

**OBJECTIF : TROUVER UN
EMPLOI EN INTELLIGENCE
ECONOMIQUE EN
FONCTION DE VOTRE
PROFIL MBTI**

**Souâad AIDH & François Giang
Dirigé par M. Luc QUONIAM**

INTRODUCTION

Depuis la seconde guerre mondiale, l'Intelligence Economique a pris une place évolutive au sein des gouvernements et des grands groupes partout dans le monde pour devenir une nécessité dans la stratégie compétitive de chaque entreprise et de chaque Etat. Cette discipline est arrivé en France plus tardivement mais trouve parfaitement sa place aujourd'hui dans le désir du gouvernement et des grands groupes français d'évoluer dans la sphère de l'économie mondiale, pour toucher aujourd'hui jusqu'aux PME et PMI.

Les pôles de compétitivité se développent dans les organismes français. L'intelligence Economique étant une discipline relativement nouvelle dans les entreprises, les emplois n'ont pas atteint une phase de maturité en ce qui concerne le recrutement. Car si l'offre et la demande sont présents sur le marché de l'emploi en Intelligence Economique, les recruteurs doivent savoir sur quels critères recruter leurs futurs effectifs. D'autre part, les futurs diplômés ne disposent pas des moyens pour chercher un emploi ou un stage dans ce domaine.

Cette étude facilitera la recherche d'emploi de tous les étudiants du Master 2 Intelligence Economique et Territoriale de Toulon. Dans un premier temps, ils connaîtront à l'aide d'un test de personnalité quel métier leur conviendra le plus. Puis, une fois leur métier identifié, ils disposeront grâce à cette étude de tous les outils nécessaires à une bonne recherche d'emploi.

PLAN

I. Marché de l'emploi

- 1) Analyse du secteur de l'IE
- 2) Les différents métiers reliés à l'Intelligence Economique
- 3) Salaires

II. MBTI et Intelligence Economique

- 1) Le test MBTI (Myers Briggs Type Indicator)
- 2) Comparaison des qualités nécessaires à un emploi en Intelligence Economique et les différents types MBTI
- 3) ENTP : un profil MBTI complet pour l'IE, mais aussi les autres profils
- 4) Les profils de la promotion du master 2 IET de l'institut Ingémédia de Toulon
- 5) Mise en relation des emplois en Intelligence Economique, des profils MBTI, et des étudiants du master 2 IET de l'institut Ingémédia de Toulon

III. Les entreprises qui recrutent

- 1) Cabinets spécialisés
- 2) Grands groupes
- 3) PME-PMI
- 4) Etat
- 5) Ouverture à l'international

IV. Les méthodes

- 1) Outils à mettre en place (site Web, blog, social networking, logiciels)
- 2) Veille stratégique (sites Web, flux RSS, podcasts)

PARTIE I.
Marché de l'emploi

1) Analyse du secteur de l'IE

Afin d'éclaircir l'état actuel du marché de l'emploi, je vais citer une enquête réalisée en

Septembre 2006 par TROOVER, une société spécialisée dans la recherche d'information structurée qui a pour intitulé « **Emploi et intelligence économique** ».

Cette enquête a été réalisée en juin 2006 par un questionnaire en ligne sur le site de TROOVER. Ainsi 186 personnes issues du monde de l'intelligence économique ont répondu au questionnaire.

Les résultats de cette enquête montre que le profil-type du consultant en intelligence économique en poste est :

- un homme (62,24 %)
- de 25 à 35 ans (51,75 %)
- diplômé d'un DESS en intelligence économique (30,77 %)
- d'une formation générale bac +5 (60,14 %)
- de 2 à 5 ans d'expérience (25,17 %)
- en CDI (81,12 %)
- gagnant entre 30.000 à 35.000 Euros par an (20,28 %)
- en premier poste (30,07 %)
- travaillant dans une société anonyme (50,35 %)
- de plus de 250 personnes (39,86 %)
- qui n'est pas un cabinet en IE (20,98 %)

Il ressort en effet que le secteur de l'intelligence économique en France est plutôt masculin et jeune, assez diplômé payé dans la moyenne de ce niveau de diplômes. Il est surtout composé de salariés en emplois stables. Les entreprises d'accueil sont plutôt de grandes structures.

Les principaux résultats qui sont à mettre en exergue sont que :

+ L'intelligence économique est un secteur masculin car sur les 185 personnes ayant répondu au questionnaire, on compte 112 hommes pour 73 femmes, soit 61 % d'hommes pour 39 % de femmes.

+ C'est un secteur jeune car 72 % de la population interrogée sont sous la barre des 35 ans.

+ C'est un secteur diplômé puisque 75 % des personnes interrogées sont issues d'une

formation en IE. Près de la moitié du panel (47 %) est issue de l'université. Le diplôme d'intelligence économique le plus répandu restant le DESS (30 %), suivi par le mastère (17 %) et que 99,5 % des personnes interrogées ont un diplôme de niveau bac +2 ou plus.

+ On constate une expérience timide du fait que l'intelligence est un secteur encore en plein développement car 62 % des personnes interrogées ont moins de 5 ans d'expérience.

- + Les contrats sont stables comme le montre les 62 % des personnes interrogées disposent d'un contrat à durée indéterminée.
- + Au niveau de la rémunération, une moyenne entre 30 000 et 35 000 euros semble le salaire raisonnable quand on a un niveau bac +5.
- + Par rapport au niveau d'expériences, on relève un salaire brut annuel moyen entre 25 et 30.000 Euros pour les personnes interrogées de moins d'un an d'expérience, entre 30 et 35.000 pour les personnes de 1 à 5 ans d'expérience, entre 40 et 45.000 pour les personnes entre 5 et 10 d'expérience, entre 45 et 50 pour ceux de 10 à 15 d'expérience.
- + Concernant la structure, près de la moitié des personnes interrogées (47 %) sont issues de Sociétés Anonymes, puis 20 % pour les SARL et 14 % pour l'administration.

En 2005, une enquête réalisée par l'ADBS, l'association des professionnels de l'information et de la documentation **confirme les résultats assez similaires à cette enquête.**

Cette enquête avait pour but de **mieux cerner les évolutions du marché des professionnels de l'information-documentation** (les métiers, les rémunérations, les pratiques, les niveaux de formation, les outils utilisés, la mobilité...).

Ainsi 3339 personnes ont été interrogées sur leur site Web : www.adbs.fr entre le 1^{er} juin et le 31 août 2005.

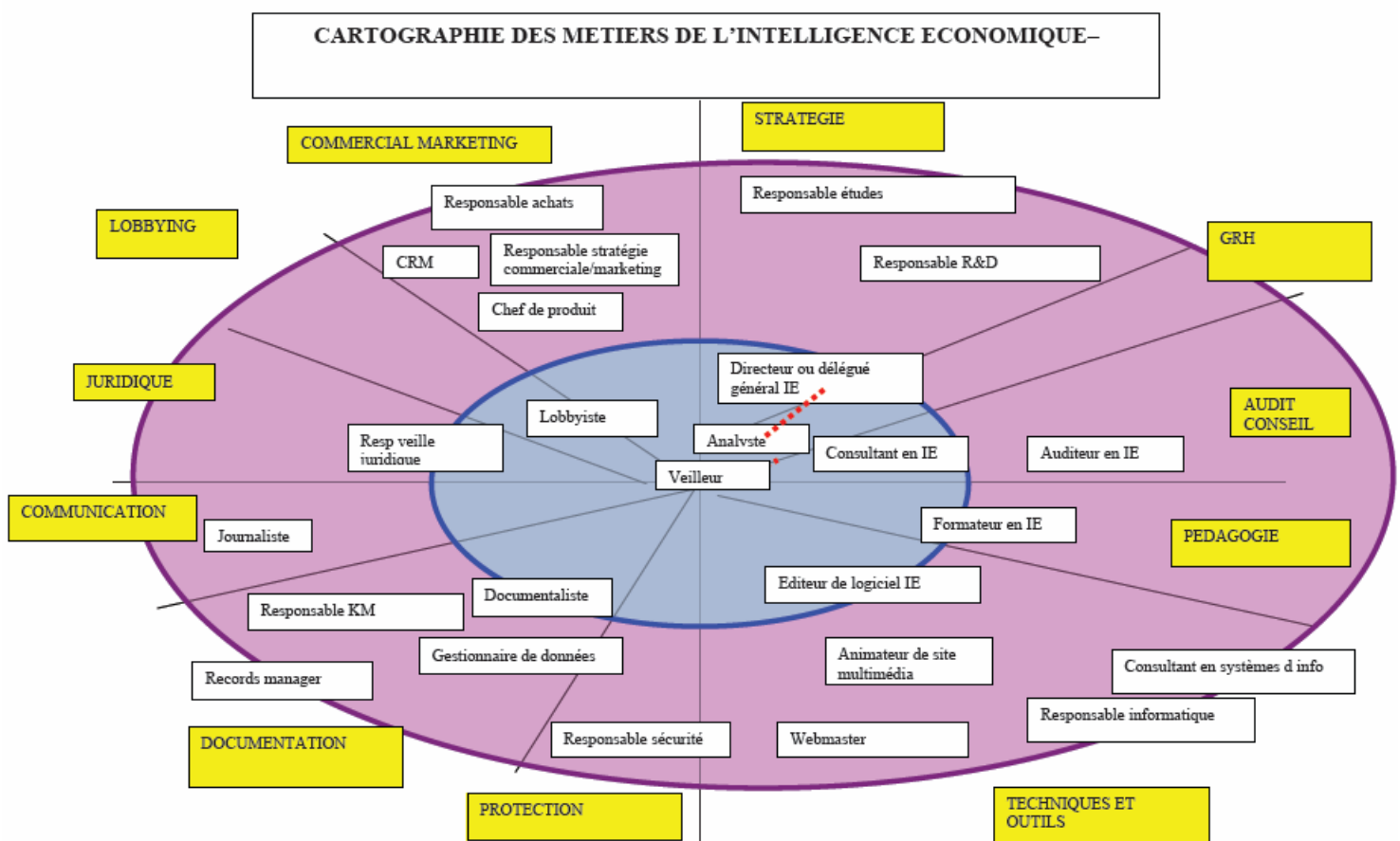
Les résultats complémentaires que l'on tire de ce sondage sur les professionnels de l'information-documentation sont :

- + Les métiers principaux sont des documentalistes généralistes (29% des répondants), des responsables de ressources documentaires (17%), des bibliothécaires (13%), des chefs de projet, Veilleurs ou KM (9%).
- + Parmi les compétences les plus citées on trouve les qualités suivantes : rigueur, curiosité, organisation, autonomie, réactivité, adaptabilité... Sur l'évolution de leur métier pour les 5 ans à venir, les professionnels voient des convergences avec les métiers de la qualité, du workflow, de la communication.

