

Université Pierre et Marie Curie

**Master Informatique Spécialité ANDROIDE – 2014-2045**

**Insertion Professionnelle – Notes de cours** © 2014 Jean-Daniel Kant

Site de l'UE IP :

<http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/>

## Insertion Professionnelle :

### Projet Professionnel et Parcours de recrutement

Les documents complémentaires (en orange dans ce texte et signalés par 📄 ; la numérotation est celle du pdf) sont disponibles sur le site de l'UE (Polys IPINFO) :

📄 **Poly I** : [http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/IP\\_Poly1\\_MondeTravail.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/IP_Poly1_MondeTravail.pdf)

📄 **Poly II** : [http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/IP\\_Poly2\\_Techniques.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/IP_Poly2_Techniques.pdf)

#### 1. Introduction et organisation de l'UE

[http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/Organisation\\_M2IP\\_1415.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/Organisation_M2IP_1415.pdf)

##### **Evaluation IP**

- **Note CV/Lettre = 50% (25% CV – 25% Lettre)**
- **Soutenance exposé = 30%**
- **Rapport Exposé = 20%**

#### 2. Programme des ateliers

- 3 parties:
  1. Projet professionnel et recrutement
  2. Entretiens individuels –Projet professionnel – débriefing CV/Lettre
  3. Exposés sur le monde professionnel (entreprises et labos, secteurs, métiers)

#### 3. Exposés

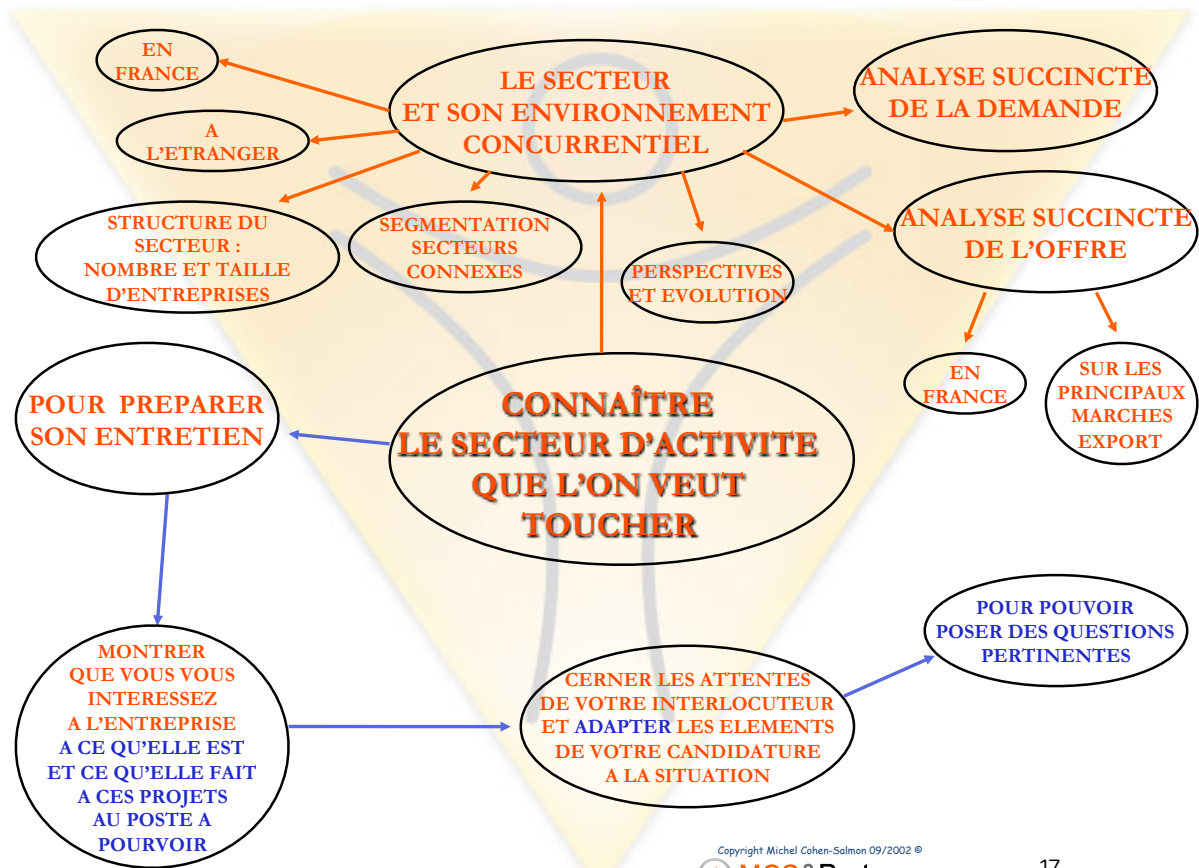
- **Préparation aux exposés**

Conseils pour les exposés :

