

# DOSSIER DE RECRUTEMENT

*Ressource à l'usage des postulants*

---



*Ce document s'adresse à toi, postulant, intéressé de rejoindre Junior Consulting Louvain. Il regroupe toutes les informations nécessaires pour te préparer au processus de recrutement. Il est important de t'y intéresser afin de préparer au mieux tes interviews.*



PASSION LED US HERE

## Table des matières

<b>Partie I : Présentation de Junior Consulting Louvain</b>	<b>4</b>	<b>Partie II : Processus de recrutement</b>	<b>20</b>
<b>1. Le concept</b>	<b>5</b>	<b>5. Aperçu</b>	<b>21</b>
1.1. Les Junior-Entreprises	5	5.1. Objectifs	21
1.2. En Belgique, mais pas que...	6	5.2. Déroulement	22
<b>2. Le projet</b>	<b>7</b>	5.2.1. Meet-Us	22
2.1. Missions	7	5.2.2. Sélection	22
2.2. Valeurs	8	5.2.3. Onboarding	23
2.2.1. Une grande famille conviviale	8	5.2.4. Méthodologie	23
2.2.2. Culture d'intrapreneuriat et PI	8	5.2.5. Feed-back	23
2.2.3. La présence de la RSE dans JCL	9	<b>6. CV &amp; Lettre de motivation</b>	<b>24</b>
<b>3. Nos activités</b>	<b>10</b>	6.1. CV	24
3.1. Services de consultance	10	6.1.1. Fond	25
3.2. Campus	12	6.1.2. Forme	25
3.3. LSM Cup	12	6.2. Lettre de motivation	25
<b>4. Notre structure</b>	<b>13</b>	6.3. Évaluation & Feed-back	26
4.1. Départements	13	<b>7. Entretiens individuels</b>	<b>27</b>
4.1.1. Engineering Business Unit	13	7.1. Interview 1 : Human Interview	27
4.1.2. Management Business Unit	14	7.2. Interview 2 : Skills Interview	27
4.1.3. Sustainability Business Unit	14	7.3. Préparation	28
4.1.4. Quality Business Unit	14	<b>8. Entretien de groupe</b>	<b>29</b>
4.1.5. Commercial Development	15	8.1. Objectifs	29
4.1.6. Human Resources	16	8.2. Évaluation	29
4.2. Organigramme	16		
4.2.1. Conseil d'Administration	16		
4.2.2. Advisory Board	17		
4.2.3. Chief Executive Officer (CEO)	17		
4.2.4. Chief Operating Officer (COO)	17		
4.2.5. Chief Financial Officer (CFO)	17		
4.3. Et toi là-dedans ?	18		
4.3.1. Juniors	18		
4.3.2. Seniors	18		
4.3.3. Board	18		
4.3.4. Externes	19		



## **Partie I : Présentation de Junior Consulting Louvain**



# 1. Le concept

Apparu en 1967 en France, le concept de Junior-Entreprise s'est rapidement diffusé dans le monde. Au nombre de 17 en Belgique, 380 en Europe et plus encore dans le monde, les Junior-Entreprises (souvent abrégées "JE") participent à la formation des talents de demain.

## 1.1. Les Junior-Entreprises

Les Junior-Entreprises sont des associations sans but lucratif à objectif pédagogique. Gérées exclusivement par des étudiants, en général avec le soutien des autorités académiques de leur université ou école, elles fournissent aux multinationales, PME, ASBL, institutions et particuliers des services dans un cadre professionnel. Fonctionnant comme de véritables entreprises, elles permettent à leurs membres de se familiariser avec le monde du travail, d'appliquer les compétences assimilées dans le cadre de leurs études, et d'en développer de nouvelles au travers de leur parcours de Junior-Entrepreneurs.

Souvent, les JE fournissent des services en lien avec l'université ou l'école à laquelle elles sont rattachées. Ces services sont variés et incluent l'audit, la stratégie, l'ingénierie, les sciences politiques, la pharmacie, la chimie, l'agronomie, l'architecture, ou encore la traduction. De cette manière, elles permettent à leurs membres à la fois de **mettre en pratique** ce qu'ils abordent de façon souvent trop théorique dans le cadre de leurs cours, ainsi que **d'aborder de nouveaux concepts et notions** totalement indépendants de leur programme d'étude (citons, ici, l'exemple d'un étudiant en psychologie réalisant des projets de consultance).

Au travers de leur parcours et grâce aux nombreux workshops et formations donnés par leurs partenaires, les Junior-Entrepreneurs développent de réelles capacités de leadership, de management et d'organisation personnelle. En outre, par les services qu'ils offrent, leurs membres profitent d'une véritable **expérience professionnelle**, développant leurs aptitudes de networking, de communication, et travaillant au contact de représentants de l'industrie.

Enfin, en tant qu'associations étudiantes, les JE font preuve d'une flexibilité et d'une faculté d'innovation qui, couplées à une réelle compétitivité au niveau des prix, leur donnent d'excellents arguments de vente. L'activité d'une Junior-Entreprise crée une plateforme d'échange pour ses membres permettant à des étudiants issus de divers contextes et partageant la **fibre entrepreneuriale**, de mettre en commun leurs idées et leur énergie dans un environnement dynamique.

## 1.2. En Belgique mais pas que...

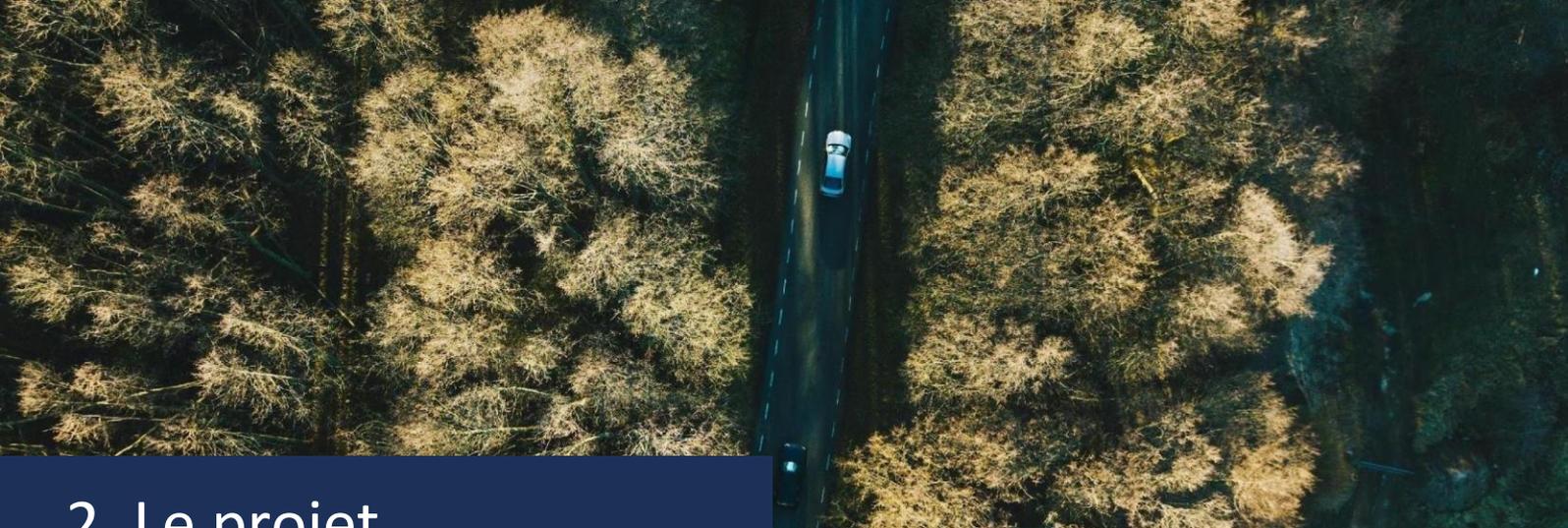
Les Junior-Entreprises belges sont représentées par *Junior Enterprises Belgium*, la Fédération des Junior-Entreprises de Belgique. Celle-ci regroupe 17 JE réparties dans les 3 régions du pays. La mission de *Junior Enterprises Belgium* est avant tout de faire connaître le concept des Junior-Entreprises, tant au sein des universités pour encourager la création de nouvelles JE qu'auprès des médias et du monde politique ou académique. De plus, l'organisme soutient les JE par l'exécution d'un audit interne annuel et l'organisation d'évènements nationaux rassemblant les Junior-Entrepreneurs et les encourageant à partager leurs connaissances.



Par ailleurs, *Junior Enterprises Belgium* est la composante belge de *Junior Enterprises Europe*, la Confédération Européenne des Junior-Entreprises. Rassemblant plus de 380 JE et 34.000 Junior-Entrepreneurs de 16 pays européens, elle a pour mission de soutenir, développer et faire connaître le mouvement des JE en Europe. Pour les membres, la facette la plus visible sont les différents évènements organisés au cours de l'année tels que les *JE Spring et Winter Conferences*. Lors de ces évènements, les JE se disputent notamment les *JE Excellence Awards*, récompensant les meilleures JE de l'année écoulée.