2) Les différents métiers liés à l'Intelligence Economique

L'évolution de l'Intelligence Economique dans le monde du travail a amené à la création de postes reliés directement à l' Intelligence Economique, tel que celui de Directeur général en Intelligence Economique, consultant en Intelligence Economique ou encore veilleur. Certains postes n'étant pas directement dans le cœur de l' Intelligence Economique, nécessitent cependant cette compétence pour mener à bien certaines tâches quotidiennes. Un journaliste aura en effet besoin d'effectuer une veille quotidienne de l'actualité et de la société, et une bonne connaissance des outils le lui permettant serait donc essentielle pour une meilleure productivité.

Selon la « cartographie de métiers de l' Intelligence Economique » faite par l'ADBS (l'Association de Professionnels de l'Information et de la Documentation), il existe 25 métiers de l' Intelligence Economique dans divers domaines, dont 10 sont directement liés à l' Intelligence Economique.



A partir de cette cartographie, je me suis attachée à définir l'ensemble de ces métiers pour en déduire les compétences nécessaires à exercer chacun de ces emplois. Ces compétences se basent aussi bien sur les connaissances nécessaires qui peuvent s'acquérir par une formation universitaire ou professionnelle, mais aussi sur la personnalité. C'est d'ailleurs sur ce dernier point que je me suis particulièrement focalisée pour effectuer une réelle corrélation entre les métiers et les profils MBTI. J'ai créé ce tableau des métiers à partir de sites traitant de l'emploi et d'orientation tels que :

- www.anpe.fr
- www.studyrama.com
- www.study.com
- www.aideemploi.com

Mais aussi des sites d'annonces d'emploi tels que :

- www.cadremploi.fr
- www.monster.com
- www.keljob.com

Les métiers de l'Intelligence Economique

METIER	DESCRIPTIF	QUALITE
Intelligence Economique		
Veilleur	Personne physique ou morale exerçant à la demande ou d'initiative, à temps plein ou partiel, dans le secteur privé ou public, une activité de recherche, de traduction, de mémorisation et de diffusion de l'information écrite ou orale, dans un ou plusieurs domaines de compétences. Le veilleur contribue à la performance, à l'innovation, à la prévention des risques et menaces et à la protection de l'organisation.	Bonne organisation Savoir synthétiser l'information Curieux et ouvert aux nouvelles technologies
Analyste	Personne physique ou morale exerçant à la demande ou d'initiative, à temps plein ou partiel, dans le secteur privé ou public, une activité de validation, d'interprétation et d'analyse de l'information dans un ou plusieurs domaines de compétences. L'analyste contribue à la performance, à l'innovation, à la prévention des risques et des menaces et à la protection de l'organisation.	

Pédagogie		
Formateur en IE	Enseignant en intelligence économique ou professionnel de l'intelligence économique participant à temps plein ou partiel à la transmission de connaissances et de savoir-faire dans le cadre de l'enseignement supérieur et de la formation continue.	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir un contenu pédagogique. - Transmettre des savoirs et des Savoir-faire inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées. - Manipuler et mettre en oeuvre les outils, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques. - Participer à l'élaboration des programmes de formation et aux orientations dans le cadre de la politique d'action définie par l'établissement. - Diffuser de l'information auprès des publics. - Entretenir des relations professionnelles avec l'environnement institutionnel et professionnel (représentation, participation à des congrès, colloques). - Evaluer les parcours individuels et en Assurer le suivi. - Etablir les bilans et rapports de stages. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'environnement socio-économique de l'entreprise et son fonctionnement, les pratiques professionnelles du marché et leurs évolutions. - Parler une ou plusieurs langues étrangères. - Utiliser des équipements informatiques (EAO, multimédias, systèmes experts...). <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>* L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'adapter en permanence à des publics divers. - Communiquer et faire Passer un message. - Percevoir les besoins et réactions individuelles. - Réguler les phénomènes de groupe. - S'approprier des nouveaux contenus et de nouvelles techniques.

Audit - Conseil		
Auditeur en Intelligence Economique	Personne physique ou morale susceptible d'auditer l'intelligence collective d'une organisation ou d'un groupement d'organisations en se référant à une méthodologie reconnue par les signataires de la présente liste afin d'implanter ou de réorganiser un système d'intelligence économique.	Suivent une méthodologie reconnue
Consultant en Intelligence Economique	Personne physique ou morale susceptible grâce à ses compétences de veilleur, d'analyste et dans la protection du patrimoine de conseiller des prises de décision dans les domaines relevant de l'intelligence économique.	Conseil : persuasion, analyse
Editeur de logiciel d'Intelligence Economique	Personne physique ou morale concevant et éditant des logiciels visant à favoriser le travail collectif des veilleurs, à collecter et à partager l'information utile aux veilleurs et analystes.	Bonnes connaissances informatiques, organisation , et clarté d'esprit, curieuse , et ouverte aux nouvelles technologies
Gestion des Ressources Humaines		
Directeur ou délégué général en Intelligence Economique	<p>Personne physique bénéficiant d'une délégation de pouvoir générale et pluridisciplinaire chargée dans une entreprise de coordonner et d'organiser l'activité des veilleurs, des analystes et des réseaux afin d'aider à la décision à l'influence à la performance et à la protection de l'organisation.</p> <p>Délégué :</p> <p>Personne physique exerçant les fonctions de directeur de l'intelligence économique dans un territoire, une administration ou un groupement d'organisations. (Pôle de compétitivité, branche professionnelle, syndicat, agglomération de communes, etc.)</p>	<p>Pluridisciplinaire, coordonner les différentes personnes, décider et gérer un groupe</p> <p>Issu généralement d'une formation universitaire Intelligence Economique et Développement des entreprises, le responsable de l'intelligence économique possède un certain nombre de qualités : sens de l'organisation, rigueur, méthode, goût du contact, réactivité et connaissances techniques.</p>
Lobbying		
Lobbyiste	Personne physique ou morale capable de proposer ou de conduire des actions d'influence ou de contre influence dans les domaines relevant de l'intelligence économique.	Persuasion, contacts, relationnel

Les métiers liés à l'Intelligence Economique

METIER	DESCRIPTIF	QUALITES
Stratégie		
Responsable Etudes	<p>Il définit la stratégie du projet dans le respect des délais, du budget et du cahier des charges.</p> <p>Il joue le rôle de maître d'oeuvre et rend compte au maître d'ouvrage. Il définit ses besoins en ressources et coordonne les équipes externes et internes mobilisées pour réaliser le projet.</p>	<p>Capacités d'écoute, de synthèse et d'organisation, Sens diplomatique et de la communication,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des techniques et des outils de veille, - Maîtrise des outils bureautiques et Internet, - Faculté à collecter et à structurer l'information, - Autonomie. <p>Force de travail, esprit vif, sociabilité et réactivité forte, inventif, rigoureux et fiable, bonne présentation, forte capacité d'analyse et de synthèse, qualité de présentation et d'animation de réunion ou de rencontre à bon niveau, forte autonomie</p>
Responsable R&D	<p>Il conçoit, définit et effectue les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés en milieu industriel, ainsi que les études d'amélioration des produits et des procédés existants.</p> <p>Il réalise des recherches appliquées, des études, des mises au point, des analyses, des essais, ou la mise en œuvre des innovations.</p> <p>Il anime et dirige des équipes de techniciens ou de cadres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Avoir une grande curiosité et une grande rigueur. · Etre capable de se remettre en question. · Avoir une bonne dose de ténacité et de persévérance. · Savoir rédiger avec un esprit de synthèse · Avoir des capacités d'analyse et une grande adaptabilité <p>Qualités relationnelles pour faire aboutir les projets. et doté d'un réel esprit d'équipe.</p> <p>S'adapter en permanence aux nouvelles technologies et aux différents projets.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Analyser et synthétiser des informations techniques et organisationnelles. · Se conformer à des processus méthodologiques rigoureux.
Commercial - Marketing		
Responsable achats	<p>Conclut tout ou partie des achats de matières premières, de produits élaborés, ou semi-élaborés ou de services nécessaires à la production de l'entreprise. Prospecte les</p>	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier et négoier les meilleurs services et fournitures. - Spécifier les besoins des services

	<p>marchés, évalue la capacité des fournisseurs à répondre aux impératifs de coûts, de délais, de qualité, de quantité. Négocie les meilleures conditions en tenant compte des objectifs techniques et commerciaux. Assure l'interface entre les fournisseurs, la production, la commercialisation et la recherche-développement. Peut animer et diriger une équipe.</p>	<p>internes (production, qualité, bureau d'études, méthodes, service commercial...).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclure les marchés et établir les contrats d'achats en prenant toutes les garanties techniques, économiques et juridiques nécessaires. - Suivre l'exécution des contrats. - Prospector et évaluer les fournisseurs et sous-traitants (études de marché) pour obtenir la rentabilité optimale (coûts, délais, qualité, quantité...). - Elaborer avec rigueur le cahier des charges des fournisseurs. - Actualiser un fonds documentaire de fournisseurs et de produits en participant à des expositions ou des salons et par la lecture de revues techniques. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser l'anglais. - Parler et Comprendre une autre langue étrangère. - Connaître l'informatique de gestion. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>* L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Argumenter et Convaincre pour Conclure les négociations avec les fournisseurs. - Créer une relation de partenariat. - Evaluer les risques et prendre des décisions concernant le choix des fournisseurs et des sous-traitants. - Anticiper les évolutions techniques pour proposer des modifications dans les produits et les équipements utilisés. - travailler en concertation avec les responsables des services techniques. - Anticiper les fluctuations du marché (sources diverses d'information).
<p>CRM</p>	<p><i>Intégration du CRM dans l'entreprise</i></p> <p>La mise en place de solutions de CRM dans une entreprise ne consiste pas uniquement à installer un logiciel ad-hoc, mais à modifier l'organisation de l'entreprise tout entière, ce qui</p>	

	<p>implique une nécessaire prise en compte d'un projet de conduite de changement. En effet la mise en place d'une stratégie de CRM impose des modifications structurelles, de compétences et de comportements.</p>	
<p>Responsable stratégie commerciale / Marketing</p>	<p>chargé de définir les grandes lignes de la stratégie commerciale d'une entreprise ou de l'un de ses services. Il réalise des analyses marketing très poussées, en recueillant des informations sur le marché et la concurrence et en tenant compte des besoins et des attentes du client.</p>	<p>D'une très grande adresse relationnelle, souple, pédagogue et communicant, créatif mais aussi méthodique et organisé.</p>
<p>Chef de produit</p>	<p>Assure la responsabilité ou participe au développement d'un produit ou d'une ligne de produits, d'un service ou d'une ligne de services, depuis leur conception jusqu'à leur mise à disposition sur le marché. A partir d'une analyse de marché (informations du terrain, études externes) et en fonction des objectifs de l'entreprise, propose une définition du produit, conçoit les plans d'action commerciale et les campagnes promotionnelles. Suit l'évolution commerciale de sa gamme, assiste la force de vente, coordonne les activités qui concourent à la réalisation du plan mercatique (marketing)/produit. Peut être responsable des résultats. Peut aussi, dans les entreprises industrielles, suivre la production et veiller à la qualité.</p>	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collecter et Analyser les informations internes et externes Se rapportant au marché du produit et à son environnement économique et culturel. - Identifier les besoins des clients ou des utilisateurs. - Définir une gamme de produits adaptés aux objectifs en termes de faisabilité économique et technique. - Proposer les plans d'action commerciale pour les produits : cibles à atteindre, prix de vente, circuit de distribution, campagne de communication, argumentaire, actions promotionnelles. - Préparer le budget. - Collaborer à la mise au point et au développement de produits nouveaux. - Assister la force de vente dans la stratégie de vente et l'élaboration de l'argumentaire de vente du produit ; l'aider dans son activité. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiquer une seconde langue étrangère. - Maîtriser l'informatique de gestion. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'emploi/métier requiert d'être capable de : <ul style="list-style-type: none"> - Synthétiser l'ensemble des facteurs utiles à un plan mercatique (marketing). - Evaluer les risques et les opportunités pour l'entreprise de développer, de modifier un produit. - Assurer la convergence des acteurs impliqués dans la réalisation du plan mercatique

