

Site de l'UE IP : <http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP-DAC/>

## Insertion Professionnelle – Partie 2

### Veille, Monde du travail

#### 1. Le savoir faire

 **Poly I, p.16**

#### 2. Le savoir-être (ou *soft skills* ou compétences comportementales)

 **Poly I, p.15**

##### Exercice :

1/ Choisir les 3 savoir-être vous correspondent le mieux et justifiez ces choix

2/ Choisir les **3 principaux qualités et défauts** vous correspondent le mieux et justifiez ces choix ; pour les défaut proposer des « solutions » (conduites) pour en limiter les impacts négatifs sur votre travail, votre vie...

Le savoir- faire s'acquiert tout le long de la carrière avec l'expérience, la formation, ...  
Pour le savoir-être, c'est possible aussi mais plus difficile car la personnalité, le caractère, l'éducation, entrent en jeu.

#### Cas des enjeux éthiques, très présents en IA

- ⇒ **Usage des données** : *privacy*, contrôle, sécurité, monétarisation, ...
  - Réglementation RGPD
- ⇒ **IA qui remplace l'humain** (e.g. travail) voire le domine (Transhumanisme, IA forte, ...)
- ⇒ **Explication = IA explicable**
- ⇒ **Environnement**
  - Numérique = 10% consommation électrique mondiale et 4-5% émission CO2 (autant que l'avion= 5 %)
  - ⇒ Sobriété numérique

## 1 – SELON LA COMPAGNIE DES DRH

- Capacité à s'adapter à des situations variées et à ajuster ses comportements en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et du type d'interlocuteur **(Adaptabilité)**
- Capacité à identifier les différents composants d'un problème, d'une situation et les liens qui les unissent en vue de leur traitement **(Analyse)**
- Capacité à être à l'écoute des autres et réceptif aux informations fournies par l'environnement **(communication écoute)**
- Capacité à mettre en forme les informations à transmettre et établir la relation et le feed-back nécessaire à la compréhension mutuelle. **(communication transmission)**
- Capacité à discuter, agir, influencer ses interlocuteurs internes et externes afin de parvenir à un accord sur un sujet donné. **(négociation)**
- Capacité à être efficace dans l'organisation de sa propre activité et/ou optimiser l'utilisation des moyens dans le cadre d'une réalisation collective. **(organisation, gestion des priorités)**
- Capacité à prendre rapidement des décisions et à hiérarchiser les actions en fonction de leur urgence/importance dans un contexte en évolution **(prise de décision, action, initiatives)**
- Capacité à atteindre ses objectifs en faisant face aux difficultés et obstacles de tous ordres rencontrés. **(résultats)**
- Capacité à sélectionner et à globaliser de façon pertinente l'information disponible pour parvenir à un diagnostic fiable et/ou une solution adaptée. **(synthèse)**
- Capacité à s'intégrer et coopérer dans un ou plusieurs groupes de travail, projets ou réseaux et d'y apporter une contribution efficace **(travail d'équipe)**

**- SELON HENRI BOURDEAULT**



Henri Bourdeault Professeur Université du Québec à Montréal fondateur du CRAIE et du blog didapro

Les éléments soulignés sont téléchargeables depuis le site IP DAC.

### 3. Test pour se connaître

- **Intelligences multiples**

- **Howard Gardner**

- **Test et Explications** : voir site DAC
- Les IM et les métiers

[https://www.google.fr/search?client=safari&rls=en&q=les+intelligences+multiples+et+les+m%C3%A9tiers&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe\\_rd=cr&ei=5gH-V9zqEsHBaM7rkfgP](https://www.google.fr/search?client=safari&rls=en&q=les+intelligences+multiples+et+les+m%C3%A9tiers&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei=5gH-V9zqEsHBaM7rkfgP)

<https://moimonavenir.com/intelligences-multiples/>

## 4. Concept Map pour synthétiser son projet

Concept Map, Mind Map

Installer cmaptools (**voir site DAC**)

Partir du modèle (**sur le site IP DAC**)

## 5. Le rapport de Veille

C'est un bon moyen de synthétiser vos connaissances sur l'entreprise.

**Pour chaque organisme on indique** : la taille (le nombre d'employés), le chiffre d'affaires, la place en France et dans le monde, les produits, les succès, les métiers DAC et ce que vous pourriez y faire.

Analyse SWOT pour chaque organisme.