Enfin, on retrouve également des JE au Brésil, au Canada, en Afrique du Nord, ou encore aux Etats-Unis et en Chine. En 2017, Junior Consulting Louvain a intégré le J7, un réseau formé par les sept JE les plus prometteuses d'Europe. Parmi elles : JEME Bocconi (Italie), ESCadrille (France), ConQuest Consulting (Pologne), CCT (Allemagne), WBC (Angleterre) et JEG (Suisse). Junior Consulting Louvain échange régulièrement des conseils et travaille en coopération sur des projets avec ses confrères européens, en organisant par exemple des rencontres physiques. En 2022, Junior Consulting Louvain a exercé la présidence du J7 avant de céder la place à ses collègues berlinois (CCT). Cette année, Junior Consulting Louvain a repris la présidence et organise, en collaboration avec ses membres, un week-end à Bruxelles destiné à favoriser les échanges et partager les meilleures pratiques entre Junior-Entreprises. Par ailleurs, Junior Consulting Louvain entretient des liens étroits avec Junior Centrale Supélec en Île-de-France, élue Best JE of the Year par Junior Enterprises Europe en 2019, 2020 et 2021, ainsi qu'avec le LLN Juris Club, une Junior-Entreprise belge implantée à Louvain-la-Neuve et Leuven, spécialisée dans la consultance juridique.





## 2. Le projet

### 2.1. Missions

Comme toute Junior-Entreprise, Junior Consulting Louvain (JCL) est une association sans but lucratif. Cela signifie qu'il s'agit d'un groupement de personnes poursuivant un but désintéressé, ici, un but social. En faisant le pont entre la vie académique et le monde professionnel, Junior Consulting Louvain se donne le défi d'allier deux missions complémentaires et pourtant si différentes :

**OFFRIR UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE UNIQUE À SES MEMBRES  
ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES EN LEUR PROPOSANT UN « REGARD NEUF »**

Lors de la prise de décisions importantes, ces deux missions sont le fil rouge qui guide le Conseil d'Administration ou le *Board* (cf. infra). Toutes les activités qui ont lieu au sein de Junior Consulting Louvain ont pour objectif d'accomplir l'objet social énoncé ci-dessus. Celles-ci incluent :

- La réalisation de projets de consultance,
- L'implémentation et l'usage de processus codifiés,
- Des formations données par des experts dans leur domaine,
- La prospection et le suivi de projet,
- La possibilité de rencontrer des professionnels et d'autres Junior-Entrepreneurs,
- L'organisation d'événements sur le campus,
- Un processus de recrutement interne et externe professionnalisé,
- Des événements internes pour informer et souder l'équipe.

Pour conserver une démarche à long terme, un plan stratégique est élaboré tous les trois ans. La vision 2023-2026 est exprimée de la façon suivante :

*Faire de Junior Consulting Louvain une association reconnue pour la richesse de l'expérience de ses membres, la qualité de ses services, son impact sociétal et la résilience de sa structure.*

## 2.2. Valeurs

Chez Junior Consulting Louvain, nous accordons une importance particulière à nos valeurs : elles définissent qui nous sommes et ce que nous aspirons à être. Il y a cinq valeurs en particulier qui sont au cœur de notre identité, et nous essayons de les mettre en pratique tous les jours.

### ESPRIT D'ÉQUIPE

Nous formons une équipe soudée et fonctionnons toujours comme telle. Nous cultivons le feedback, l'entraide et la collaboration pour nous améliorer et apprendre ensemble.

### ENGAGEMENT

Nous menons nos actions et nos projets avec motivation et nous restons impliqués de manière responsable jusqu'à la fin.

### AUDACE

Nous sommes prêts à prendre des risques, à entreprendre et à être des pionniers. Cela nous pousse à nous dépasser et à aller toujours vers l'avant.

### AMÉLIORATION CONTINUE

Nous cherchons à nous améliorer constamment en visant l'excellence, tant dans notre organisation interne que pour nos clients.

### DELIVRER DE L'IMPACT

Nous voulons changer les choses. A cet effet, nos objectifs doivent avoir du sens et faire la différence auprès du campus et de nos clients.

### 2.2.1. Une grande famille conviviale

Comme le dit notre devise **TOGETHER WE GROW**, nous insistons sur le fait de travailler et de passer du bon temps ensemble. Nous sommes effectivement convaincus que nous avons énormément à apprendre les uns des autres. De plus, nous sommes souvent plus productifs au sein d'une équipe où les membres s'apprécient mutuellement, et il est rare, dans le monde professionnel, de travailler seul. Enfin, nous n'oublions jamais que nous sommes là pour nous amuser et former une grande famille.

Pour ce faire, plusieurs activités sont mises en place. Nous organisons, en interne, des *team building* par département ou avec toute la Junior-Entreprise. Ceux-ci peuvent prendre différentes formes : un week-end de formations, des activités ludiques en petit comité ou encore des soirées-événements comme le *Junior Entreprise Europe Winter Summit (JEEWS)* (cf. supra), qui permettent aux membres d'apprendre à se connaître dans un contexte autre que professionnel ; le tout dans le but de créer une ambiance agréable. Les membres tissent des liens forts durant l'année et se retrouvent régulièrement pour passer des moments de détente sur le campus.

### **2.2.2. Culture d'intrapreneuriat et Projets Internes (PI)**

Un Projet Interne est l'exemple ultime de la mise en application de nos valeurs. Il s'agit d'un projet, lancé par un ou plusieurs membres, visant à améliorer ou créer quelque chose au sein de la JE.

Ce concept s'inspire de ce qui est fait dans de nombreuses sociétés. Ces initiatives permettent aux entreprises de continuer à se développer. Ces dernières années, nous remarquons énormément de projets internes au sein de petites et grandes entreprises pour, par exemple, améliorer leur impact sociétal et environnemental ou pour améliorer la cohésion des employés qui se voient moins suite au télétravail. Les avantages des projets internes au sein de Junior Consulting Louvain peuvent donc être multiples.

Nous comptons essentiellement deux types de projets internes : ceux qui permettent d'améliorer la JE en interne, et ceux qui nous permettent d'avoir un impact positif auprès des autres étudiants du campus. Il s'agit aussi d'un moyen de renforcer l'implication des membres et de donner toujours plus de sens à la JE en la faisant évoluer avec notre environnement. Pour nos membres, la possibilité d'apporter leur pierre à l'édifice, de la façon dont ils le désirent, est extrêmement motivante. Chacun, à son niveau, peut avoir un énorme impact. De plus, de nombreux projets se font en équipe interdépartementale, permettant de croiser les vues et de mieux apprendre à connaître d'autres membres.

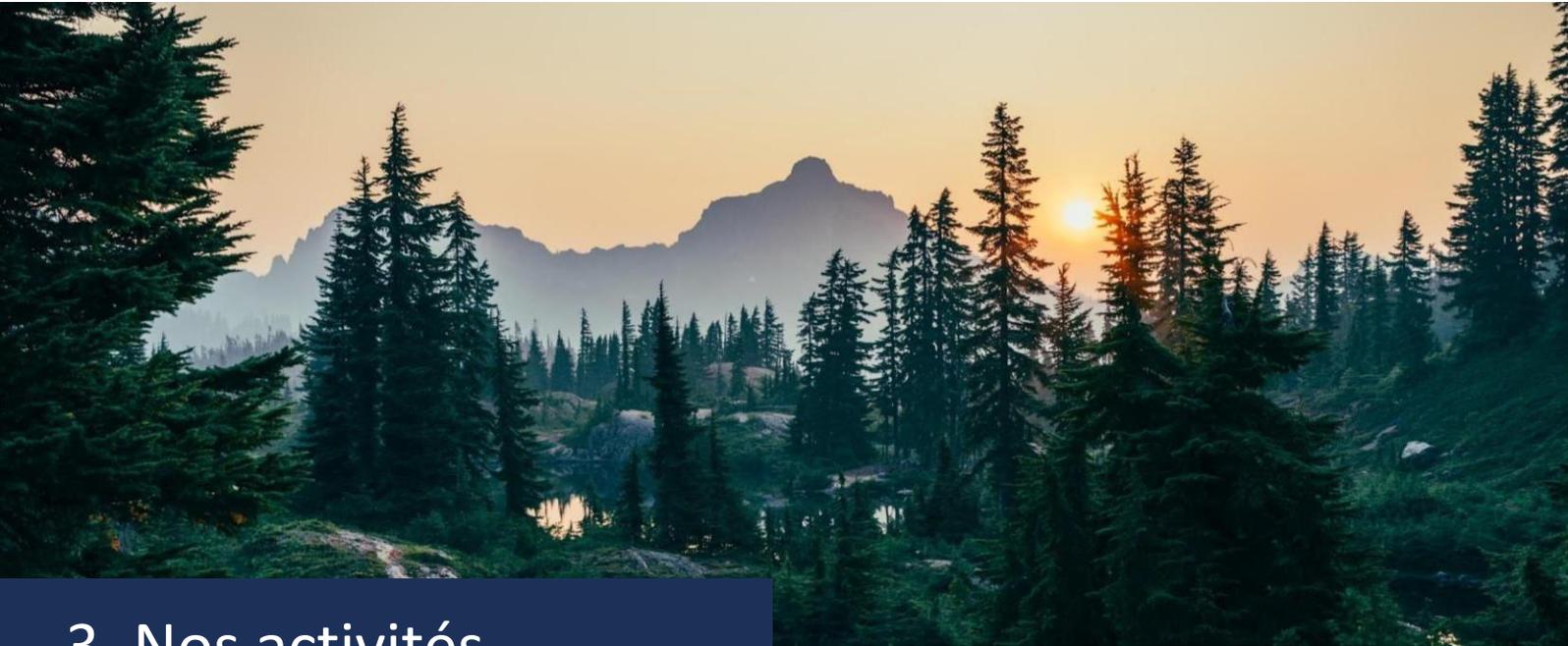
Nous favorisons grandement l'implication de chaque membre dans un projet interne, mais rien ne leur est pour autant imposé : il s'agit d'une démarche proactive, dans laquelle chacun décide comment et à quel degré il s'impliquera. Certains projets s'étendent sur plusieurs années, là où d'autres font l'affaire d'une journée.