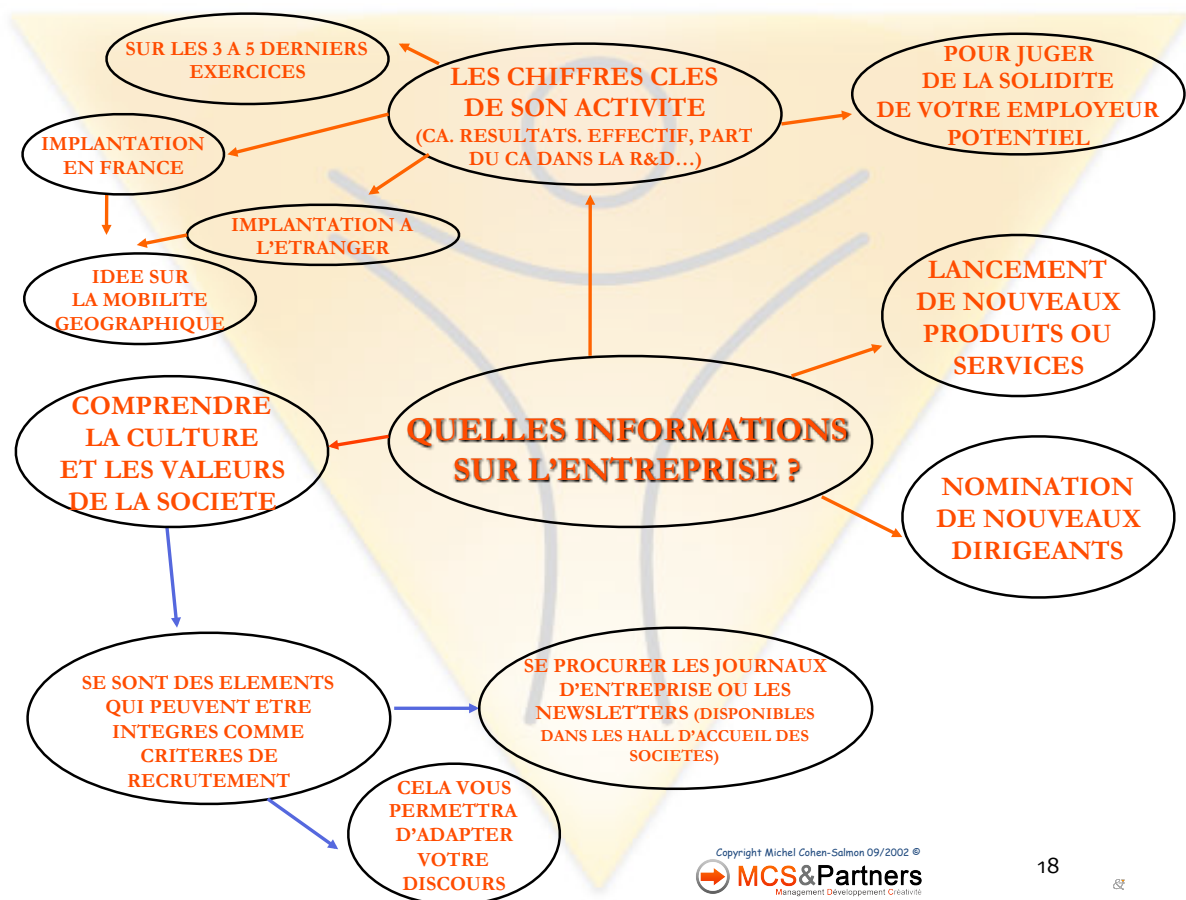
📄 **Poly II, p.111-114**

Importance de la voix, la gestuelle, la diction (articuler), du regard et des transparents (p.112). Sur ces derniers : pas de transparents-plan, un argument par ligne, de la synthèse, pas trop chargés, des images ! et pas de fautes ! Répétez !