		(marketing). - Etre à l'écoute des opérationnels de terrain. - Anticiper les besoins de la clientèle pour Créer des produits adaptés aux spécificités économiques et culturelles.
Juridique		
Responsable veille juridique		
Communication		
Journaliste	Diffuse une information par voie de presse (écrite, parlée, télévisée, télématique...) en assurant une fonction de médiateur entre un événement, un fait, un thème et un public. Décide du mode de traitement du sujet en fonction du public visé, de sa propre sensibilité et des orientations de l'organe de presse concerné. Peut être chargé du traitement direct de l'information (rédaction d'articles, reportages photographiques ou cinématographiques...), d'un traitement plus formel (présentation, mise en pages, enchaînement des sujets, titrage...), ou de l'orientation générale des publications (composition du sommaire, harmonisation...)	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choisir un événement, un fait ou un thème (informations événementielles, sujets socioculturels, scientifiques ou techniques...) devant intéresser son public. - Chercher et recueillir l'information et la vérifier. - Traduire ou faire traduire l'événement, le fait ou le thème dans un langage médiatique pour produire une information adaptée au support et au public. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiquer une ou plusieurs langues étrangères. - Posséder un "carnet d'adresses". - Pratiquer la publication assistée par ordinateur (PAO). <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'emploi/métier requiert d'être capable de : <ul style="list-style-type: none"> - S'intéresser à l'environnement et savoir l'observer avec un regard sélectif. - Faire abstraction de ses propres représentations et idées pour transmettre l'information avec objectivité. - faire face à des situations pouvant comporter des risques physiques. - Respecter des règles déontologiques. - S'adapter aux impératifs du traitement de l'information.
Documentation		
Record manager	désigne la gestion des documents internes et des données électroniques qu'un organisme ou une entreprise doit conserver comme preuves de	<p>Capacités liées à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'emploi/métier requiert d'être capable de : <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer avec les

	<p>son activité, des transactions qu'elles a opérées, des relations qu'elles a entretenues avec ses partenaires...Il s'agit donc "d'archives vivantes", correspondant, dans la pratique archivistique, aux archives courantes (documents nécessaires aux activités régulières de l'organisme) et intermédiaires (documents n'ayant plus d'utilité opérationnelle mais constituant néanmoins des preuves pour défendre ou établir les droits de l'organisme). Le records management s'appuie donc sur la combinaison de trois métiers : celui de l'archiviste, celui du documentaliste et celui de gestionnaire de la qualité. Le records manager doit être capable d'estimer la valeur de l'information qui sera la trace de l'activité de l'organisme ou de l'entreprise pour ne conserver que certains documents, dont la présence est justifiée.</p>	<p>utilisateurs et les partenaires extérieurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se conformer à des méthodes rigoureuses de recherche et de gestion des informations. - synthétiser des informations. - Anticiper les demandes et Adapter le niveau de recherche aux savoirs et aux spécificités techniques des usagers. - Concevoir et Développer des produits nouveaux correspondant aux besoins des utilisateurs. - travailler en équipe. - S'adapter aux nouvelles technologies.
<p>Responsable KM</p>	<p>Il doit rationaliser la production, la diffusion, et l'archivage des documents. Son rôle est de transcrire, capitaliser et transmettre les connaissances documentaires et celles des employés. Le KM mène donc naturellement à la gestion de contenu, tout autant qu'il repose sur elle. Sans oublier que dans le KM, il y a l'idée de collaboration.</p> <p>MOTS CLES : <i>visibilité et circulation de l'information, notion de partage, connaissance terrain, économie du savoir</i></p>	<p>Qualités de communication et de pédagogie essentiellement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre empathique - Mettre en confiance, savoir traduire les besoins et les compétences - Savoir mettre en relation des univers de langage différents pour qu'ils se rencontrent et échangent entre eux : synergie - Homme de terrain, curieux, avec une approche anthropocentrée
<p>Documentaliste</p>	<p>Collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'informations ou des utilisateurs potentiels les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins d'information, de formation, ou de loisir. Gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques documentaires appropriées. Après analyse des besoins, recherche, sélectionne, traite cette information, quel que soit le support. Elabore une gamme de produits communicants répondant aux besoins des usagers. Peut aussi réaliser, à la demande, des recherches ou des études sur des sujets spécifiques. Peut être appelé à effectuer la veille documentaire</p>	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repérer et identifier les demandes et les besoins des utilisateurs, les conseiller et les orienter. - Rechercher les sources d'information pertinentes. Identifier, sélectionner, valider et actualiser l'information écrite et audiovisuelle, la traiter. - Gérer, approvisionner et enrichir le fonds documentaire. - Organiser le traitement de l'information : enregistrer, analyser, classer, indexer, dans un système manuel ou informatisé facilitant la recherche et la consultation. - Concevoir, fabriquer et promouvoir une gamme de produits et de

	(surveillance de l'information innovante).	<p>services.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre à disposition ou diffuser l'information, les ouvrages et les documents. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posséder une bonne connaissance du secteur d'activité de l'entreprise. - Maîtriser l'anglais ou une deuxième langue étrangère. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>* L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer avec les utilisateurs et les partenaires extérieurs. - Se conformer à des méthodes rigoureuses de recherche et de gestion des informations. - synthétiser des informations. - Anticiper les demandes et Adapter le niveau de recherche aux savoirs et aux spécificités techniques des usagers. - Concevoir et Développer des produits nouveaux correspondant aux besoins des utilisateurs. - travailler en équipe. - S'adapter aux nouvelles technologies.
Gestionnaire de données	Dans le cadre de l'alimentation d'une banque de données (notamment numériques ou factuelles), assure plus particulièrement la vérification et la mise en forme des données élémentaires afin de garantir la cohérence et la qualité de la collection de données.	rigoureux, organisé et réactif, esprit critique, sens du travail en équipe
Protection		
Responsable sécurité : Responsable de la sécurité des systèmes d'information	<p>Il est chargé de la définition et de la mise en œuvre de la politique de sécurité de l'entreprise. Il possède en outre un rôle stratégique d'information, de conseil et d'alerte de la direction générale sur les risques en matière de sécurité informatique.</p> <p>La fonction de RSSI est essentiellement managériale et consiste à encadrer une équipe d'ingénieurs et de techniciens d'exploitation, dont il organise et contrôle le travail.</p>	<p>Au-delà de ses qualités techniques et managériales il doit aussi se distinguer par ses qualités humaines et de communication. Sans compter la diplomatie et le don de persuasion pour justifier et négocier un budget ou des dépenses auprès de sa direction, qu'elle soit celle des systèmes d'information, celle du personnel, la direction financière ou plus rarement la direction générale.</p>
Techniques et outils		
Webmaster	Développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des	Compétences techniques de

	<p>contenus de communication interne ou externe, au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle. Conçoit ou met en oeuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement. Peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication. Peut participer à d'autres aspects de la communication dans le domaine commercial, technique, social, dans les situations de crise, avec les services concernés. Dans une fonction de direction, gère, organise et coordonne les plans de développement de la communication pour assurer la promotion de l'identité et de l'image de marque de l'entreprise.</p>	<p>base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueillir (au moyen d'entretiens, réunions, enquêtes, reportages...), vérifier et sélectionner, les informations actualisées relatives à la vie de l'entreprise, pour les diffuser à l'intérieur ou à l'extérieur. - proposer les moyens et Choisir les supports de communication. - Concevoir les contenus des messages, avec un langage et un style adaptés. - mettre en oeuvre les actions de communication les plus efficaces. - Assurer les contacts avec les interlocuteurs de l'entreprise (internes, externes) et les médias (journalistes...). - négocier avec les prestataires et les fournisseurs et Suivre les productions de documents. - Organiser et gérer les activités matérielles, les dossiers administratifs (fichier de relations...) et budgétaires des actions de communication. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérifier les banques de données. - Connaître les technologies de communication multimédia. - Maîtriser la gestion et la publication assistée par ordinateur (GPAO, PAO). - Posséder des notions de graphisme et de peinture. - Pratiquer une ou plusieurs langues étrangères. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>* L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre à l'écoute des hommes et des événements. - Entretenir et Développer un réseau de relations professionnelles. - Hiérarchiser les informations selon leur importance et leur urgence. - Argumenter, réfuter, convaincre. - Dialoguer avec des interlocuteurs variés. - Imaginer des produits d'information adaptés aux situations. - Evaluer les retombées des actions de communication.
--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir un rythme souvent intense.
<p>Animateur de site multimédia</p>	<p>Il s'assure du contenu et fait vivre le site. Développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication interne ou externe, au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle. Conçoit ou met en oeuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement. Peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication. Peut participer à d'autres aspects de la communication dans le domaine commercial, technique, social, dans les situations de crise, avec les services concernés. Dans une fonction de direction, gère, organise et coordonne les plans de développement de la communication pour assurer la promotion de l'identité et de l'image de marque de l'entreprise.</p>	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueillir (au moyen d'entretiens, réunions, enquêtes, reportages...), vérifier et sélectionner, les informations actualisées relatives à la vie de l'entreprise, pour les diffuser à l'intérieur ou à l'extérieur. - proposer les moyens et Choisir les supports de communication. - Concevoir les contenus des messages, avec un langage et un style adaptés. - mettre en oeuvre les actions de communication les plus efficaces. - Assurer les contacts avec les interlocuteurs de l'entreprise (internes, externes) et les médias (journalistes...). - négocier avec les prestataires et les fournisseurs et Suivre les productions de documents. - Organiser et gérer les activités matérielles, les dossiers administratifs (fichier de relations...) et budgétaires des actions de communication. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérifier les banques de données. - Connaître les technologies de communication multimédia. - Maîtriser la gestion et la publication assistée par ordinateur (GPAO, PAO). - Posséder des notions de graphisme et de peinture. - Pratiquer une ou plusieurs langues étrangères. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'emploi/métier requiert d'être capable de : - Etre à l'écoute des hommes et des événements. - Entretenir et Développer un réseau de relations professionnelles. - Hiérarchiser les informations selon leur importance et leur urgence. - Argumenter, réfuter, convaincre. - Dialoguer avec des interlocuteurs variés. - Imaginer des produits d'information adaptés aux situations.