**SWOT: Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats** . voir par exemple

[https://fr.wikipedia.org/wiki/SWOT\\_\(m%C3%A9thode\\_d%27analyse\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/SWOT_(m%C3%A9thode_d%27analyse))

RAPPEL : Préparer et rendre un **rapport « Projet – veille »** contenant :

- Votre projet professionnel détaillé et argumenté
- Une « concept map » vous représentant
- Un dossier de veille présentant
  - 3 entreprises correspondant à votre projet (dans lesquelles vous pourriez candidater) : 1 grande, 1 PME, 1 startup OU
  - 3 laboratoires / équipes de recherche

**Date rendu du dossier : 3/12**

## 6. Point sur les métiers et les entreprises DAC

A partir du Google Sheet

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/18EDTCmaIyXnQh8fHZBS4zG\\_3DnGRNLiashsDZmkYess/edit#gid=1595256906](https://docs.google.com/spreadsheets/d/18EDTCmaIyXnQh8fHZBS4zG_3DnGRNLiashsDZmkYess/edit#gid=1595256906)

## **Article Les Echos**

<http://start.lesechos.fr/rejoindre-une-entreprise/actu-recrutement/les-6-metiers-porteurs-dans-la-data-en-une-infographie-4283.php#>

Le cabinet de chasse de têtes [Couthon Conseil](#), expert des métiers de la data, et [Data Science Tech Institute](#), la première école des métiers de la data qui a ouvert ses portes en septembre dernier, sont partis d'un constat simple : "le marché est face à une pénurie de talents, nous devons informer sur les métiers qui montent autour de la data, car cela concerne tous les secteurs, tous les métiers et tous les types d'organisation", explique Christopher Couthon.

Cet ancien opérationnel reconverti dans la chasse de têtes compare le phénomène à l'arrivée de l'informatique dans les entreprises il y a 20 ans. "Une lame de fond qui atteint les organisations de manière transverse". D'où l'intérêt d'identifier clairement les compétences requises pour chacun des six métiers isolés dans l'infographie, ci-dessous.

**Certains métiers requièrent un solide bagage technico-scientifique (data scientist) ou techniques (big data architect), d'autres sont plus ouverts aux profils d'école de commerce (data analyst, data consultant), sans oublier les professionnels plus seniors qui aident au pilotage de l'activité au sein du top management (CTO, chief data officer). Mais tous ces postes nécessitent de plus en plus une compréhension des enjeux des métiers qu'ils servent.**

Le marché évolue à toute vitesse : "Il y a eu des secteurs précurseurs comme la banque-assurance, les telecoms ou l'e-commerce, désormais **tous les secteurs s'emparent de la data. Et pas seulement les grands groupes, les startups aussi s'engouffrent dans la brèche, notamment dans l'énergie, les objets connectés ou la santé.** De même que les agences digitales et les cabinets de conseil qui cherchent à recruter experts et consultants", précise Christopher Couthon.

Pour les jeunes diplômés, les rémunérations peuvent être alléchantes. Un data scientist débute avec un **salaire compris entre 35k€ et 50k€**, selon les missions, et les stages effectués, mais aussi selon l'implication personnelle dans des projets autour de la data. **Sur ces métiers, "la passion fait toute la différence, beaucoup plus que le prestige de l'école"**, explique le recruteur. A bon entendeur...

En savoir plus sur <http://start.lesechos.fr/rejoindre-une-entreprise/actu-recrutement/les-6-metiers-porteurs-dans-la-data-en-une-infographie-4283.php?LPGWpuder0QHxvvv.99>

