R1.12 – TD 2

# Contexte des activités et structure de la ressource

L’objectif pédagogique de cette ressource est de vous permettre de vous projeter dans les métiers de développeurs en informatique, surtout en termes de compétences non-techniques, de type « soft skills » : le savoir-être plutôt que le savoir-faire.

La production principale (et notée) dans cette ressource sera un rapport, réalisé du point de vue externe d’un recruteur, sur la compatibilité entre une personne (un profil humain) et un poste (un profil métier). Ce travail d’analyse vous sensibilisera à la fois à de bonnes pratiques lorsqu’on candidate sur un poste en informatique, et à la fois à des indices, souvent cachés, dans des fiches de postes.

La production principale que vous allez réaliser se basera sur :

* L’analyse d’une fiche de poste en informatique
* L’analyse de plusieurs profils humains
* Une analyse de la compatibilité entre un profil humain et une offre de poste
* Une réflexion à des potentielles possibilités d’ouverture dans l’entreprise pour le candidat ou la candidate choisie.

Durant cette ressource vous aurez deux types d’enseignements : des travaux à réaliser principalement en autonomie et des travaux accompagnés.

Voici la progression pédagogique :

* Étude métier (travail accompagné) :
  + TP 1 : Analyse d’une fiche de poste en informatique => compréhension du profil recherché (en termes de compétences non-techniques), projection dans le métier
* Étude profil humain :
  + TD 1 (accompagné) : Un vocabulaire pour la connaissance de soi
  + **TD 2 (accompagné) : Un exemple d’analyse d’un profil humain et de ses soft skills, et les éléments justificatifs de ces soft-skills**
  + TD 3 (autonomie) : Analyse d’un profil professionnel en informatique => compréhension d’un profil humain donné (en termes de compétences techniques)
* Matching : profil humain 🡨🡪 profil de poste
  + TP 2 (accompagné) : Matching : travail sur l’analyse de compatibilité entre un profil de personne et un profil de métier
  + TD 4 (accompagné) : La vue du recruteur externe et un exemple de rapport de compatibilité humain🡨🡪 poste
  + TD 5 (évalué, autonomie) : Analyse de compatibilité entre le profil humain analysé en TD3 et TP 2, du point de vue d’un recruteur externe

# L’objectif de ce TD

Durant ce TD vous aurez accès au profil d’un jeune professionnel en informatique qui, ayant vu la fiche de poste que vous avez analysée durant le TP1 et le TD1, réfléchit à candidater au poste.

Vous allez supposer que le profil technique de ce jeune est en parfaite concordance avec la fiche de poste en termes de compétences techniques pures. Toutefois, comme dans une situation réelle, les expériences professionnelles de ce jeune jouent un rôle important notamment pour le choix d’un potentiel recruteur.

Votre objectif aujourd’hui sera d’extraire le profil de ce jeune en le structurant selon les aspects suivants : OÙ, QUOI, QUI, AVEC QUI, et COMMENT (les mêmes qu’au TP1), avec la différence suivante : cette fois-ci vous allez vous concentrer sur le potentiel projet du jeune professionnel, c’est-à-dire :

* OÙ, dans quel type d’entreprise, veut-il/elle travailler ?
* QUOI : quel type de travail en informatique veut-il/elle réaliser ?
* QUI : quelle est sa personnalité, ses soft-skills ?
* AVEC QUI : dans quel entourage peut/veut-il/elle travailler ?
* COMMENT : quelles conditions de travail sont compatibles avec son profil ?

Cette analyse sera réalisée, premièrement à un niveau superficiel, et par la suite à un niveau plus approfondi, en essayant de trouver des informations non-évidentes du texte donné.

# Étape 1 : Première analyse du candidat

Lisez attentivement les détails du profil.

Par la suite, retrouvez et relevez, dans le plus de détails possibles (et d’une façon qui favorise une comparaison directe) les informations demandées ci-dessus pour le OU, QUOI, QUI, AVEC QUI, COMMENT, du candidat.