Certains Projets Internes ont eu un impact majeur qui se ressent toujours sur l'ensemble de la JE comme BSBG - créé en partant de l'idée d'un membre d'organiser un Business Game en interne - ou la création de la Engineering Business Unit (cf. infra) - proposée à l'initiative de deux membres étudiant en ingénierie civile pour diversifier les services de la JE en y ajoutant la consultance en ingénierie.

### 2.2.3. Nos engagements en RSE chez Junior Consulting Louvain

Qu'est-ce que la *Responsabilité Sociétale des Entreprises*, RSE ou CSR en anglais ? Comme son nom l'indique, c'est la responsabilité qu'ont les entreprises envers la société. Chez Junior Consulting Louvain, nous travaillons principalement avec les Objectifs de Développement Durable (ODD ou SDG en anglais) pour observer notre responsabilité en tant que Junior-Entreprise. C'est en 2011, lors de la création de la LSM Cup et nouvellement connus sous le nom du Belgian Sustainability Business Game, que notre JE a commencé sa réflexion sur sa responsabilité sociétale. Aujourd'hui, une quinzaine de membres se réunissent régulièrement pour réfléchir à des actions concrètes permettant d'améliorer notre engagement en matière de RSE. Un responsable RSE coordonne les différents groupes de travail dédiés aux thématiques abordées. Plusieurs initiatives ont vu le jour grâce à notre volonté de progresser dans cette direction :

- La création du département *Sustainability Business Unit* et le développement des services proposés par celui-ci (B Corp, bilan carbone, ISO 14001, atelier 2tonnes, Live Cycle Analysis (LCA)).
- La rédaction d'une charte éthique & sociale et des engagements environnementaux pour challenger les membres de la JE à réfléchir davantage à leur impact sur la planète. Nous vous invitons vivement à **lire cette charte** et nos engagements environnementaux !
- Une réflexion poussée sur différentes formes de diversité au sein de la JE car, des études le démontrent et nous en sommes persuadés, une plus grande diversité au sein d'une entreprise augmente grandement la productivité de celle-ci. Afin d'y réfléchir, nous nous sommes entourés d'experts sur le sujet, nous avons discuté avec des entreprises également soucieuses d'être plus diversifiées et nous avons organisé des brainstormings avec nos membres et alumni. A ces fins, les différents canaux de communication de la JE ont été optimisés afin de toucher le plus de personnes possibles et venant de groupes plus diversifiés. Par ailleurs, lors des recrutements, nous tenons très à cœur le principe d'égalité et sommes très pointilleux sur le fait que tout le monde puisse intégrer la JE, sans aucune distinction parmi les postulants.
- Un JCL Talk sur le thème de : « L'entrepreneuriat durable », qui a rassemblé plus de 180 étudiants de l'UCLouvain en 2024 pour sensibiliser à cette thématique d'actualité et encourager une réflexion collective sur le campus.
- Des ateliers 2tonnes, organisés pour sensibiliser les membres de JCL aux enjeux individuels et collectifs du changement climatique et les former à agir concrètement face à cette problématique.



## 3. Nos activités

Les activités externes de Junior Consulting Louvain sont plus diversifiées que la plupart des autres Junior-Entreprises. La majorité des Junior-Entreprises sont, en effet, spécialisées dans les domaines enseignés par leurs facultés, comme le LLN Juris Club qui est spécialisé en droit (cf. supra). De plus, à l’instar de AFC Leuven, la plupart comptent moins de membres et externalisent leurs projets à des étudiants externes à la JE, là où Junior Consulting Louvain travaille principalement en interne en donnant l'expérience de consultant à ses membres.

### 3.1. Services de consultance

La consultance est un service professionnel où des consultants fournissent des conseils et expertises à des entreprises ou organisations pour résoudre des problèmes et améliorer leurs performances. Les consultants ont d’abord un premier entretien avec l’entreprise afin d’identifier précisément la demande, suite à quoi ceux-ci pourront commencer à rédiger et envoyer un devis. Lorsque celui-ci est signé, les consultants peuvent commencer à travailler sur le projet. Par exemple, un consultant en gestion peut aider une entreprise à améliorer sa rentabilité en évaluant sa stratégie actuelle et en proposant des solutions adaptées.

Celle-ci est le *core business* de Junior Consulting Louvain : nous intervenons en effet dans les domaines du management (*Management Business Unit*, cf. infra), de l’ingénierie (*Engineering Business Unit*, cf. infra), de la responsabilité sociétale et environnementale (*Sustainability Business Unit*, cf. infra) et dans les services liés à la qualité de l’entreprise (*Quality Management*, cf infra).

Le premier département, la **Management Business Unit**, s'occupe de la réalisation de projets liés au management d'une entreprise.

- En marketing, nous aidons les entreprises à déterminer de quelle manière leurs produits ou services peuvent intéresser leurs clients, ainsi que la stratégie à mettre en place afin de les vendre. Pour ce faire, nous réalisons des études de préférence de consommateurs, des enquêtes de satisfaction, des études macro-économiques d’un secteur d’activité voire d’études de la concurrence. Nous travaillons également à améliorer l’image ou la

visibilité de nos clients par la conception et l'implémentation de plans de communication, de marketing digital ou l'élaboration de stratégie marketing.

- Nos services en stratégie d'entreprise permettent à des sociétés de prendre des décisions en vue d'actions futures. Cela implique la reconfiguration de l'utilisation de leurs ressources pour améliorer la performance de leur entreprise. Cela concerne aussi l'expansion de leurs produits à une échelle nationale ou internationale au travers d'études de marché, de concurrence et d'implémentation ou encore l'animation de brainstormings et d'interviews.
- Enfin, nous proposons aux entrepreneurs les services nécessaires à la création d'entreprise, en leur présentant un *Business Plan* et/ou un *plan financier* pour convaincre les investisseurs de la viabilité du projet.

Créée en 2012, la **Engineering Business Unit** réalise des projets d'ordre techniques. Ses membres, passionnés d'ingénierie, d'informatique ou simplement curieux d'apprendre, peuvent faire appel aux compétences les plus spécifiques quand celles-ci s'avèrent nécessaires.

- En ingénierie, les services principaux sont : le dimensionnement, les études de faisabilité et le prototypage dans les domaines de l'électricité, de l'électronique et de la mécanique. Certaines demandes font appel à d'autres domaines d'activité comme la simulation, l'optimisation, l'analyse numérique, les télécommunications, la robotique et le calcul de structures.
- En informatique, les sites web sont une commodité fort recherchée, tant les simples WordPress que les sites plus complexes intégrant de nombreuses fonctionnalités. Il en va de même pour les applications, quelle que soit la plateforme (Android, iOS, Web, etc.). De plus, nous proposons des services de conception, mise à jour et implémentation de *softwares*, ainsi que des études comparatives. Nous développons également nos compétences en *Search Engine Optimization* et *Search Engine Advertising*.

Créée en 2021, la **Sustainability Business Unit** propose des services touchant à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). La RSE désigne l'ensemble des pratiques mises en place par une entreprise qui ont pour but d'impacter positivement la société et l'environnement. Nous proposons des services dans plusieurs domaines :

- Un accompagnement à l'obtention de la certification B-Corp. Le mouvement B-Corp regroupe 3000 entreprises qui s'engagent d'un point de vue social et environnemental vis-à-vis de la société. L'obtention de la norme étant particulièrement longue et exigeante, nous soutenons les entreprises jusqu'à leur certification. Nous nous occupons donc de : l'analyse de la situation RSE initiale, l'identification des sources d'amélioration, la formulation de recommandations et l'implémentation de solutions.
- Un accompagnement à l'obtention de la norme Eco-Vadis, qui évalue la performance RSE des entreprises. Nous aidons les entreprises à améliorer leurs pratiques et à répondre aux exigences de cette certification internationale, en fournissant un accompagnement personnalisé pour optimiser leurs scores.
- La réalisation d'Analyses du Cycle de Vie (ACV) de produits, allant de l'extraction des matières premières à la fin de vie du produit, afin d'évaluer les impacts environnementaux à chaque étape de son cycle. Cela permet de fournir des recommandations pour réduire les effets négatifs sur l'environnement.
- La réalisation de bilans carbone pour l'activité des entreprises, en collaboration avec l'outil Decarbonize,

afin de mesurer et réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ce service permet d'identifier des leviers d'action pour accompagner les entreprises dans leur transition vers une économie décarbonée.