### **à lire aussi**

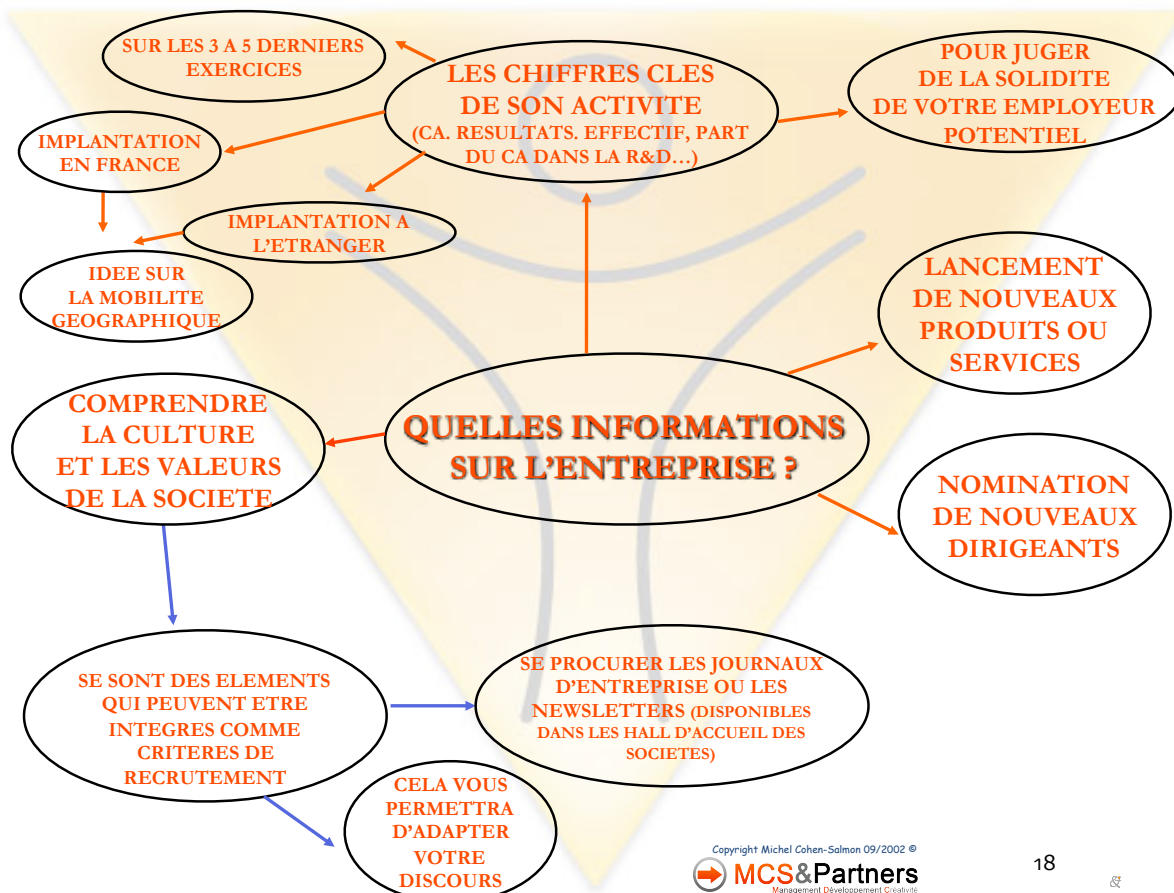
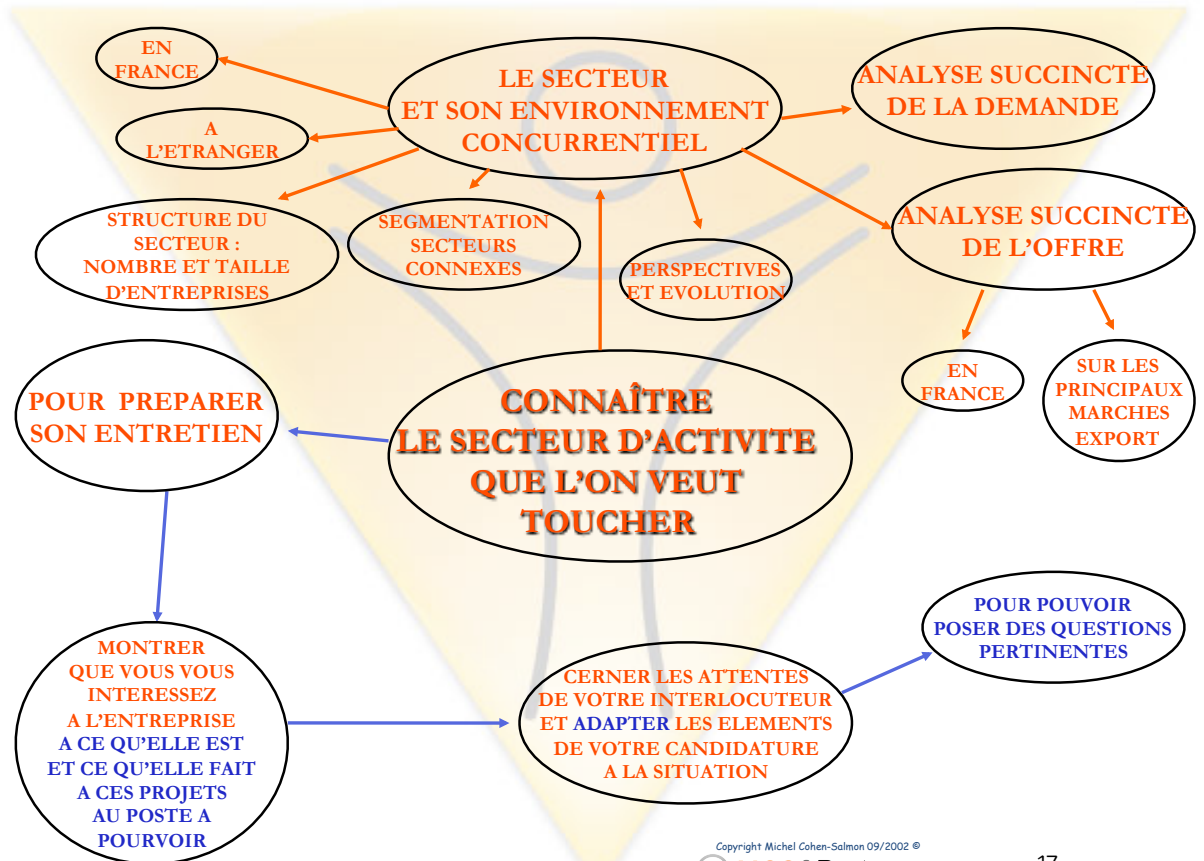
["Mon travail de Data scientist chez Microsoft"](#)

**KPI** est un acronyme pour Key Performance Indicator.

Les KPI ou ICP (indicateurs clés de performance) peuvent être utilisés, entre autres, dans le domaine du management au sens large, dans le domaine du marketing et de la publicité ou dans le domaine de l'analyse d'audience d'un site web.

