



## Constitution des équipes

Projet : Marketplace de la cryptomonnaie

Client : GitmeMoney

---

## Table des matières

1	Objet du document.....	3
2	Profils recherchés.....	3
2.1	Profil 1 : Développeur front-end.....	3
2.2	Profil 2 : Développeur back-end.....	4
2.3	Profil 3 : DevOps.....	5
3	Constitution de l'équipe.....	7
3.1	Besoin en profiles du projet.....	7
3.2	Critère et type d'évaluation pour le choix de l'équipe.....	7
3.3	Candidats pour ce projet.....	10
4	KPI SMART.....	11
4.1	Activité de l'équipe.....	11
4.2	Management de l'équipe.....	11
5	Conclusion.....	11

## 1 Objet du document

Le document suivant présente comment sera composé l'équipe de développement pour le projet de mise en place d'un Marketplace de la cryptomonnaie.

La création d'une cohésion d'équipe sera un des éléments les plus importants pour atteindre les objectifs du projet.

## 2 Profils recherchés

### 2.1 Profil 1 : Développeur front-end

#### 2.1.1 L'identification du poste

##### 2.1.1.1 *Intitulé du poste* Développeur front-end

##### 2.1.1.2 *Description brève du poste*

Le développeur Front-End s'occupe donc de programmer l'interface des sites Internet en fonction du cahier des charges de son client et des impératifs liés à l'accessibilité et à la compatibilité entre les navigateurs.

##### 2.1.1.3 *Missions confiées*

Sa mission est de rendre les sites Internet ergonomiques et accessibles pour les internautes en développant une interface claire, rapide et facile à utiliser. Sachant que, de nos jours, les sites Internet doivent répondre aux normes du W3C et être accessibles quel que soit le navigateur utilisé par l'internaute (Firefox, Chrome, IE...).

#### 2.1.2 Environnement du poste de travail

##### 2.1.2.1 *Rattachement hiérarchique* Chef de projet

##### 2.1.2.2 *Lieu de travail* Locaux de GitmeMoney

##### 2.1.2.3 *Mobilité géographique* Local

##### 2.1.2.4 *Horaires* 35 h par semaine

#### 2.1.3 Aspects liés au contrat de travail

##### 2.1.3.1 *Le statut* Cadre

##### 2.1.3.2 *Le type de contrat de travail* CDI

##### 2.1.3.3 *Rémunération* 35 K annuels

##### 2.1.3.4 *Modalités de temps de travail* Activité en semaine

##### 2.1.3.5 *Diplômes requis*

	BAC +5 informatique
<p><b>2.1.4 Gestion des compétences</b></p> <p><b>2.1.4.1 Compétences requises</b></p> <p>Le développeur Front-End doit absolument posséder des compétences en HTML5 et en CSS3. D'ailleurs, il doit continuellement mettre à jour ses connaissances, car les évolutions sont très rapides. Mais la connaissance du HTML5 et du CSS3 n'est pas suffisante : il doit parfaitement maîtriser les normes du W3C (même si là aussi, une veille poussée s'impose) pour rendre les sites accessibles. Il doit aussi parfaitement connaître les navigateurs ainsi que leurs spécificités pour développer des sites Internet fluides et agréables à utiliser pour tous les internautes.</p> <p><b>2.1.4.1.1 Niveau d'expérience</b></p> <p>Supérieur à 4 ans.</p>	

## 2.2 Profil 2 : Développeur back-end

<p><b>2.2.1 L'identification du poste</b></p> <p><b>2.2.1.1 Intitulé du poste</b></p> <p><b>Développeur back-end</b></p> <p><b>2.2.1.2 Description brève du poste</b></p> <p>Le programmeur back-end se charge de la mise en place, de la configuration, du développement et de la maintenance du serveur, de la base de données et de l'application web en général. Un développeur de l'ombre sans lequel les sites Internet et les applications ne pourraient tout simplement pas fonctionner et exister ! Bien évidemment, ces deux professionnels collaborent étroitement tout au long du projet de développement web.</p> <p><b>2.2.1.3 Missions confiées</b></p> <p>Le développeur back-end travaille principalement sur le back-office ainsi que sur tous les éléments d'un projet web qui sont « invisibles » (mais indispensables) lorsque l'on navigue sur un site Internet.</p>	
<p><b>2.2.2 Environnement du poste de travail</b></p> <p><b>2.2.2.1 Rattachement hiérarchique</b></p> <p>Chef de projet</p>	<p><b>2.2.3 Aspects liés au contrat de travail</b></p> <p><b>2.2.3.1 Le statut</b></p> <p>Cadre</p> <p><b>2.2.3.2 Le type de contrat de travail</b></p>