- L'animation d'ateliers 2tonnes en entreprise pour sensibiliser les collaborateurs aux impacts individuels et collectifs du changement climatique. Ces sessions visent à encourager des comportements plus responsables en matière d'émissions de CO2, en abordant des actions concrètes à mettre en place dans le quotidien personnel et professionnel.

Depuis 2025, Junior Consulting Louvain offre également des services dans le domaine de la qualité. Le département **Quality Business Unit** propose désormais des formations introductives à ISO9001 et aux principes d'amélioration continue pour garantir une structure de qualité. L'intervention des Quality Analysts consiste à décortiquer l'ensemble des quick wins et actions à mettre en place dans l'organisation formée pour leur permettre une meilleure structure interne. La norme ISO 9001 est avantageuse pour les entreprises afin de se démarquer de la concurrence en prouvant leur sérieux et leurs compétences managériales. Celle-ci est reconnue dans le monde entier par l'ensemble des entreprises.

### 3.2. Campus

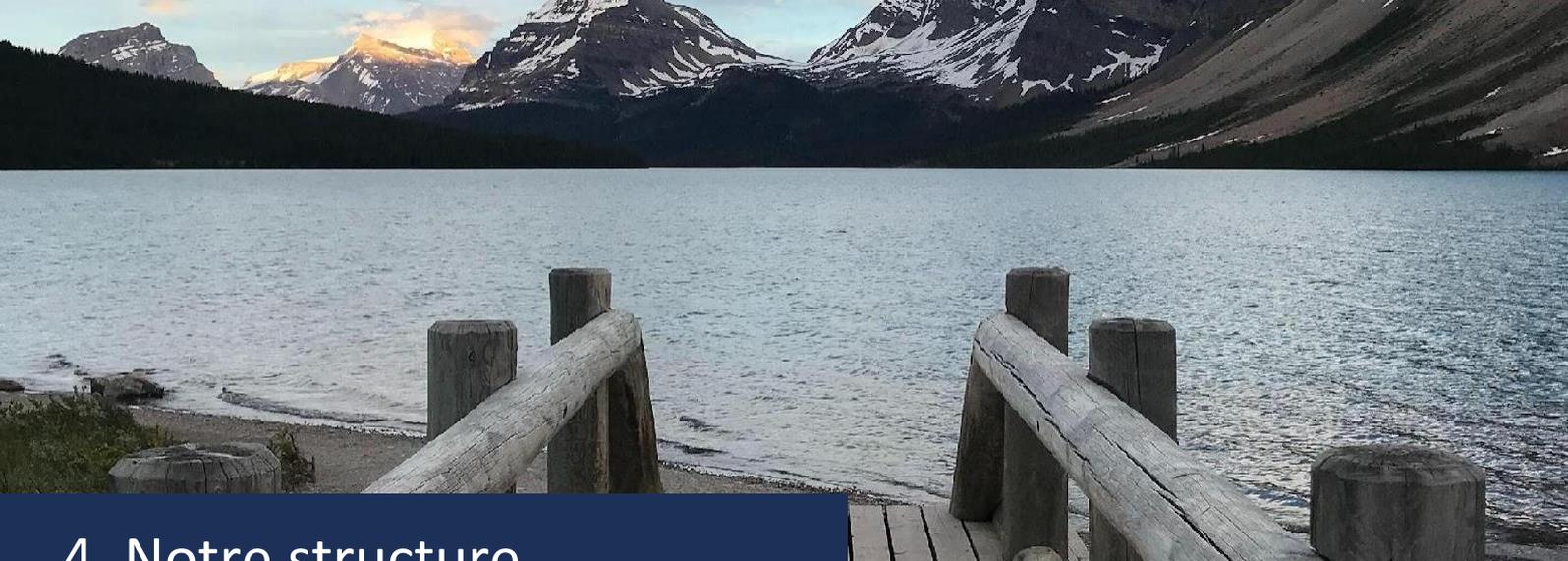
Chaque année, des formations sur Excel et sur la bourse sont organisées par les membres du département **Human Resources** (cf. infra). En 2022, une formation Public Speaking a été proposée pour permettre aux étudiants de développer leurs compétences en communication en public, une initiative qui s'inscrit dans notre engagement à offrir des outils pratiques pour leur avenir professionnel.

A côté des formations, la JE organise également d'autres activités comme le workshop CV & Lettre de Motivation ou les conférences JCL-Talk. L'objectif est de faire bénéficier à toute la communauté universitaire de formations professionnelles et ainsi d'affûter leurs connaissances.

### 3.3. Belgian Sustainability Business Game (BSBG)

En plus des formations et workshops, le département HR organise BSBG : le plus grand *Business Game* orienté Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) d'Europe. Celui-ci rassemble des étudiants provenant de toutes les universités du pays, ainsi qu'une proportion significative d'étudiants internationaux.

BSBG permet aux étudiants de deuxième année de bachelier et plus de mettre en pratique certains concepts abordés lors de leur parcours académique, le tout appliqué à de réelles problématiques de société. Spadel, Luminus, Infrabel, Danone ou encore Levi Strauss & Co. comptent parmi les partenaires qui ont participé à une édition précédente. Parmi les thèmes abordés, on compte par exemple l'innovation technologique, le *supply chain* ou le marketing. L'événement s'étend sur une journée complète et offre l'opportunité, en plus de résoudre les problématiques imposées, de rencontrer et de discuter avec des professionnels de différents secteurs. Cette année, Junior Consulting Louvain organise la 13<sup>e</sup> édition de BSBG le 1er mars 2025.



## 4. Notre structure

### 4.1. Départements

Six départements assurent les différents services de Junior Consulting Louvain. Lors du recrutement, chaque département mènera sa sélection en parallèle, mais suivant le même processus. Tous les départements sont dirigés par un **responsable de département : le Manager**. Celui-ci est responsable du bon fonctionnement de son département et assure le développement personnel, professionnel et relationnel de chacun de ses membres. Son expérience lui permet de les coacher en leur donnant des conseils, en les orientant, en anticipant leurs erreurs, en les aidant si nécessaire et en vérifiant que le travail soit bien réalisé. C'est aussi lui qui assure la communication et les relations avec les autres départements, propose des idées pour améliorer le fonctionnement de son département et gère les situations plus délicates.

#### 4.1.1. *Engineering Business Unit (EBU)*

Avec la *Management Business Unit*, la *Sustainability Business Unit* et la *Quality Business Unit*, le département EBU est l'un des quatre départements assurant le *core business* de Junior Consulting Louvain. Réalisant des projets d'ordre **technique**, la *Engineering Business Unit* est composée entre autres (mais pas que) d'ingénieurs civils, d'informaticiens et de bioingénieurs, appelés *Project Leaders* (chefs de projet ou PL – cf. infra). Ils fournissent à nos clients des solutions fonctionnelles et sont aptes à improviser lors de circonstances imprévues.

Project Leaders

Les *Project Leaders* sont les membres chargés de gérer un ou plusieurs projets de A à Z, généralement en duo. Les PL's gèrent la partie administrative (rédaction des devis et contrats), forment une équipe en fonction des spécificités du projet (cette équipe peut se composer de membres internes ou d'intervenants externes, non-membres de la JE – cf. infra), délèguent des tâches et rassemblent l'ensemble des connaissances des membres pour parvenir à répondre aux attentes d'un client, tout en veillant à la cohésion et au développement des membres impliqués dans le projet. Dans chaque projet, ils sont aussi les points de contact privilégiés du client lors des rendez-vous. Ils formulent les recommandations en fin de projet. En plus d'entretenir un excellent contact professionnel, ils doivent être capables de vulgariser leur travail pour un client non-expert, sans perdre en contenu.

Une double responsabilité incombe aux PL's. D'une part, ils sont responsables de la bonne gestion du projet vis-à-vis du client, puisqu'ils sont responsables de la qualité du travail fourni. Cela implique un bon contact, un professionnalisme irréprochable, la faculté de cerner précisément les attentes du client

et une vision à long terme. Ils se doivent ainsi d'être proactifs et d'aller au-delà de la demande du client, afin de fournir des résultats rigoureux et de qualité. D'autre part, la gestion de leur équipe implique une bonne connaissance de leurs membres, une attention particulière à ce que chacun soit intégré au projet ; sans oublier une capacité à guider et déléguer, tout en s'assurant de la qualité et du respect des dates butoirs.

Ainsi, du fait de la grande diversité de projets, les PL's doivent avoir une bonne expérience technique. Il leur arrivera en effet d'être confrontés à des problèmes qu'ils ne seront pas capables de résoudre eux-mêmes, mais qu'ils devront pouvoir comprendre afin de poser les bonnes questions et constituer une équipe rassemblant les compétences requises. De plus, réaliser le devis suppose une excellente capacité à estimer la durée et le coût d'un projet. Mener son équipe à développer une solution adaptée requiert, d'une part, du leadership et de l'écoute, et d'autre part, de bien cerner la problématique, de garder une vue d'ensemble tout en prêtant attention aux détails et de répartir les tâches en fonction des compétences.

