



RÉFÉRENCIEL DE COMPÉTENCES POUR DÉVELOPPEURS ET DÉVELOPPEUSES

Le framework pour vous positionner et évoluer dans
votre carrière.

Sébastien Carceles

Avant-propos

Objectif de ce référentiel

Le métier de développeur est en mutation perpétuelle. Les technologies évoluent, les méthodes de travail changent, les attentes des clients aussi. Il est difficile de s'y retrouver et de savoir où l'on se situe dans ce paysage mouvant.

Les entreprises ont besoin de référentiels pour évaluer les compétences de leurs employés. Les développeurs ont besoin de référentiels pour se positionner et évoluer dans leur carrière. Ce référentiel a pour but de répondre à ces deux besoins.

Nomenclature des postes

Par ailleurs, les entreprises nomment les postes de leurs employés de différentes manières. Cette nomenclature n'est pas normée : un poste de développeur peut être appelé "développeur", "ingénieur", "consultant", "expert", "architecte", "lead", "manager", etc. Il peut correspondre à un poste junior, mid-level, senior, lead, manager, etc, et couvrir différents domaines de responsabilités, qui diffèrent d'une entreprise à l'autre.

Ce référentiel propose une nomenclature des postes de développeurs, qu'on appellera "positions", ainsi qu'une description des compétences attendues.

Dans l'industrie du développement logiciel, les noms de postes ou de positions sont, la plupart du temps, en anglais. C'est pourquoi ce référentiel utilise des noms en anglais.

Caractéristiques

À chaque position correspond un ensemble de compétences, exprimées selon des caractéristiques.

Dexterity : technical skill

La **DEX** est une mesure de la profondeur de la connaissance d'une technologie.

Strength : get stuff done

La **STR** est une mesure de la capacité à résoudre des problèmes.

Wisdom : impact

La **WIS** est une mesure de la capacité à prendre des décisions et à avoir de l'impact.

Charisma : leadership

Le **CHA** est une mesure de la capacité à influencer et inspirer les autres.

Source

Ce référentiel est issue du post de blog "Sharing Our Engineering Ladder"¹ de la société Rent the Runway.

Il a ensuite été traduit et retravaillé et adapté pour le marché français.

Propriété intellectuelle

TODO open licence?

TODO images rights

1. <https://dresscode.renttherunway.com/blog/ladder>

Première partie

Les différents chemins

Deuxième partie

Contributor Track

Junior developer

Expérience: 0 à 2 ans

DEX

Possède une connaissance approfondie des concepts fondamentaux de l'informatique.

Se concentre sur la croissance en tant qu'ingénieur, en apprenant les outils, les ressources et les processus existants.

STR

Développe ses compétences en productivité en apprenant le contrôle de source, les éditeurs, le système de construction et autres outils, ainsi que les meilleures pratiques de test.

Est capable de prendre des sous-tâches bien définies et de les accomplir.

WIS

Développe ses connaissances sur un seul composant de l'architecture du projet.

CHA

Est efficace dans la communication de l'état d'avancement à l'équipe.

Manifeste les valeurs fondamentales de l'entreprise, se concentre sur la compréhension et la mise en pratique de ces valeurs.

Accepte gracieusement les retours d'information et apprend de tout ce qu'il fait.

Mid-level developer

Expérience: 2 à 5 ans

Senior developer

Expérience: 5 à 8 ans

Lead developer

Expérience: 6 à 10 ans

Troisième partie

Specialist Track

Principal developer

Expérience: 10 à 15 ans

Senior principal developer

Expérience: 15 à 20 ans

Architect

Quatrième partie

Manager Track

Engineering manager

Engineering director

VP of engineering

Exec

Table des matières

Avant-propos	i
I Les différents chemins	1
II Contributor Track	2
Junior developer	3
Mid-level developer	4
Senior developer	5
Lead developer	6
III Specialist Track	7
Principal developer	8
Senior principal developer	9
Architect	10
IV Manager Track	11
Engineering manager	12
Engineering director	13
VP of engineering	14
Exec	15