R1.12 – TD 4

# 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 allez reprendre le travail réalisé lors du TP 1 (analyse de fiche de poste) et lors du TD 2 (l’analyse d’une fiche de candidat exemple).

Votre objectif est d’apprendre comment rédiger un rapport de compatibilité entre un candidat et une fiche de poste, d’un point de vue d’un observateur externe objectif, notamment un recruteur.

# Le point de vue d’un recruteur

Durant ce TD vous êtes un recruteur de la société TopBrainz. Vous êtes chargé par une entreprise d’analyser un profil de candidat spécifique et de faire une recommandation pour ce candidat pour un poste particulier.

Vous allez supposer que le poste pour lequel on cherche recruter est celui vu au TP1.

En tant que recruteur, votre première tâche est de pouvoir présenter, d’une façon succincte, le profil du candidat, en renforçant votre analyse avec des exemples, en utilisant une argumentation solide et cohérente.

L’argumentation doit se positionner par rapport au profil du poste recherché (vu au TP1) et par rapport au profil du candidat (vu en TD 2).

Vous n’allez pas rédiger l’entièreté du rapport de compatibilité aujourd’hui. Votre but est de comprendre comment il doit être pensé, structuré et rédigé.

# Profil humain : Personna exemple vs. Personna du TD 3

Le TD prochain (TD 5) est noté : lors du TD 5 vous devez utiliser les éléments de structure et d’argumentation vus aujourd’hui pour rédiger un rapport, du point de vue d’un recruteur, qui récapitule les éléments d’analyse que vous avez pu recueillir lors du TP 2.

Pour ce TD, toutefois, on ne cible pas les deux personnas vues en TD 3 et analysées en TD5.

Notre focus portera sur le profil du candidat exemple, discuté en TD2.

Reprenez votre analyse de ce profil maintenant.

# Etape 1 : Se projeter dans le rôle d’un recruteur

Durant ce TD vous allez vous projeter dans le rôle d’un recruteur de la société TopBrainz. Vous êtes chargé par une entreprise dans le cadre d’un recrutement pour le poste présenté dans le TP1. Votre rôle est de filtrer des candidatures en regardant le profil humain des candidats, et en rédigeant des rapports sur les candidats le plus prometteurs.

Pour être utiles, les rapports établis par un recruteur doivent être :

* Objectifs et détachés
* Argumentés de façon logique en se basant sur des informations concrètes et prouvables
* Rédigés dans un registre de communication adapté (formel)
* Aller au-delà de l’évident pour arriver à une analyse complète et multi-couche
* Concis

Ils doivent conseiller, sans influencer, l’entreprise dans leur choix de candidat en leur permettant de se projeter dans une potentielle embauche et intégration de cette nouvelle personne au sein de leur structure.

Comme tout au long du module, vous allez principalement vous concentrer sur les traits de savoir-être (plutôt que savoir-faire) du candidat.

En regardant le profil du poste et celui du candidat exemple, soulignez, en couleurs différentes :

* 2 caractéristiques principales positives du profil humain par rapport à la fiche de poste,
* 2 caractéristiques du profil de poste qui sont soit en discordance soit sont introuvables dans le profil humain
* 1-2 caractéristiques « uniques », qui forment le petit plus du candidat.

# Etape 2 : L’analyse du recruteur

En tant que recruteur, votre rapport doit à la fois informer et récapituler des informations factuelles, et réaliser une analyse de ces informations, sans pour autant perdre l’objectivité. Chaque information doit être accompagnée par des éléments justificatifs.

En regardant les idées soulignées à l’étape 1, préparez une analyse comparative entre le candidat et le poste en expliquant comment les caractéristiques du candidat peuvent se traduire dans des atouts au sein de l’entreprise.

Par exemple, si la fiche de poste décrit un poste de responsabilité, et que le candidat a déjà entrepris des rôles des responsabilité, disons, au sein d’une association, un recruteur pourrait mettre en avant les différentes facettes (et soft-skills associées) du rôle de responsabilité assumée par le candidat dans le passé. Le recruteur pourrait mettre en avant les capacités d’organisation du candidat, son autonomie, sa capacité de résister à la pression.

Préparez une analyse détaillée pour les caractéristiques du candidat soulignées à l’étape 1. À ce stade, votre analyse peut rester informelle.

# Étape 3 : Un exemple de rapport.

Cette étape finale doit vous permettre de rédiger un rapport à petite échelle sur la compatibilité du candidat au poste. Ce rapport se concentrera exclusivement sur les caractéristiques soulignées à l’étape 1.

Vous allez rédiger votre rapport sur au plus 1,5 pages, en utilisant la structure ci-dessous :

* **Section 1 : Analyse de la fiche de poste.** Présentez, en utilisant des phrases et des techniques d’argumentation, les caractéristiques principales de la fiche de poste vue au TP 1, surtout celles que vous avez choisies à l’étape 1.
* **Section 2 : Analyse du candidat.** Décrivez le profil du candidat, notamment en mettant en avant, de façon cohérente et structurée, les caractéristiques que vous avez soulignées à l’étape 1. N’oubliez pas d’accompagner vos idées par des exemples si ceci est pertinent. À ce point votre description est factuelle et ne prononce aucune analyse sur la compatibilité ou l’intégration du candidat dans l’entreprise.
* **Section 3 : Compatibilité entre le poste et le candidat (max. 1,5 pages).** C’est dans cette section que vous devez vous lancer sur la compatibilité candidat-poste. Mettez en avant l’argumentation décrite à l’étape 2.
* **Conclusion** : Dans cette dernière section obligatoire, vous devez présenter vos conclusions sur la compatibilité entre le candidat et le poste, en mettant en avant les principales idées et arguments présentés précédemment, qui devraient permettre à votre client (l’entreprise) de décider soit de contractualiser le candidat, soit d’abandonner cette démarche.

Réponse :