

# Groupe de travail RH

## Club Qualité Logicielle

Auteur : Florence BOUYGUE Hénix  
06 29 47 31 59

Le 24 janvier 2012



# Introduction

## Projet d'Ecole de la Qualité Logicielle

- Pôle Formation issu d'un partenariat AFCEPF-HENIX s'appuyant :
  - sur le savoir-faire reconversion AFCEPF qui forme aujourd'hui des Développeurs Java/C#
  - sur le savoir-faire Hénix AMO-Qualité Logicielle ayant vocation à devenir une école indépendante.

- L'AFCEPF

- créé en 1984
- Forme en reconversion 150 auditeurs par an
- 3 cursus diplômant Master 1 / Master 2

Etablissement Privé d'Enseignement  
Supérieur Technique



### Les formations ...

|                                              |                                     |   |
|----------------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Analyste Informaticien - GTI - 83            | Session du 12/01/2012 au 05/07/2012 | → |
| Developpement J2EE.Net.SOA-Atod/Canet - 14   | Session du 06/02/2012 au 25/05/2012 | → |
| Analyste Informaticien - GTI - 84            | Session du 10/04/2012 au 18/10/2012 | → |
| Conduite de Projets Informatiques - Cpi - 14 | Session du 02/05/2012 au 27/07/2012 | → |
| Developpement J2EE.Net.SOA-Atod/Canet - 15   | Session du 29/05/2012 au 04/10/2012 | → |
| Developpement J2EE.Net.SOA-Atod/Canet - 16   | Session du 11/10/2012 au 01/02/2013 | → |
| Analyste Informaticien - GTI - 85            | Session du 11/10/2012 au 29/03/2013 | → |
| Conduite de Projets Informatiques - Cpi - 15 | Session du 22/10/2012 au 15/01/2013 | → |
| Analyste Informaticien - GTI - 86            | Session du 22/11/2012 au 10/05/2013 | → |

▶ Voir le planning complet

# Introduction

## Projet d'Ecole de la Qualité Logicielle

### ■ 3 activités pour 3 objectifs

- Les formations Inter-entreprises
  - Objectif : Acquérir en quelques jours une technicité
  - Catalogue actuel essentiellement Qualité Logicielle
- Les formations Intra-entreprise
  - Objectif : Construire avec le client une progression théorique->opérationnel pour ses équipes
  - Réponse à appels d'offre essentiellement Qualité Logicielle
- 2 cursus de reconversion : AMO et Qualité Logicielle
  - Objectif : former des professionnels directement opérationnels en entreprise
  - Expérimentation en cours sur QL, avec un dispositif attractif Emploi+Formation de 3 mois ([www.henix.fr/eql](http://www.henix.fr/eql))
    - Sélection en cours sur une cible demandeurs d'emploi en IDF
    - 1<sup>ère</sup> session pilote en mars 2012 avec une promotion de 10 personnes
  - Cursus AMO en prévision pour fin 2012
  - Cursus diplômant à terme : Master QL et/ou AMO

| Catalogue inter-entreprises |                                              |         |
|-----------------------------|----------------------------------------------|---------|
| Formations SQUASH           |                                              |         |
| TM-1                        | SQUASH TM Gestion du patrimoine de tests     | 1 jour  |
| TM-2                        | Pratique de la recette avec SQUASH TM        | 3 jours |
| TA-1                        | SQUASH TA Automatisation des tests           | 5 jours |
| Tests techniques            |                                              |         |
| TT-1                        | Qualité logicielle : Les tests techniques    | 2 jours |
| TT-2                        | Qualité logicielle : La sécurité applicative | 2 jours |

⇒ La problématique Ressources Humaines est au cœur de ce pôle

## Les enjeux RH de la qualité Logicielle

---

- Valoriser le(s) métier(s) de « Testeur »
  - Souvent considéré comme rébarbatif, inintéressant, sans perspective ni carrière
  - Pour inciter les « bons » à venir
  - Pour ne pas recruter que ceux qui ne trouvent pas de travail dans les autres branches de l'informatique
- Identifier les évolutions de carrière au sein des Tests
  - Pour garder les « bons », et ne pas les voir partir vers le fonctionnel
- Avoir des fiches de poste claires, plus proches de la réalité Métier
- Pouvoir évaluer son équipe par rapport à un référentiel des compétences
- Et par conséquent, identifier comment faire monter en compétence son équipe
- Formaliser/Codifier le process de formation / requalification
- Construire/Adapter une offre de formation aux besoins du marché
- Partager les bonnes pratiques
- Autre ?

# Proposition de lancer un groupe de travail Ressources Humaines QL

---

- Pourquoi ?
  - Traiter le volet RH, en complément du côté outil/méthode
  - Les référentiels existants ne sont pas toujours le reflet de la complexité de ce métier émergent
- Avec qui ?
  - Avec les « volontaires » du Club Qualité Logicielle
    - Grands comptes
    - Organismes de formation
- Comment ?
  - Via des réunions de travail spécifiques régulières
  - Avec des livrables concrets à produire, et à partager au sein du Club
- A partir des référentiels/travaux existants
  - Cigref : référentiel Métier
  - Référentiel européen des compétences (e-competences)
  - Référentiel EMSI (Ecole de Management de Grenoble)
  - Référentiel Métier du FAFIEC
  - Fiche métier RNCP
  - Résultat des groupes de travail CFTL, Ecume