		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les retombées des actions de communication. - Maintenir un rythme souvent intense.
Responsable Informatique	<p>Négocie puis prescrit des solutions en matière d'informatique dans les domaines administratif, industriel, scientifique, technique... Assure l'organisation, le suivi et la validation des développements informatiques faisant l'objet de ses prescriptions. Peut être également chargé des études fonctionnelles (mode d'organisation, description des traitements de données, des résultats) et de la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement en matière d'organisation du travail et de la formation des utilisateurs. Assure le plus souvent l'encadrement hiérarchique des études informatiques, parfois de l'ensemble du service informatique. Dans ce dernier cas, et selon le mode d'organisation en place dans l'entreprise, participe ou procède à la définition des objectifs en matière de développement informatique.</p>	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des solutions (méthodes, processus...) aptes à répondre aux exigences de l'entreprise. - Procéder à l'établissement des cahiers des charges et si besoin des dossiers fonctionnels, en liaison avec les utilisateurs. - Déterminer les moyens nécessaires à la réalisation des développements (ressources humaines et matérielles). - planifier les travaux de développement. - Assurer la recette fonctionnelle des applications. - Participer à l'élaboration des jeux d'essais. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre une langue étrangère, notamment l'anglais. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'emploi/métier requiert d'être capable de : - S'adapter à des interlocuteurs variés et divers. - Développer des liaisons techniques et fonctionnelles avec les services interlocuteurs. - S'adapter de manière permanente à de nouvelles technologies. - Analyser et synthétiser des informations d'ordre technique et relationnel.
Consultant en systèmes d'information	<p>Négocie puis prescrit des solutions en matière d'informatique dans les domaines administratif, industriel, scientifique, technique... Assure l'organisation, le suivi et la validation des développements informatiques faisant l'objet de ses prescriptions. Peut être également chargé des études fonctionnelles (mode d'organisation, description des traitements de données, des résultats) et de la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement en matière d'organisation du travail et de la formation des utilisateurs. Assure le plus souvent l'encadrement</p>	<p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des solutions (méthodes, processus...) aptes à répondre aux exigences de l'entreprise. - Procéder à l'établissement des cahiers des charges et si besoin des dossiers fonctionnels, en liaison avec les utilisateurs. - Déterminer les moyens nécessaires à la réalisation des développements (ressources humaines et matérielles). - planifier les travaux de développement.

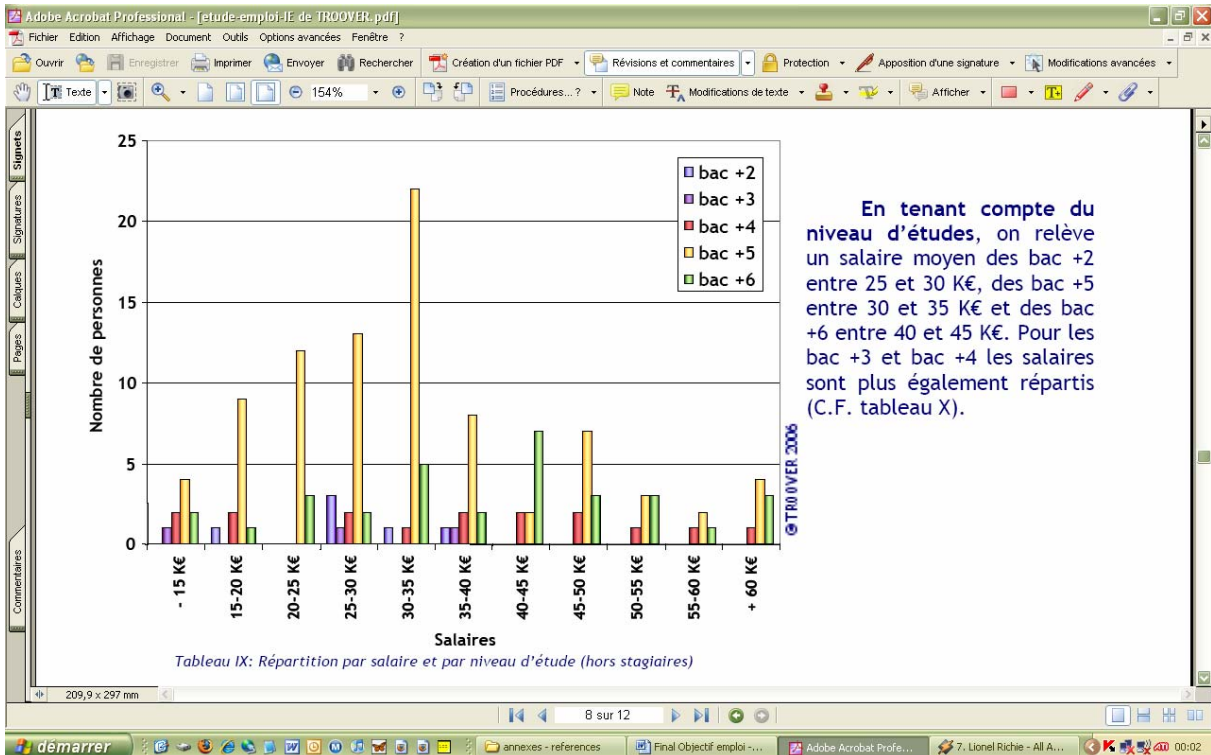
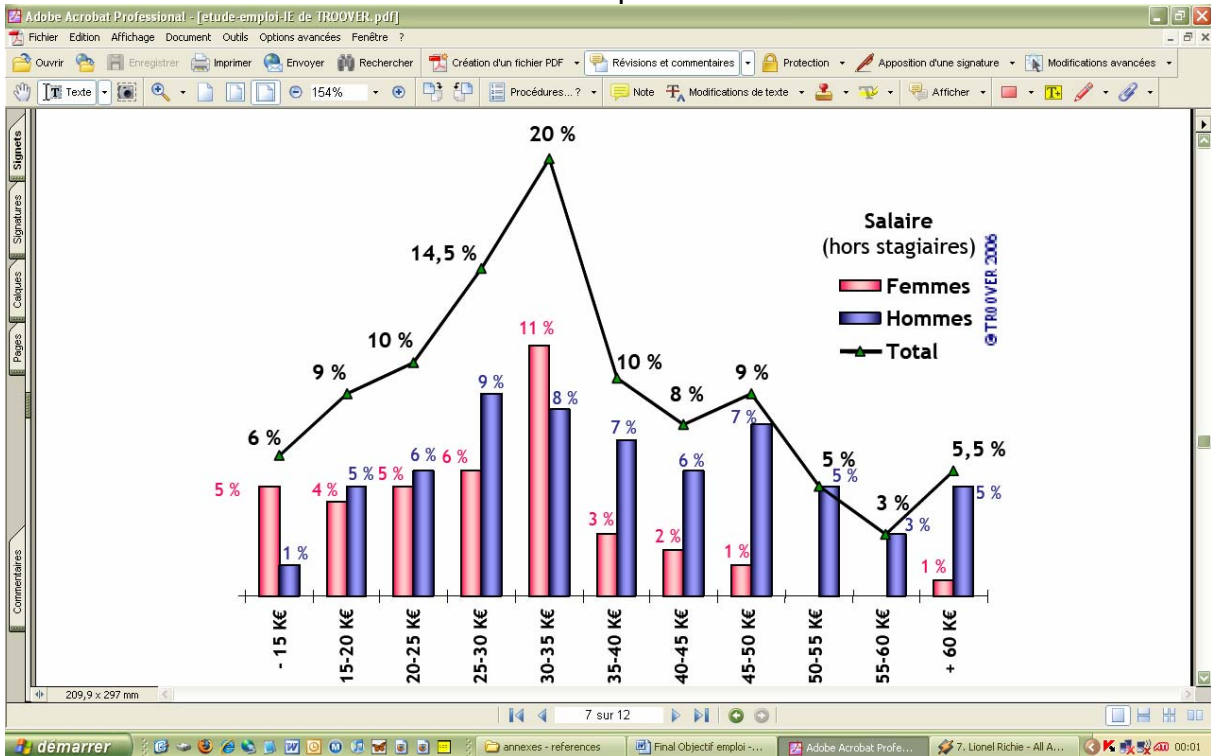
	<p>hiérarchique des études informatiques, parfois de l'ensemble du service informatique. Dans ce dernier cas, et selon le mode d'organisation en place dans l'entreprise, participe ou procède à la définition des objectifs en matière de développement informatique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la recette fonctionnelle des applications. - Participer à l'élaboration des jeux d'essais. <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre une langue étrangère, notamment l'anglais. <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>* L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'adapter à des interlocuteurs variés et divers. - Développer des liaisons techniques et fonctionnelles avec les services interlocuteurs. - S'adapter de manière permanente à de nouvelles technologies. - Analyser et synthétiser des informations d'ordre technique et relationnel.
--	--	--

N'ayant pas d'informations sur le métier de veille juridique, j'ai porté mon étude sur 24 métiers.

3) Salaires

Cf. Enquête 2005 ADBS

Cf. ADBS 2005 - Observatoire de l'emploi



PARTIE II
MBTI et Intelligence
Economique

1) Le test MBTI (Myers Briggs Type Indicator)

Initiée dans les années 1930 par Carl Gustav Jung, la théorie des types psychologiques a été reprise pendant plus de 40 ans par Isabel Briggs Myers et sa mère, Katherine Cook Briggs pour aboutir au test MBTI. Ce test, qui a évolué au fil du temps, est aujourd'hui le plus utilisé au monde car selon le *Center for Applications of Psychological Type*, environ 2 000 000 de personnes par an l'effectuent que ce soit pour un recrutement ou une orientation professionnelle.

Parmi les nombreux tests de personnalité qui existent, le test MBTI n'est pas un choix exhaustif. D'autres tests offrent de très bons résultats et sont utilisés au quotidien par les recruteurs. Mais du fait de sa notoriété et de son histoire, nous avons choisi ce test en particulier parce qu'il s'adapte à cette étude.

Ce test s'appuie sur les préférences de chaque personne. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, ou de bons ou mauvais profils. Ceux-ci permettent juste de montrer quel profil est le mieux adapté à une profession, et donc dans quel domaine un individu devrait s'orienter.

L'indicateur MBTI identifie alors 16 grands types de personnalités à partir des 2 préférences possibles sur chacune des 4 dimensions suivantes :

- Orientation de l'énergie : Extraversion (E) / Introversion (I)
- Recueil de l'information : Sensation (S) / Intuition (I)
- Prise de décision : Pensée (T) / Sentiment (F)
- Mode d'action : Jugement (J) / Perception (P)

Chaque personne utilise généralement chacune des deux préférences proposées dans sa vie quotidienne et professionnelle, mais le test démontre celle qui prend la place la plus importante. Le test peut en effet apporter un résultat sur la clarté des préférences :

Par exemple : Pour une personne ayant obtenu 30% de préférences d'extraversion et 70% de préférences d'introversion, son profil MBTI commencera donc par I. Cette personne sera donc de nature plus introvertie.