#### 4.1.2. **Management Business Unit (MBU)**

Le département MBU est le deuxième département assurant le *core business* de Junior Consulting Louvain. Son fonctionnement est foncièrement similaire à celui du département EBU (cf. supra). La différence réside dans les services proposés : le département offre des services de **consultance** liés au **management** (marketing, stratégie d'entreprise, financier, étude de marché, etc.). Comme tous les départements chez Junior Consulting Louvain, il se compose d'étudiants issus de tout horizon.

#### 4.1.3. **Sustainability Business Unit (SBU)**

Le troisième département assurant le core business de Junior Consulting Louvain est la *Sustainability Business Unit*. Elle découle d'une réflexion de longue date sur l'envie d'intégrer pleinement la Responsabilité Sociétale et Environnementale à notre Junior-Entreprise. Elle dispose d'une structure similaire aux deux autres Business Unit (cf. supra). Ses fonctions premières sont l'accompagnement à l'obtention de la **certification B-Corp** et le suivi des **Objectifs de Développement Durable** (ODD's) au sein des entreprises.

#### 4.1.4. **Quality Business Unit (QBU)**

Le département Quality Business Unit, créé en 2018, a avant tout un rôle interne à la JE. Les Quality Analysts, membres du département Quality, auront trois fonctions essentielles en lien avec la qualité d'une organisation.

La première tâche du Quality Analyst (QA) est d'être responsable de la **perpétuité de la norme de qualité ISO 9001**. Obtenue en 2018, cette norme représente un gage de qualité mettant l'accent sur la bonne organisation, la rigueur et l'amélioration continue de JCL. Cette certification confirme internationalement que l'entreprise a un excellent Système de Management de la Qualité. Cette fonction est cruciale au bon fonctionnement interne de notre Junior-Entreprise. Afin de maintenir cette norme dans la JE, les QA vont, tout au long de l'année, avoir un œil sur les échecs, les forces et les pistes de l'amélioration dans la JE. Cette amélioration continue est possible grâce aux audits internes et aux PDCA (Plan, Do, Check & Act) ; réunions durant lesquelles nous réfléchissons, avec les personnes concernées, aux points à améliorer et à ce que l'on peut mettre en œuvre pour les corriger. Les QA ont donc une vision

très globale de la JE car ils travaillent continuellement avec des membres de chaque département et la direction. Grâce à notre travail, Junior Consulting Louvain est la seule Junior-Entreprise belge à posséder cette certification tant convoitée !

Ensuite, le Quality Analyst gère le **Knowledge Management** : “collecter, créer et gérer toutes les connaissances au sein de la Junior-Entreprise dans une base de connaissances et les partager avec nos membres actuels et futurs”. Le turnover (taux de renouvellement du personnel d'une entreprise) au sein de JCL étant conséquent, il est primordial de garder une trace des connaissances accumulées, des erreurs qui ont été faites auparavant et des solutions trouvées.

Enfin, depuis peu, le département Quality s’est transformé en **Business Unit (QBU)**. Comme les SBU, EBU et MBU, les Quality Analysts deviennent Project Leader le temps d’un projet. Ces projets prennent la forme de formations données à des petites organisations type ASBL. Au cours de ces formations les Quality Analyst vont prendre le temps d’expliquer le fonctionnement de la structure Qualité que l’on retrouve chez JCL, mettre en valeur les nombreux bénéfices que cette structure apporte sur le court, moyen et long terme pour l’organisation. Dès lors les project leader auront donc l’occasion de travailler sur un aspect tout autre que leur rôle durant l’année en entraînant leur *public speaking* et leur *capacité de vulgarisation* de sujets un peu technique.

#### **4.1.5. Commercial Development (CD)**

Le département commercial s’oriente en trois pôles qui fonctionnent en parfaite synergie. Tout d’abord, un *Commercial Developer* s’occupe de la **visibilité corporate** (vs. Visibilité Campus par les membres HR – cf. infra) auprès de son environnement extérieur. Cela se traduit par l’entretien durable des nouvelles et actuelles relations avec nos différentes parties prenantes (presse, partenaires, etc.) grâce à différents moyens tels que la tenue de la page LinkedIn, l’envoi de newsletters ou encore la participation à divers évènements. Ces derniers sont aussi bien organisés par un cercle d'affaires que par des entreprises ou nos partenaires.

Ensuite, le département CD a la charge de la **prospection** qui s’opère par des évènements de *networking* et par des méthodes de démarche entrepreneuriale. Le CD doit user de ses différentes compétences relationnelles et de son intelligence émotionnelle pour convaincre les nouveaux prospects de la valeur que constituent nos services de consultance.

**La négociation**, en soutien avec les Project Leaders, a pour objectif de générer de l’intérêt et de créer une relation de confiance auprès de nos clients pour qu’ils en tirent la meilleure expérience possible et qu’ils puissent refaire appel à nous, ultérieurement, pour d’autres projets.

Le CD doit pouvoir concilier les qualités suivantes : sociable, confiant, diplomate, professionnel, entreprenant et à l’écoute lorsqu’il est confronté à de potentiels prospects pour vendre nos services, tout en comprenant les besoins

et les motivations de son interlocuteur. Un esprit convaincant et une capacité de persévérance associés à une facilité à entreprendre par la saisie des opportunités qui se présentent, sont les atouts majeurs. Cependant, cette capacité de persévérance sera parfois mise à rude épreuve car l'étape de signature ne sera pas toujours atteinte.

#### 4.1.6. **Human Resources (HR)**

Le département des ressources Humaines a avant tout un rôle de **support** pour la Junior-Entreprise. En effet, il ne fait pas partie du core-business comme les départements BU mais il est essentiel au bon fonctionnement de la Junior-Entreprise. Il remplit deux fonctions importantes qui sont : le **soutien des membres** en interne et le contact avec les étudiants du **campus** à l'externe. Il se structure en 3 pôles : le pôle humain, le pôle campus et le pôle Belgian Sustainability Business Game.

Au cœur de sa mission on retrouve l'**accompagnement des membres** tout au long de leur expérience dans la JE : formation et intégration des nouveaux membres (cfr. Onboarding) ; formation continue des membres avec le soutien du COO ; cohésion d'équipe via l'organisation de team-buildings ; évaluations des membres (Mises au point (MAP) qui ont pour but de s'assurer du bien-être de chacun). Elle regroupe donc toutes les fonctions RH à proprement parler.

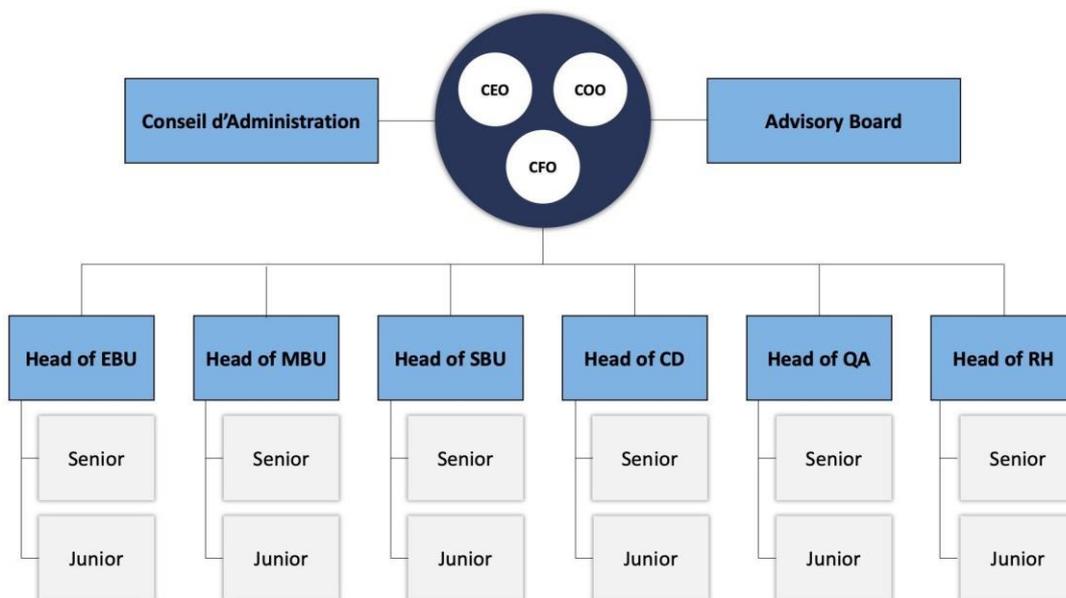
Par ailleurs, le département est également en charge de la **visibilité** de la Junior-Entreprise sur le Campus et du **recrutement** externe. Pour ce faire, JCL organise des formations et des événements dans la thématique du monde de l'entreprise à destination des étudiants en gardant à l'esprit une de nos missions premières : faire le pont entre la vie étudiante et professionnelle.

Enfin, le dernier pôle du département RH est l'organisation du **Belgian Sustainability Business Game**, anciennement connu sous le nom de LSM Cup (cf. supra). L'objectif du **BSBG** est, d'une part, d'acquérir une bonne visibilité auprès des étudiants et d'autre part, de donner aux membres du département RH l'expérience d'organiser un événement professionnel rassemblant 200 participants. Un tel événement nécessite, en effet, beaucoup de planification et d'organisation.

