la parole en public est l'une des plus courantes, avec celle des serpents et celle du vide. 55 % de la population appréhende cette situation, et près d'une personne sur trois renonce à s'exprimer devant un groupe. »

Si ce handicap n'altère la qualité de vie que de manière ponctuelle, on finit néanmoins, à force d'évitements, par limiter son champ relationnel. Pourquoi accumuler émotions négatives, frustrations et autodévalorisation quand il est possible de surmonter l'épreuve ?

Peur des autres et... de soi

« Ce n'est pas normal, il n'y a que moi pour être aussi bloqué ! » « Je n'y arriverai jamais, ils vont me trouver ridicule ! » De telles pensées négatives sont le lot quotidien des « phobiques de la prise de parole ». Une anxiété clairement corrélée au regard négatif que l'on porte sur soi et ses performances, c'est-à-dire à une basse estime de soi.

La crainte de s'exprimer en public repose sur une double peur : peur de soi mais également peur des autres. « Toute situation sociale est alors perçue comme évaluative », expliquent Christophe André et Patrick Légeron dans *La Peur des autres* (Odile Jacob, 2000). Être exposé au regard et au jugement des autres, c'est passer un « examen » devant un « jury » forcément « menaçant ». Tous les auditeurs sont considérés comme des contradicteurs, des poseurs de questions pièges, des « ennemis ». Chaque mimique, froncement de sourcils ou bâillement est interprété négativement. Et si Untel regarde sa montre, c'est qu'il s'ennuie !

Être parfait ou ne pas être

« Ceux qui n'osent pas s'exprimer vivent dans une totale soumission à l'opinion des autres », confirme le psychiatre Frédéric Fanget, dans *Affirmez-vous !*. « Tout le monde doit m'apprécier, si je déplais à une seule personne, c'est que je suis nul », telle est l'impossible mission qu'ils se fixent. Leur niveau d'exigence personnelle est si élevé, les critères à atteindre si hauts, qu'ils craignent en fait davantage leur propre jugement que celui des autres. Les anxieux sociaux pensent qu'il faut toujours avoir des choses intéressantes à dire et ne peuvent se résoudre à prononcer la moindre banalité.

A cette croyance s'ajoute l'impression d'être « transparent ». Ils s'imaginent que l'on voit clairement leur hyperémotivité, d'où une tendance à focaliser sur leurs manifestations d'anxiété. Cette auto-observation permanente est invalidante. A chaque nouvel échec, l'infortuné assiste, impuissant, à sa débâcle intérieure. Et, comble de malheur, il se représente la triste vision que l'on a de lui, ce qui maintient son estime de soi à un niveau très bas. Cercle vicieux...Eteindre Radio critiques

Comment surmonter ce blocage ? Selon Frédéric Fanget, la première étape consiste à éteindre Radio critiques.

La méthode : relativiser ses pensées négatives et la notion d'échec. Qu'est-ce qui vous prouve que vous n'êtes pas performant ? Pourquoi êtes-vous sûr que l'on va vous critiquer ? Si votre meilleure amie bégayait en pareille situation, la jugeriez-vous incompetente ? Chercher ses mots, rougir, perdre ses moyens... Et alors ? Être intimidé, cela arrive à tout le monde. L'objectif : assouplir la croyance en la nécessité d'une performance sociale parfaite ou d'un self-control émotionnel absolu.

Autre hantise : être mis en cause par une personne plus compétente. Là encore, un travail de relativisation des critiques s'impose, en préparant à l'avance des parades aux éventuelles objections.

Offre d'emploi parue sur CadresOnline le 9 août 2011

Entreprise	Synchrone Solutions Synchrone Solutions est le pôle conseil, solutions & services du groupe Synchrone technologies. Synchrone Solutions accompagne les grands comptes dans leur transformation d'entreprise au moyen d'approches et offres innovantes dont la proposition de valeur s'appuie sur l'Agilité, l'Open Source et l'eBusiness.
Localisation	Paris
Type de poste	CDI
Intitulé du poste	Ingénieur Développement Iphone et/ou Android (h/f)
Contexte	Dans le cadre d'un projet de plateforme mobile pour un grand compte d'envergure, nous recherchons un Ingénieur en développement Iphone et/ou Android qui interviendra sur des applications innovantes. Au sein d'une équipe projets, vous participerez activement à la conception et au développement des applications Iphone et/ou Android. Votre fonction consistera donc à : - assurer l'implémentation technique (conception, développements, configuration, mise en œuvre...) - effectuer les tests unitaires - rédiger la documentation technique - mettre en œuvre les bonnes pratiques des méthodes Agiles.
Profil	Bac + 5 en Informatique, issu(e) d'une école d'ingénieur ou équivalent, vous disposez d'une première expérience significative en développement téléphonie mobile plus particulièrement en développement iPhone SDK et Objective-C et/ou en développement Java sur le Framework Android. Votre anglais est courant (lu, écrit parlé). Rigoureux, autonome, vous avez le sens de l'analyse et de la synthèse ainsi que le goût du travail en équipe (tout en ayant de fortes aptitudes pédagogiques.) Votre curiosité technique et vos acquis vous permettent d'appréhender rapidement les différentes missions qui vous sont confiées, et vous permettent de progresser rapidement sur les différentes technologies que vous manipulez. Vous êtes passionné(e)s par les nouvelles technologies et souhaitez vous investir pleinement au sein d'une société innovante et créatrice en très fort développement ? Rejoignez-nous en nous envoyant dès à présent votre candidature par mail.