Exemple : Chiffre d'affaires, %satisfaction clients, nbre de nouveaux clients, ...

[https://fr.wikipedia.org/wiki/Indicateur\\_clé\\_de\\_performance](https://fr.wikipedia.org/wiki/Indicateur_clé_de_performance)





## 7. Travail sur les soft skills avec des jeux de rôles

Principe de la méthode

- <https://www.youtube.com/watch?v=lW7vVB3XdCY>
- <https://www.tbae.co.za/blog/role-playing-team-building-exercises/>

Exemples de scénarios possibles :

- [https://www.juniorachievement.org/documents/4349603/6119128/Workplace\\_Scenario\\_Cards.pdf/63aca262-024a-4ba4-92bc-14b8eb3326d1](https://www.juniorachievement.org/documents/4349603/6119128/Workplace_Scenario_Cards.pdf/63aca262-024a-4ba4-92bc-14b8eb3326d1)
- <https://foxhugh.com/non-fiction/36-workplace-scenarios/>

### 9 Scénarios pour cette séance <sup>1</sup>:

1. Vous travaillez dans un fast-food depuis six mois. Lors de votre évaluation semestrielle, votre patron vous a donné une note insatisfaisante. Vous espériez demander une augmentation, mais au lieu de cela, vous commencez à faire preuve d'une attitude négative au travail. Le patron vous convoque.
2. Vous travaillez dans une boulangerie et une cliente est mécontente parce que le gâteau qu'elle a commandé n'est pas du bon goût. La cliente fait une scène, menace de poursuites judiciaires, profère des injures et se montre déraisonnable.
3. A la veille de la livraison du projet donc vous êtes le responsable, votre manager vous convoque et votre équipe pour faire le point. Au moment de la démonstration du logiciel, un gros bug que nous n'aviez pas vu et détecté fait tout planter.
4. Il existe une politique stricte qui interdit l'envoi de SMS pendant les heures de travail. Votre employeur vous a surpris à plusieurs reprises en train d'envoyer des SMS pendant les heures de travail. Il menace de vous licencier et vous convoque.
5. Vous travaillez à "Big Box Superstore". Vous êtes fiable depuis un an, vous n'êtes jamais en retard et vous vous donnez à 100% au travail. Vous avez également reçu de nombreux prix "Employé du mois". Vous avez demandé une augmentation à votre patron, mais celui-ci refuse de vous donner une réponse définitive.
6. Vous travaillez dans un restaurant en tant que serveur. Vous avez travaillé très dur pour servir un groupe de six personnes impolies. Au moment où ils quittent la table, vous remarquez qu'ils ne vous ont laissé que 1 \$ de pourboire. Vous ramassez ce montant et le portez à l'attention du directeur. Il semble convaincu que vous n'avez pas fourni un niveau de service assez élevé.
7. Vous travaillez dans un magasin, payé à l'heure et vous aimez votre travail. Récemment, vous remarquez que les autres employés ont vu leurs heures augmenter et que les vôtres ont été réduites. Ils n'ont pas donné de raison à cette réduction d'heures.
8. Vous êtes un nouveau coiffeur dans un salon de coiffure. Vous remarquez qu'on vous attribue toujours des enfants comme clients. Vous aimez couper les cheveux des enfants mais vous préféreriez travailler avec des adultes parce que vous avez besoin d'expérience et que vous avez la possibilité de gagner plus de pourboires.
9. Sarah est une enseignante du secondaire avec 20 ans d'expérience. Elle est très appréciée de ses élèves et de ses collègues. Sarah est plusieurs comités et reste souvent tard pour préparer ses cours. Lors de son récent entretien d'évaluation de fin d'année, Sarah a reçu une note inférieure aux attentes dans l'un des domaines suivants domaines. Sarah ne comprend pas cette mesure et commence à remettre en question le jugement professionnel de son directeur.

---

<sup>1</sup> Source :

[https://www.juniorachievement.org/documents/4349603/6119128/Workplace\\_Scenario\\_Cards.pdf/63aca262-024a-4ba4-92bc-14b8eb3326d1](https://www.juniorachievement.org/documents/4349603/6119128/Workplace_Scenario_Cards.pdf/63aca262-024a-4ba4-92bc-14b8eb3326d1)