<p><b>2.2.2.2 Lieu de travail</b> Locaux de GitmeMoney</p> <p><b>2.2.2.3 Mobilité géographique</b> Local</p> <p><b>2.2.2.4 Horaires</b> 35 h par semaine</p>	<p>CDI</p> <p><b>2.2.3.3 Rémunération</b> 38 K annuels</p> <p><b>2.2.3.4 Modalités de temps de travail</b> Activité en semaine</p> <p><b>2.2.3.5 Diplômes requis</b> BAC +5 informatique</p>
<p><b>2.2.4 Gestion des compétences</b></p> <p><b>2.2.4.1 Compétences requises</b> En plus d'un grand intérêt pour l'informatique en général, le développeur Back-end ne doit pas avoir peur de mettre les mains dans les langages de programmation et les bases de données : PHP, Ruby, Python et SQL sont ses meilleurs amis. L'utilisation parfaite de frameworks comme Cake PHP, Symfony ou encore Code Igniter est aussi indispensable.</p> <p><b>2.2.4.1.1 Niveau d'expérience</b> Supérieur à 4 ans.</p>	

## 2.3 Profil 3 : DevOps

<p><b>2.3.1 L'identification du poste</b></p> <p><b>2.3.1.1 Intitulé du poste</b> DevOps</p> <p><b>2.3.1.2 Description brève du poste</b> Un DevOps est chargé de créer, de déployer et d'exploiter des applications dans une entreprise, à partir d'un cahier des charges. Alors que le terme "dev" désigne le métier de développeur, "Ops" (ou "opérations") désigne le métier d'administrateur, qui déploie et exploite. Ce sont donc deux fonctions différentes qui se regroupent en un seul et même métier. Une fois les applications lancées, il s'agit de garantir leur bon fonctionnement, de corriger les erreurs et de réaliser les mises à jour.</p> <p><b>2.3.1.3 Missions confiées</b> Le DevOps occupe une fonction clé qui permet de repenser l'informatique au sein d'une entreprise. D'ailleurs, un DevOps ne peut pas intégrer n'importe quelle société ! Celle-ci doit être décidée à mettre en place une nouvelle organisation, à savoir</p>
--

fluidifier la frontière existant entre le développement et la production. Le DevOps fait donc office d'interface : il est recruté pour sa capacité à automatiser les processus, à utiliser des outils de contrôle qualité, ou encore à lancer des phases de test permettant d'optimiser les solutions déployées.

### 2.3.2 Environnement du poste de travail

**2.3.2.1 Rattachement hiérarchique**  
Chef de projet

**2.3.2.2 Lieu de travail**  
Locaux de GitmeMoney

**2.3.2.3 Mobilité géographique**  
Local

**2.3.2.4 Horaires**  
35 h par semaine

### 2.3.3 Aspects liés au contrat de travail

**2.3.3.1 Le statut**  
Cadre

**2.3.3.2 Le type de contrat de travail**  
CDI

**2.3.3.3 Rémunération**  
40 K€ annuelle

**2.3.3.4 Modalités de temps de travail**  
Activité en semaine

**2.3.3.5 Diplômes requis**  
BAC +5 informatique

### 2.3.4 Gestion des compétences

#### 2.3.4.1 Compétences requises

Qui dit double casquette dit deux fois plus de compétences à acquérir ! En l'occurrence, un DevOps doit être au point sur le développement et l'administration d'applications et de sites internet. Si vous exercez ce métier, vous devez donc connaître différents langages de programmation (Javascript, Python...) et gérer des systèmes informatiques. De façon générale, un DevOps doit être capable de prendre des initiatives et d'être force de proposition. Et les qualités humaines, dans tout ça ? La rigueur, l'autonomie, la persévérance et la prise d'initiatives sont appréciées des entreprises.

Au fur et à mesure de ses années d'expérience, le DevOps développeur est capable de livrer des applications ou des sites internet de plus en plus rapidement et d'améliorer les solutions qu'il a lui-même déployées.