- Il s'agit de mettre en place une **veille technologique** (permanente) pour connaître son marché du travail et son évolution



17



18

### ■ 3 types d'exposés

#### Analyse d'une entreprise

- Présenter l'entreprise, réaliser son historique, décrire ses objectifs, sa taille, les produits qu'elle propose, les métiers en lien avec la spécialité ANDROIDE, analyser ses concurrents, étudier ses points forts, ses points faibles et sa stratégie à court et moyen terme.
- Détailler votre projet dans cette entreprise à titre illustratif, en présentant un projet ou un produit sur lequel vous pourriez travailler

#### Analyse d'une équipe d'un labo

- Labo : , réaliser son historique, décrire ses objectifs, sa taille, les domaines de recherche
- Équipe : domaines, projets de recherche, résultats, perspectives
- Détailler un projet
- Concurrence : Autres équipes (autres labos)
- Perspectives à court / moyen terme

#### Exposé thématique

- Domaines, objectifs, enjeux
- Acteurs, marchés, concurrence
- Décrire 2-3 projets en entreprise ou dans un labo
- Inclure une description du labo ou de l'entreprise
- Perspectives à court / moyen terme

#### **Conseils**

- **Structurer par un plan solide**
  - **Ex : problématique -> objectifs -> description -> résultats / exemples -> conclusion et perspectives**
- **Définir les termes, la problématique**
- **Faire un typologie arborescente du domaine traité par l'exposé et articuler son exposé autour**
- **Illustrez par des exemples**
- **Mettre des images quand c'est possible**
- **Pas de généralités sur des cas spécifiques, trouvez des études de synthèses**
  - **Tableaux, courbes, « camemberts », statistiques**
- **Pas de slides « vides », i.e. sans texte**
  - **mettre un titre (= sous partie) et 3 ou 4 lignes d'arguments de discours (du contenu !)**

**TODO Semaine prochaine : Proposer 3 sujets d'exposés**

**TODO 1 jour avant soutenance : envoyer rapport de veille**

## 4. Procédure de recrutement

Vision globale, les différentes étapes

📖 Poly I, p.7-14

Importance primordiale d'avoir le bon **état d'esprit** :

- Ne pas mendier un emploi : c'est une question de rencontre entre offre (l'employeur) et demande (vous)
- Vous offrez vos services pour répondre à une demande (un besoin) de l'employeur, dans l'esprit d'un gain mutuel, une collaboration, c'est donc à double sens.

Ne pas se dévaloriser ! (on y reviendra)

Avant toute chose, il faut savoir ce qu'on a envie de faire, à court à moyen terme : c'est le fameux projet professionnel

## 5. Projet Professionnel

Il synthétise un travail de connaissance sur soi et définit ses aspirations à court et moyen terme. Il est indispensable de le définir clairement, sinon toute démarche de candidature est vouée à l'échec.

4 facettes :

- **Métier** : chercheur, enseignant-chercheur, ingénieur R&D, ingénieur d'études et de développement, consultant junior,...
- **Domaine** de l'informatique, et ANDROIDE en particulier : mots-clefs (précis),...
- **Secteur** d'application : automobile, énergie, économie, banque, assurance, santé,...
- **Contexte, environnement** : grande entreprise, SSII, PME, Startup, France ou étranger, Dimension internationale...

### TODO Semaine prochaine : remplir son projet professionnel

Pour le remplir, il faut :

1. Se connaître, ses aspirations, les justifier, assumer son parcours, les objectifs doivent être cohérents avec la formation, les expériences passées, etc.
2. Connaître le monde professionnel où l'on souhaite évoluer : fonctionnement, les différents métiers, techniques, vocabulaire, ...

Qui êtes-vous ?