# Exemple d'un référentiel existant : le CIGREF (1/2)

- Le CIGREF est un réseau de Grandes Entreprises (~100) créé en 1970, qui a pour mission de promouvoir la culture numérique comme source d'innovation et de performance .
- Ils propose un référentiels des métiers existants dans les directions des systèmes d'information, mis à jour régulièrement, dont le dernier date de juin 2011.
- Cette nomenclature métier a vocation à être européenne, cohérente avec le « European e-competence Framework » (e-CF) version 2010.
- Le référentiel repose sur 3 axes :
- Les Compétences : en bleu en colonne
- Les Métiers : en orange en ligne
- Les Niveaux : en vert, indiqué dans les cases

Les métiers des Systèmes d'Information dans les grandes entreprises



| Compétences e-CF →                                  | Niveaux affectés ↓ |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
|-----------------------------------------------------|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|
|                                                     | A1                 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | C1 | C2 | C3 | C4 | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | D7 | D8 | D9 | D10 | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 |  |  |
| <b>Métiers CIGREF ↓</b>                             |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 1.1 CONSULTANT EN SYSTEMES D'INFORMATION            |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 1.2 URBANISTE DES SYSTEMES D'INFORMATION            |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 1.3 RESPONSABLE DU SYSTEME D'INFORMATION « METIER » |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 1.4 GESTIONNAIRE D'APPLICATIONS                     |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 1.5 CHARGE D'AFFAIRES INTERNES                      |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 2,1 DIRECTEUR DE PROJET                             |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 2,2 CHEF DE PROJET MAITRISE D'OUVRAGE               |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 2,3 CHEF DE PROJET MAITRISE D'ŒUVRE                 |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3.1 RESPONSABLE DES SYSTEMES APPLICATIFS            |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3.2 CONCEPTEUR - DEVELOPPEUR                        |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3.3 TESTEUR                                         |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3.4 INTEGRATEUR D'APPLICATIONS                      |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 3.5 PARAMETREUR DE PROGICELS                        |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 4.1 TECHNICIEN D'EXPLOITATION                       |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 4.2 TECHNICIEN POSTE DE TRAVAIL                     |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 4.3 TECHNICIEN RESEAUX - TELECOMS                   |                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |

## Exemple d'un référentiel existant : le CIGREF (2/2)

### ■ Zoom sur le métier de Testeur

| Compétences e-CF → | B2                       | B3    | B4                         | B5.                            | C1                  | C2                      | C3                     | C4                    | D1                                                              | D2                                                         | D3                                  | D4     | D5                             | D6                          | D7                 | D8                   | D9                         | D10.                                           |   |
|--------------------|--------------------------|-------|----------------------------|--------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------------------------|---|
|                    | Intégration des systèmes | Tests | Déploiement de la solution | Production de la documentation | Support utilisateur | Support des changements | Livraison des services | Gestion des problèmes | Développement de la stratégie pour la sécurité de l'information | Développement de la stratégie pour la qualité informatique | Prestation de services de formation | Achats | Développement des propositions | Gestion des canaux de vente | Gestion des ventes | Gestion des contrats | Développement du personnel | Gestion de l'information et de la connaissance |   |
| Métiers CIGREF ↓   | Niveaux affectés ↓       |       |                            |                                |                     |                         |                        |                       |                                                                 |                                                            |                                     |        |                                |                             |                    |                      |                            |                                                |   |
| TESTEUR            | 2                        | 3     | 2                          | 2                              |                     |                         |                        |                       |                                                                 |                                                            |                                     |        |                                |                             |                    |                      |                            |                                                | 3 |

### ■ Zoom sur les niveaux

- Le CIGREF donne une définition à chaque niveau de chaque compétence
  - Le référentiel EMSI (Ecole de Management de Grenoble) définit les niveaux de la manière suivante :
    - 1 : Notion / 2 : Application / 3 : Maîtrise / 4 : Spécialiste / 5 : Expertise
- ⇒ Utilisation plus simple pour la suite de l'atelier

---

## **Atelier** Groupe de travail RH à suivre (après la pause)

- Définir les objectifs du groupe de travail
- Définir les livrables du groupe de travail





---

Club Qualité Logicielle du 24/01/2012 – Atelier – 1h

# **GROUPE DE TRAVAIL RH**

- Valoriser le(s) métier(s) de « Testeur »
- Identifier les évolutions de carrière au sein des Tests
  - Pour garder les « bons », et ne pas les voir partir vers le fonctionnel
- Avoir des fiches de poste claires, plus proches de la réalité Métier
- Pouvoir évaluer son équipe par rapport à un référentiel des compétences
- Et par conséquent, identifier comment faire monter en compétence son équipe
- Construire/Adapter une offre de formation aux besoins du marché
  
- Quel(s) métiers(s) de la QL sont-ils prioritaires ?

# Groupe de travail Ressources Humaines QL

## Livrables du groupe de travail ?

---

- Quel livrable en face de chaque objectif ?



# Atelier RH

## Fonctionnement proposé

- Réunion de lancement
  - Nomination de l'animateur du groupe
  - Validation des principes du groupe de travail
    - Objectifs
    - Méthode
    - Livrable
    - Fonctionnement
  - Inventaire du périmètre et choix du thème de la 1<sup>ère</sup> itération
  - Répartition des 1ers travaux individuels
- Alternance
  - Travaux individuels
  - Réflexion de groupe

pour avancer sur l'état de l'art et sur plusieurs thèmes en parallèle

- Information régulière au Club Qualité Logicielle

