R1.12 – TD 3

# 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 à deux profils de jeunes professionnels (différents de celui vu au TD 2) qui, ayant vu la fiche de poste que vous avez analysée durant le TP1 et le TD1, réfléchissent à candidater au poste.

Votre travail suivra les mêmes étapes que lors du TD 2, sauf que cette fois-ci il sera fait en autonomie.

Votre objectif sera d’extraire le profil de l’un (ou de l’une) de ces jeunes en le structurant selon les aspects suivants : OÙ, QUOI, QUI, AVEC QUI, et COMMENT (les mêmes qu’au TD2), 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 !

# 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.

# 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.