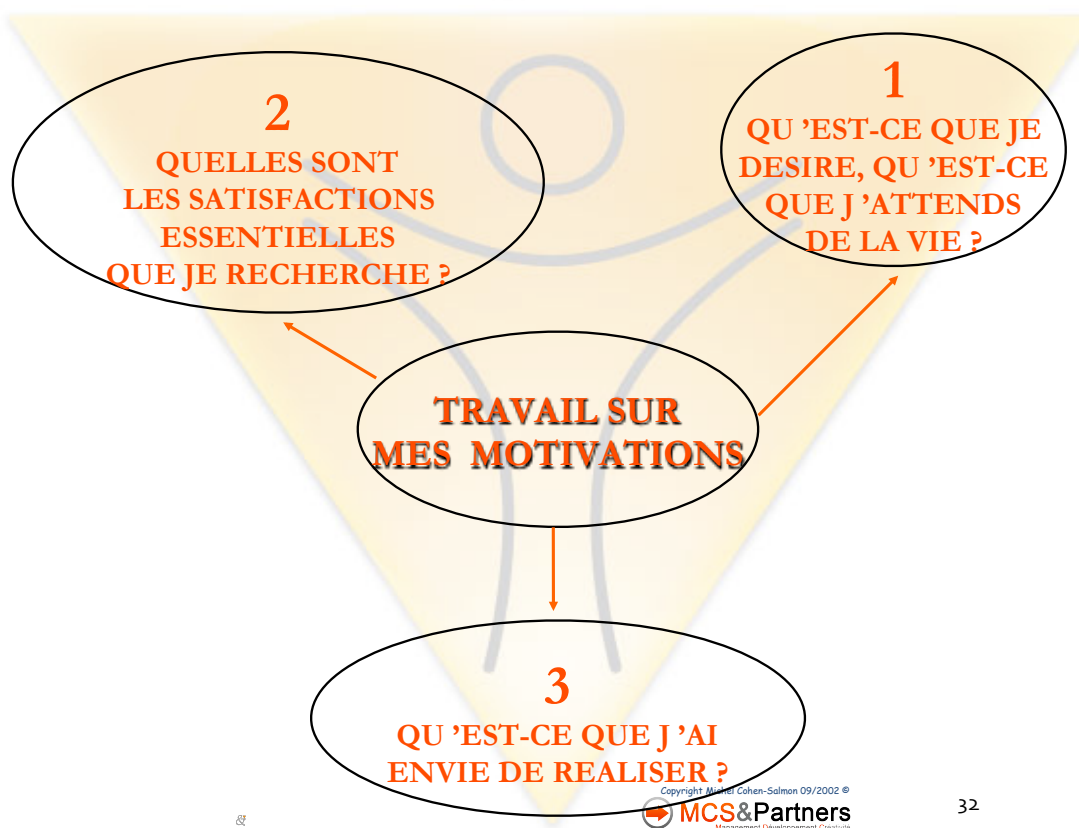
📖 Poly I, p.15-24

**Quelques tests :**

[http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/ANDROIDE/Tests\\_MCS.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/ANDROIDE/Tests_MCS.pdf)

Par exemple : êtes vous vraiment fait pour le métier visé ?

Qu'aimez-vous faire : théorique / appliqué, solitaire / en équipe, ....



## 6. Recherche d'annonces

### Préconseils Poly I, p.9

Il faut aller sur les sites les plus spécialisés possible :

- **Recherche :**
  - **Contacts**, sites des labos et des chercheurs
  - **listes de diffusion**
  - liste et sites des conférences
  - voir la conférence ESR :  
[http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/IP\\_Conf\\_ESR.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/IP_Conf_ESR.pdf)
- **Entreprise :**
  - les « *jobboards* »
    - sites généraux : Pôle Emploi, **APEC**, <http://www.cadremploi.fr/>, <http://www.monster.fr/>, ...
    - méta-moteurs : <http://www.keljob.com/>, ...
    - sites pour l'informatique : <http://www.lesjeudis.com/>, [http://www.cadremploi.fr/emploi/emploi\\_informatique?xtor=SEC-175](http://www.cadremploi.fr/emploi/emploi_informatique?xtor=SEC-175), <http://www.jobntic.com/>, <http://emploi.journaldunet.com/recherche/>, ...

Voir enquête de l'Etudiant sur les sites généralistes et ceux en informatique :

Nom des sites	Nb estimé d'offres	Dépôt de CV	Alertes e-mail annonces	Conseils et infos pratiques	Actualisation des offres	Pertinence mots-clés
Carriere-info	800	oui	oui	non	****	***
Freelance-info	4.000	oui	oui	oui	****	****
Lesjeudis	2.300	oui	oui	oui	****	****
Remixjobs	13.000	oui	oui	oui	**	**
Reseau-emploi	3.600	oui	oui	non	*	**
Theitjobboard	8.000	oui	oui	non	***	**
Worketer	2.000	oui	oui	oui	***	**

- les *sites institutionnels des entreprises* : **incontournables** pour connaître l'entreprise, ses produits, son actualité (enquêtez !), et des offres d'emploi éventuelles ou pour cibler une candidature spontanée.

A cela s'ajoute les salons de recrutement, notamment ceux spécialisés en informatique, comme Prosearch <http://www.saloningenieurs.com/> (13/10/11 ; intéressant pour une CIFRE, connaître les entreprises), les forums des écoles d'ingés (Supélec, Télécom Paris,...), et aussi le *job dating* (ou speed meeting) !

Et votre **réseau** !!

## 7. Recrutement et réseaux sociaux

2 utilités (au moins)

- Entretenir ses contacts, son réseau, pour faire des affaires, être visible, se faire repérer / recruter un jour
- Participer à une opération de recrutement via les réseaux