Un membre RH doit être à l'écoute des autres membres, attentif et ouvert. Il doit faire preuve d'empathie à l'égard de son interlocuteur, qu'il s'agisse d'un membre en difficulté ou d'un postulant lors du recrutement. Sa créativité et sa réactivité sont sollicitées lors de l'organisation d'événements et il doit être capable de gérer de multiples projets de front. Enfin, avoir la fibre sociale est indispensable puisque le contact humain forme la base de sa mission.

## 4.2. **Organigramme**

Repensée en 2022, la structure opérationnelle comprend aujourd'hui 6 départements, 6 Managers et 3 CXO's (Chief Experience Officers – un(e) Président(e), un(e) Vice-Président(e) et un(e) directeur financier). S'y rajoutent 2 organes stratégiques : le Conseil d'Administration et l'Advisory Board.



#### 4.2.1. Conseil d'Administration (CA)

Composé des deux précédents trinômes de Président/Vice-Président/Trésorier ainsi que du trinôme actuel, le CA est ainsi composé de 9 personnes. Il est l'organe de décision supérieur de l'ASBL. Ses responsabilités sont multiples : il représente Junior Consulting Louvain dans tous les actes judiciaires (dépôt des statuts, approbation des comptes, etc.), choisit chaque année ses successeurs, apporte des conseils aux CXO's dans la gestion globale de la JE, les accompagne dans leur stratégie annuelle et assure un suivi de celle-ci à long terme (par cycle de 3 ans), assure la gestion et le contrôle des comptes, présente le budget à venir et approuve la stratégie annuelle ainsi que toute modification des statuts.

#### 4.2.2. Advisory Board (AB)

Composé de professeurs de l'UCLouvain, de représentants de nos partenaires et de la Présidente actuelle, l'*Advisory Board* est un comité consultatif (sans pouvoir de décision) ayant pour mission de conseiller Junior Consulting Louvain sur sa stratégie et sa vision long-terme. Ses recommandations sont étudiées par le Conseil d'Administration. Leur expertise sur divers sujets est vivement appréciée lorsque la JE en a besoin.

#### 4.2.3. Présidente (ou Chief Executive Officer – CEO)

La présidente est la responsable légale de la Junior-Entreprise, elle en est l'un des administrateurs au même titre que le COO ou le CFO. Elle est à la fois la garante de la gestion journalière de Junior Consulting Louvain ainsi que de l'application de sa stratégie à long terme. Elle doit faire avancer la JE et s'assurer qu'elle aille dans la bonne direction. Pour ce faire, la présidente est responsable du core business de la JE en collaboration avec les Business Units et est la dernière personne qui valide et signe les contrats pour montrer son accord. Elle garde un œil sur l'ensemble des projets externes et sur la bonne avancée de ceux-ci avec les managers, les PL's et le ou la CFO.

Pour ce qui est des relations extérieures, la CEO fait office de vitrine de la JE. En tant que représentante de celle-ci, la présidente est la porte-parole lors des différents événements, rassemblements du mouvement des Junior-Entreprises de Belgique et parfois d'Europe. Elle est la responsable des partenariats avec l'université, les différentes

facultés ainsi que les entreprises qui soutiennent Junior Consulting Louvain. Chargée de veiller à la bonne qualité de ceux-ci et d'en construire des nouveaux, la présidente joue un rôle clé dans l'épanouissement des membres qu'elle voit évoluer et grandir tout au long de son mandat.

#### **4.2.4. Vice-Président (ou Chief Operating Officer – COO)**

Le *Chief Operating Officer* est responsable de la gestion interne de la JE. Son rôle se divise en 3 pôles principaux : le pôle intrapreneuriat, humain et légal. Avec plus de 40 projets internes par an portés par les membres, l'intrapreneuriat représente un pilier du développement de Junior Consulting Louvain et de son impact sur le campus. Le COO assure le bon développement et la concrétisation de ces initiatives internes. Il remplit également le rôle de Super HR, gardant un focus sur le bien être des membres au sein de Junior Consulting Louvain et travaille étroitement avec le département des ressources humaines. Finalement, il représente le responsable légal au sein de l'organe d'administration : organisation de l'Assemblée Générale, modifications des statuts, etc. Sa fonction légale de tous les jours est soutenue par l'aide des QAs.

#### **4.2.5. Directeur financier (ou Chief Financial Officer – CFO)**

La CFO est responsable des finances de Junior Consulting Louvain. Cela inclut la réalisation de projections à long terme, le calcul du budget en début d'exercice, la révision de celui-ci quand c'est nécessaire et la gestion quotidienne des comptes : approbation des grosses dépenses, émission des factures, remboursements, etc. Cela consiste aussi à tenir à jour la comptabilité en partie simple de l'ASBL, les déclarations d'impôts, la TVA ou encore le dépôt des comptes en fin d'exercice.

Cependant, le rôle des CEO, COO et CFO ne s'arrête pas seulement aux tâches respectives assignées à leur poste. En effet, leur devoir comporte aussi une dimension de gestion de la vie quotidienne au sein de la JE, pour laquelle ils travailleront ensemble afin de maintenir un bon cycle et assurer une progression constante de JCL.

### **4.3. Et toi là-dedans ?**

Junior Consulting Louvain veut offrir à ses membres la plus belle expérience possible durant son parcours et offre une large diversité de profils pour rencontrer les envies de tous.

Malgré le choix d'un département, c'est l'intérêt d'un membre pour tel ou tel projet qui marquera son parcours. Et il est certain que plus un membre s'investit dans la JE, plus il donne, plus grande en sera son expérience.

Pour les membres seniors, il est possible d'endosser des rôles à responsabilités, ce qui diversifie davantage l'expérience.

#### **4.3.1. Juniors**

Membres de première année au sein de la JE, les Juniors font leurs premiers pas en tant que membres à part entière de Junior Consulting Louvain. L'*Onboarding* leur donne le temps de s'intégrer et d'acquérir une première expérience. Ensuite, ils peuvent mettre en pratique celle-ci dès la fin des *Summer Days* ayant lieu en juin, moment à partir duquel ils sont considérés comme des membres à proprement parler, dès lors capables de remplir les tâches

qui leur sont assignées. Bien entendu, les membres plus expérimentés restent disponibles pour les épauler si c'est nécessaire.

#### **4.3.2. Seniors**

Avec au moins une année d'expérience au sein de la JE dans leur poche, les Seniors accompagnent les Juniors pour les coacher et leur montrer le chemin. Certains se voient investis de responsabilités spécifiques, comme le responsable BSBG en HR ou le responsable des relations internationales (*International Manager*) en CD, qui leur permettent de mettre en pratique l'expérience acquise et de diriger un dossier qui leur tient à cœur. D'autres sont, de par leurs compétences plus larges, particulièrement présents en soutien sur les gros projets.

La mobilité interne étant illimitée, les Seniors peuvent décider, moyennant un résultat favorable lors des étapes de reconduction, de rentrer dans un département autre que celui où ils étaient Juniors.

#### **4.3.3. Board**

Désignés collectivement sous le terme de *Managers*, les membres du *Board* sont les Responsables de département, accompagnés des CFO, COO et CEO. En plus d'être responsables du bon fonctionnement de leurs départements et de la qualité du travail fourni, ils sont chargés de la gestion journalière et du développement de la stratégie globale de la Junior-Entreprise. Toute question majeure est référée au *Board* et c'est par lui que la plupart des décisions opérationnelles et stratégiques à court terme sont prises.

Les *Managers* sont, chaque année, nommés après une procédure de sélection interne, après au moins une année passée au sein de la JE.

#### **4.3.4. Externes**

Ce terme désigne des personnes **non-membres** de Junior Consulting Louvain mais qui travaillent au sein de l'équipe d'un projet. Contrairement aux membres de la JE, l'externe est rémunéré. S'ils n'entrent pas en contact avec le client et ne participent pas aux activités de la JE en dehors de leur projet, travailler en tant qu'externe est aussi une excellente opportunité de se confronter au monde professionnel. En plus de mettre en pratique ses connaissances, être externe est compatible avec des emplois du temps chargés puisqu'il ne s'engage que sur la durée d'un projet défini et permet à ceux qui hésitent à postuler d'avoir un premier aperçu de l'expérience Junior Consulting Louvain. Le recrutement des externes ne fait pas l'objet du présent document.



## **Partie II : Processus de recrutement**



## 5. Aperçu

### 5.1. Objectifs

Revu d'année en année, le processus de recrutement chez Junior Consulting Louvain se veut **professionnel et objectif**. L'intégralité du processus, ce document compris, vise à être une (première) expérience professionnelle dont chaque candidat, qu'il devienne membre ou non, aura retiré des apprentissages.