Offre parue sur Monster le 06 septembre 2010

Entreprise	Media Menus
Localisation	Paris, IDF 75009
Type de poste	Temps plein CDI
Intitulé du poste	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT INFORMATIQUE (H/F)
Contexte	Dans le cadre de son développement Média Menus recrute. Rejoignez une équipe dynamique et performante, une entreprise en très fort développement. Votre enthousiasme, votre dynamisme, votre professionnalisme et votre force de proposition feront la différence. Vous intégrez une entreprise avec 8 années d'expérience dans le domaine de la prestation de services commerciaux dédiés aux restaurateurs indépendants, disposant d'une centrale de réservations individuelles et groupes, et d'une solution business dédiée aux entreprises. Notre développement est national et très prochainement international.
Profil	⇒ Facilité d'adaptation et d'intégration ⇒ Bonne présentation ⇒ Excellente élocution ⇒ Bonne culture générale ⇒ Capacité d'écoute, sens du contact ⇒ Dynamisme et autonomie ⇒ Capacité à penser en terme de résultats et à trouver des solutions aux problèmes des clients ⇒ Rapidité d'exécution et capacité de concentration ⇒ Force de proposition et d'innovation Français parlé et écrit, anglais, un plus Connaissance des métiers de la restauration, un plus Formation: Diplôme Ingénieur Développeur (PHP, JAVA) Compétences techniques : - Langages : PHP, JAVASCRIPT, HTML, XHTML, MySQL, CSS, AJAX, JQUERY Systèmes : Windows, Linux, Apache, Vista Logiciels : Flash, in-design, Photoshop, MS office, Adobe dreamweaver, Outlook, Exchange, Illustrator Réseaux : Gestion des réseaux et Connaissance des outils adaptés en matière de sécurité informatique (Firewall...) Fonctionnalités : Réservations, gestion commerciale, gestion base de données, facturation, gestion de planning Rédaction documents : techniques, manuels utilisateurs... Rémunération annuelle selon expérience : 30k euros à 40k euros annuels bruts selon expérience + primes sur objectifs Candidatures à adresser à : recrutement@exclusive-restaurants.com avec CV + lettre de motivation

Offre parue le 13/09/2011 sur le site lesjeudis.com

Entreprise	QUANTIC
Localisation	Île de France - PARIS
Type de poste	CDI
Intitulé du poste	Ingénieurs d'Affaires
Contexte	Dans le cadre de son développement, le Groupe Qantic recherche des Pour ses filiales Ile-de-France et Rhône-Alpes ⇒ Vous prospectez activement et développez, avec nos clients Grands Comptes, une relation de partenariat dans la durée. ⇒ Vous proposez l'ensemble de nos offres : conseil, contrat de service et intégration ⇒ Vous comprenez les besoins de nos clients et élaborez les propositions. ⇒ Vous négociez et faites le suivi des prestations. ⇒ Vous participez également au processus de recrutement de nos consultants et ingénieurs.
Profil	De formation supérieure, Vous possédez un très bon relationnel, vous êtes autonome et motivé pour rejoindre nos environnements de hautes technologies. Votre rémunération sera composée d'un fixe et d'une partie variable attractive. Vous bénéficiez en interne du soutien pour construire des propositions gagnantes. Votre professionnalisme et vos qualités humaines seront vos meilleurs atouts.

Offre parue le 27/08/2011 sur careerbuilder.com

Entreprise	Auralog Le groupe Auralog (350p) est un éditeur de solutions multimédia spécialisé dans le domaine de l'apprentissage des langues et qui innove en offrant des solutions personnalisées et interactives basées sur le e-learning. Afin de faire face à sa croissance, nous renforçons nos équipes et recherchons un ingénieur développement logiciel .
Localisation	Île de France - Montigny-le-Bretonneux
Type de poste	CDI
Intitulé du poste	Ingénieur développement .net
Contexte	Rattaché à l'équipe R&D logiciel, vous participez à la réalisation de notre solution logicielle. Vous participerez notamment à la conception des bases de données de notre solution logicielle, la gestion de ses évolutions, l'amélioration de ses performances.
Profil	De formation école d'ingénieur informatique ou équivalent, vous êtes débutant ou expérimenté et vous souhaitez évoluer vers une fonction d'architecte technique. Vous connaissez parfaitement la technologies .NET et vous avez idéalement des connaissances dans les domaines suivants : C#, Framework, bases de données relationnelles MySQL/SQL Server et UML. Une première expérience ou stage sur des problématiques de montée en charge et d'architecture distribuée est un plus. Doté d'un bon sens relationnel, vous savez faire preuve de rigueur et d'autonomie dans votre travail. Votre capacité d'écoute et un niveau d'anglais vous permettant d'échange avec une équipe internationale sont des atouts importants à votre candidature.