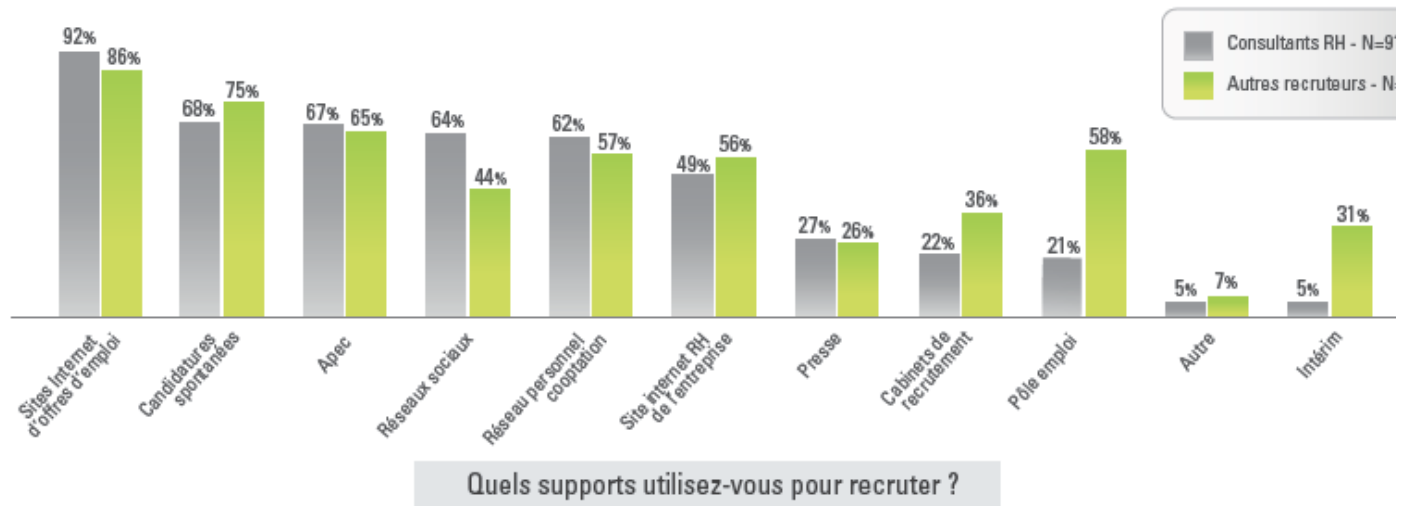
Des études en 2011 et 2012 (Expectra,, Adecco, RegionsJob.com) montrent que le recrutement via les RS ne dépassent pas les **5% des recrutements en France** (contre 16% aux USA) . **Enquête :**

[http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/Docs/enquete\\_RegionsJob.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/Docs/enquete_RegionsJob.pdf)

Conseils : 📖 **article :** [http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/Docs/Villeneuve\\_RS\\_110713](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/Docs/Villeneuve_RS_110713)

- Être présent sur les 2 grands réseaux :
  - Viadeo (<http://fr.viadeo.com/fr/> ; entreprises en France)
  - LinkedIn (<https://www.linkedin.com/> ; recherche et international)
- Spécifiques à la recherche :
  - ResearchGate <https://www.researchgate.net/>
  - Google Scholar <http://scholar.google.com/>
- Que mettre ?
  - CV clair, mots-clefs précis, se démarquer
  - Un réseau non mis à jour ne sert à rien (il dessert même)
- [éventuellement] Se positionner sur des réseaux dédiés (ex : digikaa ; <http://www.digikaa.com/> )
- Réseaux personnels : ne pas rendre public son profil Facebook, effacer les traces douteuses, surveiller ses interventions sur Twitter
- Mais utiliser Twitter pour faire de la veille professionnelle et technologique, se faire des contacts, montrer sa motivation pour un secteur particulier
- **Le meilleur réseau : le « vrai »**, celui des personnes que vous avez rencontrées, à entretenir tout au long de votre vie professionnelle (via les réseaux sociaux et/ou par mail)

📖 **Bilan : moyens de recrutement des entreprises** (enquête RegionsJob.com, 2011)





## 8. Le CV

Pour le préparer, il faut 1) avoir son projet professionnel et 2) analyser et décrypter l'annonce (**1 CV et 1 lettre adaptés pour CHAQUE annonce**).

🔊 Poly II, p.1-3 [3]

Pour le CV, règles d'or :

🔊 Poly II, p.7-9 [4]

Prendre l'exemple et le commenter

### Points fondamentaux :

- Il n'y a pas de modèle, il ne faut pas les copier, le CV doit être personnalisé, il doit se **distinguer** : un recruteur passe moins d' 1 min / candidature (lettre + CV) pour la première sélection, surtout dans les grandes entreprises.
- Un CV adapté à chaque annonce. En particulier, **tous les mots-clefs de l'annonce doivent se retrouver en gras dans le CV**
- Sobre, clair, concis : 1 page maxi pour les débutants
- Pas de fautes d'orthographe, ni de grammaire : c'est éliminatoire
- Pas de mensonges (y compris par omission) , c'est trop risqué : il faut assumer son passé autant que possible

Format : Times 12pt marges 2,5cm partout, En-tête en haut à gauche, nom en gras, Tableau 2 colonnes avec bordures invisibles, Séparations horizontales entre rubrique. En général on envoie un pdf pour une candidature électronique (mais parfois on remplit un formulaire sur un site).