Le but du recrutement n'est pas d'évaluer les compétences ou la personnalité d'une personne dans l'absolu. Les différents membres qui sont chargés du recrutement n'ont pas cette ambition : qui seraient-ils pour juger de ce qu'une personne vaut ? Le but du recrutement est de déterminer si celui qui se présente est en adéquation avec l'esprit de Junior Consulting Louvain. Il s'agit donc de voir ***si cette personne est faite pour Junior Consulting Louvain et si Junior Consulting Louvain est fait pour elle***. Jamais le feed-back reçu ne sera un jugement de la part des évaluateurs, simplement une synthèse de leurs perceptions, ce qui leur a plu et ce qui peut être amélioré.

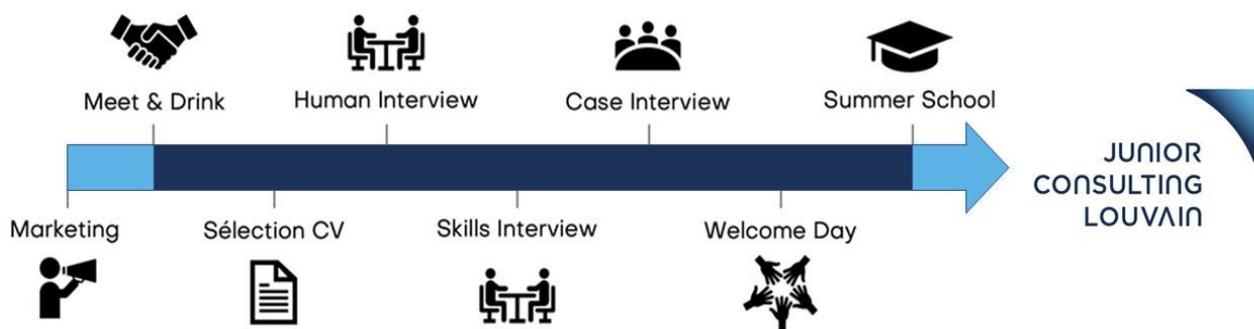
C'est pour cela qu'il ne sert à rien de se faire passer pour ce que l'on n'est pas. En plus d'être facilement visible, cela fausse l'évaluation et le feed-back qui en résultera. D'un autre côté, les membres chargés de l'évaluation ne peuvent juger que sur base de ce que le candidat choisit de leur révéler. Il est donc important de s'ouvrir et de ne pas hésiter à manifester ses désirs, ses craintes, ses espoirs ou ses faiblesses.

Pour nous, le recrutement permet aussi de faire connaître Junior Consulting Louvain et d'offrir une première expérience professionnelle, même aux postulants non repris. Nous encourageons d'ailleurs fortement ces derniers à repostuler l'année d'après sur base du feed-back reçu et de l'expérience acquise entre-temps.

Le jeu d'équilibrisme est réel entre affirmer ses compétences sans se surévaluer, parler de soi tout en sachant écouter, être professionnel en étant soi-même. A chacun de trouver sa voie et autant la tester une première fois chez Junior Consulting Louvain plutôt que directement pour le job de ses rêves !

### 5.2. Déroulement

Cette section aborde le déroulement du processus de recrutement habituel, de la présentation de la JE à l'incorporation des nouveaux membres au sein de l'ASBL. Bien entendu, dans la suite de ce chapitre, nous nous étendrons davantage sur le processus de sélection en tant que tel. Pour les dates précises, référez-vous à notre site web.



### 5.2.1. Meet-Us

Précédés d'une période de descentes d'auditoire et de marketing sur les réseaux sociaux, les Meet-Us sont l'occasion de rencontrer les membres actuels de la JE et de leur poser toutes les questions imaginables. C'est le moment de jauger l'investissement que représente un engagement au sein de Junior Consulting Louvain, de se renseigner à propos des différents départements et de voir l'ambiance de la JE.

Ces évènements ont généralement lieu quelques jours avant la clôture des candidatures (aux alentours de la S3-S4). Prenant la forme d'une présentation générale, des explications plus précises y sont communiquées sur chaque département. Moment de rencontre dans un environnement informel, il est l'occasion pour ceux qui cherchent des renseignements de venir poser leurs questions, ou pour les indécis à qui il manque un coup de pouce de s'orienter vers un choix.

### 5.2.2. Sélection

Le processus de sélection s'effectue en 4 étapes :

- **CV & Lettre de Motivation**

Le dépôt d'une candidature se fait en postant son CV et sa lettre de motivation en ligne sur le [site web](#) (aucun retard accepté).

- **Premier entretien individuel (*Human Interview*)**

Le but de ce premier entretien individuel est de déterminer si le postulant est motivé par la Junior-Entreprise et si son profil correspond aux valeurs qu'elle porte. Au terme de cet entretien, on lui demandera dans quel(s) département(s) il souhaite travailler.

- **Second entretien individuel (*Skills Interview*)**

Après le premier entretien individuel, si le candidat a été suffisamment convaincant, il sera invité à présenter une deuxième interview dans un (voire deux) département(s). Le but du second entretien est alors de déterminer s'il a les compétences et connaissances requises pour travailler dans le département qui lui a été attribué.

- **Entretien de groupe (*Case Interview*)**

Les candidats avec qui nous avons le plus accroché durant le second entretien individuel sont finalement conviés à un entretien de groupe, rassemblant un groupe de postulants au sein d'un même département. Cette interview de groupe défiera les capacités d'interaction et de travail en groupe des candidats.

Le processus de recrutement prend généralement fin mars. Chaque candidat reçoit alors un feed-back détaillé de son parcours, qu'il soit recruté ou non.

### **5.2.3. Onboarding**

L'*Onboarding* désigne le processus par lequel les membres sont graduellement formés et intégrés à la JE. Cette étape débute dès la fin du recrutement, en général fin mars, avec le *Welcome Day*. En plus de *team building* et de formations, chaque nouveau membre est accompagné par un ancien (mentor) qui le guide dans ses premiers pas. Les futurs membres mettent ainsi la main à la pâte en se rendant par exemple à des rendez-vous dans les *Business Units* (EBU, MBU, SBU ou QBU), à des événements de prospection (CD), ou en organisant des *team building* (HR). L'objectif est de donner à tous une expérience de terrain, d'une part pour profiter de l'expérience des membres qui quittent la JE, d'autre part pour rendre les *Summer Days* plus interactifs en ayant déjà couvert la théorie. Ces *Summer Days* obligatoire s'étendra sur deux jours occupés essentiellement de formations et *team building*.

### **5.2.4. Méthodologie**

Chaque étape du recrutement est menée de façon autonome par les départements, avec l'assistance des membres HR : un membre HR sera donc toujours présent lors des entretiens. Bien que le processus soit codifié et commun à toute la JE, de petites variations existent entre les interviews des différents départements. De façon évidente, les critères et mises en situation sont adaptés aux spécificités de chaque rôle.

En plus d'apporter un regard extérieur au recrutement des départements, le département HR élabore aussi des grilles standardisées, permettant de faire une analyse *fondée* de chaque candidat, et un feed-back plus efficace.

### **5.2.5. Feed-back**

Au sein de Junior Consulting Louvain, le feed-back est une valeur essentielle. L'objectif a toujours été de faire progresser tous ceux qui entrent en contact avec la Junior-Entreprise. A chaque étape du recrutement, qu'il soit repris ou non, le candidat reçoit un retour le plus objectif possible sur son interview pour donner les raisons du choix qui a été établi et encourager le postulant à progresser. C'est pourquoi il ne faut surtout pas hésiter à contacter les différentes personnes qui ont conduit les interviews pour avoir un supplément de feed-back, poser des questions plus précises ou avoir des conseils personnalisés. De fait, chaque membre du processus de recrutement s'engage à être disponible pour répondre aux questions des postulants.



## 6. CV & Lettre de motivation

Passage obligé pour tout postulant, l'envoi d'un CV ainsi que d'une lettre de motivation est le premier critère mis en place par l'entreprise. Bien que réducteur, il s'agit d'un bon moyen de se faire rapidement une idée de la motivation et des qualifications d'un postulant. Parce qu'il s'agit aussi d'un moyen de sélection rapide, il importe de pouvoir se démarquer et de faire ressortir ses compétences au premier coup d'œil. Afin de t'aider au maximum dans la rédaction de ton CV, de ta lettre de motivation ou encore dans la préparation de ton entretien, nous t'invitons à retrouver tous les conseils sur notre site : <http://www.tips4u.be>.

Les conseils repris dans cette section, comme dans les chapitres suivants, ne se veulent pas l'expression d'une connaissance parfaite de l'art de postuler en mettant toutes les chances de son côté. Certaines pistes sont ici suggérées pour les postulants n'étant pas habitués à cet exercice. Le postulant reste néanmoins libre de procéder à sa manière.

### 6.1. CV

Le CV sert à cerner le profil du postulant et donc à déterminer si ses compétences et expériences passées correspondent au poste à pourvoir. C'est pourquoi il est primordial de **bien se renseigner sur le poste pour lequel on postule ainsi que sur l'entreprise**, de manière à adapter la forme et le contenu de son CV en conséquence. Pour t'aider, nous organisons un workshop "CV & Lettre de Motivation" lors de notre deuxième Meet-us le 3 mars 2025.

