

Les Tests logiciels, nouvel eldorado des Ressources Humaines ?

Longtemps considéré comme une activité accessoire, le Test est devenu un véritable levier d'optimisation des Systèmes d'Information. Toujours plus vastes et complexes, porteurs d'enjeux ambitieux, les systèmes d'informations sont la proie d'anomalies en production avec des conséquences souvent lourdes pour l'entreprise. Sans forcément imposer au lecteur une quantième fois le célèbre exemple de Ariane 5, chacun pourra en épluchant la presse quotidienne être témoin de ces dysfonctionnements d'un nouveau genre relayés par Internet. Qu'il s'agisse de compagnies aériennes mettant en vente des billets transatlantiques pour quelques euros, de banques procédant au virement d'une double paie aux employés de plusieurs entreprises, d'industries, d'enseignes de distribution, d'opérateurs telco, aucun secteur d'activité n'y échappe.

Et pour cause la complexité des systèmes a cru en leur sein bien plus vite que la prise de conscience de la nécessité d'un nouveau métier : testeur logiciel. Le dénominateur commun à l'ensemble des secteurs est l'apparition d'une part de ce qui est communément appelé « nouvelles technologies », décuplant les possibilités offertes en matière de développement informatique mais amenant dans les valises

de multiples failles imprévisibles, et d'autre part des systèmes logiciels ayant des ramifications à tous les niveaux, devenant de fait aussi sensibles et critiques que le système nerveux humain.

Alors qui se cache derrière l'étiquette « testeur » ? Autrefois peu valorisante l'activité de test était endossée par des profils développeurs qui parcouraient avec plus ou moins de rigueur les applications afin de s'assurer que les réalisations de leurs collègues étaient correctes. Cette approche dite de « vérifications croisées » subsiste de nos jours mais a été reléguée au seul niveau de tests qu'il convient : les tests de composants, plus communément appelés tests unitaires. Aussi loin que nous puissions remonter vers les balbutiements du test, il a toujours été lié au développement, avec une maturité fonction des organisations et des pays. Et à ce petit jeu les Anglo-Saxons ont très vite assimilé ce lien, presque fraternel, entre développement et test. Partant du constat qu'un bon développeur était un développeur ayant conscience des problématiques du test, les pionniers du test outre-manche furent à l'aube du troisième millénaire des primo-développeurs qui, avant d'assouvir leur envie insatiable de langages informatiques

devaient s'affranchir d'une formation de plusieurs mois en tant que testeurs. Le succès fut au rendez-vous puisque de quelques mois de passage obligatoire par la case « test », certains n'en sont jamais ressortis ! Des vocations se déclarèrent, un métier naquit. Quelques années plus tard, la France se mit au diapason de l'école anglo-saxonne, troquant progressivement son éternel caractère latin empreint d'intuition et de créativité contre la rigueur visionnaire de ses voisins.

Aujourd'hui il n'est plus nécessaire de partir en croisade contre les départements RH dans le but de les convaincre que le test est une filière à part entière, avec des profils spécifiques, des aspirations différentes et des opportunités de carrière indéniables. Toutes les sociétés de services informatiques surfent sur la vague, empruntées de leur opportunisme face au volume que l'activité représente. En effet il est

essentiel d'avoir en tête que certains organismes d'étude comme Pierre Audoin Consultants annoncent une croissance du marché test à deux chiffres, pérenne à moyen terme et dans un volume multiple de milliards d'euros en France. On comprend alors mieux l'agitation frénétique des deux marionnettes de l'économie : la demande et l'offre. Et pour être à même de fournir à leurs clients des prestations de qualité en réponse aux multiples besoins émergents, les SSII ont émis à leur tour un besoin fort : former leur effectif aux métiers des tests, massivement

et sans compter. Suivant les règles de l'effet domino, ceux qui étaient offreurs dans la relation précédente client/fournisseur se sont retrouvés demandeurs auprès des organismes de formation ! Bien évidemment devenir un bon testeur ne s'improvise pas. Des parcours de formation sont proposés afin de faire entrer dans une reconversion vertueuse des profils à l'abandon ou désireux de changements, souvent issus de

la case développement. Néanmoins la nature humaine est faite de telle sorte que celui qui sème le changement brutal et non maîtrisé ne récolte que la réticence... Forcer un développeur à se reconverter testeur, quelle qu'en soit la raison, conduit inévitablement au blocage... Et c'est bien là la preuve ultime que le Test est devenu en quelques années un métier à part entière avec ses adeptes et ses

opposants, ses passionnés et ses détracteurs. Tout le monde ne peut pas devenir testeur, et tout le monde ne le veut pas. C'est un critère fort qui s'impose aux différentes strates des Ressources Humaines et qui nécessite par conséquent l'établissement d'un plan de formation afin d'atteindre une cible à une échéance plus ou moins longue. Et cette stratégie doit traduire une volonté d'anticipation dans la transformation des compétences d'une partie de la masse salariale, et non une réaction prématurée face à un besoin immédiat que personne n'avait envisagé.