### Divers :

- Justifier le niveau de langue (séjours, TOEFL, TOEIC, => précisez l'année d'obtention ..)
  - **Niveaux** : langue maternelle > bilingue > courant > bon niveau > intermédiaire > technique > scolaire > notions
- Décoder les acronymes
- Bien présenter les expériences (professionnelle en dehors de l'informatique), les mettre en valeur
- Loisirs : être précis, concret, original ; sport = donner le niveau, idem pour les arts ; parler des voyages -> adaptation, mobilité
- Projets : rubrique Projets (mettre le cadre (formation) et la durée). Eventuellement ajouter des liens vers un site (démonstration)
- Emplois et Stages = Expérience Professionnelle
- Jobs non informatiques dans divers : Emplois divers
- Compétences : être précis
  - E.g. RUP et XP = processus développement ; UML = modélisation

- **Ne pas tout mettre : sélectionner / annonce !!**
  - On crée un **CV de base** qui intègre l'intégralité de son parcours, ses expériences, etc. Il doit être le plus exhaustif possible
  - Puis on sélectionne suivant l'annonce les éléments du CV base qui sont pertinents pour la candidature
- Concis => trouver les bons mots, précis : cf. les mots pour le dire **poly II p. 9**.
- Permis B : pourquoi pas, ça peut être un plus
- Photo ?
- Titre ?

**e-CV** : ne change pas grand chose à ce qui précède. Dérive de l'analyse automatique, passer à côté de la « moulinette ». Attention à la syntaxe (taper sous un traitement de texte avant).

👉 lire Poly II p. 29-34

### CV du chercheur

Même chose mais des rubriques supplémentaires

- Plusieurs pages, selon l'expérience
- **Enseignements** : dates, lieu, description
- **Vie scientifique** : association, revues, organisation,...
- **Responsabilités** : commissions, expertises,...
- **Publications**

### CV en anglais

- Quelques différences sur la forme
- Voir : [http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/CV\\_anglais.pdf](http://www-ia.lip6.fr/~kant/Ens/M2/IP/CV_anglais.pdf)

### Recherches en anglais sur le net

Stage = *internship*  
Bourse = *scholarship*  
Poste / emploi = *position*  
Universitaire = *academic*

Pour les thèses on emploie aussi : *PhD Position*

## 9. La lettre de candidature

On l'appelle aussi lettre de motivation. **Si on sélectionne essentiellement sur le CV, on élimine souvent par la lettre.** Elle accompagne le CV, et sert à guider le recruteur pour qu'il lise les parties essentielles de votre CV. Plus encore que le CV, elle doit être différente pour chaque candidature.

### 📧 Poly II, p.13-16

- Plan possible sur 5 paragraphes : 1 pour l'intro (accroche), 1 pour montrer sa motivation pour l'entreprise / labo, 1 pour montrer son adéquation pour le poste (technique), 1 pour ce qu'on peut lui apporter (humain), 1 pour la proposition d'un entretien et la formule de politesse.
- Formule de politesse : éviter le familier (e.g. « cordialement ») : « veuillez/je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées »
- Pas de caractères **gras**
- Ne pas oublier les qualités humaines générales : relationnelles, esprit d'équipe, adaptation, satisfaction du client et des objectifs, compréhension des problèmes, rigueur, créativité, curiosité, etc.
- Loisirs : être précis et concret !
- Mise en page pro : en-têtes, date, refs annonce, justifié, times 12
- Insister sur adéquation / offre et la motivation
- **On est souvent faible sur la partie « motivation »: se renseigner sur l'entreprise : derniers produits, actualité économique, etc.**
- **Soignez la fin !**
  - Sollicitation d'un entretien pour développer plus en détails v votre motivation

### 📧 Exemples de lettre

- **Envoyer avec accusé de réception**
- **Relancer par mail ou par téléphone 10-15jours (entreprise ; 15j-3sem : labo) après l'envoi**
- Tenir à jour la liste des candidatures avec les dates d'envoi, de relance, les réponses

### **TODO pour le 10/10 : rendre par mail 2 fichiers en pdf :**

1. **annonce en PDF ET ajouter dans votre mail le lien du site où vous l'avez trouvée**
2. **CV et Lettre (1 seul fichier en pdf)**  
**Formats à respecter :**
  - Sujet du mail : [IP ANDROIDE] CV / Lettre *votre nom*
  - Nom du fichier : IP\_ANDROIDE\_[Annonce ou CVLettre]\_Nom.pdf