**2.3.4.1.1 Niveau d'expérience**  
Supérieur à 6 ans.

---

## 3 Constitution de l'équipe

### 3.1 Besoin en profiles du projet

Pour ce projet, quatre SBB sont à développer :

- Solution pour acheter de la cryptomonnaie
- Solution pour vendre de la cryptomonnaie
- Solution pour exposer une API
- Solution pour stocker les données

Selon le document d'architecture technique, chacune d'entre elles demande à être développée en Java pour les Service et Data Layer. Le Front Layer doit se reposer sur un framework adaptable à cette stack technique Java.

Aussi, l'ensemble des composants du produit doit être hébergé sur des serveurs sécurisés (d'un point de vue physique et applicatif).

### 3.2 Critère et type d'évaluation pour le choix de l'équipe

#### 3.2.1 Critères d'évaluations pour l'entretien

##### 3.2.1.1 *La première impression : l'entrée en entretien du candidat*

Le premier contact avec un candidat joue un rôle crucial lors d'un entretien de recrutement. Il conditionne la nature de des échanges à venir, mais peut aussi en dire long sur le profil que l'on rencontre.

Avoir une attention toute particulière à la ponctualité du candidat, mais aussi à sa façon de se présenter, de saluer ou de prendre la parole.

Ces informations pourront apparaître sur une grille d'évaluation d'entretien de recrutement si elles vous paraissent pertinentes, au regard du poste à pourvoir.

##### 3.2.1.2 *Le savoir-être et les soft skills*

Les recruteurs peuvent facilement identifier des compétences techniques à partir d'un CV et d'une lettre de motivation.

Les compétences relationnelles, ou les soft skills, sont en revanche plus difficiles à appréhender.

C'est pourquoi les entretiens d'embauche revêtent une importance cruciale : ils permettent de déceler des savoir-être spécifiques, qui pourront se révéler précieux pour votre organisation.

---

L'un des candidats fait preuve de leadership, d'un solide esprit d'équipe ou d'une diplomatie à toute épreuve ? Il faudra donc faire figurer ces informations dans la grille d'évaluation d'entretien de recrutement.

#### **3.2.1.3 L'expérience, un critère de recrutement important**

Selon une étude sur les processus de recrutement menée par le cabinet Robert Walters en 2015, 34 % des recruteurs seulement considèrent que l'expérience constitue un critère de choix essentiel. Ils sont en revanche 60 % à estimer qu'il s'agit d'un critère important, dont ils ne manquent pas de tenir compte lors des entretiens de recrutement.

Toutefois, ce critère doit être nuancé en fonction du poste à pourvoir. Si certains secteurs d'activité reposent sur des connaissances et des compétences très spécifiques, qui ne peuvent reposer que sur une solide expérience, d'autres postes gagneront à être confiés à des collaborateurs peu expérimentés, qui sauront toutefois faire preuve de **créativité** et de **motivation**.

#### **3.2.1.4 La motivation, l'oublié des grilles d'évaluation**

Tout comme les soft skills, la motivation d'un candidat peut difficilement s'appréhender par le biais d'un CV et d'une lettre de motivation, souvent pré-formatés.

C'est en rencontrant vos différents candidats que vous pourrez évoquer leurs aspirations, leurs sources de motivation et leurs ambitions.

Et pour évaluer efficacement la motivation d'un candidat, une des actions consisterait à aborder avec lui son projet professionnel.

À quelles perspectives d'évolution s'attend-il au sein de votre entreprise ? Ces perspectives sont-elles cohérentes avec les parcours de promotion proposés par l'organisation à ses collaborateurs ? Ces critères devront également faire partie de la grille d'évaluation.

#### **3.2.1.5 La capacité d'écoute, perceptible rapidement en entretien**

S'il est attendu d'un candidat de s'exprimer, et même de se « vendre » lors d'un entretien de recrutement, cette étape peut également vous aider à évaluer sa capacité d'écoute.

Accordez une attention toute particulière à l'attitude de vos candidats lorsque l'on prend la parole : comment décident-ils d'intervenir ?

Un candidat qui coupe la parole sans arrêt pourra se révéler difficile à canaliser pour ses supérieurs directs.

Implication des managers de l'entreprise dans le processus de recrutement est recommandé pour s'assurer de son efficacité.



### **3.2.1.6 La rémunération et la disponibilité**

Pour finaliser l'évaluation d'un entretien de recrutement, il est recommandé de se pencher sur ses aspects pratiques.

Quelles sont les attentes du candidat sur le plan de la rémunération ? Sont-elles en adéquation avec les ressources de l'entreprise ? Le candidat est-il disponible dans les délais souhaités ? L'ensemble de ces questions purement pratiques pourront vous à opérer le choix final.