**Tout le monde
ne peut pas
devenir testeur
et tout le
monde ne le
veut pas**

Après être remonté à l'origine des métiers du test et avoir décrit brièvement les possibilités qu'ils offrent, il convient d'aborder maintenant la reconnaissance du marché vis-à-vis de ces profils. Par quel moyen peut-on être identifié comme Testeur ? La certification naturellement ! L'une des qualités d'un bon testeur est la capacité à appréhender son environnement de travail dans sa globalité. Or la planète Test est trop souvent sujette à de violentes forces contraires réunies sous l'adage "tout le monde parle Test, mais personne ne se comprend" ! Chaque entreprise, chaque organisation, chaque acteur a son lexique et ses propres définitions. Qu'est-ce donc qu'un cas de test ? Une exigence de test ? Quelle est la différence entre un test boîte noire et un test boîte blanche ? Qu'est-ce qu'un test statique ? Un test dynamique ? Dois-je réaliser un test de validation ou un test de non régression ? Posez-vous la question, posez-la ensuite à votre collègue, et il n'y aura nul besoin de vous convaincre de la présence indéniable de ce paradigme.

C'est en particulier pour avancer une solution à ce problème que l'organisme "ISTQB" (International Software Testing Qualifications Board) a édité un syllabus. Destiné initialement à uniformiser le langage test, il s'est rapidement imposé comme un standard. De plus en plus de formations sont dispensées, sanctionnées pour certaines par un examen certifiant. Différents niveaux sont proposés : "Foundation" inculquant les préceptes des métiers du test, "Advanced" permettant à tout certifié "Foundation" de se spécialiser sur le management, les tests techniques ou les tests fonctionnels. L'existence de ces deux étages va dans le sens de la bipolarisation de l'activité. D'un côté l'expertise toutes voiles dehors du conseil et du management. Et de l'autre l'optimisation de la production grâce au levier de l'externalisation, possible que si



l'organisation souhaitant y faire appel est suffisamment mature et partage un état d'esprit commun sur le test, sa nécessité et les moyens non négligeables à y allouer.

Conscients que les testeurs fraîchement certifiés sont les premiers maillons pouvant agir sur l'expansion de leur marché, les éditeurs de logiciels, HP en tête de liste après son rachat de Mercury fin 2006, dispensent par l'intermédiaire de divers partenaires affiliés un vernis complémentaire aux formations ISTQB. Méthodes et outils pourtant régulièrement en conflit pour revendiquer la solution à un problème, trouvent une réelle complémentarité lorsque l'on parle de test. A la théorie des méthodologies améliorant une organisation ou industrialisant un processus existant, les outils répliquent à coups d'optimisation de la production des tests, d'automatisation ou de partage d'information. Mais là encore cet univers des outils spécifiques est une *terra incognita* ! Peu d'experts évoluent sur le marché, alors que ce n'est qu'en combinant méthodologie et outils que la profitabilité réelle sera atteignable.

Cette dualité méthodes/outils se traduit finalement, et quoi de plus logique, dans la déclinaison des profils structurant la filière RH Test. La filière Développement se décompose en plusieurs profils qui évoluent dans le temps : Développeurs, Analystes concepteurs, Architectes, Chef de projet. A la manière d'un caméléon, la filière Test affiche des Testeurs, des Concepteurs de tests, des experts outils, des Chefs de projet Test et des Consultants Test. L'évolution de carrière dans la filière Test n'est donc pas une utopie. Ceux qui décident de faire du test leur métier verront s'ouvrir à eux diverses spécialisations en fonction de leurs compétences : de l'architecture, du management ou du conseil. Il ne leur restera qu'à faire un choix !

Silvain EVRARD

Certifié ISTQB Advanced Test Manager et co-fondateur de Zenity, société de services spécialisée dans les tests logiciels.

L'ENTRÉE EN LICE DES UNIVERSITÉS

Anticipant l'évolution du marché, elle a cru en avance de phase en l'avenir de cette nouvelle voie et révolutionne aujourd'hui le canal de reconversion habituel en offrant le moyen de faire du test sans passer par du développement. Ainsi ont vu le jour des cursus de spécialisation, comme le propose l'ISTIA d'Angers, avec pour objectif la mise à disposition sur le marché du travail de jeunes diplômés à l'employabilité maximale. Et cette dynamique n'est pas anodine. Le test comme premier job donne accès à l'ensemble des chemins de carrière informatique sans ne fermer aucune porte. Non seulement le testeur côtoie le monde du développement au travers des tests techniques et du lien qu'il entretient avec les développeurs. Mais il a aussi la possibilité de monter en compétence sur un domaine fonctionnel ou un métier, car pour tester fonctionnellement un système ou assister la recette utilisateurs, il n'est d'autre moyen que l'appropriation des spécifications fonctionnelles et des règles de gestion. Et cerise sur le gâteau il est immergé dans une équipe, elle-même en général à la croisée des chemins entre le Métier et l'IT ! Quoi de plus idéal pour faire ses premières armes en matière de management ? D'aucun préféreront poursuivre dans la voie du test, avide de se spécialiser sur les méthodes et les outils, conscients aussi qu'elle est l'une des seules à proposer une transversalité métier, technologique et géographique. Mais là il ne s'agit plus d'avancer des arguments rationnels, c'est le caractère propre des individus qui guide vers la stabilité ou le changement, la spécialisation ou la pluridisciplinarité.