## 10. L'entretien

📖 Poly II, p.61-105

### Quelques conseils (en vrac)

- La personnalité est fondamentale, l'impression pendant l'entretien également car on juge l'adéquation « culturelle » par rapport à une équipe, un service
- Plusieurs entretiens : RH, technique(s)
  - Entretien RH : Intérêt / motivation pour l'entreprise, le parcours (décortiqué), travail en équipe, qualités / défauts, projets : pourquoi ces choix, les points forts, ...
  - Entretien Technique : décortiquer parcours, questions techniques (ou pas), hobbies, projection de la carrière à 2 ans, 5 ans, ...
- La forme est presque plus importante que le fond, par exemple on ne cherche pas forcément la plus grande connaissance mais la façon dont on parle de ce qu'on aime, de ce qu'on connaît (surtout pour l'entretien RH)
- Importance du feeling avec le recruteur
- Il faut assumer ce qu'on dit, et se préparer à être déstabilisé :
  - Rationnaliser a posteriori le parcours (ex. changement de formation)
  - Positivement assumer les échecs
  - Pièges : famille (enfant unique, profession des parents, nationalité, etc.)
- Ne pas pipoter ! ni mentir !
  - Les recruteurs sont des pros, ils vous démasqueront tout de suite et le risque est trop grand (tout le monde se connaît)
- Importance de l'apparence, gestuelle, voix ,...
  - Vêtements : doivent être dans le registre du poste
    - Ni trop guindé (pingouin), ni trop relax
    - Les essayer et les porter avant, il faut être à l'aise
  - Gestuelle, attitude: **Poly II pp. 67-69**
  - Respectez la bulle de communication de l'autre :
    - ni trop loin, ni trop près
    - voix : ni trop basse, ni trop haute
- Quand on est débordé par une émotion il faut l'exprimer
  - Plus on est dans le registre de l'humain, mieux c'est
  - Sans faire de l'exhibitionnisme non plus
- Savoir écouter !!
- Savoir retrouver son fil dans une conversation, maîtriser sans envahir
- A la fin, il faut poser des questions à son tour, faire le point sur l'entretien
  - Préparer des questions, des éclaircissements sur le poste, l'entreprise
- Délicat problème du salaire
  - Ne pas en parler en premier

- Si on demande ses prétentions, on peut renvoyer la balle (que proposez-vous ?) ou alors on se renseigne avant sur les salaires du marché pour pouvoir répondre
- Cf. **Poly II pp. 98**

### **Entraînement**

- 📖 **questions à se poser avant : p. 31 et 105 ⇒ très important !!**
- 📖 **Approfondir : pp. 85-103**

### **Quelques vidéos**

- <https://www.youtube.com/watch?v=u1xhzQg66xs>  
<https://www.youtube.com/watch?v=Zl9BXm9uaHs>
- <https://www.youtube.com/watch?v=9smsl-dPp0Y>
- <https://www.youtube.com/watch?v=RqA0Xzmoqp8>
- [https://www.youtube.com/watch?v=x6dc7m\\_W3fQ](https://www.youtube.com/watch?v=x6dc7m_W3fQ)

### **Récapitulation**

- 📖 **Poly II, p.71-84**

### **Les Tests**

#### **Mythes ou réalité ?**

- Ils sont pratiqués dans les métiers à forte composante technique, pour vérifier des capacités techniques
- Dans les grandes entreprises, on adjoint des tests de personnalité et/ou de QI
- La graphologie est parfois pratiquée (assez rare)
- Astrologie, numérologie... : NON ! du moins pas dans les entreprises sérieuses