Une fois que chaque préférence dans les 4 domaines est identifiée, on obtient un type MBTI. Ceux-ci sont au nombre de 16 :

INTP	INTJ	ENTJ	ENTP
INFP	INFJ	ENFP	ENFJ
ISTP	ISTJ	ESTP	ESTJ
ISFP	ISFJ	ESFP	ESFJ

Il est aussi important d'introduire une variable aux tests de personnalité en fonction de la sincérité des réponses face à la réalité des personnes questionnées. En effet, celles-ci doivent bien faire la différence entre ce qu'elles sont, ce qu'elles pensent être, et ce qu'elles voudraient être. Pour cela, un travail sur soi est souvent nécessaire. De plus, les préférences peuvent changer au fur et mesure du temps en fonction de la vie et des expériences de chaque individu. Ainsi, un test réalisé n'est pas toujours valable tout au long d'une vie professionnelle.

Si le test MBTI apporte des résultats fiables, il ne peut être le seul et unique outil d'un recruteur qui doit l'utiliser pour justifier ou non un placement pour un poste en Intelligence Economique.

2) Comparaison des qualités nécessaires à un emploi en Intelligence Economique et les différents types MBTI

A partir de ma recherche sur les différents emplois en Intelligence Economique, j'ai pu en extraire les qualités majeures demandées à tout individu souhaitant travailler dans ce domaine :

- Sociabilité
- Sens du contact
- Capacités de persuasions
- Grandes qualités relationnelles
- Imaginatif
- Original
- Méthodologie
- Ouverture aux nouvelles technologies
- Esprit d'analyse et de synthèse
- Sens critique
- Esprit organisé

J'ai par la suite classé ces qualités requises en fonction des 4 domaines de préférences du test MBTI que j'ai comparé au test :

Qualités des personnes travaillant dans l'IE

Orientation de l'énergie	Mode de perception	Critère de prise de décision	Passage à l'action
Sociabilité Sens du contact Grandes qualités relationnelles	Ouverture aux nouvelles technologies Imaginatif Original	Esprit d'analyse et de synthèse Sens critique Capacités de persuasions	Esprit organisé Methodologie

Qualités des différents profils MBTI

Orientation de l'énergie		Mode de perception	
EXTRAVERSION (E)	INTROVERSION (I)	SENSATION (S)	INTUITION (N)
Initiateur Expressif Sociable Actif Enthousiaste	Récepteur Réservé Intime Réfléchi Tranquille	Concret Réaliste Pratique Expérimentateur Traditionnel	Abstrait Imaginatif Conceptuel Théorique Original

Critère de prise de décision		Passage à l'action	
PENSEE (T)	SENTIMENT (F)	JUGEMENT (J)	PERCEPTION (P)
Logique Raisonnable Tranchant Critique Ferme	Empathique Bienveillant Conciliant Compréhensif Sensible	Systematique Organisé Prépare à l'avance Programmé Methodique	Décontracté Ouvert Motivé par la pression Spontané Improvisateur

Les préférences MBTI en gris sont celles qui correspondent le mieux aux qualités d'un emploi en Intelligence Economique. Ainsi on obtiendrait un type de l'Intelligence Economique qui serait le suivant :

ENTJ

3) ENTJ : un profil MBTI complet pour l'IE, mais non exhaustif

Profil du ENTJ :

Logique et systématique, il s'appuie sur des données concrètes. Il aime les procédures, les plans d'action. Il est le chef de tous les groupes auxquels il appartient. Il aime la difficulté pour en venir à ce que les choses tournent bien. C'est une personne franche avec de bonnes qualités relationnelles.

Si les ENTJ apparaissent comme les plus appropriés aux métiers de l'Intelligence Economique, une étude plus approfondie des différents types MBTI montre que d'autres profils peuvent tout aussi bien s'y associer.

En effet, David Keirsej a identifié 4 grands tempéraments en regroupant 8 groupes psychologiques :

- Les gardiens : SJ (qui représentent 45% de la population totale)
Les besoins de base du Gardien sont l'adhésion au groupe et la responsabilité. Ils ont besoin de savoir qu'ils font leur devoir. Ils valorisent la stabilité, la sécurité et le sens de la communauté. Ils se fient à la hiérarchie et à l'autorité et peuvent être surpris quand d'autres vont à l'encontre de ces structures sociales. Les gardiens savent comment les choses ont toujours été faites, et donc ils anticipent les problèmes. Ils ont le chic pour suivre les règles, les procédures et le protocole.
- Les artisans : SP (qui représentent 23% de la population totale)
Les besoins de base des Artisans sont d'avoir la liberté d'agir sans obstacle et de voir un résultat marqué à leurs actions. Les artisans valorisent hautement l'esthétique, que ce soit dans la nature ou dans l'art. Leurs énergies sont concentrées sur la performance adroite, la variété et la stimulation. Les artisans ont tendance à être doués à employer les moyens disponibles pour accomplir un but. Leur créativité est révélée par la variété de solutions qu'ils trouvent. Ils sont doués à l'utilisation des instruments, que l'instrument soit la langue, les théories, un pinceau ou un ordinateur.
- Les idéalistes : NF (qui représentent 17% de la population totale)
Les besoins de base de l'Idéaliste sont d'avoir un but à atteindre et de travailler à améliorer les choses. Les idéalistes ont besoin d'avoir un sens

unique de l'identité. Ils valorisent l'union et l'authenticité. Les idéalistes préfèrent les interactions coopératives centrées sur l'éthique et la moralité. Ils ont tendance à être doués à unifier des personnes différentes et à aider les individus à réaliser leur potentiel. Ils construisent des ponts entre les gens par l'empathie et la clarification de questions plus profondes.

- Les rationnels : NT (qui représentent 15% de la population totale)

Les besoins de base du Rationnel sont la maîtrise de concepts, de connaissance et de compétence. Ils veulent comprendre les principes de l'univers et apprendre ou même développer des théories pour tout. Ils valorisent l'expertise, la consistance logique, les concepts et les idées, et cherchent le progrès. Ils analysent abstraitement une situation et considèrent en amont les possibilités. La recherche, l'analyse, la quête de modèles et le développement d'hypothèses seront probablement leur façon d'opérer naturelle.

Ainsi, nous pouvons nous apercevoir que parmi les 4 grands tempéraments, les rationnels correspondent aux qualités recherchés dans les emplois d'Intelligence Economique. Leur sens logique et d'analyse, ainsi que leur recherche continuelle du progrès sont en parfaite adéquation avec ces métiers. Sachant qu'un employé de l'Intelligence Economique doit généralement avoir de sens relationnel développé, un profil MBTI se basant sur l'extraversion plutôt que l'introversion me semble plus approprié. En ajoutant cette donnée, à celle du tempérament rationnel, j'ai obtenu les profils suivants :

ENTJ (que j'avais proposé ci-dessus)
et
ENTP

Profil du ENTP :

Possédant une créativité incessante et originale, il aime à voir les autres appliquer ses plans, mais, le plus souvent, la réalisation l'ennuie. Il peut devenir versatile et ses improvisations se transformer en pagaïe.

En observant les profils les uns après les autres, je me suis aperçue que les personnes avec un profil **INTP** et **INTJ** peuvent aussi parfaitement prétendre à des postes en Intelligence Economique. Etant des introvertis, ils auront cependant plus de difficultés à utiliser leurs contacts personnels pour avoir accès à certaines informations, et devront justement apprendre à développer leur sens relationnel pour une meilleure compétitivité dans leur travail.

Profil du INTP :

Le mode de vie primaire de l'INTP est tourné vers l'intérieur, où il traite les choses rationnellement et logiquement. Son mode auxiliaire est externe et il perçoit les choses essentiellement au moyen de son intuition.

Les INTP vivent dans un monde de possibilités théoriques. Ils voient tout du point de vue de l'amélioration des choses. Ils vivent essentiellement à l'intérieur de leurs propres esprits, en ayant la capacité d'analyser des problèmes difficiles, d'identifier des modèles et de trouver des explications logiques. Ils cherchent la clarté dans tout et sont donc poussés à créer du savoir. Ils ont un talent certain pour saisir les principes sous-jacents des choses et en définir les caractéristiques essentielles. Ils cherchent à définir avec précision et à apporter de la cohérence aux systèmes. Ils trouvent facilement les incohérences. Pour eux, le monde est là avant tout pour être compris ; la réalité est banale, un pur terrain pour démontrer des idées.

Profil du INTJ :

Tout comme pour les INTP, le mode de vie primaire de l'INTJ est tourné vers l'intérieur, où il traite les choses rationnellement et logiquement. Son mode auxiliaire est externe et il perçoit les choses essentiellement au moyen de son intuition.

Il vit dans le monde d'idées et la planification stratégique. Il estime l'intelligence, la connaissance et la compétence et a typiquement de hauts standards à respecter, qu'il s'efforce continuellement d'accomplir. Avec une Intuition Introvertie dominant leur personnalité, l'INTJ concentre son énergie en observation le monde, et produit des idées et des possibilités. Leur esprit cueille constamment l'information et en fait des associations. Il est énormément perspicace et est d'habitude très rapide pour comprendre de nouvelles idées. Cependant, son intérêt primaire n'est pas de comprendre un concept, mais plutôt de l'appliquer d'une façon utile. À la différence de l'INTP, il ne suit pas l'idée autant qu'il peut probablement le faire, cherchant seulement à la comprendre entièrement. Il a un besoin de fermeté et d'organisation dans son travail.

4) Les profils de la promotion du master 2 IET de l'institut Ingémédia de Toulon

J'ai réalisé les profils MBTI d'un certain nombre d'étudiants du master 2 IET de l'institut Ingémédia de Toulon. Cette promotion qui vient d'univers différents, tant sur un point de vue culturel que scolaire, a des profils MBTI tout aussi variés. 10 profils différents sont présents sur les 16 personnes interrogées.

8 personnes correspondent parfaitement aux différents profils de l'Intelligence Economique (ENTP, ENTJ, INTP, INTJ).

Nom	Profil MBTI
Vincent	<i>INTP</i>
Christophe J	INTP
Frédérique	ENFJ
Oumama	INFP
Cheikh Omar	INFJ
Julien	INFJ
Slim	<i>ISFP</i>
Lamyae	INTJ
Jacky	INTJ
Yazid	<i>ENFP</i>
Nizar	ISTJ
Ibrahima	ISTJ
Luc	ENTJ, ENTP
François	ENTJ
Souâad	ENTJ
Christophe T	ENTP

5) Mise en relation des emplois en Intelligence Economique, des profils MBTI, et des étudiants du master 2 IET de l'institut Ingémédia de Toulon

Pour finaliser cette étude, j'ai cherché à mettre en relation les profils MBTI correspondant le mieux aux 24 emplois en Intelligence Economique. Ainsi, j'ai repris chaque définition d'emploi, les compétences et qualités requises pour l'exercer, pour enfin mettre en corrélation ces métiers avec les profils MBTI y correspondant. Le tableau ci-dessous montre donc les profils MBTI associés aux différentes professions de l'Intelligence Economique, ainsi que les étudiants correspondant le mieux, en fonction de leur type de personnalité, aux différents métiers.