**Attention :** il ne s’agit pas de copier/coller les informations en vrac des 3 profils mais de, premièrement classifier les informations évidentes (caractéristiques du profil directement citées par exemple), deuxièmement de chercher les indices moins évidents. Ne vous contentez pas d’un travail superficiel !

Où : Il souhaite travailler dans une entreprise de développement d’application qui s’intéresse surtout à l’interface utilisateur et aux relation humaines.

Quoi : Il préfèrerai plutôt développer des applications en rapport avec des jeux (sociétés ou vidéos).

Qui : Possède un charisme naturel ce qui le rends très entreprenant et en fait un leader naturel. Est créatif et responsable avec une bonne autonomie malgré son peu d’expérience en société. C’est très bien communiquer et analyser des besoins clients suite à ses expériences passées.

Avec qui : Il souhaite travailler au canada avec une équipe assez jeune qui s’intéresse au monde du jeu. De plus, l’entreprise avec laquelle il souhaite travailler devra être ponctuel et proactive.

Comment : Les start-ups s’intéressant à la création de jeu ou les entreprises vieillissante cherchant à dématérialiser et faire connaître leurs différents jeux

# Etape 2 : L’importance d’un exemple

Il est essentiel, lors d’une candidature, de pouvoir illustrer les caractéristiques mises en avant. Cela peut être fait en utilisant des exemples pertinents. Il y a une différence importante entre la phrase : « Dotée d’un très bon relationnel, je cherche une carrière à l’encontre du client. » et le paragraphe : « Dotée d’un très bon relationnel, j’ai été élue vice-présidente de l’association étudiante Œil, chargée de l’organisation des activités entre l’équipe pédagogique et les étudiants. Je cherche une carrière à la rencontre du client.»

Pour les éléments trouvés à l’exercice 1, essayez de trouver des exemples qui vous permettent de confirmer les éléments retrouvés pour le jeune professionnel.

**Où :**

"Passionné par le développement d’applications centrées sur l’utilisateur, j’ai participé à plusieurs projets d’étude visant à optimiser l’interface et l’expérience utilisateur. Mon objectif est d’intégrer une entreprise spécialisée dans la création de solutions interactives favorisant les relations humaines et la simplicité d’usage."

**Quoi :**

"Lors de mon dernier stage, j’ai travaillé sur la conception d’un jeu éducatif destiné aux enfants, combinant storytelling et mécanique ludique. Cette expérience m’a confirmé mon intérêt pour le développement d’applications ludiques, particulièrement dans les domaines des jeux vidéo et de société."

**Qui :**

"Doté d’une forte aisance relationnelle, j’ai souvent été désigné pour animer des réunions d’équipe et assurer la coordination entre différents services. Bien que jeune diplômé, mes expériences associatives et projets académiques m’ont permis de développer des qualités de leader, une autonomie importante et une capacité à comprendre et traduire les besoins des utilisateurs."

**Avec qui :**

"Je recherche un environnement de travail dynamique, idéalement dans une start-up canadienne où l’esprit d’équipe est primordial. Travailler avec des passionnés de jeux, prêts à innover et à anticiper les besoins des utilisateurs, serait pour moi un cadre idéal pour m’épanouir professionnellement."

**Comment :**

"Fasciné par les défis de la digitalisation, je suis attiré par les entreprises qui souhaitent moderniser et repenser leurs jeux traditionnels pour les rendre accessibles à une nouvelle génération. Je suis également motivé par les start-ups créatives, à la recherche d’innovations dans le domaine des jeux vidéo ou des applications interactives."

# Etape 3 : Le petit plus

Tout candidat a des particularités : des points d’appui pour son secteur d’activité et ses points de vigilance, ainsi que des caractéristiques qui peuvent le rendre quasi-unique (par exemple le fait de parler un ou certaines langues étrangères « exotiques »).

Cherchez, parmi les éléments retrouvés au niveau du profil humain du jeune professionnel, ses points d’appui pour un travail en informatique, ses points de vigilance, ainsi que son petit plus.

Utilisez vos conclusions pour vous projeter dans le type de métier et de poste que ce candidat pourrait souhaiter avoir.

Connait très bien la conception des jeux car travaille comme président d’une association Ludothème et fait dans son temps libre du modélisme.