#### 6.1.1. Fond

Il ne sert à rien de coucher sur le papier toutes ses expériences. Mieux vaut sélectionner celles qui sont en accord avec le profil recherché et celles qui révèlent une réalisation exceptionnelle ou un trait de caractère particulier. A noter qu'un CV bien rempli et synthétique d'une page laisse supposer d'autres expériences intéressantes mais moins pertinentes, là où trois pages détaillant chaque job-étudiant et destination de vacances ne laissent aucune place à l'imagination.

Ensuite, bien qu'il soit important de parler de ses anciennes expériences dans son CV, il faut aussi préciser ce qu'on en tire de ces expériences ! En effet, dire que nous avons travaillé chez JCL c'est bien, mais préciser qu'on y a appris le travail d'équipe, la vie en entreprise et le contact client c'est encore mieux.

Par ailleurs, il ne faut jamais oublier que ce qui se trouve sur le CV est supposé être acquis et sera considéré comme tel par l'interviewer. Rien ne sert donc de se prétendre bilingue en Néerlandais si l'on n'est pas capable de soutenir la conversation dans cette langue.

Enfin, dans un contexte universitaire, maîtriser *Microsoft Office*, l'usage de mails ou d'un *browser* est aujourd'hui considéré comme une évidence qu'il n'est pas indispensable de mentionner sur son CV. En outre, mentionner *Microsoft PowerPoint* ou *Excel* suppose des connaissances plus avancées que la moyenne dans le domaine.

### 6.1.2. Forme

D'excellents *templates* existent sur internet et il n'y a rien de mal à en faire usage en tant qu'étudiant. Pour les postulants maîtrisant *LATEX*, il existe également des *templates* épurés et faciles à utiliser. En tant qu'universitaires, un CV long d'une page est idéal.

Les coordonnées personnelles doivent être à un endroit facile à retrouver d'un seul coup d'œil, sans pour autant prendre la moitié de la page. De même, donner le titre "CV" au document est superflu, mieux vaut indiquer son nom en grands caractères en guise de titre.

Un bon CV permet de se faire une impression du premier coup d'œil, et pour cela les **mots-clés** doivent se démarquer lorsqu'on le parcourt en diagonale. Le meilleur moyen de mettre un mot en valeur est de le mettre en gras car il attirera inévitablement le regard. Si le lecteur est intéressé par ce qu'il a rapidement lu, il voudra de plus amples explications pour chaque point. De plus, il faut faire bien attention aux fautes d'orthographe qui sont très importantes à éviter.

Équilibre délicat à atteindre, le CV ne doit sembler ni trop vide (il indiquerait que son propriétaire n'a pas beaucoup d'expérience), ni trop rempli (il devient alors trop lourd à lire pour le recruteur, et peut indiquer une incapacité à aller à l'essentiel).

Le design général du CV est aussi fonction de l'entreprise au sein de laquelle on décide de postuler : une agence de graphisme attendra sans doute de ses postulants un CV plus artistique que le directeur d'une banque d'affaires.

## 6.2. Lettre de motivation

La lettre de motivation permet surtout d'évaluer l'investissement du candidat dans sa démarche. La rédaction de la lettre laisse transparaître le travail investi dans son écriture de différentes manières. Un texte générique est vite reconnu et différencié d'un texte soigné, écrit avec style et relu avec attention. La concordance entre l'identité graphique du CV et celle de la lettre en est aussi un bon indicateur. Il est à noter qu'un grand nombre de *templates* de CV fournissent la lettre de motivation associée. Il va sans dire que des fautes d'orthographe ou une erreur dans le nom du poste visé ou de la société, sont impardonnables.

Un autre aspect mis en lumière par la lettre est le niveau de connaissances de l'entreprise par le candidat. Cela commence dès l'en-tête : la lettre est-elle adressée à la bonne entreprise ? Pour le bon poste ? Au sein de l'entreprise, est-elle adressée à la bonne personne ? Une lettre adressée au CEO n'arrivera probablement pas à destination, cependant si elle est adressée à la personne en charge, celle-ci y prêtera certainement plus d'attention.

De même, le texte indiquera rapidement à son lecteur si le postulant a intégré les valeurs et l'esprit de l'entreprise. Une astuce est de glisser dans le texte des chiffres ou des exemples concernant la société, sa stratégie ou ses valeurs.

Enfin, l'important pour le postulant n'est pas de se focaliser sur ses qualités, mais bien sur ce qui ferait de lui un bon élément pour le poste. La lettre de motivation est donc l'endroit opportun pour faire l'adéquation entre la principale expérience de son CV et la Junior-Entreprise.

Pour que sa lecture reste agréable, on considère en général qu'une lettre doit faire entre  $\frac{1}{2}$  et  $\frac{3}{4}$  de page ; une page A4 (en-tête et pied de page inclus), restant un maximum.

### **6.3. Évaluation & Feed-back**

L'évaluation a lieu par les membres HR en coopération avec des membres des départements concernés, qui se basent sur des grilles factuelles pour l'évaluation du contenu des CV. Une certaine attention est accordée à la forme du CV. Concernant les lettres de motivation, elles sont lues et notées en fonction de l'impression faite auprès des évaluateurs. Bien entendu, le fait que les jeunes postulants aient moins d'expérience et donc moins de contenu à mettre sur leur CV est pris en compte.



## 7. Entretiens individuels

### 7.1. Interview 1 : Human Interview

Avant toute chose, le premier entretien individuel (*Human Interview*) permet de mieux faire connaissance et par là même de déterminer si tu es quelqu'un avec qui nous avons envie de travailler. C'est pourquoi il est important d'être toi-même. Dans le cas contraire, tes interlocuteurs le remarqueront bien vite. Tes interviewers chercheront à tester ta résistance au stress, ta capacité à rebondir dans des situations déconcertantes (exemple des portraits chinois), tes facultés de synthèse et de vulgarisation et certains traits de personnalité qui peuvent impacter ton travail.

Certains points sont considérés comme des prérequis et seront inévitablement évalués lors de la conversation. Les deux plus importants sont ta connaissance de l'entreprise et ta préparation. Ta tenue est-elle appropriée ? Peux-tu énoncer tes qualités et défauts, ou ton plus grand échec, sans prendre trois minutes de réflexion ? Peux-tu citer les 5 valeurs de Junior Consulting Louvain ?

L'objectif de la première entrevue est d'approfondir un peu la personnalité du postulant et cerner ses motivations. Pour les interlocuteurs, c'est une manière d'apprendre à connaître la personne de manière plus personnelle. Nous ne le répèterons jamais assez : reste toi-même ! Sur-jouer ses capacités ou sa personnalité ne sert à rien, tu seras face à deux voire trois interlocuteurs qui ne sont pas dupes : il faut se vendre sans non plus se vanter.

### 7.2. Interview 2 : Skills Interview

Le second entretien (*Skills Interview*) est l'occasion pour nous d'examiner tes compétences et expériences passées plus en profondeur et c'est souvent l'occasion de parler de ton CV, de te demander de détailler certaines compétences plus en détail. A nouveau, mieux vaut être honnête, avouer ses lacunes et souligner qu'on est prêt à y travailler. C'est aussi une occasion de te tester pour voir comment tu réagiras face à un client (mise en situation). Celle-ci donne non seulement un aperçu de ta façon de réfléchir, mais aussi de ton professionnalisme et de ta connaissance du département.

### 7.3. Préparation

Même s'il s'agit d'être soi-même lors de l'entretien, un grand nombre d'entretiens échouent parce que le candidat est insuffisamment préparé. Dès lors, il est primordial de s'être renseigné à propos de la société où l'on postule. Pour cela un simple détour sur le site de l'entreprise est un bon début. La préparation reflète en effet une grande partie la motivation du postulant et l'intérêt qu'il porte à vouloir rejoindre l'entreprise. Comme outil de préparation '*Google is your friend !*' : il existe de multiples sites web spécialisés dédiés aux entretiens d'embauche.

Dans tous les cas, nous essayons d'être les plus professionnels possible dans la forme de l'entretien : n'hésite pas à demander conseil à tes grands frères ou sœurs, ou encore à tes parents.





## 8. Entretien de groupe

Le dernier tour du recrutement est l'entretien de groupe (*Case Interview*), qui rassemble les derniers postulants pour un même département. Le déroulement de celui-ci change d'année en année.

### 8.1. Objectif

Il a pour finalité d'évaluer la capacité des postulants à résoudre un problème en groupe, celle-ci étant difficile à explorer durant les entretiens individuels. Le travail au sein de Junior Consulting Louvain se réalise souvent en équipe et l'esprit d'équipe est l'une de nos valeurs essentielles. Il importe donc de s'assurer que l'on recrute bien des membres avec lesquels il sera agréable de travailler.

### 8.2. Évaluation

Durant cette dernière étape, les points auxquels nous faisons prioritairement attention sont en particulier les capacités de communication, de médiation, de synthèse et de coopération.

Celles-ci sont évaluées par les mêmes personnes ayant conduit les entretiens individuels. S'ensuit, sur base des différentes étapes du recrutement, la décision finale, liée à la composition du nouveau département, décision pour laquelle le futur *Manager* a le dernier mot.

Lorsque les troisièmes interviews seront terminées, le futur manager de chaque département aura l'occasion de donner un feedback complet à chaque postulant, repris ou non repris, par vidéo-appel.

***Nous espérons te rencontrer  
très prochainement !***