Trois étudiants ont des profils qui ne correspondent à aucune de emplois en Intelligence Economique. Il semblerait que si Slim, Nizar et Ibrahima ne semblent pas être faits pour travailler dans l'Intelligence Economique, je leur préconiserai de revenir vers leur formation initiale, dans la Gestion et le Droit.

Veilleur en IE	ENTJ ENTP INTP INTJ	François Souâad Luc Christophe T. Jacky Lamyae Vincent Christophe J.
Analyste en IE	ENTJ ENTP INTP INTJ	François Souâad Luc Christophe T. Jacky Lamyae Vincent Christophe J.
Formateur en IE	ESTJ	
Auditeur en IE	ENTJ ESTP	François Souâad Luc
Consultant en IE	ENTJ ESTP	François Souâad Luc
Editeur de logiciels IE	INTJ INTP ESTP	Vincent Christophe J. Lamyae

		Jacky
Direction ou délégué général en IE	ENTJ ENTP	François Souâad Luc Christophe T.
Lobbyiste	ENTJ ESTP ENTP	François Souâad Luc Christophe T.
Responsable Etudes en IE	ESTJ INTJ INTP	Jacky Lamyae Vincent Christophe J.
Responsable R&D	INTJ INTP	Lamyae Jacky Vincent Christophe J.
Responsable Achats / Commercial	ESTJ	
CRM	ESTJ	
Responsable Stratégie commerciale / Marketing	ESTP ENTP ENTJ	François Souâad Luc
Chef de produit Marketing	ESTP ENTP ENTJ	François Souâad Luc
Journaliste	INFP ENFP	Oumama Yazid
Record Manager	ENTJ	François Souâad Luc
Responsable KM	ENFJ	Frédérique
Documentaliste	ENTJ	François Souâad Luc
RSSI	ESTP	

Webmaster	INFJ	Julien Cheikh Omar
Animateur de sites Internet	INFJ	Julien Cheikh Omar
Responsable Informatique	INTJ INTP	Vincent Christophe J. Lamye Jacky
Consultant en systèmes d'information	ESTP INTJ INTP	Vincent Christophe J. Lamye Jacky

PARTIE III.
**III. Les entreprises qui
recrutent**

Dans le domaine de l'intelligence économique, on peut postuler pour plusieurs types d'entreprises. Que ce soit les cabinets de consultants, les grands groupes,

1) Cabinets de consultants IE, Editeurs de logiciels IE, Grand groupes

Dans la deuxième édition du Top 100 de l'intelligence économique, nous pouvons avoir les contacts des personnes clés en charge de l'intelligence économique de différents cabinets, éditeurs, grands groupes.

Si l'on veut postuler à l'une de ces entreprises, on peut se référer au travail de réseaux du Top 100 de l'intelligence économique de JORGE Christophe.

Supposons que l'on veut postuler chez un grand compte, on pourra contacter la personne responsable de l'intelligence économique pour ce grand compte

2) PMI-PME sur l'innovation, Pôles de compétitivités

Listing des pôles de compétitivité en France et spécialisations

Listing des entreprises qui sites Web d'

3) ETAT, Conseil General, Conseil Régional, ONG

Pour pouvoir travailler pour l'Etat, on peut passer des concours liés au métiers de l'information-documentation afin d'intégrer les collectivités territoriales et services de l'Etat

4) Partir à l'étranger (expatriation Angleterre, Suède, Japon, Etats-Unis)

Certaines entreprises en plus de mettre une rubrique recrutement sur leur site Web afin de recruter de nouveaux collaborateurs appliquent une politique de recrutement en diffusant des annonces dans les principaux sites d'emploi.

Voici un listing non exhaustif des principaux sites d'emplois sur lequel on peut trouver des offres en IE :

Les sites généralistes :

Ces sites drainent l'essentiel des offres d'emploi en France. On y trouve aussi des informations pratiques pour décrocher un job, ainsi que de nombreux services originaux et souvent méconnus.

- Apec.fr : incontournable
- Cadremploi.fr : autre site de référence des cadres
- CadresOnline.com : pour les métiers commerciaux et de services
- Monster.fr : beaucoup d'annonces mais peu ciblées
- Keljob.com : des sites partenaires pour accompagner votre recherche
- Jobmeeters.com : pour décrocher un emploi en se faisant des relations
- Streamjobs.net : révolution dans le recrutement en ligne

Les sites spécialisés :

- Lesjeudis.com : le plus connu des sites consacrés à l'informatique
- Adbs.fr le site de l'association des professionnels de l'information et de la documentation
- Jobntic.com : excellent sur les métiers high-tech les plus en pointe
- Jobsons.fr : à l'intention des jeunes diplômés
- F1stemploi.com : pour décrocher son premier job
- Regionsjob.com : le spécialiste de l'emploi en province
- Afij.org : Le site de l'association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés diffuse plusieurs milliers d'offres dans toute la France.
- Intelligence-economique.enligne-fr.com : Le portail emplois, missions et stage des experts en intelligence économique (n'est pas souvent mis à jour)

PARTIE IV.

Les méthodes

Trouver un emploi, c'est connaître les outils et méthodes de recherches d'emploi, c'est aussi avoir de bonnes relations (la plupart des emplois se font grâce aux relations), faire partie d'un réseau d'associations, mais il est aussi important de savoir se vendre auprès d'une société, bref savoir faire son marketing personnel.

Savoir faire son marketing personnel, c'est ; créer son site Web, adopter le blog professionnel, appartenir aux sites Web de social networking, savoir valoriser son CV, bien rédiger sa lettre de motivation, une excellente préparation à l'entretien d'embauche... C'est aussi avoir une bonne connaissance de l'entreprise postulée et de son domaine d'activités, pour cela il est nécessaire de faire de la veille stratégique de l'entreprise, connaître les différents sites Web de recherche d'emploi, d'avoir une bonne culture sur notre domaine d'expertise.

1) Outils à mettre en place (association, site Web, blog, social networking, logiciels)

ADHERER A UNE ASSOCIATION

Pour disposer de toutes les chances de se faire embaucher, il peut s'avérer judicieux d'adhérer à des associations spécialisées dans le domaine de l'IE pour étoffer son réseau.

Quels sont les avantages de rejoindre des clubs ?

- faciliter la recherche d'emploi, stages
- rejoindre un réseau de près de professionnels
- être informé de l'évolution de votre métier et bénéficier des savoir-faire collectifs
- partager et échanger des expériences personnelles
- contribuer à la reconnaissance de votre métier

Voici une **liste d'associations** à laquelle on peut adhérer :

<http://www.scip.org/> (Society of Competitive Intelligence Professional)
SCIP France est le premier réseau de professionnels de l'Intelligence Economique et de la Gestion des Connaissances.

Adhésion : 35 euros pour étudiants

<http://www.afdie.org> (Association Française pour le Développement de l'IE)

Adhésion : 50 euros pour étudiants

<http://www.adbs.fr/> (association de professionnels de l'information et de la documentation)

Adhésion : 25 euros pour étudiants

<http://crie-paca.org/> (Club Régional d'Intelligence Economique du PACA)

Adhésion : 30 euros pour étudiants

<http://www.ie-club.com/> (Club de l'Intelligence Economique)

Adhésion : 80 euros pour étudiants

<http://www.fepie.com/> (Fédération des Professionnels de l'intelligence économique))

Adhésion : 100 euros pour étudiants

Il existe bien des clubs d'IE mais celle-ci sont très fermés, payantes et réservés qu'à des élites reconnues de l'IE qui travaillent pour de grands comptes tels que Prometheus, le Club de Vigilants, Business Intelligence Club ou le Groupe La Fontaine.

+ Créer son site Web

Un site Web est la carte de visite qui permet de décrocher un entretien d'emploi plus rapidement. Il est vraiment nécessaire de disposer d'un site Web perso avant toute démarche de recherche d'emploi. Si l'on n'a pas la possibilité ou les compétences nécessaires de créer un site Web, des outils spécialisés de type CMS sont à votre disposition pour réaliser facilement votre site Web sans connaître la programmation Web.

www.opensourcecms.com

+ Créer son blog professionnel

Faites vous remarquer par les recruteurs et gagnez en réputation en créant un blog professionnel.

Créer un blog permet d'accroître sa visibilité (outil de reconnaissance), de nouer des contacts, mais il faut apporter une valeur ajoutée.

Les bloggers ont désormais compris qu'il ne sert à rien de se contenter de mettre en ligne son CV. Il faut animer son blog de façon professionnelle, en apportant des idées ou en partageant des informations inédites. Voici les 6 règles principales à respecter :

- Adopter une ligne éditoriale précise
- Proscrivez l'anonymat
- Soignez la forme comme le fond
- Respectez le secret professionnel
- N'y passez pas trop de temps
- Prenez la peine de répondre

La création d'un blog ne prend que quelques minutes. Il suffit de se rendre sur le site d'un fournisseur, de choisir une maquette parmi une dizaine d'options possibles, d'indiquer le nom de son blog, puis de commencer à rédiger ses articles.

Hautefort et OverBlog, sont les deux plates-formes gratuites les plus connues. D'autres comme TypePad, proposent des solutions payantes à partir de 5 euros par mois (avec des outils plus élaborés). On peut aussi y accéder en surfant sur le site de CadresOnline.

+ Développer son réseau de social networking

Quels critères retenir pour choisir un réseau ? Formule gratuite ou payante, site en anglais ou multilingue, orienté business ou convivial... Tour d'horizon des principaux sites de networking : LinkedIn, Viadeo, Xing (ex-OpenBC), 6nergies

Dans le tout numéro 2 mensuel du Courrier Cadres de novembre 2006, il apparaît un article sur les méthodes pour bien réseauter sur internet. Je fais ici une présentation des principaux outils et conseils tirés de cet article du magazine.

Méthode 1 : Rencontrer ses contacts

Utiliser chaque réseau pour ses particularités. LinkedIn est plus recommandé pour les contacts dans la High-Tech, Viaduc pour les échanges d'expériences...

Il ne s'agit pas seulement de s'inscrire sur les réseaux, il faut aussi participer à des groupes de discussions et pourquoi pas en animer certaines.

Avoir à l'esprit que les personnes qui entrent sur les réseaux ont envie d'échanger, dans un esprit de partage et de soutien, avant même que se présente la possibilité d'être client ou prestataire. Il n'y a pas que la dimension professionnelle. C'est l'humain qui prévaut.

Ne pas donc hésiter à rencontrer les gens avec qui l'on est en contact.

Méthode 2 : Entretenir son réseau

Il ne faut pas que le réseautage prenne une tournure industrielle, avec un maximum de contacts. Le but n'est pas seulement de faire de nouvelles connaissances, mais aussi d'entretenir ses relations avec les gens que l'on rencontre « physiquement ». Au-delà de l'usage classique, quelques astuces pour montrer que l'on veut garder de bonnes relations ; exemple envoyer un petit mot pour l'anniversaire d'une personne, ça lui fait plaisir et c'est en même temps une occasion de renouer le contact avec elle.