- 📖 **Poly II, p.43-56 [6]**

## **11.La Négociation**

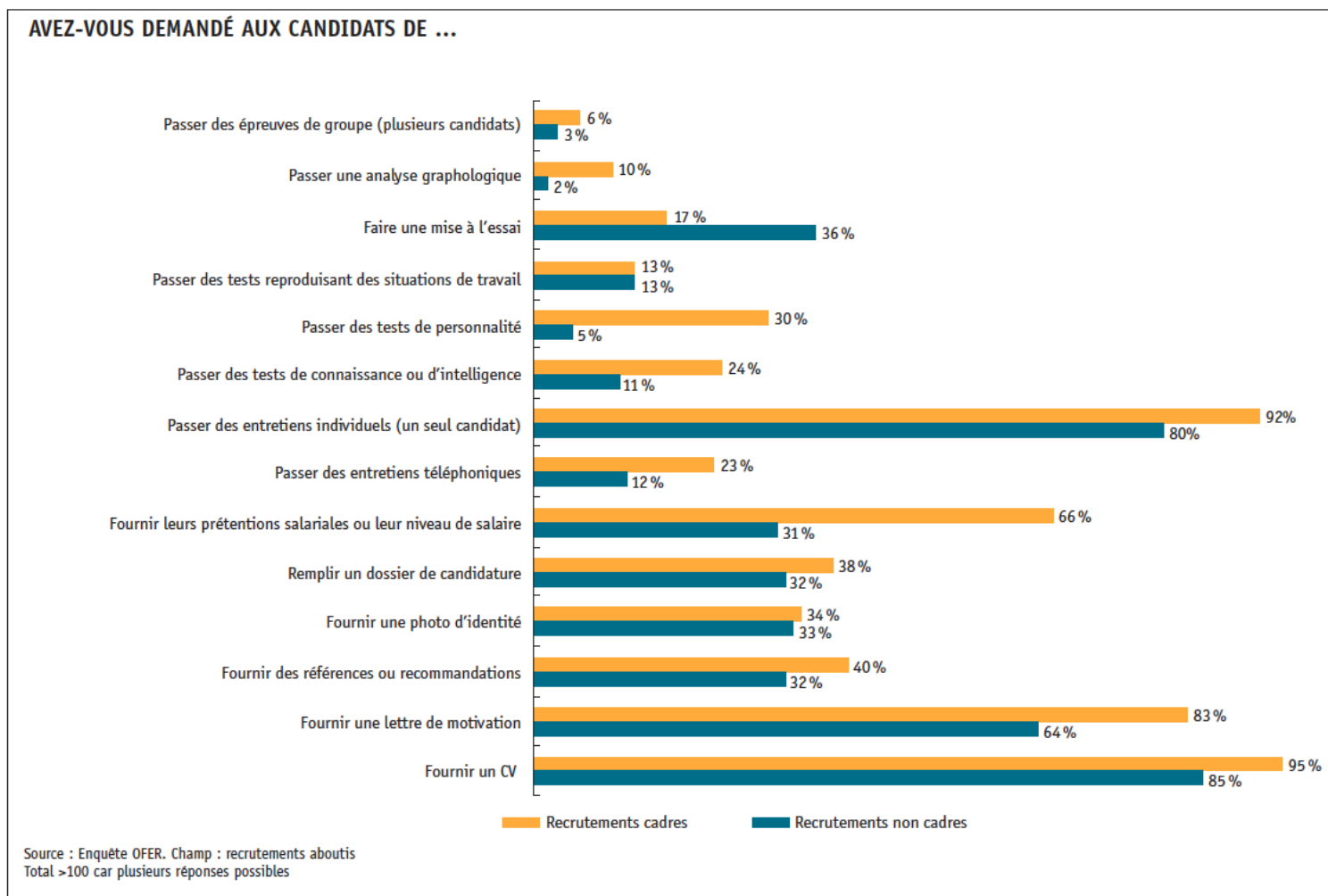
Elle intervient une fois qu'on vous propose le poste, et donc un contrat. Il faut le relire attentivement, ne pas signer tout de suite. On peut rediscuter du salaire et des avantages annexes (restaurant, transport, intéressement, etc.). Il faut connaître le droit du travail, et vérifier si tout est conforme (clauses de confidentialité, de non concurrence, etc.) !

## 12. Annexes : Quelques stats sur les habitudes de recrutement

Attention : c'est tout secteur confondu et un peu ancien (2005)

Source : enquête OFER, DARES , 2005

### 🔊 Procédures de recrutement



## ☞ Critères de sélection

Tableau 2. Critères d'évaluation mobilisés lors des recrutements selon la qualification du poste et la durée du contrat (en %)

	ONQ	OQ	ENQ	EQ	TAM	Cadre	Ensemble	
							CDI	CDD
<b>Les critères discriminatoires</b> (situation matrimoniale, présence ou non de handicap, âge, état de santé, nationalité ou pays d'origine)	64	65	58	52	49	43	53	61
<b>Les capacités physiques</b>	63	55	45	30	22	9	38	43
<b>La flexibilité</b> (disponibilité horaire, disponibilité immédiate, lieu d'habitation)	93	95	98	88	90	70	88	93
<b>La personnalité</b>	60	68	76	86	90	93	82	72
<b>Les qualités de contact</b> (niveau de culture générale, présentation, façon de s'exprimer)	75	80	95	94	90	95	89	86
<b>Le savoir-faire</b> (durée de l'expérience, contenu de l'expérience, compétences techniques, maîtrise de langues étrangères)	69	92	81	91	97	96	90	83
<b>La formation</b> (niveau de formation, filière de formation)	33	69	48	68	86	92	69	56

Source : Dares, enquête Ofer, 2005.