### **3.2.1.7 Connaissance de l'entreprise**

Certains recruteurs remettent parfois en cause l'utilité d'évaluer les connaissances du candidat sur leur entreprise. Pourtant, cela reste un excellent moyen de mesurer sa motivation, ses attentes, sa bonne compréhension de son futur environnement de travail, etc.

Ainsi, n'hésitez pas à intégrer une partie sur la connaissance de l'entreprise dans votre grille d'évaluation d'entretien d'embauche, et à la détailler autant que possible. Si un candidat ne peut évidemment pas tout savoir sur votre entreprise, il y a tout de même quelques informations importantes, par exemple :

- Les connaissances générales pour mesurer l'implication du candidat dans sa propre recherche d'emploi (activité principale de l'entreprise, événements importants, etc.) et son intérêt pour votre entreprise et ses activités.
- Ce qui lui a plu/déplu dans les informations qu'il a récoltées.
- Comment il imagine son futur environnement de travail, sa journée type, etc., en fonction des connaissances de l'entreprise qu'il a.
- Ses attentes par rapport à sa hiérarchie, son futur manager.

## **3.2.2 Type d'évaluation à mettre en place lors de l'entretien**

Réaliser plusieurs entretiens avec différente fonction de l'entreprise :

1. Entretien chargé de projet
2. Entretien RH
3. Tests en fonction du profil recherchés :
  1. développement (web et autres)
  2. infrastructure et réseaux
  3. support
  4. bases de données

### 3.3 Candidats pour ce projet

Le tableau suivant présente les compatibilités potentielles entre les candidats les SBB pour ce projet :

	Acheter de la cryptomonnaie	Vendre de la cryptomonnaie	Exposer une API	Stocker les données
<b>Benoît Pires</b> Senior Soft. Engineer		Backend	✓	✓
<b>Anne Colas</b> Senior Soft. Engineer		Backend Authentification	Jakarta EE	✓
<b>David Merle</b> Senior Soft. Engineer	Fullstack	Fullstack	✓	✓
<b>Leila Harrison</b> Junior Soft. Engineer	Front	Front		
<b>Jessica Navarro</b> Junior Soft. Engineer	Fullstack ready	Fullstack ready		✓
<b>Mathias Henrich</b> Junior Soft. Engineer	Backend	Backend		✓
<b>Marie Pierrot</b> Soft. Builder Engineer			✓	
<b>Sophie Laroche</b> Internship developer				✓

Ainsi, sous réserve de pleine compatibilité, les profils sélectionnés pour ce projet sont les suivants :

Profils	Frontend	Backend et API
<b>DevOps</b>	David Merle	Anne Colas
<b>Juniors</b>	Leila Harrison	Jessica Navarro Mathias Henrich

## 4 KPI SMART

### 4.1 Activité de l'équipe

Spécifique	Mesurable	Ambitieux	Réalisable	Temporellement défini
Suivi des temps	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calcul du temps de travail</li> <li>- Analyser la charge de travail</li> <li>- Écarts éventuels entre le volume de travail et le temps effectif</li> </ul>	Vision du temps de travail des équipes	Logiciel de gestion des temps	A toutes les fins de sprint
Suivi des activités	Répartition du temps de travail et du budget pour projet et les tâches	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre le déroulement des projets</li> <li>- Suivre en temps réel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Feuilles de temps</li> <li>- Amélioration continue</li> </ul>	Quotidien
% de réalisation des objectifs	Moyenne	Vision globale	Analyser les objectifs de manières macro	A toutes les fins de sprint

### 4.2 Management de l'équipe

Spécifique	Mesurable	Ambitieux	Réalisable	Temporellement défini
Taux d'absentéisme	Fréquence à laquelle l'équipe présente au travail.	Détecter les malaises dans l'équipe ou un mauvais climat social.	Stabilisation de la performance	Tous les mois
Niveau de bien-être	mesurer le bien-être des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voter tous les jours sur leur niveau de bien-être</li> <li>- Feedback</li> <li>- Point individuel avec chaque membre de votre équipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logiciels de gestion RH</li> <li>- Collaborateur heureux est un collaborateur engagé, motivé et donc performant</li> </ul>	Une fois par semaine

## 5 Conclusion

- Trois types de profil sont nécessaires pour réaliser ce projet.
- Les DevOps administre les juniors sur ce projet.
- Les entretiens permettront de détecter les besoins en **formation** des profils.