Méthode 3 : Echanger des services

Une des possibilités du réseau est une aide à l'évolution dans la carrière professionnelle. Cela nécessite ainsi une implication régulière. Le maître mot, ne pas chercher à battre le record du nombre de contacts. Au lieu de n'accepter que des relations « utiles », répondre à tous ceux qui ont besoin de vous. Le moment venu, les personnes que vous aurez aidé s'en souviendront.

Voici un tableau récapitulatif des 4 principaux sites de networking pour vous aider dans votre choix de tel ou tel site de networking :

	LinkedIn	Viadeo	Xing (Ex-OpenBC)	6nergies
--	----------	--------	------------------	----------

Date de création	Janvier 2003	Juin 2004	Novembre 2003	Janvier 2005
Langues	Anglais	Français, version anglais en cours	16 langues dont le français	Français, version anglaise payante
Nombre d'inscrits	7 000 000 selon le site	630 000 selon le site	1 500 000 selon le site	15 000 selon le site
Fonctions base (gratuites)	Recherche de membres simples. 5 mises en relation, réception de messages privés.	Recherche de membres limitée, 10 mises en relation directe, inscription à 3 « hubs », stockage d'infos limité. A noter : toutes les fonctions payantes sont gratuites le 1er mois	Fiche de contact, 1 livre d'or, envoi d'invitations pour entrer en relation avec un membre, recevoir des messages privés	Recherche illimitée, infos visibles déterminées par le membre, possibilité de créer une liste noire, de diffuser une offre d'emploi, de répondre à une offre (directement si le recruteur est d'accord)
Fonctions payantes	Recherche avancée, mises en relation directe, messages privés (en fonction du forfait payé : Personal Plus, Business, Pro), mails de sollicitation (en fonction du forfait) avec garantie de réponse sous 7 jours, confirmation de réception des messages	Premium : 3 mises en relation directe offerte par mois, recherche de membres illimitée, stockage d'infos illimité, possibilité de savoir qui a consulté votre profil, passages d'annonces hors offres d'emploi illimité, agents de recherche personnalisés	Protection de la sphère privée (choix des infos en ligne, anonymat complet). Premium : envoi et réception de messages privés, possibilité de voir qui visite votre profil, d'afficher les contacts de vos contacts. Premium World : offres exclusives « spécial membres »	Création et animation d'un groupe, possibilité de masquer votre réseau. Branche « annonces » du forum réservée en priorité aux membres du Club. Choix du mode de contact (réseau ou en direct), séminaires, formation en ligne

<p>Mises en relation</p>	<p>Mises en relation directe (avec abonnement « Inmails » payant : 3, 10 ou 50 par mois) et indirecte (nombre limité en fonction de l'abonnement)</p>	<p>Mises en relation directe et indirecte. Les mises en relation directe sont limitées : crédit déterminé en fonction de l'abonnement payant (entre 9 et 81). Possibilité de refuser d'être contacté.</p>	<p>Gratuit : réception de messages privés seulement. Premium : les membres choisissent qui peut entrer en relation avec eux, contacts directs privés, indirects (invitation sur le livre d'or)</p>	<p>Mises en relation directe (après accord du membre sollicité) ou indirecte. Club : choix du mode de contact (on peut refuser d'être joint directement, seulement par son propre réseau).</p>
<p>Recommandation des relations</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui (le membre sélectionne les contacts qui peuvent le recommander)</p>	<p>Oui (via le livre d'or)</p>	<p>Oui</p>
<p>Communautés</p>	<p>Groupes basiques libres d'accès. Groupes réservés (Premier et Partner)</p>	<p>Hubs publics et privés (inscription par invitation). Possibilité de créer et administrer des hubs (premium)</p>	<p>Hubs publics et privés (inscription par invitation). Possibilité pour les inscrits de créer des hubs.</p>	<p>Réservées aux membres du Club. Possibilité pour les inscrits de créer et d'animer des groupes.</p>
<p>En un mot...</p>	<p>Le plus grand réseau mondial. Très orienté « business » à l'américaine. Tarif un peu élevé mais on en a pour son argent pour peu que l'on pratique un anglais courant.</p>	<p>Le plus grand réseau francophone. Intéressant surtout si l'on souscrit à l'abonnement payant et à des packs de mises en relation directe.</p>	<p>Leader européen du « business networking ». Grâce à sa vocation multilingue, le site permet de nouer des contacts dans le monde entier et de découvrir des opportunités</p>	<p>Le dernier né... le site, grâce à sa nouvelle version, est plus visible et convivial. Souhaite être « une vraie communauté » plutôt qu'un réseau social. Paiement laissé à l'appréciation</p>

			à l'international.	de l'utilisateur.
--	--	--	--------------------	-------------------

+ Logiciel de gestion de candidature

CV en ligne : comment passer le barrage des robots informatiques

Aujourd'hui, le premier lecteur de votre CV, si vous l'envoyez par internet, sera sans doute une machine informatique. Pour éviter d'être écarté de la sélection dès le début, mieux vaut respecter quelques règles de présentation :

« **Mentionnez toutes vos compétences, même si vous les jugez secondaires**, recommande Stéphane Levy, PDG de la société de services informatiques Datavance. Vous aurez plus de chances de passer le premier tri. »

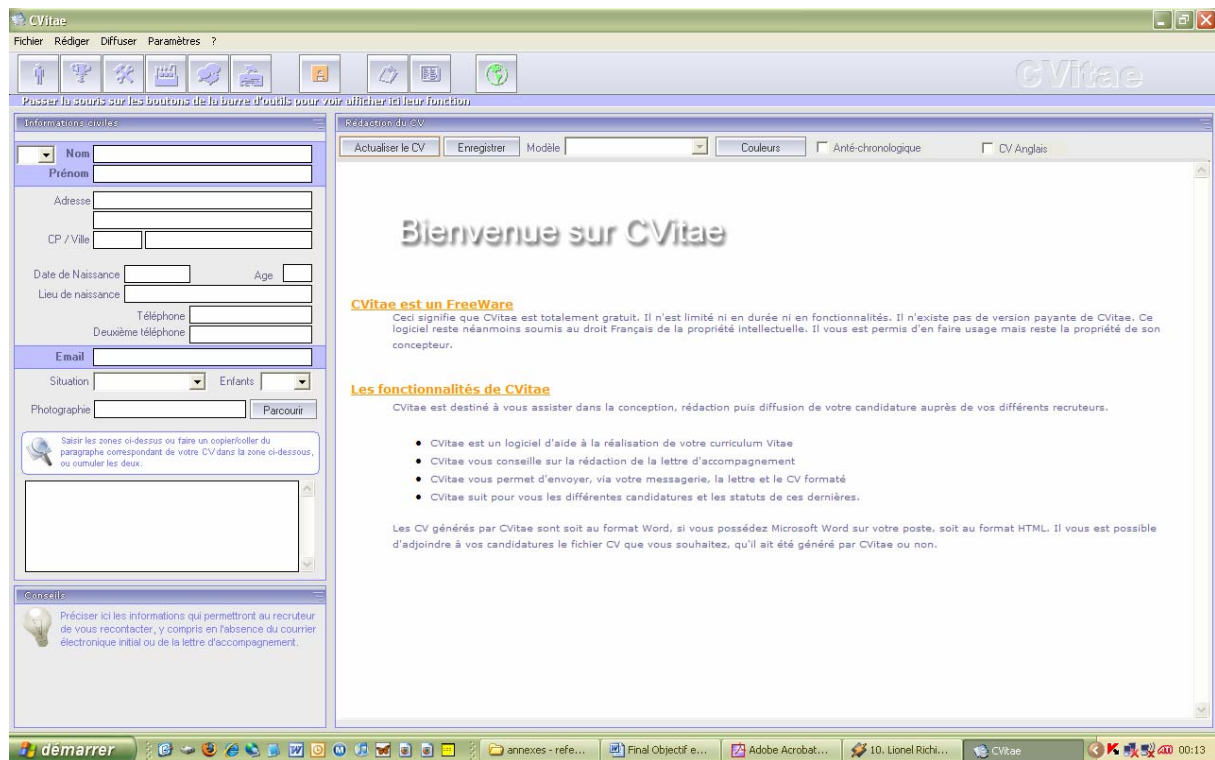
Autre impératif : un e-CV doit comporter un en-tête indiquant l'intitulé du poste recherché ou exercé et résumant en une ligne les compétences et qualités majeures du candidat. La structure doit aussi apparaître clairement expériences professionnelles, formation, compétences...), car les robots informatiques effectuent leurs recherches en ciblant telle ou telle partie du document. **Une astuce** : essayez d'utiliser le plus possible les mots-clés dont les recruteurs se sont servis dans leurs annonce. Ajoutez des liens hypertextes vers vos réalisations (conception de sites Web, études ou rapports disponibles sur Internet) ou vers votre blog.

Quelques conseils techniques enfin : optez plutôt pour le format Word, universellement accepté et qui permet de corriger les fautes d'orthographe. Evitez les fichiers PDF (Acrobat Reader), lourds à télécharger et pas toujours reconnus par les bases de données.

Attention aussi à l'adresse e-mail : la formule classique « prenom.nom@machin.fr » reste la meilleure. A force d'envoyer des CV, on peut finir par s'emmêler les fichiers. Heureusement, les logiciels de gestion de candidatures vous permettent de suivre toutes vos actions : envoi du dossier, contacts téléphoniques, réponses des recruteurs...

CVitae et Anpsedic sont gratuits, le premier offrant les meilleures prestations.

Plus sophistiqué, **Jenvoie-moncv** coûte de 25 à 68 euros dans sa version la plus complète, qui intègre les coordonnées de 1 600 cabinets de recrutement. Bref, un véritable assistant à la recherche d'emploi.



Conseils dans la réalisation du CV :

D'après les conseils de Mr. Quoniam :

Ne pas hésiter à faire lire notre CV à des personnes de notre entourage afin d'avoir leur avis sur ce qu'elles ont retenues après un rapide regard du CV.

Il faut penser que lors de la réalisation du CV, le décideur n'a que 10 secondes pour lire votre CV et avoir un avis rapide.

Pour que durant ces 10 secondes, ce décideur retienne les informations clés vous concernant, ne pas hésiter donc à mettre en gras les mots qui vous semblent pertinent pour la candidature.

Dans l'en tête du CV : mettre en avant votre profil, et ce que recherchez très précisément.

Si l'on parle plusieurs langues, mettre en avant que l'on est bilingue, trilingue ou quadrilingue.

Dans nos expériences professionnelles, faire ressortir le nombre de mois effectués de stage ou de job d'été. Ainsi, plutôt que de mettre de juin-août stage à SFR, mettre de préférence 3 mois de stage à SFR. Cela est plus agréable pour le lecteur, cela lui évite de compter le nombre de mois. Ne pas hésiter à détailler les responsabilités et missions effectuées durant le stage et si possible d'avoir les recommandations d'un responsable afin de mettre son numéro sur votre CV, les recruteurs pourront le contacter s'ils veulent avoir l'opinion de ce responsable.

Dans les compétences, mettre en gras les mots-clés qui s'orientent par rapport aux compétences requises dans l'offre.

Dans les centres d'intérêts, si l'on a fait partie d'associations et que l'on a pu disposer de responsabilités au sein de celui-ci, les mettre en avant.

Conseils dans la préparation de l'entretien :

Je ne vais pas entrer en détail sur les conseils de préparation à l'entretien, d'une manière générale il est important de se documenter sur l'entretien d'embauche grâce à la lecture de livres, magazines spécialisés et connaître les tendances actuelles sur les différents modes de recrutement suivant les secteurs.

Se référer à la macro Excel de M. OMAR BARO Cheikh qui permet de générer une bibliographie complète des livres d'aide à la préparation d'un entretien oral sur Amazon.

2) Veille stratégique (site d'emploi, flux RSS, podcasts)

On adaptera son discours suivant l'organisme en IE ciblé (consultants, éditeur de logiciels, grands groupes, l'Etat).

Quand on fait la démarche de recherche d'emploi, il est important de bien connaître l'entreprise à laquelle on postule en faisant une veille stratégique sur l'entreprise.

Présentation de l'entreprise, personnes clés, services proposés, chiffres clés, actualités, revue de presse, contacts, politique de recrutement, partenaires, stratégie de développement...

Des sites Web et outils sont à notre disposition pour obtenir un maximum d'informations :

Aller sur le site Web officiel de l'entreprise postulé, ensuite confronter recouper les informations disponibles à d'autres sources telles que :

Les **annuaires d'entreprises** vous donneront pour chaque entreprise recensée ses coordonnées, un lien vers son site web éventuel, ses activités, ses chiffres clés et des informations comme sa forme juridique ou son code NAF. Les informations de premier niveau sont gratuites mais les rapports complets sont payants :

<http://www.societe.com> (sociétés françaises)

<http://www.bottin.fr> (sociétés françaises). Des annuaires sectoriels y sont aussi disponibles (pour trouver toutes les entreprises d'un secteur ou limiter votre recherche à un secteur donné) <http://www.kompass.com> (sociétés françaises, européennes et internationales)

www.icimarques.com (base de données de marques afin de rechercher plus d'informations sur les marques de l'entreprise)

<http://esp.espacenet.com> (office européen des brevets qui nous permet dans l'option recherche avancée d'obtenir des informations sur les brevets déposés par l'entreprise)

Il faut aussi se documenter sur la **presse et les sites d'informations économiques et financières** :

- Sites de journaux et revues

- Sites d'informations sur les entreprises

(<http://www.companynewsgroup.com>, <http://www.lesinfos.com>)

- Informations boursières

(<http://www.laviefinanciere.com>,

<http://www.boursorama.com>,

<http://www.newinvest.com>)

A partir de ces quelques sites par exemple, nous pouvons déduire facilement sur la stratégie de développement de l'entreprise à l'échelle nationale ou européenne. A nous ensuite d'ajuster notre discours lors de la candidature à l'entreprise en leur montrant que l'on connaît très bien l'entreprise, ses activités, son environnement et dans quel cadre on peut

aider l'entreprise à se développer grâce à nos compétences de veille stratégique.

Nous venons de voir à quel point il est important de connaître sur bout des doigts l'entreprise à laquelle on postule, l'autre point fondamental est la maîtrise de notre domaine d'activité (actualités, marchés, logiciels à connaître...)

D'où l'importance de s'informer sur l'activité de l'IE, un des réflexes à avoir est de suivre constamment l'actualité de l'intelligence économique, adopter donc l'automatisme de s'inscrire à Google Reader par exemple pour lire ses flux RSS quotidiennement.

+ Liste de 5 blogs sur l'IE

Liste de Blogs dédiés à l'IE, parmi lesquels on peut citer 5 blogs intéressants :

<http://influx.joueb.com/news/651.shtml>

- [FJB - weblog \[François JEANNE-BEYLOT\]](#) : intelligence économique et veille - information : collecte, manipulation, diffusion, ...
- [Outils Froids](#) : outils, usages, méthodologies, concepts pour les "knowledge workers"
- [Actelligence](#) : Intelligence économique, veille et recherche d'informations
- [Verbalkint : intelligence économique et internet](#) : "Le blog de Verbalkint analyse l'actualité d'internet en terme de guerre économique, influence, undercover marketing et communication interactive".
- [CogiToom](#) : Veille GéoStratégique et Intelligence Economique

+ Podcast sur l'IE

Competitive Intelligence Podcast – CI News and best practices

Adresse du flux : <http://cipodcast.libsyn.com/rss>

Description du podcast :

Ce podcast sur l'intelligence économique est le résultat des pratiques des professionnels de l'intelligence économique et sert à véhiculer et partager les meilleures pratiques de la communauté. Chaque épisode consiste en un mix de l'actualité, un regard des récents évènements, discussions sur des méthodes spécifiques de recherches ou d'autres genres de sujets d'intérêts.

Ce sont des interviews très animées avec Ben Gilad du Academy of Competitive Intelligence et David Hartman du Strategic Surprise. Ben parle de Strategic Early Warning and Blindspots et David nous éduque sur la Proactive Asymmetric Strategy.

CONCLUSION

Cf. Conclusion Enquête TROOVER

Avec **20% de croissance moyenne annuelle**, force est de constater que le potentiel de **croissance organique** de la profession est encore **suffisamment important** pour que le secteur ne soit pas encore entré en **phase de consolidation**. Mais, tout indique que cela ne saurait tarder.

Trois facteurs jouent en ce sens :

- plusieurs prestataires qui ont démarré avec un **fonctionnement artisanal** sont désormais **bien organisés et structurés**
- l'aspect **stratégique** de l'activité et sa **bonne rentabilité attirent les investisseurs**
- il existe une véritable **prime aux "gros" cabinets**.

La **barrière à l'entrée** du secteur est **forte** parce que les **principaux clients**, les entreprises du CAC 40, **préfèrent** évidemment **s'adresser aux cabinets reconnus** de la place.

Au niveau des formations, on compte plus d'une **quarantaine de formations** diplômantes à l'intelligence économique en France.

Si le **millier de jeunes** qui sortent chaque année de ces formations ne trouvent pas tous un emploi lié à l'intelligence économique.

Du fait que le secteur de l'IE est en pleine croissance, cette **expertise** est aujourd'hui perçue comme un **atout sur le marché** du travail.

Pour vous donner une information plus précise du marché du travail, je vais vous présenter les résultats d'une enquête réalisée en Septembre 2006 par TROOVER, une société spécialisée dans la recherche d'information qui a pour intitulé « **Emploi et intelligence économique** »

Il ressort en effet que le secteur de l'intelligence économique en France est plutôt **masculin** et **jeune**, moyenne d'âges 25-35 ans, diplômés généralement **bac+5**, payé entre **30.000 à 35.000 Euros par an**.

Il est surtout composé de **salariés en emplois stables**.

Les entreprises d'accueil sont plutôt de **grandes structures**.

METHODOLOGIE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Je vais prendre un exemple pour illustrer nos propos,

Mon profil MBTI me prédestine à travailler en tant que veilleur stratégique en IE

Donc pour trouver un emploi dans un cabinet d'IE par une candidature spontanée,

Je vais utiliser le Top 100 de l'IE avec pour outils la base de donnée de Vincent et Yazid pour savoir qui contacter.

Je me servirai ensuite de la cartographie développée par Christophe pour savoir par quel réseau je peux passer pour atteindre cette personne.

ANNEXES BIBLIOGRAPHIQUES

SOURCES PRESSE :

ZERBIB, Corinne. Les méthodes pour bien réseauter sur internet. Courrier des Cadres. Novembre 2006, N°2, p.32-37

PLUYETTE, Cyrille. Guide internet Les meilleurs sites pour piloter votre carrière. Management. Octobre 2006, N°135, p.26-50

BRIAND, Soizic. Gagnez en réputation avec un blog professionnel. Challenges, N°54, p.66-67

SOURCES WEB :

ASSELIN, Christophe. Blogs et RSS : des outils pour la veille stratégique. Digimind. Septembre 2006. Disponible sur < URL : <http://www.digimind.fr> > (consulté le 13 octobre 2006)

TROOVER. Enquête emploi et intelligence économique. Troover. Septembre 2006. Disponible sur < URL : <http://www.troover.com> > (consulté le 13 octobre 2006)

ACFCI, ADBS, ANPE, FEPIE, HRIE, IFIE, SCIP France. Liste des métiers et des compétences de l'intelligence économique. Septembre 2006. Disponible sur < URL : <http://www.adbs.fr> > (consulté le 13 octobre 2006)

ADBS. Cartographie des métiers de l'intelligence économique. Adbs. Septembre 2006. Disponible sur < URL : <http://www.adbs.fr> > (consulté le 13 octobre 2006)

ADBS. Enquête 2005 sur les métiers de l'information-documentation. Adbs. Août 2006. Disponible sur < URL : <http://www.adbs.fr> > (consulté le 28 octobre 2006)

MONSTER. Offres d'emploi. Disponible sur <URL : <http://www.monster.com>> (Consulté le 10 novembre)

KELJOB. Offres d'emploi. Disponible sur <URL : <http://www.keljob.com> > (Consulté le 10 novembre)

CADREMPLOI. Offres d'emploi. Disponible sur <URL : <http://www.cadremploi.com>> (Consulté le 10 novembre)

ANPE. Fiches métiers. Disponible sur <URL : <http://www.anpe.fr>> (Consulté le 06 novembre)

STUDYRAMA. Fiches métiers. Disponible sur
<URL : [http:// www.studyrama.com](http://www.studyrama.com)> (Consulté le 06 novembre)

STUDYA. Fiches métiers. Disponible sur
<URL : [http:// www.study.com](http://www.study.com)> (Consulté le 06 novembre)

AIDEMPLOI. Fiches métiers. Disponible sur
<URL : [http:// www.aidemploi.com](http://www.aidemploi.com)> (Consulté le 06 novembre)

WIKIPEDIA. Définition MBTI. Disponible sur <URL :
http://fr.wikipedia.org/wiki/Myers_Briggs_Type_Indicator> (Consulté le
19 octobre)

LE SITE DU MBTI. Définition MBTI. Disponible sur <URL : [http://www.
16types.free.fr](http://www.16types.free.fr)> (Consulté le 10 décembre)

KEYROS MANAGEMENT. Définition MBTI. Disponible sur <URL :
<http://www.keyros.net>> (Consulté le 10 décembre)

BLOC NOTE DE JEAN DUPERRIN. Définition MBTI. Disponible sur <URL :
<http://www.duperrin.com>> (Consulté le 19 octobre)

PERSONALITY PAGE. Définition de chaque profile MBTI. Disponible sur
<URL : <http://www.personalitypage.com>> (Consulté le 08 décembre)